

בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית ערביים בשוק העבודה :עמדות, חסמים ומה שביניהם

**ד"ר חיאלד אבו עסבה
מכללת אלקאסמי, בקה אלגרביה
מרכז המחקר למדעי חינוך וחברה**



מחקר זה נערך בסיוע מענק מחקר מקרן שלם
הקרן לפיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברשויות המקומיות

2016

קרן שלם/ 145/2016

תוכן עניינים

עמוד	נושא
3	תקציר
5	תמצית המחקר
6	רשימת לוחות
7	רשימת תרשימים
8	מבוא
9	מסגרת תיאורטית
17	שיטת המחקר
22	מדגם
24	כלים
25	שיטת הניתוח
25	הליך המחקר
27	ממצאים
46	דיון וניתוח
50	סיכום, המלצות ומסקנות
51	ההשלכות היישומיות של המחקר
53	ביבליוגרפיה
59	נספחים
73	תקציר אנגלית
76	דף שער אנגלית

תקציר

משתתפי המחקר נדגמו מ-14 ישובים בדגימת שכבות המייצגת נשים וגברים מן החברה הערבית החיים בישראל, בהתייחס פריסה הגיאוגרפית של האוכלוסייה הערבית בצפון, במרכז ובדרום הארץ ובהתייחס לגודל היישוב בו הם חיים.

במחקר השתתפו 1070 נבדקים: 400 מעסיקים מן המגזר הפרטי, 400 עובדים בעסקים במגזר הפרטי ו-270 הורים הבאים ממשפחות שיש בהם ילד אחד או יותר עם מוגבלות שכלית התפתחותית. המחקר בא על רקע המיעוט במחקרים הבוחנים את נושא תעסוקת בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל ובאוכלוסייה הערבית בפרט, מטרתו של מחקר זה היא לספק מענה למחסור במידע מסוג זה, תוך בחינת שלוש סוגיות מרכזיות הקשורות לנושא:

1. בחינת עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל (מעסיקים, עובדים והורים לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית) בכל הקשור לאפשרויות העסקתם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית במגזר הפרטי.

2. בחינת השפעת המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים, הידע אודות מוגבלות שכלית התפתחותית, הסטיגמה והדעות הקדומות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית והמגע איתם, על עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל (מעסיקים, עובדים והורים לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית) כלפי העסקת בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית.

3. ניתוח הקשיים והחסמים המעכבים העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. מחקר זה שייך לרובד המחקרים ברמת המיקרו והמעטפת, ושופך אור על תמונת המצב התודעתית (עמדות) בסוגיות השילוב של אנשים עם מוגבלויות שכליות התפתחותיות בחברה ובעבודה בקרב משפחות שיש בהם אעמ"ש (אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית), מעסיקים ואנשים המשתתפים בכוח העבודה מקרב האוכלוסייה הערבית בישראל.

על פי מדגם המחקר של עבודה זו נמצא כי בקרב הערבים בישראל אחוז האעמ"ש בדרגות לקות קלה ובינונית בלבד שאינם נמצאים במסגרת תעסוקתית ממסדית ואינם עובדים במסגרת השוק הפרטי עומד על כ-31% (37 מתוך 118 אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית), ומבין אלה שיש להם פתרון תעסוקתי כ-42% (49 מתוך 118) נמצאים במסגרת מרכזי טיפול ושיקום שניתן להגדירם 'כתעסוקה ללא עבודה'. על פניו נראה כי ככלל, אצל מרבית ההורים לא קיים חסם תודעתי בתפיסת החשיבות של העבודה בחיי ילדיהם. נשאלת השאלה האם זוהי הצהרה דקלרטיבית, מעין wishful thinking המבטא את הכרתם של ההורים בכך שאעמ"ש המושם במקום עבודה הוא אינדיקציה

להצלחה שהיו שמחים להשיג אותה (אולם בנסיבות הקיימות לחלקם ברור כי לא יוכלו להשיגה או שהשגתה כרוכה במאמץ שמעבר לכוחותיהם).

לסיכום הניתוח ברמת המיקרו בחלק המתמקד בתפיסות ועמדות ההורים למשפחות אעמ"ש, ניתן לסמן אינדיקציה ראשונה המעידה על קבוצה זו כחוליה חלשה שיש לבצע בה פעולות מחזקות שיפורטו בסעיף ההמלצות. מסקנה שנייה, מסמנת את המדינה כגוף שאינו מצליח לעמוד בהתחייבויותיו כלפי האעמ"ש בחברה הערבית. בנוסף, מתוך כל סך פתרונות התעסוקה שהצליחה המדינה להסדיר, שיעור ההשמות הפחות מתאימות ופחות רצויות עבור אעמ"ש בדרגת מוגבלות קלה ובינונית הוא גבוה מידי, העובדה שמחדל זה עולה בקנה אחד יחד עם רצונם והעדפותיהם של ההורים אינה משנה דבר, אם ראית ההורים אינה מתאימה לריאית טובת ילדם מוגבלות שכלית (כאמור, ברמה קלה ובינונית), יש לפעול גם בקרב ההורים לשינוי מצב זה.

ממצאי המחקר מראים עוד על תפיסה חיובית ברמה בינונית נמוכה של האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית). זוהי מגמת שיפור בתפיסה ובדימוי השלילי של האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית עליו דווח במחקרי העשור הקודם. בהשוואה בין שלושת הקבוצות במחקר מסתבר כי ההורים לאעמ"ש מביעים את העמדה הפחות חיובית. ממצא זה קונסיסטנטי עם ממצאי המחקר הקודם ומעורר מטבעו צורך בהעמקת הבדיקה.

לאור הממצאים שהתקבלו, אנו ממליצים לחשוב על בניית קבוצות תמיכה להורים לאותן משפחות אשר יש בקרבן בנים/בנות עם מוגבלות התפתחותית שכלית. לדעתנו, יש לבנות תכנית ייחודית למטרה זו, כאשר תכנית כזו תיקח בחשבון את המבנה החברתי והתרבותי של החברה הערבית. אנו מציעים גם לחשוב איך ניתן להגדיל ולהרחיב את היצע הפתרונות מע"ש ובד בבד הקטנת תפיסת מרכזי הטיפול כברירת מחדל. ניתן בקטע הזה לנסות ולחשוב ביחד עם אגפי הרווחה בשלטון המקומי איך לעשות זאת יחד עמם. כמו כן מומלץ לבנות תכנית מעבר ממסגרות החינוך המיוחד לקראת מסגרות עבודה. יש לבחון בדיקת התכנות של יישום מודל **תעסוקה מעברית** לבניית מסוגלות תעסוקתית בתנאים מפחתי דרישות. כמו כן, איתור מעסיקים מתאימים (**סוכני תעסוקה בחברה הערבית המאופיינים במוטיבציה להשקיע בבניית מוכנות לחיי עבודה**) (גם בתוך המשפחה עצמה במידה וקיים עסק) שיאפשרו עבודה זמנית וחלקית אצלם לקראת קליטה במסגרות עבודה קבועות.

תמצית המחקר

המחקר עוסק בבחינת עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל (מעסיקים, עובדים והורים לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית) בכל הקשור לאפשרויות העסקתם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית במגזר הפרטי. וזאת תוך כדי בחינת השפעת המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים, הידע, הסטיגמה והדעות הקדומות והמגע עם קבוצה זו.

משתתפי המחקר נדגמו מ-14 ישובים ערביים מכל הארץ, והשתתפו בו 1070 נבדקים: 400 מעסיקים מן המגזר הפרטי, 400 עובדים בעסקים במגזר הפרטי ו- 270 הורים הבאים ממשפחות שיש בהם ילד אחד או יותר עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

ממצאי המחקר מעלים מספר מסקנות: 1. קבוצה זו כחוליה חלשה שיש לבצע בה פעולות מחזקות.

2. המדינה מסומנת כגוף שאינו מצליח לעמוד בהתחייבויותיו כלפי קבוצה זו בחברה הערבית. 3.

קיימת מגמת שיפור בתפיסה החיובית לאנשים בעלי מוגבלויות שכליות בחברה הערבית.

רשימת לוחות

לוח	עמוד
לוח 1. התפלגות משתני הרקע של המשיבים ב-3 קבוצות האוכלוסייה שנדגמו למחר: הורים לילד/ים עם מוגבלות, מעסיקים במגזר הפרטי ועובדים רגילים (n=1070)	19
לוח 2. משתני רקע שנאספו בקבוצת מחקר יחידה	20
לוח 3. מדגם המחקר לפי יישוב, גודל יישוב ואזור גיאוגרפי בחלוקה ל-3 קבוצות המחקר	21
לוח 4. נתונים על מהימנות אינדקסים מחושבים שונים.	23
לוח 5. התפלגות משתני רקע שונים המאפיינים את הקשיים הנוספים איתם מתמודדים הורים לילד/ים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (n=270)	28
לוח 6. התפלגות מאפייני עבודה שונים המדווחים ע"י הורים לאעמ"ש עובדים (n=32)	31
לוח 7. המצוי והרצוי לדעת ההורים בשאלה לגבי מסגרת ההימצאות של הילד רוב שעות העבודה (n=270)	35
לוח 8. ממצאי ניתוח שונות חד כיווני להשוואת מדד העמדה הכללית כלפי אעמ"ש וניתוחי המשך מסוג Scheffe לבדיקת השוואות זוגיות (n=1070)	37
לוח 9. ממצאי מבחני השונות לבדיקת ההבדלים בין נבדקים משלוש קבוצות המחקר במדדי העמדה השונים כלפי משפחות אעמ"ש (n=1,070)	38
לוח 10. מבחני t לבדיקת ההבדלים בין קבוצת המעסיקים לבין קבוצת העובדים באינדקסים שונים הקשורים לעמדה בדבר העסקת אעמ"ש בעבודה לצד עובדים רגילים (n=800)	40
לוח 11. ממוצעים, סטיות תקן וערכי t למדגמים לא תלויים לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים להשתלבות אעמ"ש בעבודה, השוואה בין עובדים שהתנסו בעבודה לצד אעמ"ש לעומת עובדים שלא עבדו מעולם עם אעמ"ש (n=400)	41
לוח 12. ממוצעים, סטיות תקן וערכי t למדגמים לא תלויים לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים להשתלבות אעמ"ש בעבודה, השוואה בין מעסיקים שהעסיקו אעמ"ש לעומת מעסיקים שלא העסיקו אעמ"ש (n=400)	42
לוח 13. ממוצעים, סטיות תקן וערכי p לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים לשילוב אעמ"ש בעבודה, על פי משתני רקע ומשתנים סוציו דמוגרפיים שונים. מדגם הניתוח כולל עובדים ומעסיקים מן המגזר הערבי בישראל (n=800)	43

רשימת תרשימים

תרשים	עמוד
תרשים 1. התפלגות רמת ההכנסה המצטברת בקרב משפחות עם ילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית – גרף Pei	29
תרשים 2. התפלגות התשובות לשאלת העיסוק העיקרי של האעמ"ש בשעות העבודה' = גרף pei (n=118)	30
תרשים 3. התפלגות התשובות לשאלה מה אתה מרגיש כלפי המשפט הבא : צריך לעבוד על כך שהעבודה תהיה חלק בלתי נפרד מחיי הבן/ת שלי? בקרב הורים שילדם עובד ובקרב הורים שילדם לא עובד, גרף עמודות	34
תרשים מס 4. ממוצע הדימוי והעמדה הכללית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקבוצות אוכלוסייה שונות בחברה הערבית.	36
תרשים 5. ממוצע העמדות כלפי משפחות אעמ"ש באינדקסים 'בידוד', 'קרבה' ו'דמיון', בקבוצות אוכלוסייה שונות בחברה הערבית.	38
תרשים 6. ממוצע אינדקסים שונים המשקפים את העמדה באשר להעסקתם של אעמ"ש במגזר הפרטי, בהשוואה בין עובדים ומעסיקים - גראף עמודות (n=800)	40

מבוא

מחקר זה היא המשך והשלמה של עבודת מחקר קודמת ופורצת דרך (אבו עסבה ואבו נסרה, 2014) שהתמקדה בבחינת עמדות האוכלוסייה הערבית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בנושא השתלבותם בקהילה, והעמדות והתפיסות המיוחסות למשפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית. בעבודה זו הורחבה היריעה ונבחנו עמדות הנוגעות לסוגית שילובם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית **הן בקהילה והן בעבודה**, זאת ב-3 קבוצות הרלוונטיות לבחינת הסוגיה ברובד המעטפת החברתית קהילתית, בראיית 360 מעלות: קבוצת הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, קבוצת עובדים רגילים וקבוצת מעסיקים פרטיים מהחברה הערבית. בשנים האחרונות גוברת ההתעניינות בעמדות הציבור כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, וזאת כחלק מההכרה הרווחת אודות הצורך בהענקת הזדמנות לאוכלוסייה זו לחיות ולהשתלב בקהילה ברמה החברתית והכלכלית. עד לאחרונה, התפיסה הרווחת ראתה כי מקומם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית במסגרות מוגנות וסגורות. תפיסה זו קיבלה תפנית, במיוחד שהחלו לעלות קריאות לשילובם במערך המגורים הקהילתית, בין אם במעונות פנימייה, הוסטלים או דירות בקהילה, וזאת בכדי לסייע להם בניהול חיים עצמאיים בקהילה, להגיע לעצמאות מרבית ולממש את זכותם לאיכות חיים סבירה באמצעות שילוב בקהילה, הנגשת שירותים הניתנים לכל האזרחים ומימוש זכויותיהם האזרחיות כולל; הזכות לעבוד, לקבל חינוך ולחיות בתנאי חיים נורמטיביים (אבו שקארה, 2010; מזאוי-מרג'יה, 2001).

ניתן להתרשם כי עם השנים הולכת וגוברת ההתעניינות בעמדות החברה מבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית ומהשתלבותם בקהילה, וכי חל שינוי חיובי בתפיסת האנשים אודות זכותם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית לחיות בכבוד ובאופן לא מגביל בחברה. ניתן למצוא מספר מחקרים בעולם אשר התמקדו בעיקר בשילובם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה (Bruyere et al., 2002; Macmahon et al., 2008; Ward & Baker, 2005). מחקרים אלו התמקדו בשיעור התעסוקה בקרב אוכלוסיית בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, ובניתוח עמדות המעסיקים והחברה באשר להעסקת אוכלוסייה זו. בישראל הנמצאת צעד אחד אחרי מדינות אחרות בעולם המערבי בנושא זה, שילובם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה זכה להתייחסות מעטה בהקשר של החברה היהודית ולהתעלמות כמעט מוחלטת בהקשר של החברה הערבית. בהקשר הישראלי המחקרים התייחסו לשתי סוגיות מרכזיות: שיעור בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה (אלפסי-הנלי, 2013), ועמדות המעסיקים מהעסקת בעלי מוגבלות

- שכלית התפתחותית (כץ וששון, 2014; פיין, 2013). בהקשר של החברה הערבית בישראל נערך מחקר אחד על ידי משרד הכלכלה שהתייחס לאוכלוסיית בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית תוך התייחסות לשיעור המועסקים מקרב אוכלוסייה זו (אלפסי-הנלי, 2014).
- לעומת נושא התעסוקה בהקשר של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, נמצאו מספר גדול יותר של מחקרים בהקשר של האוכלוסייה הערבית אשר התייחסו לעמדות הכלליות של האוכלוסייה הערבית כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית ומשפחתם והשתלבותם בקהילה (אבו עסבה ואבו נסרה, 2014; אבו שקארה, 2010; אלקרינאוי וסלונים-נבו, 2009; גרנצקי, 2004; מזאוי-מרג'יה, 2001).
- על רקע המיעוט במחקרים הבוחנים את נושא תעסוקת בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל ובאוכלוסייה הערבית בפרט, מטרתו של מחקר זה היא לספק מענה למחסור במידע מסוג זה, תוך בחינת שלוש סוגיות מרכזיות הקשורות לנושא:
4. בחינת עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל (מעסיקים, עובדים והורים לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית) בכל הקשור לאפשרויות העסקתם של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית במגזר הפרטי.
 5. בחינת השפעת המאפיינים הסוציו-דמוגרפיים, הידע אודות מוגבלות שכלית התפתחותית, הסטיגמה והדעות הקדומות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית והמגע איתם, על עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל (מעסיקים, עובדים והורים לבעלי מוגבלות שכלית התפתחותית) כלפי העסקת בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית.
 6. ניתוח הקשיים והחסמים המעכבים העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

2. מסגרת תיאורטית

2.1 מוגבלות שכלית התפתחותית: הגדרות ועמדות

מחקרים אחדים התמקדו בנושא של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, אלא שעדיין לא נמצאה הגדרה חד משמעית וכוללת למוגבלות שכלית התפתחותית בספרות המקצועית. חוקרים רבים התייחסו לחוסר האחידות בהגדרת התופעה (אלקרינאוי וסלונים-נבו, 2009; מזאוי-מרג'יה, 2001). יש המתייחסים לתופעת המוגבלות השכלית התפתחותית כאל מחלה רפואית כרונית, שלא ניתן להחלים ממנה. אחרים מתייחסים למוגבלות שכלית התפתחותית כאל בעיה חברתית, אנשים עם

מוגבלות שכלית התפתחותית מוגדרים כאנשים הסוטים מהערכים והנורמות החברתיות של החברה (Allen & Allen, 1995; Dykens, 2006; Knight, 2010; Luckasson et al., 2002; Schalock et al., 1999; Simpson, 2007). ההגדרה המקובלת כיום בארץ לאדם עם מוגבלות לפי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התשנ"ח, 1998) היא: "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשל מוגבלות תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים". כיום נוטים אנשי המקצוע להחליף את המושג המקובל בציבור "פיגור שכלי", במושג "לקות אינטלקטואלית" או "לקות שכלית" (Coren et al., 2010). כמו כן, יש לציין שב-17 ביוני 2012 קיבל שר הרווחה והשירותים החברתיים, את המלצת הצוות לבדיקת שם חלופי למונח "פיגור שכלי", להחליף באופן רשמי את המונח "פיגור שכלי" במונח "מוגבלות שכלית התפתחותית". (עיתון ארץ, 12.6.1012).

ככלל, קיימות לארבע רמות חומרה של מוגבלות שכלית התפתחותית, חלוקה זו מושפעת מרמת הלמידה, היכולת האינטלקטואלית, ורמת התמיכה לה נזקק בעל המוגבלות השכלית התפתחותית. (1). מוגבלות שכלית התפתחותית קלה- אנשים בעלי יכולת למידה, ותפקוד אינטלקטואלי הנופל מהממוצע (מנת משכל 55-69). (2). מוגבלות שכלית התפתחותית בינונית- אנשים בעלי יכולת למידה ותפקוד אינטלקטואלי הנמוך בהרבה מהממוצע (מנת משכל 40-54), אולם תפקודם נתון לשיפור באמצעות תכניות לימוד מיוחדות. (3). מוגבלות שכלית התפתחותית קשה- אנשים בעלי יכולת למידה ותפקוד אינטלקטואלי פגוע למדי (מנת משכל 30-39). (4). מוגבלות שכלית התפתחותית עמוקה- אנשים בעלי יכולת למידה ותפקוד אינטלקטואלי הפגוע ביותר, אנשים אלה מתפקדים הודות לעזרתם של אנשים אחרים (אלקרינאוי וסלונים-נבו, 2009).

התפיסה הציבורית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית היא שלילית, בנוסף הם נתפסים כמעוררי רחמים, נזקקי תמיכה וכנחותים (Finger, 1994; Goreczny, Bender, Caruso & Fein, 2010; Ouellette-Kuntz, Burge, Brown & Arsenault, 2010; Fein, 2011). תפיסה שלילית זו, הינה קשה יותר בקרב האוכלוסייה הצעירה (Krajewski & Flaherty, 2000; Harper & Peterson, 2001). התפיסות השליליות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית נרכשות במהלך תהליך החברות (Link, Struening, Neese-Todd, Asmussen & Phelan, 2001). תפיסות ועמדות אלו מניחות כי, החברה תדחה אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית; כחבר, כעובד, כשכן או כבן זוג, ותתייחס אליהם בחוסר כבוד ואמינות. עמדות אלה משפיעות לשלילה על האנשים הסובלים

ממוגבלות שכלית התפתחותית, ומשפיעות על הערכתם עצמית, הם מפחיתים מערכם העצמי ואף מתייגים את עצמם בתיוגים שליליים שרכשו בתהליך החברות (Link et al., 2001).

מזאוי-מרגייה (2001), התייחסה לחמש קבוצות של משתנים המשפיעים על העמדות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית וכלפי השתלבותם בחברה:

(1) מאפיינים סוציו-דמוגרפיים- גיל, מין, השכלה. מבוגרים מגלים עמדות חיוביות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית והשתלבותם בחברה יותר מאשר הצעירים. ממצא סותר התקבל במחקרם של גורסצני ועמיתיו (Goreczny et al., 2011), שנערך במדינת פנסילבניה. מאפיין נוסף הוא המגדר (Goreczny et al., 2011; Ten-Klooster, Dannenberg, Taal, Burger & Rasker, 2009). הנשים אוחזות בעמדות חיוביות יותר כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית מאשר הגברים. באשר לרמת ההשכלה, המחקרים הצביעו כי אנשים משכילים מחזיקים בעמדות חיוביות יותר כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית מאשר אנשים לא משכילים (מזאוי-מרגייה, 2001; Ouellette-Kuntz ; et al., 2010).

(2) התרבות החברתית. המעמד החברתי של בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, והעמדות כלפיהם מושפעים מהערכים החברתיים המושרשים בחברה כלפי אנשים חריגים (Tervo, Palmer & Redinius, 2004). במחקר בין תרבותי שהשווה את עמדות אנשי צוות בתחום השיקום מארצות הברית לבין עמיתיהם מישראל (Henry, Duvdevany, Keys, & Balcazar, 2004), נמצא כי אנשי הצוות האמריקאים החזיקו בעמדות חיוביות, העצמה ותמיכה גבוהים יותר מאשר אנשי הצוות הישראליים. במחקר בין תרבותי נוסף, שערכו פלוריאן וכץ (Florin, & Katz, 1986), שבחן את השפעת התפיסות והערכים התרבותיים בישראל על העמדות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית, עולה כי יהודים אשכנזים, בעלי תרבות מערבית, אוחזים עמדות חיוביות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית יותר מאשר יהודים ממוצא מזרחי והערבים הרואים בלקויות אלה "עונש מהשמיים". עם זאת, ממצא אחר התקבל במחקרם של ויסטברוק, ליקי ובינאי (Westbrok, Legge & Pennay, 1993), לפיו התפיסות והעמדות כלפי בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית אינן נבדלות בין חברות מערביות (גרמניה, אוסטרליה, איטליה) לבין חברות מזרחיות (מדינות ערב).

(3) המגע עם אוכלוסיית המוגבלים שכלית התפתחותית. המחקרים מלמדים על השפעה חיובית של המגע וההיכרות עם בעלי המוגבלות השכלית התפתחותית לבין היחס והעמדה כלפיהם (Krajewski

& Flaherty, 2000; Ouellette-Kuntz et al., 2010; Sandieson, 2002; Stachura & Garven, 2007; (Ten-Klooster et al., 2009).

(4) הידע כלפי אוכלוסיית המוגבלים שכלית התפתחותית. קיים קשר חיובי בין הידע כלפי מוגבלות שכלית התפתחותית לבין העמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (Donaldson et al., 2004; Yazbeck et al., 1994). פישר, ביומביאן וסאקס (Fisher, Pumpian & Sax, 1998), סבורים כי למקור הידע השפעה לא מעטה על מהות השינוי, כך שככל שמקור הידע הוא מהימן יותר כך ההשפעה על העמדה היא חיובית יותר.

(5) הסוציאליזציה החברתית. לסביבה החברתית של הילדים ובמיוחד ההורים השפעה מכרעת על עמדותיו כלפי אנשים מוגבלים בכלל וכלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בפרט. במחקרה של קנדל-גרוס (1987), נמצא קשר חיובי בין עמדות ההורים מאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לבין עמדות ילדיהם, ילדי הורים המחזיקים עמדות חיוביות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מפתחים גם הם עמדות חיוביות כלפי אוכלוסייה זו.

2.2. פתרונות השמה בישראל עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

ככלל, על פי חוק הסעד, (טיפול במפגרים) שנחקק בשנת 1969 והתיקון לחוק משנת 2000, מוסדרים זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות שכלית לאורך כל חייהם. על פי הוראת החוק, מספקת המדינה לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לאעמ"ש עד גיל 21 מסגרת לימודית בחינוך המיוחד, ומגיל 21 ומעלה מספקת המדינה שלושה סוגים של פתרונות תעסוקה, עבור כלל דרגות החומרה של המוגבלות השכלית התפתחותית:

מרכזי יום טיפוליים (מרכזי שיקום); מע"ש – מרכזי עבודה שיקומיים (כולל לאחרונה מע"ש תעשייתי ומע"ש חקלאי במגזר ביהודי); ותעסוקה נתמכת (מקומות עבודה מוגנים). ברצף התעסוקתי שהציעה המדינה עד לאחרונה יש כאמור פתרון תעסוקה שאינו יצרני בעליל (מרכזי טיפול), ושתי פתרונות תעסוקתיים שיש בצידם עבודה, פתרון אחד המעש, שיש בו דגש שיקומי ופתרון נוסף, עבודה מוגנת, שהוא יותר יצרני.

בפועל, על פי פרסומי משרד הרווחה משנת 2012 (ניסים ובן שמחון, 2012), כ-32% מן האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בני 21 ומעלה בכל דרגות המוגבלות (11 אלף מתוך אוכלוסייה של 34500) לא נמצאו לכאורה (נכון לשנת 2012) במסגרת תעסוקתית המוסדרת על ידי המדינה.

בחישוב אקסטרפולציה מורכב ובהנחה כי לכמה מאות מהם נמצאה מסגרת תעסוקה פרטית, עדיין מדובר בשיעור גבוה, המוערך, בשיעור של כ-25%, (על פי אק"ש) של מקרים לא מוסדרים. גם אם שיעור האעמ"ש שאין להם מקום השמה שדאגה לו המדינה קטן יותר, עדיין מדובר באחוז נכבד של אעמ"ש. במחקרו של בוקניק (2012) שניסה להתחקות אחר הסיבות למצב דברים זה והתמקד באוכלוסיית בעלי העניין הישירים, (אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בדרגה קלה ובני משפחותיהם) מציע החוקר, בין שאר הסיבות למצב, על לאקונה שהוא קורא לה "חורים ברצף התעסוקתי". על פי תפיסה זו, רצף פתרונות תעסוקה הממסדיים (מרכזי טיפול, מע"ש ו"עבודה נתמכת") מורכב מספר קטן ומוגבל של פתרונות שאינם מתאימים לרבים מבין האעמ"ש המוצאים עצמם "נופלים בין הכיסאות". יתרה מכך, בבדיקת פריסת הפתרונות התעסוקתיים (המצומצמת כאמור ממילא), מצא החוקר כי ככל שמתרחקים מן המרכז מצטמצם היצע פתרונות התעסוקה המוצעים לאעמ"ש, וכאשר מדובר בישובים הערביים מוצע בדרך כלל פתרון תעסוקתי זמין אחד מבין השלושה הקיימים, לכל 4 דרגות החומרה של המוגבלות (בוקניק, שם).

2.3 יזום פתרונות השמה נוספים בישראל - פחות חורים ברצף התעסוקתי

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שנחקק בארץ בשנת 1998, נועד להבטיח את שילובם ושיתופם של אנשים עם מוגבלות, כולל מוגבלים קוגניטיבית, בחברה ובכל תחומי החיים. חוק שוויון הזכויות היה זרז לתיקון חוק הסעד (טיפול במפגרים) בשנת 2000. עד לתיקון החוק השמות אנשים עם מוגבלות שכלית במסגרות דיור ובמסגרות תעסוקתיות חוץ ביתיות הייתה תלויה באילוצי תקציב ובמכסות. לאחר תיקון החוק, התחייבה המדינה לספק סידור יומי או סידור חוץ-ביתי "לכל אדם עם מוגבלות שכלית הזקוק לכך", באמצעות שריון תקציב יעודי למטרה זו (בוקניק, 2012).

התפתחות שנייה שחלה בשנות העשרה של המאה ה-21 קשורה לעיבוי הרצף התעסוקתי המוצע לפלח האנשים עם מוגבלות שכלית ברמה קלה ובינונית שבא לידי ביטוי ביזום ובהקמה של מע"ש חקלאי ומע"ש תעשייתי שהוכרזו בסקירות השירותים החברתיים של משרד הרווחה, האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית (אלישר, 2011; ניסים ובן שמחון 2012).

המע"ש תעשייתי הוא מודל תעסוקה ייחודי המופעל בשיתוף פעולה של מפעלים תעשייתיים עם ממשד הרווחה ומהווה מסגרת תעסוקתית נוספת ברצף התעסוקה לאנשים עם מוגבלות שכלית. מע"ש תעשייתי הוא מפעל מוגן לכל דבר ועניין, המלווה במדריך לכל 12 חניכים המלווה את האעמ"ש לאורך כל שעות העבודה, במפעל עצמו. ייחודו והחדשנות שבו נובעים מכך שהוא מתנהל בין כותלי מפעל תעשייתי רגיל. המע"ש התעשייתי אמור לתת מענה מתאים יותר לצורכי אנשים עם

מוגבלות, אשר יכולים להשתלב בעבודה בסביבה נורמטיבית. מפעל המעוניין להשתלב ביוזמה זו (פרומדיקו לדוגמא) בא בדברים ומציע הצעה לרשות מקומית שבה הוא נמצא, מתחייב חוזית להעסקה בשכר מינימום מותאם שאינו נופל מסך 500 ש"ח לחודש ותלוי בקריטריונים של תפוקה, ומסכים לתנאי הליווי והפיקוח של משרד הרווחה.

2.3 עיבוי הרצף התעסוקתי ויוזמות נוספות בעולם

בהקשר העולמי, הרחבת ההכרה בזכויותיו של האדם עם מוגבלות שכלית לממש את זכויותיו למימוש עצמי והפתרונות הקדם תעסוקתיים והתעסוקתיים יושמו מוקדם יותר בעולם המערבי ומטבע הדברים חלקם של יוזמות אלה כבר ניתנים להערכה.

גבהרט ושותפיו (Gebhardt, et all., 2011) בדקו את מידת ההצלחה של תכנית שיזמה ממשלת גרמניה עשור קודם לכן, שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית (learning disabilities) בתכנית הכשרה מקיפה למקצועות שאינם מצריכים תעודת מקצוע (קרי; הכשרה מקצועית מעשית) ויש סיכוי טוב שיוכלו לרכוש בה מיומנות ברמה נאותה. על פי הערכת החוקרים תוצאות המחקר אינן מעודדות, מבין אלה שעברו את ההכשרה, אחוז האעמ"ש שהצליחו להשתלב בעבודה (בסיוע הממשלה שהעניקה הטבות למעסיקים שניאותו להעסיקם) היה נמוך מ-15%. אף על פי שהחוקרים הסיקו כי מדובר באי הצלחה, נראה כי לתכנית הגרמנית היו צדדים חיוביים. כל משתתפי התכנית התנסו במסגרת טרום תעסוקה ו-כ-15% מהם אף זכו בעקבות זאת במקום עבודה. בהקשר זה נציין כי אחד המשתתפים המנבאים הצלחה של תכנית קדם תעסוקה הינו אימון ברכישה ובתרגול כישורים חברתיים בעיקר לצעירים עם אוטיזם, עם הפרעות רגשיות ועם מוגבלות אינטלקטואלית (Landmark, Ju, & Zhang, 2010).

יוזמה הנראית לכאורה גם כיום מרחיקה לכת, נחקרה כבר בשנת 2004 על ידי זפט, הרט וזימברריך (Zafft, , Hart, & Zimbrich, 2004) שמצאו כי לימודי קולג' (מופחתי תיאוריה) הם אפשרות סבירה גם עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, יש לה השפעה על הדימוי העצמי והכרת הערך של האעמ"ש והיא תורמת גם להכרה ולקבלה של אעמ"ש בקרב סטודנטים 'רגילים'. מעט מחקרים נעשו על תרומתה של ההשכלה הגבוהה לעניין ההשתלבות בעבודה של אעמ"ש (Holmes Harrison & Grigal, & Hart ; 2013 ; 2013) המאמינים כי ההשכלה הגבוהה מרחיבה את מגוון ההזדמנויות העתידיות שיעמדו בפניהם. עם זאת, החשיבות של פתיחת השכלה הגבוהה עבור אעמ"ש אינו שנויה במחלוקת בכל הנוגע לעצם המימוש של העיקרון לשוויון הזדמנויות וביטוייה המעשי בהשתתפות

בתכנית להשכלה גבוהה והשפעה המבורכת על הרווחה הנפשית של האעמ"ש, הערכתו העצמית ויחס הסביבה אליו. המובילה העולמית בעניין זה היא ארצות הברית התומכת הלימודים גבוהים לאעמ"ש הן בחקיקה והן במתן מענקים לאוניברסיטאות שיש בהם תוכניות מוגדרות וחקורות המיועדות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. בארצות הברית פותחו באוניברסיטאות שונות שלושה מודלים של תכניות לאעמ"ש: - שיטת שילוב פרטנית (התאמת תכנית לימוד לכל אדם עם מוגבלות שכלית בנפרד); תוכנית לימודית נפרדת, או כמסגרת משולבת חלקית (לימודים בתכנית מיוחדת וחיי קהילה משולבים (Conway, 2011)). בשנת 2008 נחקק בארצות הברית החוק להזדמנויות בהשכלה גבוהה ויש בו פרק מיוחד המחייב יישום של תכניות להשכלה גבוהה לאנשים עם מוגבלות שכלית, ומנוסחים בו גם סעיפי תקינה הקשורים להתערבויות והתאמות מיוחדות לאוכלוסיית המוגבלים שכלית התפתחותית ודרישות לליווי מחקרי. במקביל לפעולת החקיקה מממן הממשל הפדראלי תוכניות אלה ומעניק מענקי מחקר נדיבים, לא פלא שקיימות אוניברסיטאות מובילות בארצות הברית שיש בהם תוכניות מפותחות המיועדות לאעמ"ש עם סטנדרטים מובהקים של ליווי מחקרי, דוגמת אוניברסיטת מסצ'וסטס, (Hart; Grigal; Sax; Martinez & Will, 2006; Grigal, Hart, & Weir, 2010), אוניברסיטת ג'ורג' וושינגטון בג'ורג'יה (Martinez & Queener, 2010). תוכניות דומות ישנן גם באוניברסיטאות רבות בקנדה ונערך בה מחקר מטה אנליזה לזיהוי עקרונות המסייעים לשילוב מוצלח של התכנית. בין שאר תוכניות הלימוד הרגילות בקמפוסים (Bruce, 2011), באירופה, כולל מיזמים המשותפים לאוניברסיטאות בשתי מדינות דוגמת אנגליה ואירלנד (Corby, Cousins, & Slevin, 2012) ועבודה דומה הבודקת ישימות תכנית להכשרת כוח עזר למקצועות הסיעוד (רייטר, וזילברשטיין-חכם, 2009). גם הארץ יש קמפוסים ומכללות המשמשות אכסניה לתכניות לימוד המיועדות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית באוניברסיטאות חיפה ובר אילן ובמכללות דוד ילין וגורדון, אולם אין פרטים מחקריים על תוכניות אלה, ולא ידוע אם משולבים בתכנית סטודנטים ערבים.

בסקירת היוזמות לעיבוי הרצף הקדם תעסוקתי (הכשרה, לימודים, לימודים גבוהים כמשפרי הסיכוי למימוש תעסוקה) ועיבוי הרצף התעסוקתי (מע"ש תעשייתי וחקלאי) עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בדרגה קלה, נציין יוזמה שטרם עברה לפסי מימוש (חקיקה), של 'המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, במשרד המסחר והתעשייה (היום הכלכלה) הרלוואנטי גם לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (גנים, 2012). החוקרת מציעה לנסות מודלים של 'תעסוקה מעברית' כאמצעי לקידום השתלבות אנשים מוגבלים (כולל מוגבלות שכלית

התפתחותית) בשוק העבודה. מטרתה של התעסוקה המעברית היא לפתח מסוגלות תעסוקתית, ולשמש שלב מעבר בין מצב של אי עבודה, או של- תעסוקה במסגרות מוגנות, למצב של תעסוקה בשוק החופשי. שלב במעבר מתקיים במקומות עבודה בשוק החופשי, באינטגרציה מלאה עם שאר העובדים באותו מקום עבודה, בליווי שיקומי אינטנסיבי מטעם הארגון או הגוף השיקומי שמפעיל את תוכנית התעסוקה המעברית. אוכלוסיית היעד של תעסוקה מעברית הינם אנשים עם מוגבלות חושית, בריאותית, פיזית, מוטורית, קוגניטיבית, תקשורתית, נפשית (אחת מהן או יותר, המאובחנים כבעלי פוטנציאל להשתלב בעבודה בשוק החופשי, ובה בעת זקוקים לתקופת הכנה. על פי רוב תעסוקה מעברית משלבת תעסוקה בשוק החופשי במשרה חלקית, יחד עם תוכנית נפרדת של פיתוח מיומנויות תעסוקה ומיומנויות רכות, כאשר תקופת המעבר, ההכשרה והניסיון הנצבר אצל המעביד המכשיר מובילה להעסקה אצל מעסיק אחר.

2.2 המיקוד המחקרי

הספרות המקצועית העוסקת באספקטים שונים הקשורים לטיפול מתמקדת בשלושה רבדים:

א. **רובד המאקרו, הרמה הממסדית:** ניתוח המדיניות והחקיקה הנוגעת להסדרת זכויות אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וקידום פתרונות טיפול עבורם, שיקום ותעסוקה של אנשים עם מוגבלויות בכלל ומוגבלות שכלית התפתחותית בפרט. ברובד זה מפורסמים למעשה מעט מחקרים וסקירות (Huang, & Rubin, 1997; Kock, 2004; אלישר, 2011; Gebhardt, et al., 2011; Conway, 2011; בוקניק, 2012; ניסים ובן שמחון, 2012; Grigal & Hart, 2013), והרבה יותר דפי מידע ודפי עמדה שמפורסמים הן משרדי ממשלה וגופי ממשל תחת אתרי אינטרנט רשמיים (לדוגמא: אגף בכיר למחקר במשרד הרווחה, נציבות שיוון זכויות לאנשים עם מוגבלויות במשרד המשפטים, מרכז המחקר של הכנסת), והן עמותות וארגונים הפועלים למען אעמ"ש ומנוהלים באתר האינטרנט של הארגון (לדוגמא: אקים, AAIDD - האיגוד האמריקאי למען אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, CACL - האיגוד הקנדי לחיים בקהילה, UNESCO ועוד). ברובד זה יש חשיבות לדפי עמדה רשמיים של גופי ממשל, מעבר למשמעותם הדקלרטיבית, הם מסמנים התפתחויות עתידיות ברמת החקיקה שיש בה מגמה עקבית של הכרה ביותר ויותר זכויות לגיטימיות של אוכלוסיה חלשה זו. גם לדפי עמדה של עמותות וארגונים פרטיים יש חשיבות כזו המשפיע על גופי ממשל לקדם חקיקה ולמצוא יותר ויותר פתרונות ממסדיים לסוגיות הקשורות למימוש זכויות ולקידום איכות החיים של קבוצה חלשה זו.

ב. **רובד המעטפת:** עוסק בבחינת עמדות החברה וחברי קהילה כלפי שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקהילה, בתעסוקה ובעבודה (Finger, 1994; Goreczny, Krajewski & Flaherty, 2000; Link, Struening, Neese-Todd, Asmussen & Phelan, 2001; Harper & Peterson, 2001; Ouellette-Kuntz, Burge, Brown & Arsenault, 2010; Bender, Caruso & Feinstein, 2011; עסבה ואבו נוסרה, 2014). ברובד זה קיימים גם מחקרים בין תרבותיים משווים החל מסוף שנות ה-80 (Westbrok, Legge & Pennay, 2003; Tervo, Palmer & Henry, 1993; Florian, & Katz, 1986; 80 (Duvdevany, Keys, & Balcazar, 2004; Redinius, 2004)

החשיבות של גוף הידע המצטבר ברובד זה של המחקר היא בשני מישורים:
 - הצפה שיטתית של הלכי הרוח הרווחים בחברה והמשפיעים על מקבלי ההחלטות;
 - יצירת bench-mark המאפשר השוואה בין תרבויות (ומדינות) וישור קו אחר המדינות המתקדמות יותר בחקיקה ובפתרונות.

ג. **רובד המיקרו:** מתמקד בבחינת עמדות אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (בדרגה קלה) (Cinamon & Gifsh, 2004; בוקניק, 2012) ועמדות המשפחה שיש בה אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (אבו עסבה, ואבו נוסרה, 2014). חשיבות המחקר ברובד בעלי העניין הישירים הינו בירור עמדות צרכים וציפיות של מוטבי תוכניות השיקום ופתרונות התעסוקה המוצעים לקבוצת האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ובני משפחותיהם.

3. שיטת המחקר

6.1 מדגם המחקר

משתתפי המחקר נדגמו מ-14 ישובים בדגימת שכבות המייצגת נשים וגברים מן המגזר הערבי החיים בישראל, בהתייחס פריסה הגיאוגרפית של האוכלוסייה הערבית בצפון, במרכז ובדרום הארץ ובהתייחס לגודל היישוב בו הם חיים.

מדגם המחקר תוכנן לעמוד על 1200 נבדקים המחולקים לשלוש קבוצות: יזמים/מעסיקים, עובדים (בשוק העבודה הערבי), והורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (קלה ובינונית). בחירת מדגם המחקר התייחסה כאמור לשני משתנים - על פי השיקולים הבאים:

- **אזור מגורים:** האוכלוסייה הערבית מאוכלסת בשלוש אזורים גיאוגרפים מרכזיים: צפון, מרכז ודרום. חלוקת אוכלוסיית בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית זהה כמעט

לחלוקה הגיאוגרפית של כלל האוכלוסייה הערבית. לפיכך מדגם המחקר משקף את תפוצת האוכלוסייה הערבית לפי אזורים גיאוגרפיים: צפון- 50%; מרכז- 30%; ודרום- 20%.

- **סוג היישוב:** סוג היישוב עשוי להיות גורם משמעותי במחקר זה בגלל הקשר שלו לגורמים כמו, אורח חיים של התושבים ושירותי רווחה וחינוך הנמצאים במקום. גורמים כאלה צפויים להשפיע על העמדות כלפי העסקת בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית.

על פי שיקול זה נבחרו לדגימה 7 יישובים גדולים (מעל מ-15,000 תושבים): 4 מאזור הצפון, 2 מאזור המרכז, ו- 1 מאזור הדרום, ו- 7 יישובים קטנים (פחות מ-15,000 תושבים): 3 מאזור הצפון, 2 מאזור המרכז, ו- 2 מאזור הדרום.

בפועל, השתתפו במחקר 1,070 נבדקים: 400 מעסיקים מן המגזר הפרטי, 400 עובדים בעסקים במגזר הפרטי ו- 270 הורים הבאים ממשפחות שיש בהם ילד אחד או יותר עם מוגבלות שכלית התפתחותית (המהווים 100% מהמעסיקים, 100% מהעובדים ו- 67.5% מההורים שתוכננה השתתפותם). בקרב המשפחות, 118 משתתפים (43.7%) הם הורים שילדיהם עם מוגבלות שכלית התפתחותית הם בוגרים בגיל העבודה, ו- 152 הם הורים לילדים בחינוך המיוחד (עד 21 גיל שנים). לוח 1 מציג התפלגות משתנים סוציו דמוגרפיים של כלל המשתתפים במדגם המחקר ובחלוקה לשלוש קבוצות המחקר.

מן הלוח עולה כי בקרב כלל מדגם המחקר (3 הקבוצות) שיעור הגברים ונשים דומה פחות או יותר (55% גברים ו-45% נשים). עם זאת, בקבוצת ההורים היחס בין הגברים לבין הנשים הוא 1/3 ל-2/3 (בהתאמה) ובקרב המעסיקים היחס בין הגברים לבין הנשים הוא 3/4 ל-1/4 (בהתאמה) ובקרב קבוצת העובדים הפרופורציה בין המינים מאוזנת.

גם בחלוקה בין קבוצות הגיל השונות ישנם הבדלים בין קבוצות המחקר: בקרב העובדים מרבית המשתתפים (כ- 3/4 מהם) הם בני 18-38, לעומתם בקרב ההורים למעלה מ-80% הם בני 39 ומעלה. בקרב המעסיקים החלוקה בין הצעירים לבין המבוגרים היא מאוזנת.

בהתייחס להשכלה כ-55% ממדגם הנבדקים המשתתפים בכוח העבודה (ק. העובדים) הם בעלי השכלה על תיכונית (אקדמית ולא אקדמית), זאת לעומת כ-47% מן המעסיקים וכ-30% מן ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

למעלה מ-80% אחוזים ממשפטי המחקר הם נשואים, כ-4% גרושים או אלמנים וכ-15% הם רווקים, רובם משתייכים לקבוצת העובדים ומיעוטם לקבוצת המעסיקים.

לכ-60% מן ההורים לאעמ"ש (אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית) יש ארבעה ילדים ומעלה, זאת לעומת כ-23% מן העובדים וכ-42% מן המעסיקים. ל-30% מן העובדים ול-12% מן המעסיקים אין ילדים כלל.

כמעט מחצית מן ההורים לאעמ"ש מגדירים עצמם דתיים ברמה גבוהה זאת לעומת מעט יותר מ-30% מקרב העובדים והמעסיקים.

לוח 1. התפלגות משתני הרקע של המשיבים ב-3 קבוצות האוכלוסייה שנדגמו למחר: הורים לילדים עם מוגבלות, מעסיקים במגזר הפרטי ועובדים רגילים (n=1070)

משתנה	כלל הנבדקים (1,070)		הורים לילד עם מוגבלות (270)		עובדים (400)		מעסיקים (400)	
	מס'	%	מס'	%	מס'	%	מס'	%
<u>מגדר</u>								
גברים	594	55.5	91	33.7	196	49.0	307	76.8
נשים	476	44.5	179	66.3	204	51.0	93	23.3
<u>קבוצת גיל</u>								
18-28	263	24.6	2	.7	190	47.5	71	17.8
29-38	267	25.0	46	17.0	105	26.3	116	29.0
39-48	279	26.1	102	37.8	65	16.3	112	28.0
49 ומעלה	261	24.4	120	44.4	40	10.0	101	25.3
<u>השכלה</u>								
יסודית + חט"ב	96	9.0	58	21.5	13	3.3	25	6.3
תיכונית	486	45.5	128	47.4	170	42.6	188	47.0
על תיכונית לא אקדמית	294	27.5	60	22.2	117	29.3	117	29.3
אקדמית	193	18.1	24	8.9	99	24.8	70	17.5
<u>מצב משפחתי</u>								
נשוי	869	81.2	255	94.4	263	65.8	351	87.8
גרוש	25	2.3	7	2.6	14	3.5	4	1.0
אלמן	19	1.8	8	3.0	11	2.8	-	-
רווק	157	14.7	-	-	112	28.0	45	11.3
<u>מספר ילדים</u>								
אין ילדים	168	15.7	-	-	120	30.0	48	12.0
1-2	269	25.1	38	14.1	132	33.0	99	24.8
3	214	20.0	71	26.3	58	14.5	85	21.3
4	198	18.5	69	25.6	37	9.3	92	23.0
5 ומעלה	221	20.7	92	34.1	53	13.3	76	19.0

רמת דתיות							
נמוכה	176	16.4	17	6.3	62	15.5	97
בינונית	508	47.5	124	45.9	214	53.5	170
גבוהה	386	36.1	129	47.8	124	31.0	133
24.3							

לוח 2 מציג משתנים סוציו דמוגרפיים שנאספו מקבוצת מחקר אחת מבין 3 הקבוצות.

בקרב ההורים לאעמ"ש, למעלה מ-80% מגדירים את רמת הכנסתם מתחת לבינונית. לכ-85% מהם יש ילד אחד עם מוגבלות שכלית התפתחותית ולכ-3% יותר מ-3 ילדים עם מוגבלות שכלית.

בקרב העובדים, כ-88% לא עובדים ולא עבדו בעבר לצד אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, לעומת כ-12% העובדים שעבדו בעבר (או עובדים כיום) עם אעמ"ש.

בקרב המעסיקים, כ-92% לא מעסיקים ולא העסיקו בעבר אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לעומת 8% המעסיקים שהתנסו בהעסקת אעמ"ש בעבר או כיום.

לוח 2. משתני רקע שנאספו בקבוצת מחקר יחידה

משתנה	הורים לילד עם מוגבלות (270)		עובדים (400)		מעסיקים (400)	
	מס'	%	מס'	%	מס'	%
<u>מס' ילדים עם מוגבלות שכלית</u>						
ילד אחד	229	84.8				
שני ילדים	32	11.9				
שלושה ילדים ומעלה	9	3.3				
<u>רמת הכנסה</u>						
מתחת לבינונית	221	81.8				
בינונית	39	14.4				
מעל לבינונית	10	3.8				
<u>סטטוס הילד</u>						
בגיל חינוך	152	56.3				
בגיר	118	43.7				
<u>עבד/עובד עם אנשים עם</u>						

<u>מוגבלות</u>			
		87.5	350
		12.5	50
<u>העסקת עובדים עם מוגבלות</u>			
		92.0	368
		8.0	32

לוח 3 מציג את נתוני כלל מדגם המחקר ובחלוקה לקבוצות המחקר, על פי יישוב, גודל יישוב ואיזור גיאוגרפי. מן הלוח ניתן לראות כי מדגם המחקר כולל נבדקים מ-14 יישובים בארץ, 7 יישובים בצפון הארץ, ארבעה במרכזה ו-3 בדרומה. עוד ניתן לראות כי בין קבוצת העובדים לבין קבוצת המעסיקים נעשה matching, מול כל נבדק בקבוצת העובדים מיישוב מסוים נדגם מאותו ישוב בקבוצת המעסיקים.

לוח 3. מדגם המחקר לפי יישוב, גודל יישוב ואיזור גיאוגרפי בחלוקה ל-3 קבוצות המחקר

יישוב	גודל יישוב	איזור	<u>קבוצה מחקרית</u>			
			הורים לאעמ"ש	מעסיקים	עובדים רגילים	
כפר יסיף	קטן	צפון	10	3.7	20	5.0
נצרת	גדול	צפון	18	6.7	38	9.5
טמרה	גדול	צפון	16	5.9	38	9.5
עילבון	קטן	צפון	10	3.7	20	5.0
סכנין	גדול	צפון	14	5.2	38	9.5
כפר כנא	גדול	צפון	24	8.9	20	5.0
עין מאהל	קטן	צפון	18	6.7	16	4.0
כפר קאסם	קטן	מרכז	28	10.4	34	8.5
באקה אלגרביה	גדול	מרכז	20	7.4	34	8.5
ג'ת	קטן	מרכז	14	5.2	18	4.5
אום אלפחם	גדול	מרכז	33	12.2	34	8.5
רהט	גדול	דרום	47	17.4	64	16.0
כסייפה	קטן	דרום	8	3.0	13	3.3
חורה	קטן	דרום	10	3.7	13	3.3
סה"כ			270		400	400

3.2 כלי המחקר

במחקר נעשה שימוש בראיונות שהתנהלו על בסיס 3 שאלונים מובנים שנבנו ותוכנו ייעודית לכל אחת מקבוצת מחקר. בשאלונים כלולים שתי מודלות החוזרות בכל השאלונים ומודלה אחת הנכללת בשני שאלונים, מודלות אלה מורכבות מפריטים פרמטריים המיועדים לבחון עמדות הנוגעות לסוגיות שונות הקשורות לאנשים עם מוגבלויות שכליות התפתחותיות. להלן פירוט:

א. עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית - מודלה המורכבת מ-20 פריטים הבודקים עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. המודלה מבוססת על שאלון שפותח על ידי יוקר ובלוק (Yuker & block, 1986), עבור אנשים עם מוגבלויות בכלל, שאלון ה- (Attitude Toward Disabled Persons) A.T.D.P. ופריטיו נוסחו מחדש והותאמו ספציפית להתייחסות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

ב. עמדות כלפי משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית - מודלה המורכבת מ-18 פריטים המודדים עמדות הקשורות למשפחות שיש בהם ילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, זאת בהתייחס ל-3 תחומים:

- 1) העמדה בנוגע לבידוד משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית מן הקהילה.
 - 2) קירבה למשפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית.
 - 3) דמיון בין משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית לבין משפחות רגילות.
- המודול מבוססת על שאלונים שפותחו על ידי עבד-אל-לטיף (2007) והנרי ועמיתיו (Henry et al., 1996) המודדים במקור עמדות כלפי משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלויות בכלל. הנוסח ששימש במחקר זה הותאם ספציפית להתייחסות למשפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

- ג. מודלה המורכבת מ-32 פריטים המודדים עמדות הנוגעות להשתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקומות עבודה, לצד עובדים רגילים ובהתייחס לנושאים הבאים:
- 1) חששות והתנגדויות העובדים הרגילים מהשתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית לצידם.
 - 2) העצמת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה.
 - 3) תועלת עסקית הנובעת מהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.
 - 4) חסמים הקשורים להכשרה ולשילוב עובדים עם מוגבלות שכלית במקום העבודה
- שתי המודלות הראשונות נכללו בכל שאלוני המחקר. המודלה השלישית, נכללה ב-2 נוסחי שאלון שיועדו ל'עובדים רגילים' ול'מעסיקים'. בנוסף, נכללו בכל שאלון כמה שאלות רקע זהות ומספר

שאלות ייחודיות לשאלון זה או אחר, בהתאם לקבוצת האוכלוסייה עברה תוכן השאלון. לנוסח השאלונים המלא ראה נספחים 1-3.

להלן רשימת המשתנים המדווחים והמחושבים ששימשו במחקר.

א. משתנים תלויים

כל המשתנים התלויים ששימשו במחקר הינם אינדקסים מחושבים שהופקו מ-3 המודלות הפרמטריות כמפורט לעיל, כל אינדקס חושב כממוצע משוקלל של הפריטים הנכללים בכל אינדקס. לוח 4 מציג את נתוני המהימנות של המדדים השונים. מן הלוח ניתן לראות כי למרבית האינדקסים המחושבים בנושאי העמדה השונים ישנה מהימנות בינונית ובדרך כלל מספקת, למעט המהימנות הגבוהה מאוד של אינדקס העמדה באשר לבידוד משפחות אעמ"ש מן הקהילה. לוח 4. נתונים על מהימנות אינדקסים מחושבים שונים.

המודלה	האינדקס המחושב	מספר פריטים	מהימנות קרונברך α
עמדות כלפי אעמ"ש והדימוי שלהם	(1) עמדות כלפי אעמ"ש	20	.76
עמדות כלפי משפחות אעמ"ש	(2) בידוד משפחות אעמ"ש מהקהילה	10	.92
	(3) קירבה למשפחות אעמ"ש	3	.61
	(4) דמיון בין משי אעמ"ש ומשי רגילות	4	.60
עמדות כלפי שילוב אעמ"ש	(5) חששות והתנגדויות עובדים רגילים	9	.71
בעבודה לצד עובדים רגילים	(6) העצמת אעמ"ש במקום העבודה	5	.71
	(7) תועלת לעסק בהעסקת אעמ"ש	4	.61
	(8) חסמים בהכשרה ובשילוב אעמ"ש בעבודה לא מוגנת	4	.59

ב. משתנים לא תלויים

קבוצת מחקר: ¹ - הורים ממשפחות שיש בהם אעמ"ש; ² - עובדים רגילים; ³ - מעסיקים. **מגדר:** ¹ - גבר; ² - אישה. **קבוצת גיל:** ¹ - גילאי 18-28; ² - גילאי 29-38; ³ - גילאי 39-45; ⁴ - גילאי 46 ומעלה. **השכלה:** ¹ - יסודית וחטי"ב; ² - תיכונית; ³ - על תיכונית לא אקדמית; ⁴ - אקדמית. **מספר ילדים:** ⁰ - ללא ילדים; ¹ - 1-2 ילדים; ² - 3 ילדים; ³ - 4 ילדים; ⁴ - 5 ילדים ומעלה. **רמת דתיות:** ¹ - נמוכה; ² - בינונית; ³ - גבוהה.

א. משתנים לא תלויים שנאספו במדגם ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

רמת הכנסה: ¹ - מתחת לממוצעת; ² - ממוצעת; ³ - מעל הממוצעת. **מספר ילדים שיש להם מוגבלות שכלית:** ¹ - ילד אחד; ² - 2 ילדים; ³ - 3 ילדים ומעלה.

דרגת המוגבלות (אם יש יותר מילד אחד, הדרגה הקשה ביותר):

¹- קלה; ²- בינונית; ³- עמוקה; ⁴- עמוקה מאוד

תקשורת עם הבן/בת עם מוגבלות שכלית:

¹- אין כלל או תקשורת מינימאלית; ²- תקשורת קונקרטית בשפת סימנים/סמלים;

³- מדבר אך לא מובן; ⁴- מדבר ומובן לסובבים או משתמש בשפת סימנים/סמלים

מוגבלויות נוספות מעבר למוגבלות השכלית התפתחותית:

¹- אין מוגבלות פיסית או מוגבלות חזותית/שמיעתית; ²- מוגבלות פיסית קלה ("איטיות");

³- מוגבלות פיסית קשה או מוגבלות חזותית/שמיעתית לא ניתנת לתיקון

20 משתנים המאפיינים את המסגרת בהם נמצא הילד עם המוגבלות השכלית, עיסוקים, תעסוקה,

מאפייני תעסוקה ועמדות בסוגיות תעסוקה שונות, ראה שאלות 17-36 וקטגוריות תשובה לכל

משתנה כמפורט בנספח 1.

ב. משתנים לא תלויים שנאספו במדגם העובדים רגילים

עבודה בעבר או כיום עם אעמ"ש: ¹- לא ²- כן

דרגת המוגבלות השכלית הקשה ביותר בהתנסות בעבודה עם אנשים מוגבלים שכלית:

¹- קלה; ²- בינונית; ³- עמוקה; ⁴- עמוקה מאוד

ג. משתנים לא תלויים שנאספו במדגם המעסיקים

העסקה בעבר או כיום של אעמ"ש: ¹- לא ²- כן

מספר המועסקים שהם אעמ"ש: משתנה רציף

דרגת המוגבלות השכלית הקשה ביותר בהתנסות כמעסיק:

¹- קלה; ²- בינונית; ³- עמוקה; ⁴- עמוקה מאוד

3.3 שיטת הניתוח

בשלב הראשון של עיבוד הנתונים נבדקה התפלגות הנתונים של כל אחד מהמשתנים וחושבו

סטטיסטיים שונים (ממוצעים וסטיות תקן) של המשתנים שיש להם סולמות פרמטרים (סולם יחס).

בשלב השני נבדקו מהימנויות וחושבו 8 אינדקסים שונים ב-3 המודלות שפורטו לעיל ושימשו

כמשתנים הלא תלויים במחקר.

ב-2 המודלות הראשונות חושבו אינדקסים מתוקפים הידועים מן הספרות המקצועית בהם נעשה

שימוש גם במחקר הקודם (אבו עסבה ואבו נסרה, 2014). האינדקסים במודלה השלישית (פריטי

עמדה כלפי השתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה, לצד עובדים רגילים), נבנו

אקספלורטיבית על סמך ניתוח גורמים כמפורט בנספח 4.

הבדלים בין המשתנים התלויים של במחקר נבדקו בהשוואה בין קבוצות מחקר רלוונטיות:

ארבעת האינדקסים שחושבו על פי 2 המודלות הראשונות הושוּוּ בין כל 3 קבוצות המחקר ונותחו

בפרוצדורות סטטיסטיות תיאוריות והסקתיות.

ארבעת האינדקסים שחושבו על פי המודלה השלישית נבדקו בשתי קבוצות המחקר של העובדים הרגילים והמעסיקים והופקו על פיהם ממצאים תיאוריים והסקתיים . בנוסף, נבדקו ההבדלים במשתנים תלויים שונים על פי משתנים לא תלויים נוספים, חלקם סוציו דמוגרפיים (קבוצת גיל והשכלה לדוגמא) וחלקם קשורים להתנסות קודמת בעבודה לצד אנשים עם מוגבלות (בקרב קבוצת העובדים הרגילים) או העסקה של אנשים עם מוגבלות (בקרב המעסיקים). בשל רוחב היריעה, לא מוצגים ממצאי ניתוח המתייחסים להבדלים במשתנים התלויים (היחס לאעמ"ש והיחס למשפחות אעמ"ש) על פי משתני רקע שהוצגו במחקר הראשון. בעבודה זו מוצגים הממצאים הנוגעים להבדלים במשתנים התלויים (על פי משתני רקע) שנבדקו **לראשונה** במחקר זה, (קרי: ממצאים המתייחסים לאינדקסים הקשורים לשילוב אעמ"ש בעבודה). הניתוחים הסטטיסטיים התיאוריים (כולל התרשימים) וההסקתיים בוצעו באמצעות התוכנה הסטטיסטית SPSS ורסיה 19.

3.4 הליך המחקר

המחקר (איסוף הנתונים) בוצע בחודשים דצמבר 2015 ועד מרץ 2016. דגימת משתתפי המחקר נעשתה במקביל, ב-3 הקבוצות השונות באופן הבא:

א. הורים לילדים עם מגבלה שכלית התפתחותית: איתור ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נעשה מתוך מאגר הנתונים של מחלקות הרווחה ביישובים שהשתתפו במחקר.

ב. מעסיקים ב-14 ישובים ערביים בהם נערך המחקר, דגימת המעסיקים נעשתה באמצעות סיוע מהרשויות המקומית ומרכזי מט"י של האזור. גופים אלו ספקו לנו רשימת העסקים ביישובי המחקר המעסיקים שני עובדים ויותר יחד עם פרטי התקשורת. במידה ולגופים אלו אין את נתוני התעסוקה של המיזמים העסקיים, צוות המחקר ייצרו קשר עם העסקים תוך ניסיון לאתר את העסקים הרלוונטיים למחקר. כמו כן, במטרה לבחון את עמדות המעסיקים משילוב בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה, נעשה כל המאמצים לאיתור עסקים ערביים המעסיקים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית וזאת בסיועם של גופים שונים הפעילים בתחום השילוב התעסוקתי של עובדים בעלי מוגבלות שכלית-התפתחותית, ובכלל זה עמותות הפועלות בתחום והמטה לשילוב אנשים בעלי מוגבלות בשוק העבודה שבמשרד התמ"ת.

ג. עובדים רגילים המועסקים במגזר הפרטי, דגימת העובדים נעשתה מתוך איתור המיזמים העסקיים הערביים, והועבר שאלון לכלל העובדים במיזם/ בעסק.

בין מדגם העובדים ומדגם המעסיקים נעשה Matching , מול כל מעסיק במדגם המעסיקים הועמד עובד הבא מאותו מקום ישוב.

נתוני המחקר נאספו על ידי סוקרים שראינו את משתתפי המחקר בשפה הערבית בראיון אישי (פנים מול פנים, על פי השאלון הייעודי המובנה שנבנה במיוחד לכל קבוצת מחקר (תרגום לעברית מוצג בנספחים 1-3). הסוקרים גויסו לצורך הסיקור המחקרי על ידי מכון מסאר ועברו הדרכה והכנה לביצוע הראיונות, באופן שהותאם ספציפית ובדגשים המיוחדים לכל קבוצת מחקר. הסוקרים הציגו בפני המשתתפים את נושא המחקר ומטרותיו, תוך הדגשת חיסיון וסודיות הנתונים ושמירה על אנונימיות המשיבים. הראיונות נערכו בבתי המשיבים בשפה הערבית וארכו בממוצע כחצי שעה.

בדומה לתופעה שנמצאה במחקר הקודם, הקושי המרכזי בעריכת המחקר היה להשיג הסכמת הורים במשפחות לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית להשתתף במחקר. קושי זה התבטא בשיעור ההיענות הנמוך יחסית בקרב קבוצה זו בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות, קבוצת העובדים וקבוצת המעסיקים. שיעור ההיענות בקרב קבוצת ההורים לאעמ"ש עמד על 67.5 % (270 הורים מתוך 400 הורים ממשפחות אליהם התבצעה פניה להשתתף בסקר), זאת בהשוואה לשתי קבוצות המחקר האחרות, מעסיקים ועובדים, בהם עמד שיעור ההיענות על 100% ו- 100% בהתאמה.

4. ממצאים

בפרק זה מוצגים ממצאים תיאוריים והסקתיים במשולב, ב-3 חלקים, כל חלק מתמקד בשאלת מחקר מרכזית ומוצגים בו ממצאים רלוונטיים המאירים היבטים שונים הקשורים לשאלה. הממצאים מתייחסים לעיתים לקבוצת מחקר אחת מבין קבוצות המחקר שהשתתפו בסקר, ולעיתים הם מתייחסים ליותר מקבוצת מחקר אחת, על פי העניין המחקרי והסוגיה הנחקרת.

4.1 חלק ראשון: עמדות האוכלוסייה הערבית בישראל (הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, מעסיקים, עובדים) בכל הקשור לאפשרויות העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

4.1.1 ממצאים המתייחסים לנתונים שנאספו בקבוצת ההורים:

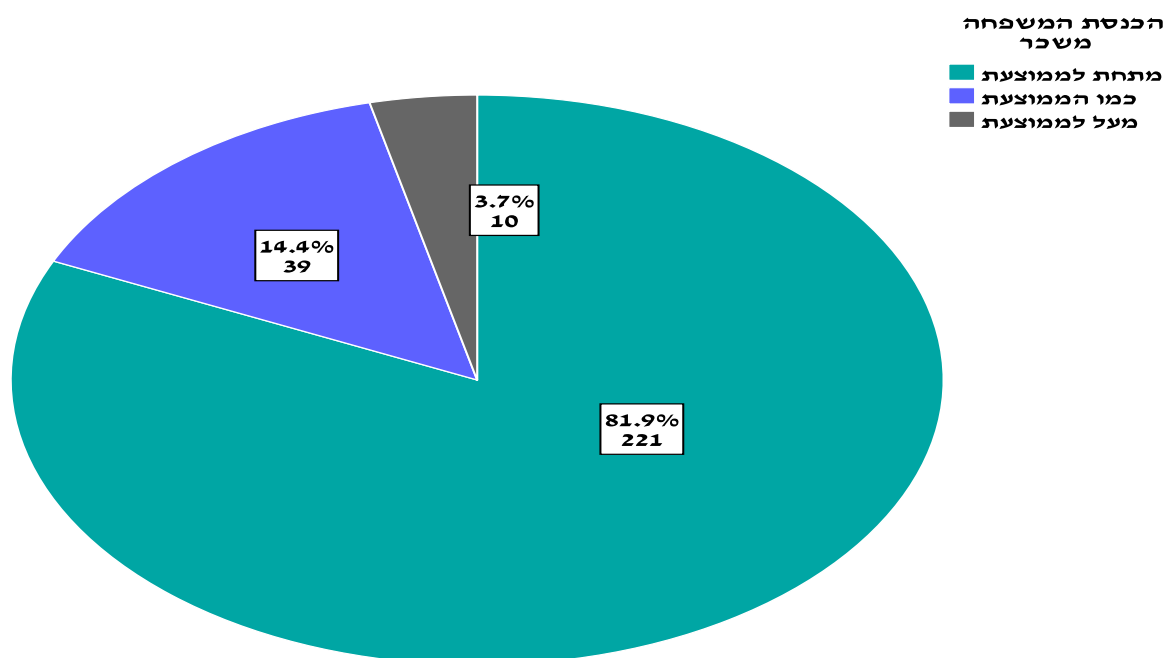
א. מיפוי הבעיות איתן מתמודדות משפחות שיש בהם ילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית: לוח 5 מציג נתונים הממפים את הקשיים איתם מתמודדים ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. מן הלוח ניתן לראות כי בקרב כ-15% מן המשפחות ההתמודדות היא עם יותר מילד אחד עם מוגבלות שכלית, כ-60% מן הילדים מאופיינים עם מוגבלות שכלית בינונית וכ-15% עם מוגבלות עמוקה או עמוקה מאוד לדעת ההורים. כ-70% מן הילדים עם מוגבלות שכלית סובלים בנוסף לכך ממוגבלות פיזית קשה או ממוגבלות חזותית/שמיעתית לא ניתנת לתיקון. כ-40% הילדים עם המוגבלות השכלית ישנה תקשורת מילולית מובנת או תקשורת מסודרת בעזרת סימנים או סמלים. כמחצית מן הילדים זקוקים לעזרה מוחלטת או גבוהה בטיפול אישי (האכלה, רחיצה וכו'). כאמור בפרק השיטה, דגימת ההורים לאעמ"ש נעשתה רק מקרב משפחות בהם הילד נמצא בדרגת מוגבלות שכלית התפתחותית קלה ובינונית, דהינו אנשי שאפשרות השמתם בעבודה היא ריאלית. מן הנתונים נמצא כי כ-15% מן ההורים העריכו את ילדיהם מתחת לרמת תפקודם בפועל (וסווגו אותם כבעלי מוגבלות עמוקה ועמוקה מאוד).

ככלל, אף שקבוצת המחקר של המשפחות כללה הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בדרגה קלה ובינונית, עולה תמונה של צבר מגבלות נוספות (נכויות נוסף על המוגבלות השכלית התפתחותית, יכולת לתקשר, מידת התלות בטיפול אישי וכו') המציבות אתגר באשר לפתרון התעסוקתי (עבודה או טיפול ושיקום).

לוח 5. התפלגות משתני רקע שונים המאפיינים את הקשיים הנוספים איתם מתמודדים הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (n=270)

משתנה	מספר	%
<u>מספר הילדים עם מוגבלות</u>		
ילד אחד	229	84.8
2 ילדים	32	11.9
3 ילדים ויותר	9	3.3
<u>דרגת המוגבלות</u>		
קלה	68	25.2
בינונית	155	57.4
עמוקה	39	14.4
עמוקה מאוד	8	3.0
<u>מוגבלויות בנוסף על מוגבלות שכלית התפתחותית</u>		
אין מוגבלויות פיזיות/חזותיות/שמיעתיות	63	23.3
יש מוגבלות פיזית קלה או מוגבלות חזותית/שמיעתית קלה/מתוקנת	18	6.7
יש מוגבלויות פיזיות קשה או מוגבלות חזותיות/שמיעתיות לא ניתנת לתיקון	189	70.0
<u>תקשורת עם הילד עם מוגבלות שכלית</u>		
אין כלל או תקשורת מינימאלית	73	27.0
תקשורת קונקרטי דרך סימנים וסמלים	11	4.1
מדבר אבל לא מובן	100	37.0
מדבר ומובן או משתמש באופן מסודר בשפת סימנים/סמלים	86	31.9
<u>מידת העזרה הנדרשת בטיפול אישי</u>		
מוחלטת או גבוהה	134	49.6
עזרה בינונית	87	32.2
עזרה מעטה או לא נזקק לעזרה בטיפול אישי	49	18.1

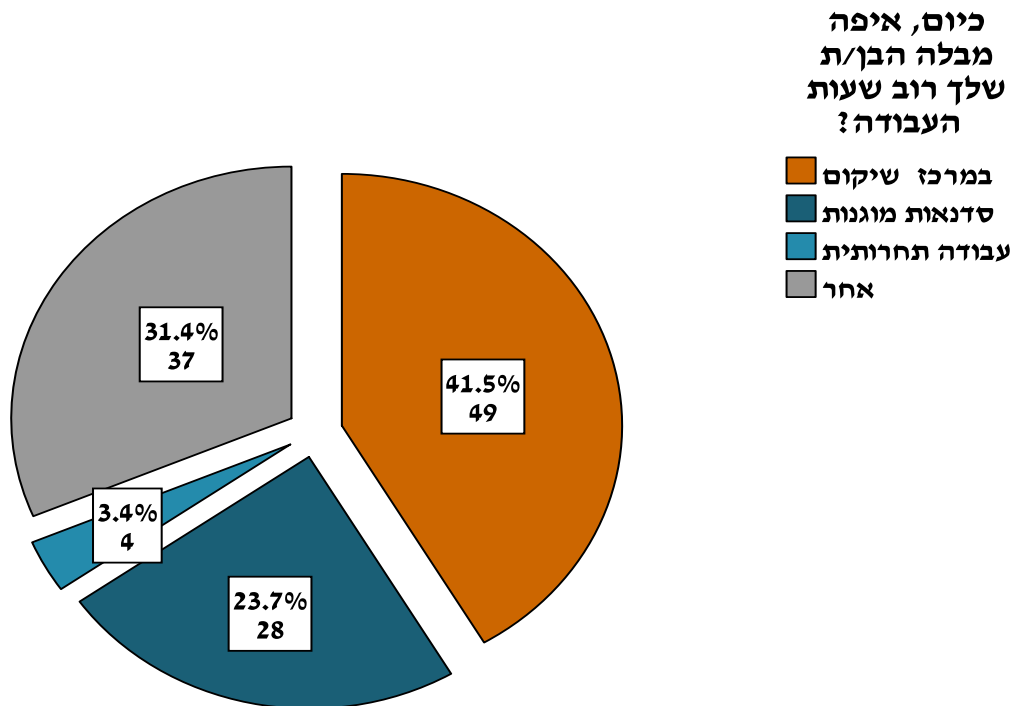
תרשים מס' 1 מציג את התפלגות רמת ההכנסות משכר במשפחות שיש בהם אעמ"ש
 תרשים 1. התפלגות רמת ההכנסה המצטברת בקרב משפחות עם ילדים עם מוגבלות שכלית
 התפתחותית – גרף Pei



מן התרשים עולה כי למעלה מ-80% מן ההורים במשפחות עם ילד עם מוגבלות שכלית מדווחות כי רמת ההכנסה משכר של המשפחה היא מתחת לרמת ההשתכרות הממוצעת בישראל לבית אב (12,300 ₪ לחודש), עוד קושי בצבר הקשיים של המשפחה.

ב. ממצאים תיאוריים הנוגעים למאפיינים מדווחים ע"י הורים שבנם נמצא במסגרת עבודה
 כאמור לעיל, מצבר הנתונים שהוצגו בלוח 5 סביר להניח להסיק כי פיתרון תעסוקתי כעובד (מע"ש, סדנאות מוגנות, עבודה תחרותית) עלולה להיות קשה ליישום לחלק מן האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית למרות שדרגת הפיגור שלהם היא קלה ובינונית.
 תרשים מספר 2 מציג את התפלגות תשובות ההורים לאעמ"ש בגירים לשאלה בדבר העיסוק העיקרי של ילדם בשעות העבודה

תרשים 2. התפלגות התשובות לשאלת העיסוק העיקרי של האעמ"ש בשעות העבודה = גרף pei (n=118)



2 הקטגוריות 'סדנאות מוגנות' (בשם הרשמי מע"ש) ו'מרכז שיקום' (בשם הרשמי מרכז יום טיפולי) הם פתרונות תעסוקה אותם מספקת המדינה. עבודה תחרותית בשוק החופשי עשויה להיות 'עבודה נתמכת' בשוק הפרטי המפוקחת על ידי משרד הרווחה או פתרון שנמצאה באופן עצמאי על ידי משפחת האעמ"ש. הקטגוריה 'אחר' מתארת את המקרים בהם לא קיים פתרון תעסוקה לאעמ"ש, בין אם מדובר במסגרת עבודה (מע"ש או עבודה נתמכת בשוק החופשי או עבודה שהוסדרה על ידי ההורים במגזר הפרטי) ואם במסגרת מרכז שיקום טיפולי. מן הגרף ניתן לראות כי 32 הורים שהם 27.1% מכלל המדגם לילדים בגירים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מדווחים כי ילדיהם מבליים רוב שעות העבודה במסגרות תעסוקה **כעובדים**, כ-23% מהם בסדנאות מוגנות וכ-4% בשוק העבודה הפרטי העבודה נתמכת או בהשמה עמאית. 49 הורים שהם כ-42% מכלל המדגם מדווחים כי בנם נמצא במרכז שיקום טיפולי. כ-31% מדווחים כי בנם אינו נמצא במסגרת עבודה או מרכז שיקום טיפולי דהיינו הם אינם נמצאים במסגרת שהסדירה המדינה ברצף התעסוקתי שהסדירה עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

לוח 6 מציג מאפייני תעסוקה שונים המדווחים על ידי הורים לאעמ"ש המועסקים כעובדים.

מבין 32 האעמ"ש המושמשים במקום עבודה כ-20% אינם מקבלים שכר כלל ועוד כ-70% מקבלים שכר עד 500 שח. למעלה מ-30% רואים סיכוי אפסי או קלוש לכך שבנם יקבל תפקיד אחראי יותר מזה שהוא ממלא כיום. כ-16% מן ההורים מציינים כי הדרישה להראות או להתנהג כאדם נורמאלי בעבודתו נכונה לגבי בנם לעיתים קרובות או תמיד. כ-80% מן ההורים מעריכים כי בנם אינו יכול כלל או יכול מעט להגן על עצמו בפני ניצול, אולם כ-60% מהם מדווחים כי לא נוצל מעולם או נוצל לעיתים נדירות. כ-75% מעריכים כי המשימות המוטלות על בנם טובות ומתאימות ליכולתו אולם רק כ-47% מרוצים או מרוצים מאוד מעיסוקו כיום.

לוח 6. התפלגות מאפייני עבודה שונים המדווחים ע"י הורים לאעמ"ש עובדים (n=32)

משתנה	מספר	%
שכר העבודה שמקבל הילד		
אינו מקבל שכר	6	18.8
100-500 ש"ח בחודש	23	71.9
500-1300 ש"ח בחודש	1	3.1
1300 ש"ח ומעלה בחודש	1	3.1
לא יודע	1	3.1
לפי דעתך, מהו השכר הראוי המגיע לבן/בת שלך בתנאי עבודה אידאליים?		
לא יודע	3	9.4
מעט פחות ממה שמקבל עכשיו	2	6.3
כמו עכשיו	5	15.6
מעט יותר ממה שמקבל עכשיו	2	6.3
הרבה יותר ממה שמקבל עכשיו	20	62.5
כרגע, באיזו תדירות פוגש/ת בנך/בתך אנשים עם מוגבלות (למעט אנשי צוות) בעבודתו/תה היומית?		
כלל לא	1	3.1
לעיתים רחוקות	9	28.1
לפעמים	9	28.1
בתדירות גבוהה	11	34.4
לא יודע או לא רלוונטי	2	6.3
לפי דעתך, מהי רמת הקשר ביחסים בין בנך/בתך במקום עבודתו/תה לבין אנשים שאינם בעלי צרכים מיוחדים?		
אין קשר	3	9.4
קשר רופף	6	18.8
רמה בינונית	9	28.1
רמה גבוהה	1	3.1

לא יודע או לא רלוונטי	13	40.6
כיום, מהו הסיכוי שבנד/בתך יזכה/תזכה לקבל תפקיד בכיר או תפקיד עם אחריות גדולה מאוד?		
אף פעם	14	43.8
סיכוי קלוש	9	28.1
סיכוי בינוני	5	15.6
סיכוי גבוה	1	3.1
לא יודע או לא רלוונטי	3	9.4

לוח 6. המשך

משתנה			מספר	%
לפי דעתך, מהו הסיכוי שבנד/בתך יזכה/תזכה לקבל תפקיד בכיר יותר או תפקיד עם אחריות גדולה יותר?				
אף פעם	3	9.4		
סיכוי קלוש	7	21.9		
סיכוי בינוני	2	6.3		
סיכוי גבוה	2	6.3		
לא יודע או לא רלוונטי	18	56.3		
כיום באיזו תדירות הבן/בת שלך מבצע/ת משימות באופן עצמאי בלי צורך בהשגחה מקרוב או עזרה?				
אף פעם	4	12.5		
לעיתים רחוקות	11	34.4		
לפעמים	14	43.8		
לעיתים קרובות	2	6.3		
לא יודע/ לא רלוונטי	1	3.1		
כיום, באיזו תדירות נדרש מהבן/ת שלך שיראה/תראה ויתנהג/תתנהג כמו מבוגר/ת "נורמלי/ת" בעבודתו/ה?				
אף פעם	8	25.0		
לעיתים רחוקות	3	9.4		
לפעמים	16	50.0		
לעיתים קרובות	3	9.4		
לא יודע/ לא רלוונטי	2	6.3		
לפי דעתך, באיזו רמה צריך לבקש מהילד שלך שיראה ויתנהג כמו מבוגר "נורמלי" בעבודתו?				
כלל לא צריך לבקש	8	25.0		
מעט מאוד בהשוואה להתנהגותו היום	6	18.8		
מעט בהשוואה להתנהגותו היום	11	34.4		
ברמה בינונית בהשוואה להתנהגותו היום	4	12.5		

9.4	3	ברמה משמעותית בהשוואה להתנהגותו היום
כיום, באיזו תדירות צריך/כה בנך/בתך לסיים משימה פשוטה ודומה למשימה שמסיים אדם בלי מוגבלות		
15.6	5	אף פעם
34.4	11	לעיתים רחוקות
37.5	12	לפעמים
6.3	2	בתדירות גבוהה
6.3	2	לא יודע או לא רלוונטי

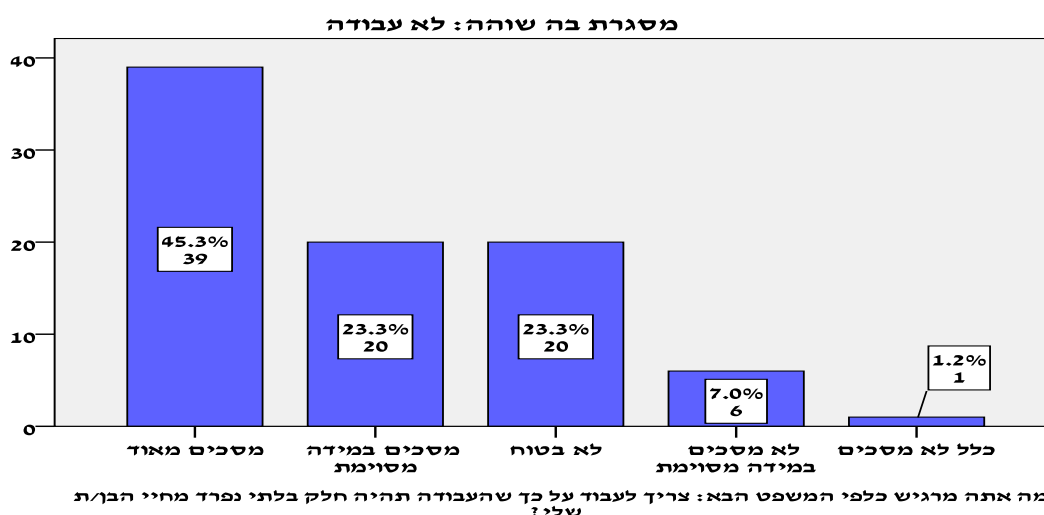
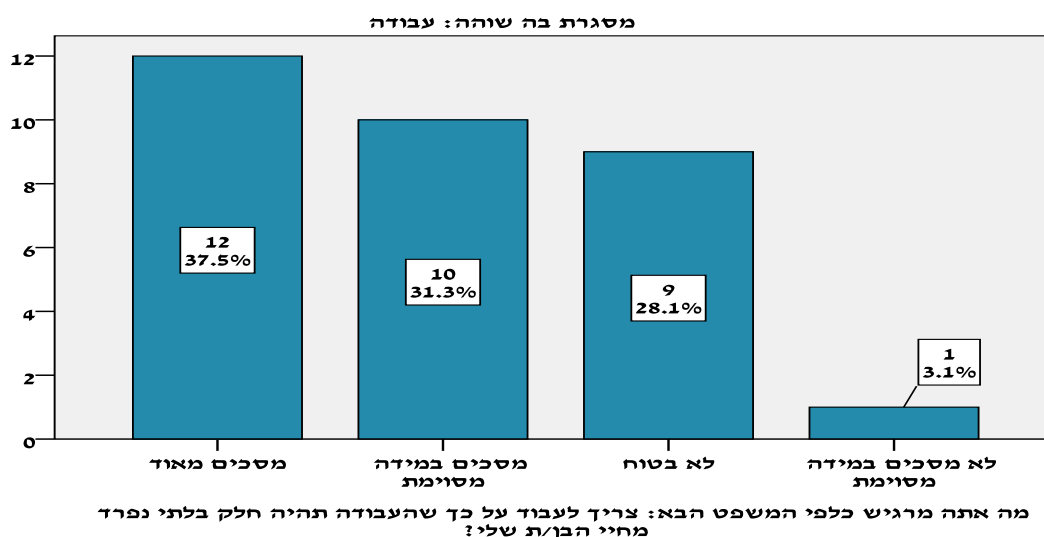
לוח 6. המשך 2

משתנה		מספר	%
כיום, באיזו תדירות נוצל/ה הבן/בת שלך ע"י אחרים במסגרת העבודה			
34.4	11	אף פעם	
25.0	8	לעיתים רחוקות	
28.1	9	לפעמים	
3.1	1	בתדירות גבוהה	
9.4	3	אני לא יודע/לא רלוונטי	
לפי דעתך, באיזו מידה יכול/ה הבן/ת שלך להגן על עצמו/ה מלהיות מנוצל/ת ע"י אחרים במסגרת העבודה?			
28.1	9	כלל אינו יכול	
53.1	17	יכול מעט	
18.8	6	די יכול	
-	-	יכול הרבה	
האם משימות העבודה שבנך/בתך מבצע/ת רוב הזמן קלות מאוד, או טובות יחסית ליכולתו/ה?			
15.6	5	קשות מאוד	
75.0	24	טובות ומתאימות ליכולתו	
9.4	3	קלות מאוד	
באופן כללי, באיזו מידה אתה/את מרוצה מפעילויות העבודה של הבן/ת שלך כיום?			
6.3	2	כלל לא מרוצה	
53.1	17	מרוצה במידה מסוימת	
40.6	13	מרוצה	
6.3	2	מרוצה מאוד	
כמה שנים כבר הבן/בת שלך נמצא/ת במסגרת עבודתו/ה הנוכחית או במסגרת הנוכחית?			

17.8	21	פחות משנה אחת
19.5	23	שנה עד שנתיים
19.5	23	3-4 שנים
43.2	51	5 שנים ויותר

את ההתפלגות התשובות לשאלה 'מה אתה מרגיש כלפי המשפט הבא: צריך לעבוד על כך שהעבודה תהיה חלק בלתי נפרד מחיי הבן/ת שלי?' השוונו בין הורים שילדם עובד במסגרת תעסוקתית לבין הורים שילדם לא עובד, ראה תרשים 3.

תרשים 3. התפלגות התשובות לשאלה מה אתה מרגיש כלפי המשפט הבא: צריך לעבוד על כך שהעבודה תהיה חלק בלתי נפרד מחיי הבן/ת שלי? בקרב הורים שילדם עובד ובקרב הורים שילדם לא עובד, גרף עמודות



מן הגרף ניתן להבחין בדפוס התפלגות תשובות דומה בהשוואה בין שתי קבוצות ההורים : כמעט - 70% מן ההורים מסכימים או מסכימים מאוד עם האמירה, הן בקרב אלה שילדם עובד והן בקרב אלה שילדם לא נמצא במסגרת עבודה. לאור זאת השוינו בין תפיסת הרצוי לבין המצב המצוי בנוגע למסגרת בהם נמצאים הילדים רוב שעות העבודה, ראה לוח 7

לוח 7. המצוי והרצוי לדעת ההורים בשאלה לגבי מסגרת ההימצאות של הילד רוב שעות העבודה

(n=270)

אם הייתה לך האפשרות לבחור, איפה היית מעדיף שילדך יבלה רוב שעות העבודה?					היכן נמצא הילד היום רוב שעות העבודה ↓
סה"כ	אחר	עבודה תחרותית	סדנת מוגנים (מע"ש)	מרכז שיקום וטיפול	
49	0	0	13	36	מרכז טיפול ושיקום
100.0%	.0%	.0%	26.5%	73.5%	
28	0	2	18	8	סדנת מוגנים (מע"ש)
100.0%	.0%	7.1%	64.3%	28.6%	
4	0	2	2	0	עבודה תחרותית
100.0%	.0%	50.0%	50.0%	.0%	
37	6	1	10	20	אחר
100.0%	16.2%	2.7%	27.0%	54.1%	
118	6	5	43	64	סה"כ
100.0%	5.1%	4.2%	36.4%	54.2%	

בחינת ההתפלגות הדו משתנית מצביעה על פער בין דפוס התפלגות התשובות המופיע בתרשים הקודם לבין הבחירה במסגרת המתאימה ביותר לילד : מבין ההורים שילדם נמצא בפועל במרכז שיקום כ 74% מעדיפים שזו תהיה מסגרת ההימצאות שלו בעתיד רוב שעות העבודה, ומבין ההורים שמקום הימצאותם העיקרי הוא 'אחר' היו כ-54% מעדיפים שבנם ימצא ב'מרכז שיקום'. בסה"כ, רק כ-40% מן ההורים מעדיפים שבנם ימצא במסגרת עבודה מרבית שעות העבודה (מע"ש ועבודה תחרותית). על הפער בין הממצאים השונים ראה בדיון.

4.1.2 עמדות, תפיסות ודימויי האדם עם בעל מוגבלות שכלית התפתחותית בקבוצות אוכלוסיה רלוונטיות בחברה הערבית, ועמדות כלפי משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית לגבי השתלבותם בקהילה

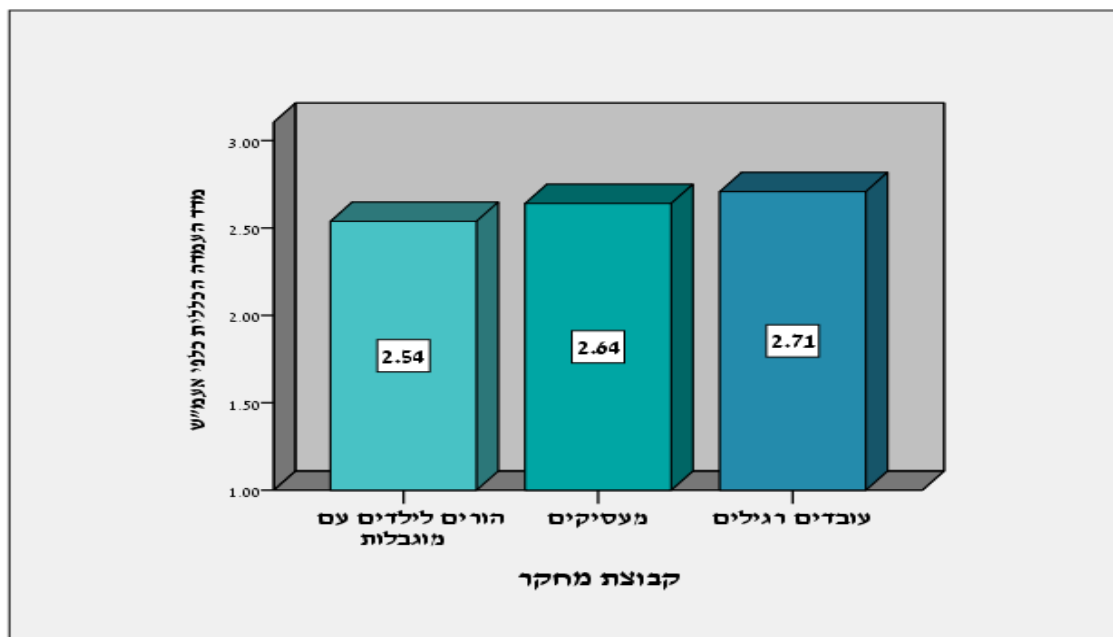
בסעיף זה הופקו ממצאים האמורים לשפוך אור על השאלה, האם לעמדות כלפי השתלבות אעמ"ש ומשפחותיהם בהקהילה עשויה להיות השפעה מקדמת או מעכבת (זרז או חסם תודעתי) בכל הנוגע לשאלת השתלבות אעמ"ש בעבודה?.

הממצאים בתת פרק זה מקבילים במידה רבה לאלה שהוצגו בעבודה הקודמת, אלא שבמחקר זה ההשוואה של משפחות שיש בהם אעמ"ש נעשית מול 2 קבוצות מחקר ממוקדות יותר מבחינת הרלוונטיות לשאלת המחקר הראשית בעבודה זו, השתלבות אעמ"ש בעבודה.

תרשים מס 4 מציג את ממוצע הדימוי והעמדה הכללית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקבוצות אוכלוסיה שונות בחברה הערבית.

מן הגרף ניתן לראות בעין כי ככלל, ממוצע העמדה הכללית בחברה הערבית בנוגע לאנשים עם מוגבלות שכלית התנהגותית היא נמוכה מבינונית, העמדה השלילית ביותר קיימת אצל ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית והעמדה החיובית ביותר קיימת בקרב קבוצת העובדים.

תרשים מס 4. ממוצע הדימוי והעמדה הכללית כלפי אע"מ שכלית התפתחותית בקבוצות אוכלוסיה שונות בחברה הערבית.



בלוח 8 מוצגים ממצאי ההשוואה בין 3 קבוצות המחקר (ניתוח שונות חד כיווני) במדד העמדה הכללית כלפי אעמ"ש ו ניתוחי המשך מסוג Scheffe לבדיקת השוואות זוגיות.

לוח 8. ממצאי ניתוח שונות חד כיווני להשוואת מדד העמדה הכללית כלפי אעמ"ש וניתוחי המשך

מסוג Scheffe לבדיקת השוואות זוגיות (n=1070)

קבוצת המחקר (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיית תקן	ערך F ומובהקות	השוואות זוגיות
1. הורים לאעמ"ש (N=270)	2.54	.48		1>2**
2. מעסיקים (N=400)	2.64	.41	11.23**	1>3**
3. עובדים (N=400)	2.71	.48		

$p < .05$
 $*p < .01$

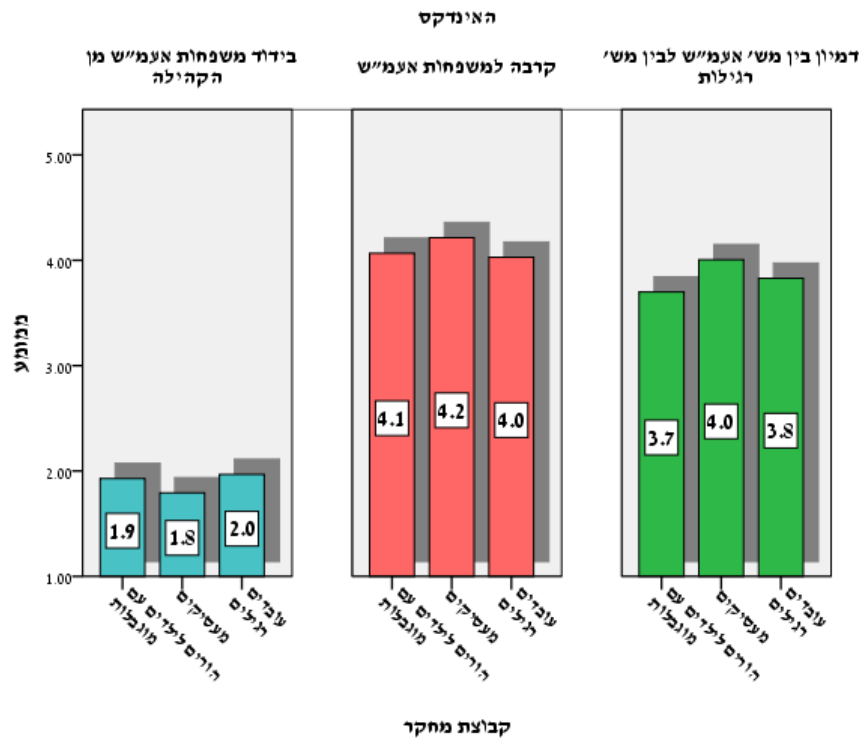
מן הלוח ניתן לראות כי בהשוואה בין 3 קבוצות המחקר ההבדל בממוצע מדד העמדה הכללית כלפי אעמ"ש הוא מובהק, ($F=11.23; P<.01$). בהשוואות זוגיות נמצאו הבדלים מובהקים בין ההורים לבין המעסיקים ובין ההורים לבין העובדים. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין העובדים לבין המעסיקים.

בבדיקת הפריטים הבודדים מהם מורכב המדד (לא מוצג כדי להימנע מעומס ממצאים) נמצא דפוס עקבי וברור לפיו **בכל הפריטים** המתייחסים למציאות היום יומית (דוגמת: 'אדם עם מוגבלות שכלית לרוב לא יכול לנהל חיים נורמאליים') ובכל הפריטים המציבים פרספקטיבה לעתיד (דוגמת: 'לא צריכים לצפות הרבה מאנשים עם מוגבלות שכלית'), מציגים ההורים תפיסה פסימית יותר בהשוואה לשתי הקבוצות האחרות ובפריטים הבודקים יחס סלחני או רגש. ההורים מביעים בדרך כלל גישה אוהדת יותר.

תרשים מס' 5 מציג את ממוצע הדימוי והעמדה הכללית כלפי משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, בהשוואה בין 3 קבוצות המחקר.

מן הגרף ניתן לראות בעין כי ככלל, מעבר ל-3 קבוצות המחקר, ממוצע העמדה המצדדת בבידוד משפחות המוגבלים מן הקהילה היא נמוכה מאוד ושוללת גישה זו, העמדה באשר לקרבה למשפחות עם אעמ"ש היא גבוהה מאוד והתפיסה לפיה קיים דמיון בין משפחות רגליות לבין משפחות אעמ"ש היא גבוהה.

תרשים 5. ממוצע העמדות כלפי משפחות אעמ"ש באינדקסים 'בידוד', 'קרבה' ו'דמיון', בקבוצות אוכלוסיה שונות בחברה הערבית.



לבדיקת ההבדלים בין 3 קבוצות המחקר השונות במדדי העמדה השונים כלפי משפחות אעמ"ש בוצעה סדרה של ניתוחי שונות חד גורמיים חד משתנים וניתוחי המשך מסוג Scheffe לבדיקת השוואות זוגיות, ראה לוח 9.

לוח 9. ממצאי מבחני השונות לבדיקת ההבדלים בין נבדקים משלוש קבוצות המחקר במדדי העמדה השונים כלפי משפחות אעמ"ש (n=1,070)

המדד (התלוי)	קבוצת המחקר (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיית תקן	ערך F ומובהקות	השוואות זוגיות
קרבה	1. הורים לאעמ"ש (N=270)	4.0654	.80954	3.78**	1<2** 3<2**
	2. מעסיקים (N=400)	4.2150	.64406		
	3. עובדים (N=400)	4.0292	.73840		
דמיון	1. הורים לאעמ"ש (N=270)	3.6981	.82005	14.82**	1<2** 3<2**
	2. מעסיקים (N=400)	4.0050	.69907		
	3. עובדים (N=400)	3.8294	.69849		
בידוד	1. הורים לאעמ"ש (N=270)	1.9290	.72931	5.69**	3>2*
	2. מעסיקים (N=400)	1.7935	.69145		
	3. עובדים (N=400)	1.9680	.83979		

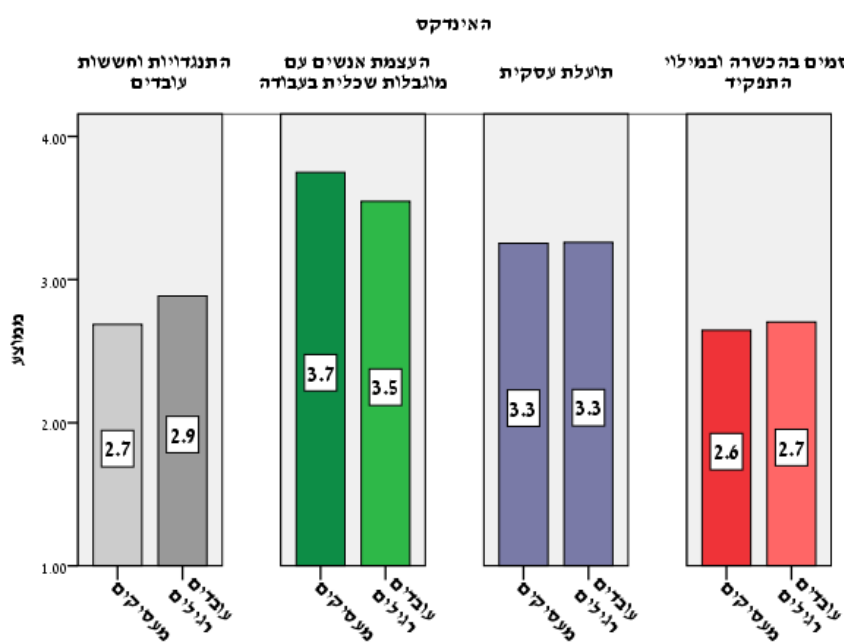
$p < .01^{**}$ $p < .05^*$

מן הלוח ניתן לראות כי בהשוואה בין 3 קבוצות המחקר ההבדל בממוצע כל שלושת האינדקסים של העמדה כלפי משפחות אעמ"ש הם מובהקים, ($F=3.78; P<.01$ במדד הקרבה; $F=14.82; P<.01$ במדד הדמיון; $F=5.68; P<.01$ במדד הבידוד). בהשוואות זוגיות נמצאו הבדלים מובהקים בין ההורים לבין המעסיקים במדדי הקרבה והדמיון, מעסיקים מביעים עמדות גבוהות יותר הן בהדגשת הקרבה למשפחות שיש בהם אעמ"ש ומציינים דמיון גבוה יותר בין משפחות רגילות ומשפחות אעמ"ש. עוד נמצאו הבדלים בין קבוצת המעסיקים לקבוצת המשתתפים בשוק העבודה (העובדים) בכל המדדים, המעסיקים מתנגדים לבידוד משפחות אעמ"ש באופן מובהק יותר, מציינים קרבה גבוהה יותר למשפחות אעמ"ש ודמיון רב יותר בין משפחות רגילות ומשפחות אעמ"ש בהשוואה לעובדים.

4.1.3 עמדות מעסיקים עובדים רגילים בכל הקשור לאפשרויות העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

בתת פרק זה בחנו האם קיימים הבדלים בין המעסיקים לבין משתתפים בשוק העבודה במגזר הפרטי בקרב האוכלוסייה הערבית בישראל, בארבעה אינדקסים המשקפים אספקטים שונים של העמדה באשר להעסקתם של אעמ"ש בשוק העבודה, לצד עובדים רגילים. תרשים 6 מציג את ממוצעי העמדה בקרב העובדים הרגילים והמעסיקים.

תרשים 6 ממוצע אינדקסים שונים המשקפים את העמדה באשר להעסקתם של אעמ"ש במגזר הפרטי, בהשוואה בין עובדים ומעסיקים - גראף עמודות (n=800)



קבוצת מחקר

כדי לבחון האם ההבדלים בעין על פי התרשים, בין העובדים לבין המעסיקים במדדי העמדה השונים הם מובהקים נערכה סדרה של מבחני t למדגמים לא תלויים להשוואת ממוצעי האינדקסים השונים בין הקבוצות, ראה לוח 11.

לוח 10. מבחני t לבדיקת ההבדלים בין קבוצת המעסיקים לבין קבוצת העובדים באינדקסים שונים הקשורים לעמדה בדבר העסקת אעמ"ש בעבודה לצד עובדים רגילים (n=800)

המדד (התלוי)	קבוצת המחקר (ב"ת)	ציון ממוצע	סטיות תקן	ערך t ומובהקות
התנגדויות וחששות	1. מעסיקים (N=400)	2.69	.52	5.43**
	2. עובדים (N=400)	2.89	.51	
העצמת אעמ"ש	1. מעסיקים (N=400)	3.75	.64	4.63**
	2. עובדים (N=400)	3.55	.59	
תועלת עסקית	1. מעסיקים (N=400)	3.25	.71	.13
	2. עובדים (N=400)	3.26	.63	
חסמים	1. מעסיקים (N=400)	2.65	.70	1.24
	2. עובדים (N=400)	2.70	.61	

מן הלוח ניתן לראות כי בהשוואה למעסיקים, העובדים מבטאים חששות והתנגדויות גבוהות יותר להעסקת אעמ"ש לצד עובדים רגילים ($t=5.43$; $p<.01$) ומצדדים באופן נמוך יותר בהעצמת אעמ"ש במקום העבודה ($t=5.43$; $p<.01$). לא נמצאו הבדלים בין העובדים לבין המעסיקים בתפיסת התועלת העסקית שיש בהעסקת אעמ"ש ובהערכת החסמים בהכשרה ובמילוי תפקיד של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה.

4.2 חלק שני: הקשר בין משתנים סוציו-דמוגרפיים ומשתני רקע שונים לבין אינדקסים המשקפים אספקטים שונים הנוגעים לשאלת העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

4.2.1 התנסות בעבודה עם אעמ"ש והקשר לעמדה לעמדות כלפי שילוב אעמ"ש בעבודה. בתת פרק זה נבדקת שאלת המחקר: האם להתנסות עכשווית או קודמת בעבודה או בהעסקת אעמ"ש יש השפעה על העמדה כלפי שילוב אעמ"ש בעבודה לצד עובדים רגילים?

לוח 11 מציג ממצאי ניתוח המשווה בין עמדות עובדים שיש להם התנסות בעבודה עם אעמ"ש לבין עובדים ללא התנסות כזו במדדי אינדקסים שונים הקשורים לעמדה כלפי שילוב אעמ"ש בעבודה לצד עובדים רגילים. מן הלוח ניתן לראות כי בקרב העובדים שלא עבדו מעולם עם אעמ"ש קיימת תפיסה לפיה החסמים בהכשרה ובתפקיד עבור אעמ"ש הם גבוהים יותר בהשוואה לאלה אותם מייחסים עובדים שיש להם התנסות בעבודה עם אעמ"ש ($t=2.04$; $p<.05$). בכל שלושת האינדקסים האחרים לא נמצאו הבדלים בין קבוצות העובדים.

לוח 11. ממוצעים, סטיות תקן וערכי t למדגמים לא תלויים לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים להשתלבות אעמ"ש בעבודה, השוואה בין עובדים שהתנסו בעבודה לצד אעמ"ש לעומת עובדים שלא עבדו מעולם עם אעמ"ש ($n=400$)

קבוצת ההשוואה					
מדד העמדה	עבדו עם אעמ"ש ($n=50$)		לא עבדו עם אעמ"ש ($n=350$)		t
	ממוצע	ס. תקן	ממוצע	ס. תקן	
חששות והתנגדויות	2.88	.48	2.89	.51	.10
העמדת אעמ"ש בעבודה	3.50	.77	3.55	.56	.54
תועלת עסקית	3.23	.75	3.26	.62	.35
חסמים בהכשרה ובתפקיד	2.54	.60	2.73	.61	2.04*

* $p<.05$

לוח 12 : מציג ממצאי ניתוח המשווה בין עמדות מעסיקים שהתנסו בהעסקת אעמ"ש לבין מעסיקים שלא התנסו בכך, במדדי אינדקסים שונים הקשורים לשילוב אעמ"ש בעבודה לצד עובדים רגילים. מן הלוח ניתן לראות כי בקרב במעסיקים שיש להם התנסות בהעסקת אעמ"ש מידת התמיכה בהעצמת אעמ"ש במקום העבודה גבוהה במובהק בהשוואה למעסיקים שלא העסיקו אעמ"ש ($t=2.33$; $p<.05$). בכל שלושת האינדקסים האחרים לא נמצאו הבדלים בין המעסיקים.

לוח 12. ממוצעים, סטיות תקן וערכי t למדגמים לא תלויים לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים להשתלבות אעמ"ש בעבודה, השוואה בין מעסיקים שהעסיקו אעמ"ש לעומת מעסיקים שלא העסיקו אעמ"ש ($n=400$)

<u>קבוצת ההשוואה</u>					
מדד העמדה	העסיקו אעמ"ש ($n=32$)		לא העסיקו אעמ"ש ($n=368$)		t
	ממוצע	ס. תקן	ממוצע	ס. תקן	
חששות והתנגדויות	2.57	.51	2.70	.52	1.29
העצמת אעמ"ש בעבודה	4.00	.62	3.73	.64	2.33*
תועלת עסקית	3.30	.71	3.25	.71	.361
חסמים בהכשרה ובתפקיד	2.54	.52	2.66	.72	.90

* $p<.05$

בלוח 13 מוצגים תוצאות מבחני t או מבחני ניתוח שונות חד כיווניים (ANOVA'S) בהתאם למספר קטגוריות המשנים הבלתי תלויים, לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים לשילוב אעמ"ש בעבודה על פי משתני רקע ומשתנים סוציו-דמוגראפיים שונים. ניתוח זה נעשה בקרב העובדים והמעסיקים במדגם המחקר, סה"כ 800 נבדקים.

מן הלוח ניתן לראות כי: לא נמצאו הבדלים בין המינים בכל ארבעת באינדקסים של העמדה; נמצאו הבדלים בין קבוצות הגיל באינדקס 'חסמים'; קבוצות בגיל הגבוהות יותר תופסות את חסמי ההכשרה והכניסה לתפקיד של אעמ"ש כגבוהות יותר ($f=8.70$; $P<.01$), בשאר שלושת האינדקסים לא נמצאו הבדלים בין קבוצות הגיל.

נמצאו הבדלים בין משיבים מקטגוריות שונות של מספר ילדים באינדקס 'העצמה', בעלי יותר מ-4 ילדים פחות מצדדים בהעצמת אעמ"ש בעבודה ($f=7.11$; $P<.01$); באינדקס 'תועלת', בקבוצת 'חסרי ילדים' ובקבוצת בעלי יותר מ-4 ילדים תפיסת התועלת בהעסקת אעמ"ש היא נמוכה יותר

בהשוואה לבעלי 1-4 ילדים ($f=3.67$; $P<.01$) ובאינדקס 'חסמים', בעלי יותר מ-4 ילדים רואים חסמים גבוהים יותר בהכשרה ובמילוי תפקיד של אעמ"ש בעבודה ($f=7.11$; $P<.01$). לא נמצאו הבדלים בין משיבים בקטגוריות מספר ילדים שונות באינדקס התנגדויות וחששות.

לוח 13. ממוצעים, סטיות תקן וערכי χ^2 לבדיקת ההבדלים במדדי העמדה השונים הקשורים לשילוב אעמ"ש בעבודה, על פי משתני רקע ומשתנים סוציו דמוגרפיים שונים. מדגם הניתוח כולל עובדים ומעסיקים מן המגזר הערבי בישראל ($n=800$)

המדד בעמדה הנוגעת לשילוב אעמ"ש בעבודה								המשתנה
התנגדויות		העצמה		תועלת		חסמים		
ממוצע	ס.ת.	ממוצע	ס.ת.	ממוצע	ס.ת.	ממוצע	ס.ת.	
מין								
גברים (n=503)	2.77	.53	3.66	.66	3.26	.68	2.67	.69
נשים (n=297)	2.80	.51	3.62	.57	3.24	.66	2.68	.64
P value	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
קבוצת גיל								
18-28 (n=161)	2.81	.48	3.60	.56	3.21	.66	2.60	.61
29-38 (n=221)	2.78	.50	3.67	.60	3.32	.66	2.56	.59
39-48 (n=177)	2.74	.59	3.74	.67	3.30	.61	2.86	.75
49 ומעלה (n=141)	2.80	.57	3.58	.69	3.19	.78	2.75	.65
P value	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	f=8.70; P<.01	
מספר ילדים								
ללא (n=168)	2.78	.48	3.64	.56	3.28	.65	2.61	.62
1-2 (n=231)	2.77	.49	3.71	.57	3.28	.64	2.51	.57
3 (n=143)	2.77	.55	3.76	.64	3.31	.72	2.65	.66
4 (n=129)	2.73	.59	3.66	.67	3.32	.69	2.80	.830

.57	2.95	.67	3.05	.68	3.40	.51	2.88	5 ויותר (n=129)
f=11.45; P<.01		f=3.67; P<.01		f=7.11; P<.01		n.s.		P value

לוח 13. המשך

המדד בעמדה הנוגעת לשילוב אעמ"ש בעבודה								המשתנה
חסמים		תועלת		העצמה		התנגדויות		
ס.ת.	ממוצע	ס.ת.	ממוצע	ס.ת.	ממוצע	ס.ת.	ממוצע	
השכלה								
.61	2.84	.60	2.86	.58	3.29	.42	2.86	יסודית וחט"ב (n=36)
.59	2.67	.66	3.20	.63	3.66	.54	2.80	תיכונית (n=358)
.74	2.75	.63	3.21	.60	3.56	.57	2.78	על תיכונית לא אקדמית (n=234)
.64	2.52	.69	3.53	.59	3.83	.45	2.75	אקדמאית (n=169)
f=4.94; P<.01		f=15.42; P<.01		f=10.92; P<.01		n.s.		P value
רמת דתיות								
.52	2.46	.67	3.31	.47	3.87	.46	2.69	נמוכה (n=159)
.71	2.68	.68	3.28	.649	3.67	.56	2.80	בינונית (n=384)
.62	2.80	.67	3.19	.62	3.48	.50	2.82	גבוהה (n=257)
f=13.85; P<.01		n.s.		f=20.36; P<.01		f=3.29; P<.05		P value

נמצאו הבדלים בין משיבים מרמות השכלה שונות באינדקס 'העצמה' - בעלי השכלה אקדמאית מצדדים יותר מבעלי רמות השכלה נמוכות יותר בהעצמת אעמ"ש בעבודה ($f=10.42$; $P<.01$);

באינדקס 'תועלת' - בה תפיסת התועלת בהעסקת אעמ"ש היא נמוכה מאוד בקרב בעלי השכלה עד חט"ב והגבוהה ביותר בקבוצת האקדמאים ($f=15.42$; $P<.01$) ובאינדקס 'חסמים', בעלי רמת השכלה גבוהה רואים חסמים נמוכים יותר בהכשרה ובתפקוד אעמ"ש בעבודה בהשוואה לקבוצות אחרות ($f=4.94$; $P<.01$). לא נמצאו הבדלים בין בעלי רמות השכלה שונות באינדקס התנגדויות וחששות.

נמצאו הבדלים בין משיבים מרמות דתיות שונות בעצמת ההתנגדות והחששות שהם מביעים ($f=7.11$; $P<.01$); באינדקס 'תועלת', הקבוצה הנמוכה ביותר ברמת דתיות רואה את התועלת הרבה יותר והקבוצה הגבוהה ביותר בדתיות רואה את התועלת המעטה ביותר ($f=20.36$; $P<.01$) ובאינדקס 'חסמים', בעלי רמת דתיות נמוכה רואים חסמים נמוכים יותר בהכשרה ובתפקוד אעמ"ש בעבודה ובעלי רמת דתיות גבוהה רואים את החסמים הגבוהים ביותר ($f=13.45$; $P<.01$). לא נמצאו הבדלים בין משיבים ברמות דתיות שונות באינדקס 'העצמה'.

דיון וניתוח

מחקר זה שייד לרובד המחקרים ברמת המיקרו והמעטפת, ושופך אור על תמונת המצב התודעתית (עמדות) בסוגיות השילוב של אנשים עם מוגבלויות שכליות התפתחותיות בחברה ובעבודה בקרב משפחות שיש בהם אעמ"ש, מעסיקים ואנשים המשתתפים בכוח העבודה מקרב האוכלוסייה הערבית בישראל.

בנוסף, מחקר זה ממפה את הקשיים איתם מתמודדים בחברה הערבית בישראל הורים לילדים בוגרים שיש להם מוגבלות שכלית התפתחותית למען במציאת פתרון תעסוקה מתאים עבור ילדם. ככלל, על פי חוק הסעד, שנחקק בשנת 1969 והתיקון לחוק משנת 2000, מוסדרים זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות שכלית לאורך כל חייהם. על פי הוראת החוק, מספקת המדינה לאעמ"ש מגיל 21 ומעלה שלושה סוגים של פתרונות תעסוקה ממסדיים: מע"ש – מרכזי עבודה שיקומיים (כולל לאחרונה מע"ש תעשייתי ומע"ש חקלאי במגזר היהודי); מרכזי יום טיפוליים (מרכזי שיקום); ותעסוקה נתמכת (מקומות עבודה מוגנים). ברצף התעסוקתי שמציעה המדינה יש מקום גם לתעסוקה המוצעת במרכזי שיקום וטיפול שאין בהם 'עבודה יצרנית', זהו פתרון המיועד בעיקר לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית עמוקה ועמוקה מאוד. עד לתיקון החוק, השמת אנשים עם מוגבלות שכלית במסגרות דיור ובמסגרות תעסוקתיות חוץ ביתיות הייתה תלויה באילוצי תקציב ובמכסות. לאחר תיקון החוק, התחייבה המדינה לספק סידור יומי או סידור חוץ-ביתי "לכל אדם עם מוגבלות שכלית הזקוק לכך", באמצעות שריון תקציב יעודי למטרה זו (בוקניק, 2012). בפועל, על פי פרסומי משרד הרווחה משנת 2012 (ניסים ובן שמחון, 2012), כ-32% מן האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בני 21 ומעלה (11 אלף מתוך אוכלוסייה של 34500) בישראל אינם נמצאים במסגרת תעסוקתית המוסדרת על ידי המדינה. בהנחה כי לכמה מאות מהם נמצאה מסגרת תעסוקה פרטית, עדיין מדובר בשיעור גבוה (המוערך בשיעור של כ-30%, על פי אק"ם) של מקרים לא מוסדרים. הממצאים הנוגעים לחברה הערבית כפי העולה ממדגם מחקר זה אינם בני השוואה ממצאי הסקר הכללי (בוקניק, 2012) הן מבחינת היקפם והן בבחינת שיטת הפקתם והם מונחים זה לצד זה. על פי מדגם המחקר של עבודה זו נמצא כי בקרב הערבים בישראל אחוז האעמ"ש בדרגות לקות קלה ובינונית בלבד שאינם נמצאים במסגרת תעסוקתית ממסדית ואינם עובדים במסגרת השוק הפרטי עומד על כ-31% (37 מתוך 118 אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית), ומבין אלה שיש להם פתרון תעסוקתי כ-42% (49 מתוך 118) נמצאים במסגרת מרכזי טיפול ושיקום שניתן להגדירם 'כתעסוקה ללא עבודה'. לשאלה: האם כל האנשים עם מוגבלות

שכלית התפתחותית בחברה הערבית בישראל שאינם נמצאים במסגרת תעסוקה ממסדית או במקום עבודה במגזר הפרטי "אינם זקוקים לכך" או שמשפחתם עושה זאת מבחירה? קיימות מספר אינדיקציות העולות מממצאי הסקר הנוכחי לפיהם אין כך הדבר:

מבין ההורים ל- 37 אעמ"ש שאינם שוהים במסגרת שמספקת המדינה או במקום עבודה פרטי רק כרבע אינם מעוניינים בפתרון של המדינה ומבין כלל משתתפי המחקר המתייחסים לאעמ"ש בגירים עולה כי הם מהווים רק כ-5% - אף לא אחד מבין ההורים שלילדם נמצא פתרון תעסוקתי כלשהו יווטר על פתרון תעסוקתי מטעם המדינה (ראה לוח 7).

כאשר מדובר באנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית המושג 'רצף תעסוקתי' מתייחס לפתרונות שהות בשעות העבודה שאינם בהכרח עבודה או שלב הכנה לקראת עבודה (הכשרה, לימודים וכו'). הרצף התעסוקתי כולל פתרונות טיפול ושיקום במרכזי טיפול יעודים. במחקר איכותני וכמותי שנעשה בקרב בעלי עניין ישירים (בוקניק, 2012) מצביע המחקר על לאקונה שהוא קורא לה "חורים ברצף התעסוקתי" לפיה, רצף פתרונות התעסוקה הממסדיים (מרכזי טיפול, מע"ש ועבודה מוגנת) מורכב מספר קטן ומוגבל של פתרונות שאינם מתאימים לרבים מבין האעמ"ש המוצאים עצמם "נופלים בין הכיסאות", פתרונות התעסוקה הנוספים שנכנסו בעשור האחרון, מע"ש תעשייתי ומע"ש חקלאי שפרו במעט את המצב במקטע הגבוה יותר של בעלי היכולת מבין מאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. על כן ממליץ החוקר על בנית מדרג תעסוקתי שיש בו יותר שלבי ביניים. יתרה מכך, ממחקרו עולה כי גם פריסת הפתרונות התעסוקתיים המצומצמת ממילא היא בעייתית, ככל שמתרחקים מן המרכז מצטמצמים פתרונות התעסוקה המוצעים לאעמ"ש וכאשר מדובר בישובים הערביים מוצע בדרך כלל פתרון תעסוקתי אחד מבין השלושה הקיימים (בוקניק, 2012). בעבודה זו נמצא כי אחוז האעמ"ש הערבים שהפתרון התעסוקתי שנמצא להם הוא במרכזי טיפול ושיקום גבוה מאוד, סביר להניח כי גם ממצא זה קשור גם לעניין ההיצע של הפתרונות הזמינים. אמנם על פניו עולה ממיפוי צבר הבעיות הנוספות המאפיינות אעמ"ש בדרגת מוגבלות קלה ובינונית (בעיות תקשורות, נכויות נוספות על אלה הקשורות למוגבלות השכלית ומידת התלות של המוגבל בחסדי אחרים במילוי צרכי היום יום) כי לא לכולם מתאים פתרון תעסוקתי הכרוך בהשמה לתעסוקה שיש בה אלמנטים של עבודה יצרנית. עם זאת שיעור המושמים במסגרות טיפול ושיקום הוא גדול מאוד. מוסכם על מרבית החוקרים בתחום כי פתרון תעסוקתי שיש בו מרכיבי עבודה הוא אידיאלי עבור מרביתם של האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברמה קלה ובינונית, מאפשר להם מידה כלשהי של עצמאות, משפר את הכרתם בערך העצמי כמתפרנסים ונותן ביטוי מוחשי למימוש זכותם להשיג איכות חיים סבירה באמצעות עבודה (Bruyere et al., 2002; Macmahon).

2005; Ward & Baker, 2008; et al.). לפיכך, נבדק במחקר זה האם תפיסה זו היא גם נחלתם של

בעלי העניין הישירים, ההורים במשפחות שיש בהם מתבגר עם מוגבלות שכלית התפתחותית. נמצא כי למעלה מ-60% מן ההורים מסכימים או מסכימים מאוד עם האמירה "צריך לעבוד על כך שהעבודה תהיה חלק בלתי נפרד מחיי הבן/ת שלי" הן בקרב הורים שילדם עובד והן בקרב אלה שילדם לא נמצא במסגרת עבודה, כרבע מהם אינם בטוחים בכך ורק פחות מ-10% מתנגדים להיגד. על פניו נראה כי ככלל, אצל מרבית ההורים לא קיים חסם תודעתי בתפיסת החשיבות של העבודה בחיי ילדיהם. נשאלת השאלה האם זוהי הצהרה דקלרטיבית, מעין wishful thinking המבטא את הכרתם של ההורים בכך שאעמ"ש המושם במקום עבודה הוא אינדיקציה להצלחה שהיו שמחים להשיג אותה (אולם בנסיבות הקיימות לחלקם ברור כי לא יוכלו להשיגה או שהשגתה כרוכה במאמץ שמעבר לכוחותיהם).

התפלגות תשובות ההורים לשאלה נוספת בדבר המקום האידיאלי לדעת ההורים שבו צריך הילד להימצא לדעתם מחדדת את ההבנה באשר ליחס ההורים לנושא העבודה. למעלה ממחצית מן המשיבים חושבים כי המקום האידיאלי עבור בנם הוא מרכז טיפול שיקומי ורק כ-40% רואים את הפתרון האידיאלי עבור בנם בהשמה לתעסוקה שיש בה עבודה. גם מבין אלה שבנם מושם בפועל במקום עבודה (מע"ש או מקום עבודה תחרותי) רק כ-3/4 סבורים כי זהו המצב האידיאלי עבורו. כ'אידיאל רעיוני, השמה בתעסוקה שיש בה עבודה (ותגמול) הוא 'חלום' שמימושו מעיד על הצלחה ולכן זוהי משאלה נחשקת, לעומת זאת במציאות היום יומית, "סידור במרכז טיפולי" נחשב אידיאלי לילד בשיעור גבוה יותר מסידור במקום עבודה.

בוקניק (2012), בחלק האיכותני של עבודה המחקר, מספק כמה מפתחות להבהרת נקודה זו. דבר ראשון קשור לנטייה של חלק ניכר מן ההורים להעריך הערכת חסר את היכולות של ילדם. במחקר זה שנעשתה כאמור בקרב הורים לילדים שדרגת מוגבלותם השכלית קלה ובינונית, כ-15% מהם העריכו את דרגת המוגבלות כעמוקה ואף עמוקה מאוד.

שנית, הורים לאעמ"ש נוטים להדגיש את האספקט השיקומי בתעסוקה של הילד, ומרכז טיפול הנטול דרישות של תפוקה, נתפס בהיבט זה סוג תעסוקה שיש לה עדיפות על פני השמה במרכז עבודה שיקומי שיש בו מידה כלשהי של דרישה לתפוקה יצרנית.

דבר שלישי קשור להיצע בפועל שמציעה המדינה לתעסוקת אעמ"ש המוביל כ-40% מן ההורים לאעמ"ש למוסדות הטיפול כברירת מחדל, ומרגיל אותם ל"פתרון הקל" שאין בו התמודדות ממשית עם קשיים הכרוכים בהסתגלות למקום שיש בו דרישות ברמה כלשהי ומטלות יצרניות.

בהקשר זה נציין כי חסרונם של פתרונות ביניים נוספים ברצף התעסוקתי עבור האוכלוסייה הערבית (מע"ש תעשייתי ומע"ש חקלאי) הם פתרונות השמה בהם דרישות העבודה הם הגבוהות ביותר, ומיעדות לבעלי היכולת הגבוהה בקרב מוגבלים שכלית התפתחותית. בתמונת המצב העולה מניתוח תשובות ההורים, לא נראה כי העדרם משפיע במיוחד, לאור המגמה שתוארה לעיל. במצב התודעתי הנוכחי של מרבית ההורים נראה כי יש לפעול להסרת חסם תודעתי הקשור להעדפת טיפול על פני עבודה ומעבר מתפיסה של 'תעסוקה שיש בה טיפול ושיקום' לתפיסה של 'תעסוקה שיש בה עבודה ושיקום'.

לסיכום הניתוח ברמת המיקרו בחלק המתמקד בתפיסות ועמדות ההורים למשפחות אעמ"ש, ניתן לסמן אינדיקציה ראשונה המעידה על קבוצה זו כחוליה חלשה שיש לבצע בה פעולות מחזקות שיפורטו בסעיף ההמלצות. מסקנה שנייה המקרינה מרמת המיקרו לרמת המאקרו, מסמנת את המדינה כגוף שאינו מצליח לעמוד בהתחייבויותיו כלפי האעמ"ש במגזר הערבי, (על פי התיקון לחוק הסעד טיפול במפגרים משנת 2000) ולספק סידור יומי או סידור חוץ-ביתי "לכל אדם עם מוגבלות שכלית הזקוק לכך". בנוסף, מתוך כל סך פתרונות התעסוקה שהצליחה המדינה להסדיר, שיעור ההשמות הפחות מתאימות ופחות רצויות עבור אעמ"ש בדרגת מוגבלות קלה ובינונית הוא גבוה מידי, העובדה שמחדל זה עולה בקנה אחד יחד עם רצונם והעדפותיהם של ההורים אינה משנה דבר, אם ראית ההורים אינה מתאימה לריאיית טובת ילדם מוגבלות שכלית (כאמור, ברמה קלה ובינונית), יש לפעול גם בקרב ההורים לשינוי מצב זה.

לצורך הדיון ברובד הניתוח של המעטפת החברתית קהילתית נדגמו למחקר זה 3 קבוצות חברתיות הרלוונטיות ביותר לבחינת קשת העמדות בנושא שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקהילה ובעבודה בראיה מקיפה (360 מעלות).

ממצאי המחקר מראים על תפיסה חיובית ברמה בינונית נמוכה של האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית). זוהי מגמת שיפור בתפיסה ובדימוי השלילי של האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית עליו דווח במחקרי העשור הקודם (סנדלר ואחרים, 2006; אלקרנאווי וסלונים, 2009).

בהשוואה בין שלושת הקבוצות במחקר מסתבר כי ההורים לאעמ"ש מביעים את העמדה הפחות חיובית. ממצא זה קונסיסטנטי עם ממצאי המחקר הקודם ומעורר מטבעו צורך בהעמקת הבדיקה. לפיכך, הושוו ממוצעי עמדות קבוצות המחקר השונות ברמת הפריטים הבודדים הנכללים במדד ונמצא דפוס קבוע וברור לפיו **בכל הפריטים** המתייחסים למציאות עכשווית (דוגמת: אדם עם מוגבלות שכלית לרוב לא יכול לנהל חיים נורמאליים) או בפרספקטיבה לעתיד (דוגמת: 'לא צריכים

לצפות הרבה מאנשים עם מוגבלות שכלית), מציגים ההורים תפיסה פסימית יותר בהשוואה לקבוצות האוכלוסייה שאינן מתמודדות עם אעמ"ש ברמה היום יומית (לעומת זאת ההורים מציגים בדרך כלל בפריטי הרגש עמדה אוהדת יותר). לשאלה האם מדובר בתפיסה ריאלית יותר של המציאות או שדפוס זה מעיד על ייאוש ותשישות של האנשים המתמודדים עם האתגר שמציבים ילדיהם, יתכן שיש חשיבות אקדמית, מכל מקום זוהי אינדיקציה נוספת המעידה על חולשת החוליה ההורית, חולשה העלולה לפגוע בסיכויי השיקום התעסוקתי של ילדם (קרי: להסתפק בסידור לילד, תחת לחתור להשגת פתרון השמה מיטבי עבורו).

סיכום, המלצות ומסקנות

ככלל, בנושא העמדות כלפי משפחות האעמ"ש עולה תמונת מצב תודעתית חיובית בכל שלוש קבוצות המחקר ובכל שלושת המדדים שנבדקו: ככלל, ממוצע תפיסת המשפחות כמי שחייבות בבידוד ובהדרה מן הקהילה היא נמוכה, תפיסת הקרבה למשפחות שיש בהם ילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית היא גבוהה, כמו גם מידת הדמיון באספקטים שונים של זכויות והתמודדויות עם מצבי חיים בין משפחות 'רגילות' לבין משפחות שיש בהם ילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

בבדיקת ההבדלים בין הקבוצות נציין כי בהשוואות הזוגיות לא נמצאו הבדלים בתפיסת הבידוד וההדרה מן הקהילה שחייבות בהם משפחות שיש בהם ילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית בהשוואה בין המשפחות לבין כל אחת מ-2 הקבוצות, ההכרה של המשפחות שיש להם ילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית בזכותן הלגיטימית לחיוב בשילוב עם הקהילה אינה שונה מהכרת הקהילה בזכות לגיטימית זו. לעומת זאת, הורים ממשפחות שיש בהם ילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית רואים פחות דמיון בין משפחותיהם לבין המשפחות 'הרגילות', יש להניח כי הסיבה לכך היא בתפיסת מציאות מחודדת יותר (וכנראה מדויקת יותר) שהם מחזיקים בה.

יש לציין, שמדד ה'קירבה' אינו בר השוואה בין הקבוצות השל קבוצת הרפרנס השונה אליה משתייכים ההורים ממשפחות שיש בהם ילד עם מוגבלות שכלית (המעריכים את מידת הקרבה שלהן למשפחות מקבוצת הדומים) ושתי הקבוצות האחרות (המעריכות את מידת הקרבה שלהן למשפחות מקבוצת השונים).

ממצאי המחקר הנוגעים לסוגית השילוב של האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה במגזר הפרטי לצד עובדים רגילים נחקרה בקבוצת העובדים הרגילים והמעסיקים הפוטנציאליים ומתייחסים ל-4 אספקטים:

- החששות וההתנגדויות שעלולה העסקתם לעורר אצל עובדים רגילים;

- העמדה בנושא בהעצמת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה ;

- התועלת העסקית (קרי: ההיגיון הכלכלי) בהעסקת אעמ"ש.

- חסמים בהכשרה לתפקיד ובמילוי התפקיד שמחזיק אעמ"ש.

ככלל, תמונת המצב התודעתית באשר לעמדות בהם מחזיקים שתי קבוצות הייחוס הרלוונטיות לבדיקת נושא זה היא מעודדת למדי. עוצמת החששות והתנגדויות שעלולה לעורר העסקת אעמ"ש בקרב עובדים רגילים היא נמוכה מבינונית (נקודת הרפרס הוא ציון '3' - אמצע סקלת התשובות לפריטי העמדה); תפיסת הצורך להעצים אעמ"ש בעבודה גבוהה מן הממוצע התועלת העסקית בהעסקת אעמש מוערכת גבוהה מן הממוצע והחסמים בהכשרה לתפקיד ובמילוי התפקיד מוערכים נמוכים מן הממוצע. בהשוואה בין שתי הקבוצות, תמונת המצב התודעתית בקרב המעסיקים היא חיובית יותר בכל הנוגע להערכת התנגדויות העובדים (הערכה נמוכה יותר בקבוצת המעסיקים בהשוואה לעובדים הרגילים) ולהערכת הצורך בהעצמת אעמ"ש בעבודה (הערכה גבוהה יותר בקבוצת המעסיקים בהשוואה לעובדים הרגילים). אין הבדל בין העובדים לבין המעסיקים בהערכת התועלת העסקית בהעסקת אעמ"ש וחסמי ההכשרה ומילוי תפקיד בעבודה). ממצא חשוב לא פחות נוגע להשפעת התנסות קודמת בהעסקת אעמ"ש או בעבודה לצד אעמ"ש על חלק ממדדי העמדה, עובדים שהתנסו בעבודה לצד אעמ"ש העריכו את חסמיה הכשרה ומילוי התפקיד כנמוכים יותר בהשוואה לאלה שלא התנסו בכך. מעסיקים שהתנסו בהעסקת אעמ"ש החזיקו בתפיסה גבוהה יותר של העצמתם בעבודה בהשוואה לאלה שלא העסיקו אעמ"ש. תמונת המצב התודעתית בקרב חברי שתי קבוצות אוכלוסיה המשמעותיות יותר לשאלת שילוב אעמ"ש בעבודה בשוק הפרטי במגזר הערבי מעידה על בשלות ומוכנות חברי הקהילה הרלוונטית לבחינת נושא זה, ליזום יוזמות ממסדיות (ופרטיות) להעסקת אעמ"ש בתצורות העסקה מותאמות לחברה הערבית ולקבוצת אוכלוסיה זו.

ההשלכות היישומיות של המחקר

לאור הממצאים שהתקבלו, אנו ממליצים לחשוב על בניית קבוצות תמיכה להורים לאותן משפחות אשר יש בקרבן בנים/בנות עם מוגבלות התפתחותית שכלית. משפחות אלה זקוקות לאותה תמיכה בכדי להמשיך ולחיות את חייהם הרגילים. לדעתנו, יש לבנות תכנית ייחודית למטרה זו, כאשר תכנית כזו תיקח בחשבון את המבנה החברתי והתרבותי של החברה הערבית. אנו מציעים גם לחשוב איך ניתן להגדיל ולהרחיב את היצע הפתרונות מע"ש ובד בבד הקטנת תפיסת מרכזי הטיפול כברירת מחדל. ניתן בקטע הזה לנסות ולחשוב ביחד עם אגרפי הרווחה בשלטון המקומי איך לעשות זאת יחד עמם.

כמו כן מומלץ לבנות תכנית מעבר ממסגרות החינוך המיוחד לקראת מסגרות עבודה. תכנית כזו תכין את הבוגרים לקראת כניסתם למעגל החיים. יש לבחון בדיקת התכנות של יישום מודל **תעסוקה מעברית** לבנית מסוגלות תעסוקתית בתנאים מופחתי דרישות (משרה חלקית, חניכה צמודה...). כמו כן, איתור מעסיקים מתאימים (**סוכני תעסוקה בחברה הערבית המאופיינים במוטיבציה להשקיע בבניית מוכנות לחיי עבודה**) (גם בתוך המשפחה עצמה במידה וקיים עסק) שיאפשרו עבודה זמנית וחלקית אצלם לקראת קליטה במסגרות עבודה קבועות.

אנשי מקצוע שראוי להציג בפניהם את ממצאי המחקר:

קובעי מדיניות במשרד הרווחה

קובעי מדיניות במשרד הכלכלה

מנהלי מחלקות רווחה בשלטון המקומי

ביבליוגרפיה

- אבו עסבה, ח' ואבו נסרה, מ' (2014). אנשים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית באוכלוסייה הערבית בישראל: עמדות וסיכויי ההשתלבות בחברה. קרן שלם- לפיתוח השירותים לאדם עם פיגור שכלי ברשויות המקומיות.
- אלישר, ש' (2011). שירותי אבחון ושיקום מקצועי ותעסוקתי לאנשים עם נכויות באגף השיקום: מגמות ושינויים, סקירת השירותים החברתיים, 2011 משרד הרווחה. פרק 6, חלק ג'.
- אלפסי-הנלי, מ' (2014). ערבים עם מוגבלות בישראל: גודל האוכלוסייה, מאפייני רקע, תעסוקה ואיכות חיים. ירושלים: משרד התמ"ת, מינהל מחקר וכלכלה.
- אלפסי-הנלי, מ' (2013). מעסיקי עובדים עם מוגבלות: עמדות, קשיים וצרכים, ירושלים: משרד התמ"ת, מינהל מחקר וכלכלה.
- אלקרינאווי, ע'. וסלונים, נ' (2009). תפיסת הילד החריג במשפחה הבדואית והשפעתה על דימויה ותפקודה של היחידה המשפחתית. ירושלים: קרן של"ם לפיתוח שירותים לאדם עם פיגור שכלי ברשויות המקומיות.
- בוקניק, ש' (2012). חורים הרצף התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית בישראל. אקים ישראל. גרניצקי, א' (2004). מחשבות על השמה חוץ-ביתית של הורים יהודים וערבים לילדים עם צרכים מיוחדים בהקשר לנטל וצריכת שירותים. עבודת גמר המוגשת כמילוי חלק מהדרישות לקבלת תואר מוסמך. חיפה: אוניברסיטת חיפה.
- כהן-חבושה, ר' (1999). הורים לבוגרים עם נכות התפתחותית: התמודדות עם דחק, תמיכה משפחתית ועמדות כלפי נורמליזציה כמשתנים הקשורים לעמדותיהם כלפי תעסוקת בנם/בתם. אוניברסיטת חיפה.
- גנים, ר' (2012). תעסוקה מעברית. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה
- דובדבני, א' ונאור, ר' (2011). מעמדו החברתי של האדם עם הפיגור השכלי במפעלים מוגנים רבי נכויות. עבודת מחקר לקרן שלם. בית דגן: קרן שלם.
- הלמ"ס (2013). שנתון סטטיסטי לישראל 2013, מס' 64. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.
- חיידר, ע' (2009). כוח העבודה הערבי בישראל: תהליכי הכלה והדרה בשוק העבודה. בתוך, ר' ח'מאסי (עורך), ספר החברה הערבית בישראל (3): אוכלוסייה, חברה, כלכלה (עמ' 252-279). ירושלים: הוצאת מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.
- חיידר, ע' (2005). הכלכלה הערבית בישראל: מדיניות יוצרת תלות. בתוך ע' חיידר (עורך), ספר החברה הערבית בישראל (1): אוכלוסייה, חברה, כלכלה (עמ' 171-200). ירושלים: מכון ון ליר והוצאת הקיבוץ המאוחד.
- לוריא, ג' ודובדבני, א' (2009). הקשר בין סגנון מנהיגות, אקלים תעסוקתי, ערכי עבודה ותחושת חוללת עצמית בקרב עובדים עם פיגור שכלי במסגרת מוגנת. קרן שלם.
- מזאווי-מרגייה, מ' (2001/). עמדות אנשי צוות במגזר הערבי כלפי שילובם של אנשים מוגבלים בקהילה. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך" בבית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה.

- מנדלר, ד'. ונאון ד'. (2003). *הערכת תכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעל ביד*
אלוין. ירושלים: גוינט מכון ברוקדייל.
- ניסים, ד., ובן שמחון, מ. (2012). *אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. סקירת השירותים*
החברתיים, 2012 משרד הרווחה. פרק 6, חלק א.
- סנדלר-לף, א' ושחק, י' (2006). *הנכים בחברה הערבית בישראל: הזדמנות לשינוי חברתי*. ירושלים:
גוינט ישראל.
- פיין, מ' (2013). *נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי לאור תקנות שכר מינימום מותאם*.
עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך" בבית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה.
- פלדמן, ד' (2002). *התעסוקה בפרפקטיבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות-התשנ"ח*
1998. ירושלים: משרד המשפטים.
- קנדל-גרוס, י' (1987). *שינוי עמדות של סוהרים כלפי מוגבלויות באמצעות השתלמות יעודית בנושא*
נכויות. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך" בבית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת
בר-אילן.
- רייטר, ש., וזילברשטיין-חכם, א. (2009). *חינוך והכשרה של בוגרים עם פיגור שכלי ככוח עזר*
למקצועות הסיעוד. מישא"ל - המרכז הישראלי האוניברסיטאי לנכויות - חינוך, העצמה
ומחקר. הפקולטה לחינוך, אוניברסיטת חיפה.
- רימרמן, א' וינאי, מ' (1997). *עמדות מעסיקים כלפי העסקתם של אנשים הלוקים בפיגור שכלי*.
ביטחון סוציאלי, 49, 52-64.
- שחאדה, מ' (2006). *חסימת הפיתוח: המדיניות הכלכלית כלפי המיעוט הערבי בישראל*. חיפה: מדא
אל-כרמל, המרכז הערבי למחקר חברתי יישומי. (בערבית).
- שקארה, ג' (2010). *תפיסות הורים לבוגרים עם לקויות קוגניטיביות במגזר הערבי את הדיוור*
בקהילה. עבודת גמר לקבלת תואר "מוסמך" בחוג לחינוך מיוחד, אוניברסיטת חיפה.
- תומא-שוקחה, ס' (2007). *בשולי השוליים: תעסוקת נשים. נצרת: עמותת נשים נגד אלימות*.
- Allen, B. & Allen, S. (1995). The process of socially const rusting mental-retardation- toward
value-based interaction. *Journal of The association for persons with severe handicaps*,
20 (2), 158-160.
- Bruce, C. (2011). Inclusive Post-Secondary Education For Diverse learners: Supporting
Transition, Prepared for the Post-Secondary Disability Services Division, Labour and
Advanced Education and Senior Administration at Acadia University.
- Bruyere, M. S., Erickson, W. A., Vanlooy, S. A., Sitars, E., Cook, J. A., Burke, J., Farah, L., &
Morris, M. (2002). *Employment and Disability Policy: Recommendations for a Social*
Sciences Research agenda. Rehabilitation Research and Training Center for Economic
Research on Employment Policy for Persons with Disabilities.
- Carter, E. W., Hughes, C., Copeland, S. R., & Breen, C. (2001). Differences between high
school students who do and do not volunteer to participate in a peer interaction
program. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 26, 229-239.

- Chism, M., & Satcher, J. (1997). Human resource management students Perceptions of employment and individuals with disabilities. *Journal of applied Rehabilitation Counseling*, 28(2), 38-42.
- Cinamon, R.G & Gifsh, L. (2004).Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation. *The Career Development Quarterly*, 52, 3, 212-224.
- Conway, A. (2011). Learning is for Everyone: Higher Education Programs for Students with Intellectual Disabilities, **The Mentor: An Academic Advising Journal**, 05.
- Corby, D., Cousins, W., & Slevin, E. (2012). Inclusion of adults with intellectual disabilities in post-secondary and higher education: a review of the literature, School of Nursing and Human Sciences, Dublin City University, Ireland, and University of Ulster, UK, Institute of Nursing Research, School of Nursing, University of Ulster, UK.
- Coren, E., Hutchfield, J., Thomae, M., & Gustafsson, C. (2010). *Parent training support for intellectually disabled parents*. Department of Social Work, Community and Mental Health, Canterbury Christ Church University, North Holmes Road, Canterbury, Kent.
- Donaldson, R. M., Helmstetter, E., Donaldson, J., & West, R. (1994). Influencing high school students' attitudes toward and interactions with peers with disabilities. *Social Education*, 58, 233-237.
- Dykens, E. M. (2006). Toward a positive psychology of mental retardation. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76 (2), 158-193.
- Duvdevany, I., & Aboud, S. (2003). Stress, social support and well-being of Arab mother of children with intellectual disability who are served by welfare services in northern Israel. *Journal Intellect Disabil Res*, 47 (4-5), 264-272.
- Finger, A. (1994). And the greatest of these is charity. In B. Shaw (Ed.), *The ragged edge: The disability experience from the pages of the first fifteen years of the disability rag*. (pp. 119-115). Louisville, KY: The Avocado Press.
- Fisher, D., Pumpian, I., & Sax, C. (1998). High school students' attitudes about and recommendations for their peers with significant disabilities. *Journal of Association for Persons with Severe Handicaps*, 32, 272- 280.
- Florian, V., & Katz, S. (1983). The impact of cultural ethnic, and natural variables on attitudes towards the disabled in Israel: A review. *International Journal of Intercultural Relations*, 7, 167-179.
- Florian, V., & Shurka E. (1981). Jewish and Arab parents coping patterns with their child with a disability in Israel. *International Journal of Rehabilitation Research*, 4(2), 201-204.
- Gebhardt, M., Tretter, T., Schwab, S., & Gasteiger Klicpera, B. (2011). The Transition from School to the Workplace for Students with Learning Disabilities: Status Quo and the Efficiency of Pre-Vocational and Vocational Training Schemes. *European Journal of Special Needs*

Education, 26(4), 443–459.

Gething, L. (1994). The interaction with disabled persons scale: A new Australian instrument to measure attitudes toward people with disabilities. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(5), 23-42.

Grigal, M., & Hart, D. (2013). *Transition and Postsecondary Education Programs for students with Intellectual Disability: a Pathway to Employment*. Think College National Coordinating Center, Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston. Issue No. 4.

Goreczny, A., Bender, E., Caruso, G., & Feinstein, C. (2011). Attitudes toward individuals with disabilities: Results of a recent survey and implications of those results. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 1596–1609.

Harrison, A. G., & Holmes, A. (2013). Mild Intellectual Disability at the Post-secondary Level: Results of a Survey of disability Service Offices. *Exceptionality Education International*, 23(1). pp. 22-39.

Harper, D., & Peterson, D. (2001). Children in the Philippines: Attitudes toward visible physical impairment. *Cleft Palate Craniofacial Journal*, 38, 566–576.

Hart, D., Grigal, M., Sax, C., Martinez, D., & Will, M. (2006) *Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities*. Institute for Community Inclusion, University of Massachusetts Boston

Henry, D., Duvdevany, I., Keys, C., & Balcazar, F. (2004). Attitudes of American and Israeli staff toward people with intellectual disabilities. *Mental Retardation*, 42(1), 26–36.

Hernandez, B., Cometa, M. J., Velcoff, J., Rosen, J., Schober, D., & Luna, R.D. (2007). Perspectives of people with disabilities on employment, vocational rehabilitation, and the ticket to work program. *Journal of vocational rehabilitation*, 27, 191-202.

Hill J., Seyfarth J., Banks P., Wehman P., & Orelove F. (1987). Parent attitudes about working conditions of their adult mentally retarded sons and daughters. *Exceptional Children*, 54(1): 9-23.

Huang, W. & Rubin, S. E. (1997). Equal access to employment opportunities for people with Mental retardation An obligation of society. *Journal of rehabilitation*, 63, 7-27.

Kobe, F. H., & Mulick, J. A. (2007). Attitudes toward mental retardation and eugenics: The role of formal education and experience. *Journal of developmental and physical disabilities*, 7, 19-27

Kock, M. (2004). Disability Law in Germany: An Overview of Employment. *Education and Access Rights*, 5(11).

Krajewski, J., & Flaherty, T. (2000). Attitudes of high school students toward individuals with mental retardation. *Mental Retardation*, 38, 154-162.

- Knight, S. J. L. (2010). *Genetics of Mental Retardation: An Overview Encompassing Learning Disability and Intellectual Disability*. S Karger AG
- Levy, J., Jessop, D., Rimmerman, A., Francis, F., & Levy, P.(1993). Determinants of attitudes of New York State employers toward the employment of persons with severe handicaps. *Journal of Rehabilitation* ,59. 49–54.
- Link, B.G., Struening, E.L., Neese-Todd, S., Asmussen, S., & Phelan, J.C. (2001). The consequences of stigma for the self-esteem of people with mental illness. *Psychiatric Services*, 52(12),1621-1625.
- Loo, D. D. F., Hirayama, B. A., Meinild, A. K., Chandy, G., Zeuthen, T., & Wright, E. M. (1999). Passive water and ion transport by cotransporters. *Journal of Physiology*, 518, 195–202
- Loo, R. (2002). Attitudes of management undergraduates toward persons with disabilities: A need for change. *Rehabilitation Psychology*, 46, 288-295.
- Loo, R. (2004). Attitudes Toward Employing Persons With Disabilities: A test of the Sympathy – Discomfort Categories.*Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2200-2214.
- Luckasson, R., Borthwick-Duffy, S., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., Reeve, A., Schalock, R. L., Snell, M. E., Spitalnik, D. M., Spreat, S., & Tasse, M. J. (2002). *Mental retardation: Definition, classification, and systems of supports* (10th ed.). Washington DC: American Association on Mental Retardation.
- Macahon, B.T.,Roessler, R.,Rumrill, P. D., Hurley, J. E.,West, S. L.,Chan, F., & Cralson ,L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties .*Journal of occupational rehabilitation*,18, 122-132.
- Martinez, C.D., & Queener, J. (2010). *Postsecondary Education for Students with Intellectual Disabilities*. The George Washington University, HEALTH Resource Center.
- Mclaughlin, M., & Bell, M. (2004). Stigma and acceptance of Persons With Disabilities. *Group & Organization management*,Vol. 29 No.3, June 2004, 302-333.
- McManus,J., Feyes, K., & Saucier,A.(2011). Contact and Knowledge as Predictors of attitudes toward individuals with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships* 2011 28:579 originally published online 29.
- Morgan, R. L., & Alexander, M. (2005).The employer's perception: Employment of Individuals with developmental disabilities. *Journal of vocational rehabilitation*, 23, 39-49.
- Ouellette-Kuntz, H., Burge, P., Brown, H., & Arsenault, E. (2010). Public attitudes towards individuals with intellectual disabilities as measured by the concept of social distance. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 23, 132-142.
- Peck, B., & Kirkbride, L.T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities *Journal of vocational rehabilitation*, 16, 71-75.

- Rilotta, F., & Nettelbeck, T. (2007). Effect of an awareness program on attitudes of students without an intellectual disability towards persons with an intellectual disability. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32, 19-27.
- Sandieson, R. (2002). Students' attitudes toward their peers with developmental disabilities. *Clinical Bulletin of the Developmental Disabilities Program*, 13, 1-11.
- Schalock, R.,L., Luckasson, R.A., Shogren, K.A.,& Borthwick- Duffy, S., Bradley, V., Buntix, W.H, et al. (2007). The Renaming of Mental Retardation: Understanding the Change to the Term Intellectual Disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45 (2), 116-124.
- Simpson, M. K. (1996). Normalization and psychology of 'mental retardation'. *Sociological Review*, 44 (1), 99-118.
- Stachura, K., & Garven, F. (2007). A national survey of occupational therapy students and physiotherapy student's attitudes to disabled persons. *Clinical Rehabilitation*, 21(5), 442–449.
- Ten-Klooster, P., Dannenberg, J., Taal, E., Burger, R., & Rasker, J. (2009). Attitudes towards people with physical or intellectual disabilities: Nursing students and non-nursing peers. *Journal of Advanced Nursing*, 65(12), 2562–2573.
- Tervo, R.C., Palmer, G., & Garven, F. (2007). A national survey of occupational therapy student's and physiotherapy students' attitudes towards people with disability. *Clinical Rehabilitation*, 18, 908-915.
- Unger, D.D. (2002). *Dispelling Myths of An Untapped Work force*.A Study of Emoloyer Attitudes Toward Hiring Individuals with Disabilities.
- Ward, A.C., & Baker, P. (2005). Disabilities and impairments: strategies for Work place integration. *Behavioral, Science & the law*, 23, 1-43.
- Westbrok, M.T., Legge,V., & Pennay, M. (1993). Attitudes toward disabilities in a multicultural society. *Social science & Medicine*, 36 (5), 615-623.
- Yazbeck, M., McVilly, K., & Parmenter, T. R. (2004). Attitudes toward people with intellectual disabilities: An Australian perspective. *Journal of Disability Policy Studies*, 15, 97–111.
- Zafft, C., Hart, D., & Zimbrich, K. (2004). Collage Career Connection: A Study of Youth with Intellectual Disabilities and the Impact of Postsecondary Education. *Education and training in Developmental Disabilities*, 39(1), 45-53.

שאלון בנושא: עמדת ההורים כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה

מכון מסאר עורך סקר בקרב ההורים על אודות עמדתם כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה, ראוי לציין כי התשובות הנן חסויות, וחשוב לענות בכנות. תוצאות הסקר ישמשו רק למטרת המחקר.

תודה על שיתוף הפעולה

- (1) מין: 1. זכר 2. נקבה (2) גיל: _____
- (3) מצב משפחתי: 1. נשוי 2. גרוש 3. אלמן (4) מס' ילדים _____
- (5) מס' הילדים בעלי צרכים מיוחדים: _____
- (6) השכלה: 1. יסודית 2. חטי"ב 3. תיכונית 4. על תיכונית, לא אקדמאית 5. אקדמאית
- (7) כיצד היית מגדיר את עצמך מבחינה דתית: 1. חילוני 2. לא דתי 3. מסורתי 4. דתי 5. דתי מאוד
- (8) מין הבן/בת בעל הצרכים המיוחדים: הראשון: ז/נ השני: ז/נ השלישי: ז/נ
- (9) גיל הילד בעל הצרכים המיוחדים: הראשון: _____ השני: _____ השלישי: _____
- (10) רמת המוגבלות של הבן/בת:
- הבן/ת הראשון/ה: 1. קלה 2. בינונית 3. עמוקה 4. עמוקה מאוד
- הבן/ת השני/ה: 1. קלה 2. בינונית 3. עמוקה 4. עמוקה מאוד
- הבן/ת השלישי/ת: 1. קלה 2. בינונית 3. עמוקה 4. עמוקה מאוד
- (11) שכר המשפחה הממוצע לחודש בארץ הוא 12300 ₪. האם ההכנסה החודשית הכוללת של האנשים שגרים בבית היא מעל, קרובה או פחות מהממוצע הזה? 1. הרבה פחות 2. קצת פחות 3. אותו סכום 4. קצת יותר 5. הרבה יותר גבוה

12. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי בעלי צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את מידת ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. על הורי ילדים עם צרכים מיוחדים להיות פחות נוקשים עם בנם המוגבל מאשר הורים לילדים רגילים
5	4	3	2	1	2. אנשים עם צרכים מיוחדים מסוגלים לבצע משימות יומיומיות כמו אנשים רגילים
5	4	3	2	1	3. בדרך כלל קל יותר להסתגל לחברת אנשים עם צרכים מיוחדים מאשר להסתגל לחברת אנשים רגילים
5	4	3	2	1	4. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים חמלה כלפי עצמם
5	4	3	2	1	5. אדם עם צרכים מיוחדים הוא כמו כל אדם אחר
5	4	3	2	1	6. ילד עם צרכים מיוחדים חייב ללמוד רק במסגרת חינוכית

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
					מתאימה לו
5	4	3	2	1	7. עדיף לאנשים עם צרכים מיוחדים להיות ולהישאר במוסדות שהוכנו במיוחד עבורם
5	4	3	2	1	8. הממשלה צריכה לטפל באנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	9. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים מוטרדים
5	4	3	2	1	10. לא מצפים מאנשים עם צרכים מיוחדים לבצע משימות כמו שמצפים מאנשים רגילים
5	4	3	2	1	11. אנשים עם צרכים מיוחדים שמחים כמו אנשים רגילים
5	4	3	2	1	12. אדם עם צרכים מיוחדים לרוב לא יכול לנהל חיים נורמליים
5	4	3	2	1	13. כמעט בלתי אפשרי לאדם עם צרכים מיוחדים לנהל חיים נורמאליים
5	4	3	2	1	14. לא צריכים לצפות הרבה מאנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	15. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים לרוב להיות לבד
5	4	3	2	1	16. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים לכעוס יותר מהר מאנשים רגילים
5	4	3	2	1	17. אין ביכולתם של אנשים עם צרכים מיוחדים לנהל חיים חברתיים באופן טבעי
5	4	3	2	1	18. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים שהם פחות טובים ביחס לאנשים רגילים
5	4	3	2	1	19. עליך להיות זהיר בהתבטאויותיך כאשר אתה נמצא במקום בו נוכחים אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	20. בד"כ הבעות הפנים אצל אנשים עם צרכים מיוחדים הפכפכות (מצב רוח הפכפך)

13. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי משפחות שיש בהם אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את הקרוב ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. איני מסכים שבני/בתי יתחתן/תחתן עם מישהי/מישהו ממשפחה שיש בה בן/בת עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	2. איני מסכים ליצור קשרים חברתיים עם משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	3. איני מרגיש בנוח בחברת משפחות של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	4. קשה לי להרגיש קרבה מעמית שיש לו בן עם צרכים מיוחדים כמו שאני מרגיש כלפי שאר העמיתים
5	4	3	2	1	5. לא אכפת לי אם תגור לידי אחת המשפחות של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	6. אני נוטה לעזור למשפחות שיש בהם אנשים עם צרכים

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
					מיוחדים אפילו אם לא בקשו עזרה
5	4	3	2	1	7. משפחות של אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים ליהנות מיחסים חברתיים, כמו כל המשפחות
5	4	3	2	1	8. משפחת בעל הצרכים המיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, מחשש שבנם ידביק את הילדים
5	4	3	2	1	9. משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, מחשש למבטי האחרים כלפי בנם
5	4	3	2	1	10. משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, בגלל ההתנהגות השונה של בנם מהתנהגותם של ילדים רגילים
5	4	3	2	1	11. משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד עצמה מהקהילה ככל האפשר, בגלל ההתנהגות האלימה של בנם
5	4	3	2	1	12. צריך לעודד משפחות שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים להשתלב בחברה ולנהל חיים נורמאליים
5	4	3	2	1	13. אני מרגיש נבוך באם מזמינה אותי משפחה של ילד עם צרכים מיוחדים לאירוע חברתי
5	4	3	2	1	14. קשה לי להכיר את חבריי ומכריי לאדם שיש לו ילד עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	15. צריך להבטיח למשפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים ליהנות מאותן זכויות של המשפחות האחרות
5	4	3	2	1	16. אפשר לסמוך על משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים לטפל בבניהם
5	4	3	2	1	17. משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים אינן יכולות לשלוט בחיים שלהן כמו שאר המשפחות
5	4	3	2	1	18. משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים אינן מפחידות את השכנים שעובדים וגרים באותה שכונה

14. מהו אמצעי התקשורת הבסיסי שנעזר/ת בו הבן/הבת שלך כדי לתקשר עם האחרים?

1. לא מתקשר/ת בצורה ברורה.
2. תקשורת דרך קולות ותנועות.
3. מדבר/ת משפטים מורכבים ממילה אחת או שתיים.
4. משתמש/ת בסימני ידיים קונקרטיים או מתקשר/ת דרך תמונות/סמלים. (אוצר מילים פחות מ – 10 מילים)
5. מדבר/ת משפטים אבל הדיבור אינו ברור לאחרים.
6. מדבר/ת משפטים בצורה ברורה.
7. משתמש/ת בשפת סימנים או מתקשר/ת דרך תמונות/ סמלים באופן מסודר.

15. מהי רמת העזרה לה זקוק הבן/בת שלך בטיפול האישי (למשל: אכילה, שימוש בשירותים, הלבשה, רחצה)?

1. נדרשת עזרה כמעט מלאה.
2. נדרשת עזרה גדולה.

3. נדרשת עזרה קטנה.
4. נדרשת עזרה קטנה מאוד.
5. לא נדרשת כל עזרה.

16. סמן בבקשה אחד או יותר מהפרטים שמתארים את היכולת הפיזית של הבן/ הבת שלך.

1. אין לזה כל מוגבלות פיזית, חזותית ושמיעתית.
2. עם קושי חזותי או שמיעתי שלא ניתן לתקן באמצעות משקפיים או מכשיר שמיעה.
3. קושי בשימוש ביד אחת או בשתי הידיים.
4. משתמש/ת בכיסא גלגלים באופן קבוע ולרב עוזרים לזה.
5. משתמש/ת בכיסא גלגלים באופן קבוע ולרב מזיזה את הכיסא באופן עצמאי.
6. לרב הוא/היא נזקקת למעט עזרה כי הוא/היא איטי/ת.

17. כיום, כמה משתכר/ת הבן/בת שלך בממוצע תמורת עבודתו/ה החודשית?

1. אינו מקבל כל שכר.
2. 100-500 ₪ בחודש.
3. 500-1,300 ₪ בחודש.
4. 1,300 ₪ ומעלה בחודש.
5. אני לא יודע או לא רלוונטי.

18. לפי דעתך, מהו השכר הראוי המגיע לבן/בת שלך בתנאי עבודה אידאליים?

1. שלא יקבל כל משכורת.
2. קצת פחות ממה שהוא מקבל כעת.
3. כמו שהוא מקבל כעת.
4. הרבה פחות ממה שהוא מקבל כעת.
5. הרבה יותר ממה שהוא מקבל כעת.

19. כרגע, באיזו תדירות פוגש/ת בנך/בתך אנשים עם מוגבלות (למעט אנשי צוות) בעבודתו/תה היומית ?

1. כלל לא.
2. לעיתים רחוקות.
3. לפעמים.
4. בתדירות גבוהה.
5. אני לא יודע/ לא רלוונטי.

20. לפי דעתך, מהי רמת הקשר ביחסים בין בנך/בתך במקום עבודתו/ה לבין אנשים שאינם בעלי צרכים מיוחדים?

1. הרבה פחות מעכשיו.
2. קצת פחות מעכשיו.
3. כמו עכשיו.
4. הרבה פחות מעכשיו.
5. הרבה יותר מעכשיו.

21. כיום, מהי רמת האפשרויות שבנך/בתך יזכה/תזכה לקבל תפקיד בכיר יותר או תפקיד עם אחריות גדולה מאוד?

1. אין אפשרות כזו.
2. לעיתים רחוקות.
3. לפעמים.
4. לעתים קרובות.
5. אני לא יודע/ לא רלוונטי.

22. לפי דעתך, מהי רמת האפשרויות שבנדן/בתך יזכה/תזכה לקבל תפקיד בכיר יותר או תפקיד עם אחריות גדולה יותר?

1. קצת יותר מעכשיו.
2. קצת פחות מעכשיו.
3. כמו עכשיו.
4. הרבה פחות מעכשיו.
5. הרבה יותר מעכשיו.

23. כיום, באיזו תדירות הבן/בת שלך מבצע/ת משימות באופן עצמאי בלי צורך בהשגחה מקרוב או עזרה?

1. אף פעם.
2. לעיתים רחוקות.
3. לפעמים.
4. לעיתים קרובות.
5. אני לא יודע/ לא רלוונטי.

24. כמה זמן היית מעדיף שיוקצב לבן/ת שלך כדי שיוכל/תוכל לבצע משימה בעצמו/ה בלי צורך בהשגחה או עזרה כלשהי?

1. פחות מהזמן שמוקצב לו כעת.
2. קצת פחות מהזמן שמוקצב לו כעת.
3. אותו זמן שמוקצב לו כעת.
4. הרבה פחות מהזמן שמוקצב לו כעת.
5. הרבה יותר מהזמן שמוקצב לו כעת.

25. כיום, באיזו תדירות נדרש מהבן/ת שלך שיראה/תראה ויתנהג/תתנהג כמו מבוגר/ת "נורמלי/ת" בעבודתו/ה?

1. אף פעם.
2. לעיתים רחוקות.
3. לפעמים.
4. בתדירות גבוהה.
5. אני לא יודע/ לא רלוונטי.

26. לפי דעתך, באיזו רמה צריך לבקש מהבן/ת שלך שיראה/תראה ויתנהג/תתנהג כמו מבוגר/ת "נורמלי/ת" בעבודתו/ה?

1. קצת יותר מעכשיו.
2. קצת פחות מעכשיו.
3. כמו עכשיו.
4. הרבה פחות מעכשיו.
5. הרבה יותר מעכשיו.

27. כיום, באיזו תדירות מסיים/ת בנך/בתך משימה פשוטה ודומה למשימה שמסיים אדם בלי מוגבלות?

1. אף פעם.
2. לעיתים רחוקות.
3. לפעמים.
4. במידה רבה.
5. אני לא יודע/ לא רלוונטי.

28. לפי דעתך, באיזו תדירות הבן/ת שלך צריך/כה לסיים משימת עבודה בהשוואה לאדם בלי מוגבלות?

1. מעט יותר מעכשיו.
2. קצת פחות מעכשיו.
3. כמו עכשיו.
4. הרבה פחות מעכשיו.

5. הרבה יותר מעכשיו.
29. כיום, באיזו תדירות נוצלה הבן/בת שלך ע"י אחרים במסגרת העבודה?
 1. אף פעם.
 2. לעיתים רחוקות.
 3. לפעמים.
 4. בתדירות גבוהה.
 5. אני לא יודע/לא רלוונטי.
30. לפי דעתך, באיזו מידה יכולה הבן/ת שלך להגן על עצמו/ה מלהיות מנוצל/ת ע"י אחרים במסגרת העבודה?
 1. לא יכולה כלל.
 2. יכולה מעט.
 3. יכולה מספיק.
 4. יכולה בהחלט.
31. מה אתה מרגיש כלפי המשפט הבא: צריך לעבוד על כך שהעבודה תהיה חלק בלתי נפרד מחיי הבן/ת שלי?
 1. מסכים בהחלט.
 2. מסכים במידה מסוימת (מעט/הרבה).
 3. אני לא בטוח.
 4. לא מסכים במידה מסוימת.
 5. לא מסכים.
32. האם משימות העבודה שבנד/בתך מבצעת רוב הזמן קלות מאוד, או טובות יחסית ליכולתו/ה?
 1. קשות מאוד.
 2. טובות.
 3. קלות מאוד.
33. באופן כללי, באיזו מידה אתה/את מרוצה מפעילויות העבודה של הבן/ת שלך כיום?
 1. לא מרוצה כלל.
 2. מרוצה במידה מסוימת.
 3. מרוצה.
 4. מרוצה מאוד.
34. כיום, איפה מבלה הבן/ת שלך רוב שעות העבודה?
 1. במרכז השיקום עם מספר אנשים בעלי מוגבלות התפתחותית.
 2. בסדנאות מוגנות.
 3. בעבודה תחרותית.
 4. אחר (נא לתאר):
35. אם היתה לך האפשרות לבחור, איפה היית מעדיף שבנד/בתך יבלה/תבלה רוב שעות העבודה? (פנו ל)
 1. מרכז שיקום.
 2. סדנאות מוגנות.
 3. עבודה תחרותית.
 4. אחר (נא לתאר):
36. כמה שנים כבר הבן/בת שלך נמצא/ת במסגרת עבודתו/ה הנוכחית או במסגרת הנוכחית?
 1. פחות משנה אחת.
 2. 1-2 שנים.
 3. 3-4 שנים.
 4. חמש שנים ומעלה.

נספח 2: שאלון מעסיקים

שאלון בנושא: עמדת בעלי עסקים כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה

מכון מסאר עורך סקר בקרב בעלי עסקים על אודות עמדתם כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה, ראוי לציין כי התשובות הן חסויות, וחשוב לענות בכנות. תוצאות הסקר יישמשו רק למטרת המחקר.

תודה על שיתוף הפעולה

- (1) מין: 1. זכר 2. נקבה (2) גיל: _____
- (3) מצב משפחתי: 1. רווק 2. נשוי 3. גרוש 4. אלמן (4) מס' ילדים _____
- (5) השכלה: 1. יסודית 2. חט"ב 3. תיכונית 4. על תיכונית, לא אקדמאית 5. אקדמאית
- (6) כיצד היית מגדיר את עצמך מבחינה דתית: 1. חילוני 2. לא דתי 3. מסורתי 4. דתי 5. דתי מאוד
- (7) האם אתה מעסיק עובדים בעלי צרכים מיוחדים: 1. לא (עבור לשאלה מס' 10) 2. כן
- (8) מה הוא מס' העובדים בעלי הצרכים המיוחדים המועסקים אצלך: _____
- (9) מה היא רמת המוגבלות אצל העובדים (עם ציון המס'): 1. קלה 2. בינונית 3. קשה 4. קשה מאוד _____
10. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי בעלי צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את מידת ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. על הורי ילדים עם צרכים מיוחדים להיות פחות נוקשים עם בנם המוגבל מאשר הורים לילדים רגילים
5	4	3	2	1	2. אנשים עם צרכים מיוחדים מסוגלים לבצע משימות יומיומיות כמו אנשים רגילים
5	4	3	2	1	3. בדרך כלל קל יותר להסתגל לחברת אנשים עם צרכים מיוחדים מאשר להסתגל עם אנשים רגילים
5	4	3	2	1	4. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים חמלה כלפי עצמם
5	4	3	2	1	5. בעל צרכים מיוחדים הוא כמו כל אדם אחר
5	4	3	2	1	6. ילד עם צרכים מיוחדים חייב ללמוד רק במסגרת חינוכית מתאימה לו
5	4	3	2	1	7. עדיף לאנשים עם צרכים מיוחדים להיות ולהישאר במוסדות שהוכנו במיוחד עבורם
5	4	3	2	1	8. הממשלה צריכה לטפל באנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	9. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים מוטרדים
מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	

5	4	3	2	1	10. לא מצפים מאנשים עם צרכים מיוחדים לבצע משימות כמו שמצפים מאנשים רגילים
5	4	3	2	1	11. אנשים עם צרכים מיוחדים שמחים כמו אנשים רגילים
5	4	3	2	1	12. אדם עם צרכים מיוחדים לרוב לא יכול לנהל חיים נורמליים
5	4	3	2	1	13. כמעט בלתי אפשרי לאדם עם צרכים מיוחדים לנהל חיים נורמאליים
5	4	3	2	1	14. לא צריכים לצפות הרבה מאנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	15. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים לרוב להיות לבד
5	4	3	2	1	16. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים לכעוס יותר מהר מאנשים רגילים
5	4	3	2	1	17. אין ביכולתם של אנשים עם צרכים מיוחדים לנהל חיים חברתיים באופן טבעי
5	4	3	2	1	18. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים שהם פחות טובים ביחס לאנשים רגילים
5	4	3	2	1	19. עליך להיות זהיר בהתבטאויותיך כאשר אתה נמצא במקום בו נוכחים אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	20. בד"כ הבעות הפנים אצל אנשים עם צרכים מיוחדים הפכפכות (מצב רוח הפכפך)

11. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי משפחות שיש בהם אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את הקרוב ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד 5	מסכים 4	מסכים במידה בינונית 3	לא מסכים 2	לא מסכים בכלל 1	
5	4	3	2	1	1. איני מסכים שבני/בתי יתחתן/תחתן עם מישהי/מישהו ממשפחה שיש בה בן/בת עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	2. איני מסכים ליצור קשרים חברתיים עם משפחה שיש בה אדם בעל צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	3. איני מרגיש בנוח בחברת משפחות של אנשים בעלי צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	4. קשה לי להרגיש קרבה מעמית שיש לו בן בעל צרכים מיוחדים כמו שאני מרגיש כלפי שאר העמיתים
5	4	3	2	1	5. לא אכפת לי באם תגור לידי אחת המשפחות של אנשים בעלי צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	6. אני נוטה לעזור למשפחות בעלי הצרכים המיוחדים אפילו אם לא בקשו עזרה
5	4	3	2	1	7. משפחות של אנשים בעלי צרכים מיוחדים יכולים ליהנות מיחסים חברתיים, כמו כל המשפחות
5	4	3	2	1	8. משפחת בעל הצרכים המיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, מחשש שבנם ידביק את הילדים
5	4	3	2	1	9. משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את

					עצמה מהקהילה ככל האפשר, מחשש למבטי האחרים כלפי בנם
5	4	3	2	1	10. משפחת שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, בגלל ההתנהגות השונה של בנם מהתנהגותם של ילדים רגילים
5	4	3	2	1	11. משפחת שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, בגלל ההתנהגות האלימה של בנם
5	4	3	2	1	12. צריך לעודד משפחות שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים להשתלב בחברה ולנהל חיים נורמאליים
5	4	3	2	1	13. אני מרגיש נבוך באם מזמינה אותי משפחה של ילד בעל צרכים מיוחדים לאירוע חברתי
5	4	3	2	1	14. קשה לי להכיר את חבריי ומכריי לאדם שיש לו ילד בעל צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	15. צריך להבטיח למשפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים ליהנות מאותן זכויות של המשפחות האחרות
5	4	3	2	1	16. אפשר לסמוך על משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים לטפל בבניה
5	4	3	2	1	17. משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים אינן יכולות לשלוט בחיים שלהן כמו שאר המשפחות
5	4	3	2	1	18. משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים אינן מפחידות את השכנים שעובדים וגרים באותה שכונה

12. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את הקרוב ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. האנשים הבריאים מרגישים מאוימים כאשר אדם עם צרכים מיוחדים ממלא אותם תפקידים שהם ממלאים
5	4	3	2	1	2. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים להיות דייקנים בעבודה לא פחות מעמיתיהם הבריאים
5	4	3	2	1	3. יכולת היצור והפיריון של אנשים עם צרכים מיוחדים יכולה להיות שווה לזו של עמיתיהם הבריאים
5	4	3	2	1	4. בד"כ העובדים הבריאים אינם נוטים ליצור קשרים עם עמיתיהם עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	5. התסכול שסובלים ממנו אנשים עם צרכים מיוחדים כשהם לבד, גדול יותר מהתסכול שסובלים ממנו במקום עבודה מוגן
5	4	3	2	1	6. העסקת אנשים עם צרכים מיוחדים בתוך העסק, תפחית ממקומות עבודה של עובדים אחרים
5	4	3	2	1	7. אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים לרכוש מיומנויות חברתיות מתאימות בעסקים בהיקף התעשייה והמסחר
5	4	3	2	1	8. רוב העובדים בעסק מתנגדים ליחס המיוחד שניתן לאנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	9. העבודה בעסקים בתחום התעשייה והמסחר נותנת

					לאנשים עם צרכים מיוחדים הזדמנות לחיות חיים נורמליים
5	4	3	2	1	10. סביבת המפעל גורמת לחוסר תשומת לב כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים ולעיכוב השלבים הקשורים בלימוד המקצוע
5	4	3	2	1	11. לא ניתן לספק הכשרה מקצועית מתאימה לאנשים עם צרכים מיוחדים באותו עסק
5	4	3	2	1	12. רוב הורי אנשים עם צרכים מיוחדים מעדיפים שהם יעבדו בעסקים מוגנים
5	4	3	2	1	13. בעסקים בתחום המסחר והשירותים יש אותה רמת התקדמות בקשר להעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים כמו בעסקים המוגנים
5	4	3	2	1	14. העסקת אדם עם צרכים מיוחדים משפרת, לפעמים, את המצב הנפשי בעבודה
5	4	3	2	1	15. יכולת היצור של העובדים תושפע לרעה כאשר הם עובדים עם אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	16. העבודה בסביבת אנשים עם צרכים מיוחדים תגרום לאי נוחות לרוב העובדים
5	4	3	2	1	17. מעסיקים מודאגים מהעסקת עובדים עם צרכים מיוחדים בעסק, מחשש שזה יוביל לירידה ביצור הכולל של המפעל.
5	4	3	2	1	18. השכר שמקבל העובד עם צרכים מיוחדים בעסק יסייע לו לשפר את איכות החיים שלו
5	4	3	2	1	19. העובדים עם צרכים מיוחדים סובלים מקשיים בהגעה לעבודה וחזרה ממנה
5	4	3	2	1	20. אנשים עם צרכים מיוחדים אינם משתלבים חברתית עם רוב העובדים
5	4	3	2	1	21. אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים דרך תמיכה הולמת להיות עובדים רגילים
5	4	3	2	1	22. סביבת העסק תגביר מיכולת היצור של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	23. בד"כ המעסיקים מנצלים אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	24. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים להיעדר הרבה מהעבודה
5	4	3	2	1	25. ההכשרה במקום העבודה בעסק הממוקם ליד מקום מגורים, יהיה יעיל במיוחד עבור אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	26. לא ניתן להפיק תועלת מהכשרת אנשים עם צרכים מיוחדים בעסק, כי יש להם קושי במילוי מגוון תפקידים
5	4	3	2	1	27. בדרך כלל בעלי עסקים לא מפגינים התלהבות ורצון בהעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	28. הקושי של העובדים להסתגל בעבודתם בחברת אנשים עם צרכים מיוחדים יפחת בסביבת מקום העבודה
5	4	3	2	1	29. לא ניתן להביא אדם עם צרכים מיוחדים המקבל הכשרה לעבוד בעסק
5	4	3	2	1	30. תקשורת עם אנשים עם צרכים מיוחדים בעסק מעודדת יחס חיובי מצד שאר העובדים
5	4	3	2	1	31. עדיף להכשיר אדם עם צרכים מיוחדים בסביבה טבעית ואישית מאשר להכשיר אותו בתוך העסק
5	4	3	2	1	32. אפשר להכשיר אנשים עם צרכים מיוחדים לעבודה תחרותית בתוך העסק

נספח 3: שאלון עובדים

שאלון בנושא: עמדת העובדים כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה

מכון מסאר עורך סקר בקרב העובדים על אודות עמדתם כלפי שילוב בעלי צרכים מיוחדים בשוק העבודה, ראוי לציין כי התשובות הנן חסויות, וחשוב לענות בכנות. תוצאות הסקר ישמשו רק למטרת המחקר.

תודה על שיתוף הפעולה

- (1) מין: 1. זכר 2. נקבה (2) גיל: _____
- (3) מצב משפחתי: 1. רווק 2. נשוי 3. גרוש 4. אלמן (4) מס' ילדים _____
- (5) השכלה: 1. יסודית 2. חטי"ב 3. תיכונית 4. על תיכונית, לא אקדמאית 5. אקדמאית
- (6) כיצד היית מגדיר את עצמך מבחינה דתית: 1. חילוני 2. לא דתי 3. מסורתי 4. דתי 5. דתי מאוד
- (7) האם עבדת בעבר או כיום עם עובדים בעלי צרכים מיוחדים: 1. לא (עבור לשאלה מס' 9) 2. כן
- (8) מה היא דרגת המוגבלות אצל העובדים (עם ציון המס'): 1. קלה 2. בינונית 3. קשה 4. קשה מאוד _____

9. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את מידת ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. על הורי ילדים עם צרכים מיוחדים להיות פחות נוקשים עם בנם המוגבל מאשר הורים לילדים רגילים
5	4	3	2	1	2. אנשים עם צרכים מיוחדים מסוגלים לבצע משימות יומיומיות כמו אנשים רגילים
5	4	3	2	1	3. בדרך כלל קל יותר להסתגל עם אנשים עם צרכים מיוחדים מאשר להסתגל עם אנשים רגילים
5	4	3	2	1	4. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים חמלה כלפי עצמם
5	4	3	2	1	5. אשם עם צרכים מיוחדים הוא כמו כל אדם אחר
5	4	3	2	1	6. ילד עם צרכים מיוחדים חייב ללמוד רק במסגרת חינוכית מתאימה לו
5	4	3	2	1	7. עדיף לאנשים עם צרכים מיוחדים להיות ולהישאר במוסדות שהוכנו במיוחד עבורם
5	4	3	2	1	8. הממשלה צריכה לטפל באנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	9. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים מוטרדים
מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	10. לא מצפים מאנשים עם צרכים מיוחדים לבצע משימות כמו שמצפים מאנשים רגילים

5	4	3	2	1	11. אנשים עם צרכים מיוחדים מאושרים כמו אנשים רגילים
5	4	3	2	1	12. אדם עם צרכים מיוחדים לרוב לא יכול לנהל חיים נורמליים
5	4	3	2	1	13. כמעט בלתי אפשרי לאדם עם צרכים מיוחדים לנהל חיים נורמאליים
5	4	3	2	1	14. עלינו לא לצפות הרבה מאנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	15. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים לרוב להיות לבד
5	4	3	2	1	16. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים לנעוץ יותר מהר מאנשים רגילים
5	4	3	2	1	17. אין ביכולתם של אנשים עם צרכים מיוחדים לנהל חיים חברתיים באופן טבעי
5	4	3	2	1	18. רוב האנשים עם צרכים מיוחדים מרגישים שהם פחות טובים ביחס לאנשים רגילים
5	4	3	2	1	19. עליך להיות זהיר בהתבטאויותיך כאשר אתה נמצא במקום בו נוכחים אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	20. בד"כ הבעות הפנים אצל אנשים עם צרכים מיוחדים הפכפכות (מצב רוח הפכפך)

10. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את מידת ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. איני מסכים שבני/בתי יתחתן/תחתן עם מישהי/מישהו ממשפחה שיש בה בן/בת עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	2. איני מסכים ליצור קשרים חברתיים עם משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	3. איני מרגיש בנוח בחברת משפחות של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	4. קשה לי להרגיש קרבה מעמית שיש לו בן עם צרכים מיוחדים כמו שאני מרגיש כלפי שאר העמיתים
5	4	3	2	1	5. לא אכפת לי באם תגור לידי אחת המשפחות של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	6. אני נוטה לעזור למשפחות שיש בהם אנשים עם צרכים מיוחדים אפילו אם לא בקשו עזרה
5	4	3	2	1	7. משפחות שיש בהם אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים ליהנות מיחסים חברתיים, כמו כל המשפחות
5	4	3	2	1	8. משפחה שיש בה אנשים עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, מחשש שבנם ידביק את הילדים
5	4	3	2	1	9. משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, מחשש למבטי האחרים כלפי בנם
5	4	3	2	1	10. משפחה שיש בה אדם עם צרכים מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, בגלל ההתנהגות השונה של

					בנם מהתנהגותם של ילדים רגילים
5	4	3	2	1	11. משפחה שיש בה אדם עם מיוחדים צריכה לבודד את עצמה מהקהילה ככל האפשר, בגלל ההתנהגות האלימה של בנם
5	4	3	2	1	12. צריך לעודד משפחות שיש בה אדם עם מיוחדים להשתלב בחברה ולנהל חיים נורמאליים
5	4	3	2	1	13. אני מרגיש נבוך באם מזמינה אותי משפחה של ילד עם צרכים מיוחדים לאירוע חברתי
5	4	3	2	1	14. קשה לי להכיר את חבריי ומכריי לאדם שיש לו ילד עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	15. צריך להבטיח למשפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים ליהנות מאותן זכויות של המשפחות האחרות
5	4	3	2	1	16. אפשר לסמוך על משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים לטפל בבן שלי
5	4	3	2	1	17. משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים אינן יכולות לשלוט בחיים שלהן כמו שאר המשפחות
5	4	3	2	1	18. משפחות שיש בהן אדם עם צרכים מיוחדים אינן מפחידות את השכנים שעובדים וגרים באותה שכונה

11. להלן מספר משפטים שמכילים דעות ועמדות כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים. קרא כל משפט בעיון, בחר את מידת ההסכמה הקרובה ביותר לעמדתך והקף את המספר בעיגול. ענה על כל השאלות:

מסכים מאוד	מסכים	מסכים במידה בינונית	לא מסכים	לא מסכים בכלל	
5	4	3	2	1	
5	4	3	2	1	1. האנשים הבריאים מרגישים מאויימים כאשר אדם עם צרכים מיוחדים ממלא אותם תפקידים שהם ממלאים
5	4	3	2	1	2. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים להיות דייקנים בעבודה לא פחות מעמיתיהם הבריאים
5	4	3	2	1	3. יכולת היצור והפריור של אנשים עם צרכים מיוחדים יכולה להיות שווה לזו של עמיתיהם הבריאים
5	4	3	2	1	4. בד"כ העובדים הבריאים אינם נוטים ליצור קשרים עם עמיתיהם עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	5. התסכול שסובלים ממנו עם צרכים מיוחדים כשהם לבד, גדול יותר מהתסכול שסובלים ממנו במקום עבודה מוגן
5	4	3	2	1	6. העסקת אנשים עם צרכים מיוחדים בתוך העסק, תפחית ממקומות עבודה של עובדים אחרים
5	4	3	2	1	7. אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים לרכוש מיומנויות חברתיות מתאימות בעסקים שהם בתחום התעשייה והמסחר
5	4	3	2	1	8. רוב העובדים בעסק מתנגדים ליחס המיוחד שניתן לאנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	9. העבודה בעסקים בתחום התעשייה והמסחר נותנת לאנשים עם צרכים מיוחדים הזדמנות לחיות חיים נורמליים
5	4	3	2	1	10. סביבת המפעל גורמת לחוסר תשומת לב כלפי אנשים עם צרכים מיוחדים ולעיכוב השלבים הקשורים בלימוד המקצוע

5	4	3	2	1	11. לא ניתן לספק הכשרה מקצועית מתאימה לאנשים עם צרכים מיוחדים באותו עסק
5	4	3	2	1	12. רוב הורי אנשים עם הצרכים המיוחדים מעדיפים שהם יעבדו בעסקים מוגנים
5	4	3	2	1	13. בעסקים בתחום המסחר והשירותים יש אותה רמת התקדמות בקשר להעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים כמו בעסקים המוגנים
5	4	3	2	1	14. העסקת אדם עם צרכים מיוחדים משפרת, לפעמים, את המצב הנפשי של העובדים בעבודה
5	4	3	2	1	15. יכולת היצור של העובדים תושפע לרעה כאשר הם עובדים עם אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	16. העבודה בסביבת אנשים בעלי צרכים מיוחדים תגרום לאי נוחות לרוב העובדים
5	4	3	2	1	17. מעסיקים מודאגים מהעסקת עובדים עם צרכים מיוחדים בעסק, מחשש שזה יוביל לירידה ביצור הכולל של העסק.
5	4	3	2	1	18. השכר שמקבל העובד עם הצרכים המיוחדים בעסק יסייע לו לשפר את איכות חייו
5	4	3	2	1	19. העובדים עם צרכים מיוחדים סובלים מקשיים בהגעה לעבודה וחזרה ממנה
5	4	3	2	1	20. אנשים עם צרכים מיוחדים אינם משתלבים חברתית עם רוב העובדים
5	4	3	2	1	21. אנשים עם צרכים מיוחדים יכולים דרך תמיכה הולמת להיות עובדים רגילים
5	4	3	2	1	22. סביבת העסק תגביר מיכולת היצור של אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	23. בד"כ המעסיקים מנצלים אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	24. אנשים עם צרכים מיוחדים נוטים להיעדר הרבה מהעבודה
5	4	3	2	1	25. ההכשרה במקום העבודה בעסק הממוקם ליד מקום מגורים, יהיה יעיל במיוחד עבור אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	26. לא ניתן להפיק תועלת מהכשרת אנשים עם צרכים מיוחדים בעסק, כי יש להם קושי במילוי מגוון תפקידים
5	4	3	2	1	27. בדרך כלל בעלי עסקים לא מפגינים התלהבות ורצון בהעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים
5	4	3	2	1	28. הקושי של העובדים להסתגל בעבודתם בחברת אנשים עם צרכים מיוחדים יפחת בסביבת מקום העבודה
5	4	3	2	1	29. לא ניתן להביא אדם בעל צרכים מיוחדים המקבל הכשרה לעבוד בעסק
5	4	3	2	1	30. תקשורת עם אנשים בעלי צרכים מיוחדים בעסק מעודדת יחס חיובי מצד שאר העובדים
5	4	3	2	1	31. עדיף להכשיר אדם עם צרכים מיוחדים בסביבה טבעית ואישית מאשר להכשיר אותו בתוך העסק
5	4	3	2	1	32. אפשר להכשיר אנשים עם צרכים מיוחדים לעבודה תחרותית בתוך העסק

Abstract

Research participants were sampled in a stratified sample from 14 villages and towns, representing women and men from Arab society in Israel, relative to the geographical distribution of the Arab population in the northern, central and southern regions of Israel and relative to the size of the village or town in which they lived.

There were 1,070 participants: 400 employers from the private sector, 400 employees working in private sector businesses and 270 parents from families with one or more children with intellectual development disabilities. The research was prompted by a lack of studies investigating the issue of employment for the mentally challenged in Israel in general and especially in the Arab population. The research aimed to provide a response to the lack of information on this issue and to investigate three issues relating to this subject:

1. Investigation of attitudes of the Arab population in Israel (employers, employees and parents of mentally challenged individuals) with regard to the possibility of employment for these individuals in the private sector.
2. Examination of the influence of socio-demographic characteristics, the knowledge concerning intellectual development disabilities, the stigma and prejudices towards people with intellectual development disabilities and the contact with them on the attitudes of the Arab population in Israel (employers, employees and parents of individuals with intellectual development disabilities) towards the employment of these people.
3. Analysis of the difficulties and the blocks that hinder the employment of people with intellectual development disabilities

This study belongs to a layer of studies on the micro-level and environment and clarifies attitudes concerning the issue of the integration of individuals with intellectual development disabilities in society and in the workplace among families who have such a child, and employers and employees in the work force from Arab society in Israel.

According to the research sample it appears that among Arabs in Israel the percentage of intellectually disabled at a mild or moderate level, who are not employed in institutional work and do not work in the private sector (as represented in the sample of families with intellectually disabled children) stands at 31% (37 out of 118 individuals with intellectual development disabilities), while 42% (49 out of 118) have

an employment solution in the framework of treatment and rehabilitation centers that can be defined as “occupation without purposeful work”. On the surface it appears that as a rule, for most of the parents they have no perceptual block regarding the importance of work for their children’s lives. Yet, is this purely a declarative perception, a sort of “wishful thinking” expressing the parents’ recognition that integration of the child who is mentally challenged in a workplace is an indication of success that they would be happy to achieve (however in existing conditions for some of them it is clear that to achieve this would be beyond their powers).

In conclusion a micro-level analysis of the perceptions and attitudes of parents in families where there is an individual with intellectual development disabilities, concerning work possibilities for this population, indicates that this group is a weak link that should be reinforced as detailed in the recommendations section. A second conclusion indicates that the state has not succeeded in standing up to its commitments regarding people with intellectual development disabilities in Arab society. Out of all the employment solutions that the state has managed to organize, the proportion of placements which are less suitable and less desirable for people with intellectual development disabilities at a mild or moderate level is far too high. The fact that this failing is in line with the desires and preferences of parents is irrelevant, if the parents perception is not fitting for the good of their mentally challenged children (as noted at a mild or moderate level) actions should be taken to educate and improve parents’ attitudes and aspirations.

The research findings also show that participants had low-medium positive perceptions of people with intellectual development disabilities. This is a trend to improvement in the previously negative image of the mentally challenged in Arab society that was reported in the previous decade. In comparison between the three researches groups (employers, employees and parents) it transpired that parents of mentally challenged children express attitudes that are least positive. This finding is consistent with previous research and naturally points up the need for a deeper investigation. Given the findings of this study, we recommend that a support group should be formed for the parents of children with intellectual development disabilities. A unique program should be constructed for this purpose, taking into account the social and cultural character of Arab society.

We also suggest that thought should be given to ways in which to expand the range of solutions for genuine employment while reducing the perception of treatment centers as the default solution. Consideration should be given together with the welfare departments in local Arab governments to providing new solutions for this problem. Moreover it is recommended that a program should be constructed beyond the special education settings to prepare children for integration in the workplace. The model of “transitional employment” should be investigated to improve employability under less demanding conditions. Efforts should be invested to find suitable employers (employment agencies in Arab society characterized by motivation to invest in building readiness for work life) and within the family itself if it has a business, to allow temporary and part-time work in preparation for absorption in permanent work positions.

Arabs with intellectual development disabilities in the jobs market: Attitudes and the blocks they engender

Dr. Khaled Abu-Asbeh

Al-Quasemi Academic College,

Center for Research of Educational and Social Research

Baka-al-Gharbia



This work was supported by a grant from Shalem Fund for Development of
Services for People with Intellectual Disabilities in the Local Councils in
Israel

2016

קרן שלם / 145/2016