

”בזכות ולא בחסד”

התפתחות קריירה לאנשים עם מש”ה בתעסוקה בשוק העבודה התחרותי

גב' מרגלית פילר, סמנכ”ל שירותי קהילה, עמותת אלווין ישראל.
ד”ר מיכל פוקס- וילף, עו”ס, מנהלת סניף חיפה והצפון – עמותת אלווין ישראל.

תודה מיוחדת לעו”ס טובה פנקס, סניף ירושלים, על הסיוע בכתיבת המאמר.

2018

מבוא

סוגיית השתתפותם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, בכל תחומי החיים תופסת מקום הולך וגדל לאורך העשורים האחרונים בקרב גורמים חברתיים ומדיניים, כחלק ממגמה עולמית הנוגעת בהשתתפותם של אנשים עם מוגבלות. השינוי בעמדות בא לידי ביטוי גם בחקיקת חוקים ותקנות לשוויון זכויות ובאשרור אמנת האו”ם לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות. במקביל לתהליכי החקיקה דורשים ארגוני הנכים הכרה בזכויותיהם כאזרחים שווי זכויות בחברה. תמורות אלו באות לידי ביטוי גם בחזונה של עמותת אלווין ישראל, המושתת על ערכים כאמונה באדם וערך החברה הצודקת, ”חברה בה כל אחד מאתנו שואף לקבוע את עתידו ואורחות חייו” (חזון אלווין ישראל, 2010).

עמותת אלווין ישראל, שהוקמה בשנת 1984, מפעילה תמיכות וכלים מגוונים עבור 4200 ילדים, צעירים ובוגרים עם מוגבלות ברחבי הארץ. השירותים ניתנים בתחומי החינוך, הדיור, תכניות המעבר לצעירים והתעסוקה. בתהליכי הכנה והשתלבות לעולם העבודה מלווה העמותה מעל לאלפים חמש מאות צעירים ובוגרים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (מש”ה) ומסייעת בהשתלבותם במקומות העבודה בשוק התחרותי.

בשנת 1984 יזמה עמותת אלווין ישראל את הפעלת מודל 'תעסוקה נתמכת' בישראל. מודל עבודה זה התפתח בארצות הברית, כמודל תעסוקה אלטרנטיבי לתוכניות התעסוקה המסורתיות, שלא הצליחו לשלב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק החופשי.

לאורך השנים פיתחנו והתאמנו את מודל העבודה של תכנית "תעסוקה נתמכת", בהתאם להתקדמות התפיסות המקצועיות ובהתאם לתנאי שוק העבודה בישראל. במהלך העבודה המשותפת עם עובדים עם מש”ה עלו מספר תובנות מרכזיות. החשובה שבהן היא כי אדם עם מגבלה שכלית התפתחותית עובד 'בזכות ולא בחסד' והינו עובד משמעותי וחיוני בבית העסק בו הוא מועסק. בנוסף, לעובדים עם מש”ה הרצון והיכולת לשדרג תחומי עיסוק ולפתח קריירה. כמו כן, למדנו כי תלמידים עם מש”ה, שנחשפו לתוכניות מעבריות לעולם העבודה, השתלבו כבר בראשית דרכם התעסוקתית בעבודה בשוק התחרותי, ללא צורך בהכשרה במרכזים מוגנים. על מנת לאפשר הרחבת תהליכים אלו החברה נדרשת לשינוי אדפטיבי, שמשמעותו היא לקיחת אחריות והתאמת עצמה וסביבתה לכלל אזרחיה, לרבות אנשים עם מוגבלות שכלית. עמותת אלווין ישראל לקחה על עצמה, עם שותפים לדרך, להוביל תהליכי שינוי עמדות חברתיות כלפי עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, תוך פיתוח התאמות ומענים נדרשים.

במאמר זה נתייחס למודלים ולמגמות פורצות דרך בנוגע להעסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה בקהילה. נתייחס לשינויים שחלו בתפיסות, בגישות ובמודלים שליוו אותנו בעבודתנו ונרחיב על הטמעת מודל אוריינטציה עתיד (Seginer, 2005; 2009; 2012), שהיווה בסיס לפיתוח מסלול קריירה אישי רב- שלבי לאדם עם מוגבלות שכלית. כמו כן, נתייחס במאמר ליצירת תכניות התערבות מעבריות לתלמידים, כבסיס לבניית הזהות התעסוקתית ותחושת מסוגלות עצמית תעסוקתית. נדגיש גם את מקומה של האחריות החברתית ביצירת שוויון זכויות והזדמנויות בתעסוקה, באמצעות יצירת הנגשות והתאמות, כגון קידום חקיקה ופישוט חוקי עבודה ("הזכויות שלי כעובד"- חוברת הסבר, אלווין ישראל, 2014).

גישות ועקרונות מובילים בהשתלבות של אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה

עבודה וקריירה הם מתפקידי הליבה של האדם בבגרותו בעולם המערבי (Seginer, 2005; 2009). השתלבות בעבודה מהווה את אחת ממטרות החיים המרכזיות של מרבית האנשים הבוגרים (פוקס-וילף, 2007).

העבודה ממלאת תפקיד מכריע בחיי האדם הבוגר. הגישה החברתית- פסיכולוגית רואה בעבודה כבעלת תרומה משמעותית לתחושת הזהות העצמית של האדם, כתחושת הצלחה וההישג, מסוגלות עצמית, מסוגלות תעסוקתית וערך עצמי וכן כמאפשרת פעילות גומלין חברתית (Warr, 1987; Jakobsen, 2001). שיעור האנשים עם מוגבלות המועסקים בשוק החופשי נמוך משמעותית מאוכלוסיית המועסקים ללא מוגבלות. כך גם בנוגע להכנסות מעבודה (פלדמן ובן-משה, 2007). השתלבות בעולם העבודה, במיוחד עבור אנשים עם מוגבלות שכלית, מפחיתה גם הדרה, מעבר להיבט של צמצום הפערים בהכנסות (Griffin, D., Rosenberg, H., Cheyney, C., 1996; Greenberg, B.).

אנשים עם מוגבלות בכלל ואנשים עם מוגבלות שכלית בפרט, חווים חסמים רבים בניסיונם להשתלב בשוק העבודה התחרותי. חסמים אלו עשויים לנבוע ממאפיינים אישיים ומאפיינים נוספים כגון: העדר תחושת מסוגלות תעסוקתית, העדר חשיפה לאפשרויות תעסוקה, מאפייני העיסוק והעדר כלים ומיומנויות להשתלבות בשוק העבודה. חסמים אלו יכולים גם לנבוע מעמדות וסטיגמות חברתיות כלפי אנשים עם מוגבלות וממחסומי גישות פיזיים, קוגניטיביים וכדומה (אברהם, 2010).

במהלך העשורים האחרונים חלו שינויים משמעותיים בגישת החברה והמדינה לאנשים עם מוגבלות. מהתמקדות בעקרונות שהתבססו על התפיסות המסורתיות כדוגמת המודל הרפואי, העוסקות בתיאור המגבלה, בהעדר יכולות, בתיוג ובדרישות להתאמת האדם עם המוגבלות לסטנדרטים של החברה (Braddock & Parish, 2001), הסית המודל החברתי את המוקד למוגבלותה של החברה. גישת המודל החברתי דגלה באחריות החברה להסרת חסמים פיזיים וחברתיים ולהתאמת הסביבה לצרכי האדם עם המוגבלות, לשם מתן הזדמנות שווה למימוש זכויותיו ולהשתלבותו בכל תחומי החיים בחברה (Oliver, 1996). מעבר זה חייב חשיבה מחודשת על גישות השיקום ועל השירותים הניתנים בפועל, לאור שימת דגש על רצונות האדם ומימוש עצמו בתחומי החיים השונים בכלל ובעבודה וקריירה בפרט.

גישת הזכויות, שהתפתחה בהמשך למודל החברתי, רואה את תפקיד המדינה כמאפשרת את הזכות להשתתפות מלאה בחברה, עם שונות ונבדלות בין אזרחיה, תוך מתן הזדמנות שווה ללקיחת חלק בכל תחומי החיים. רימרמן וארטן-ברגמן (2005) הדגישו במאמרם שינוי נוסף

שהובילו הגישות החדשות יותר, שעיקרו במעבר מ"גישת החסד" ל"גישת הזכויות", הגורסת שמימוש זכויות כרוך בפיתוח מדיניות לטיפול מערכתי בחסמים הפיזיים והחברתיים. השינוי בתפיסות ובמדיניות החברתית כלפי אנשים עם מוגבלות, בא לידי ביטוי גם במעבר מ"חקיקה סוציאלית" ל"חקיקת זכויות". חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בא "להגן על כבודו ועל חירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה... תוך מיצוי מלוא יכולתו" (פרק א', סעיף 2). סעיף 8 לחוק שוויון הזכויות לאנשים עם מוגבלות אוסר על אפליית אנשים עם מוגבלות בפרמטרים שונים המוכרים מחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה (מור, 2012). בהמשך נחקקו ועודכנו חוקים רבים, ביניהם תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (התשס"ב 2006), המתייחסות להשתתפות המדינה במימון התאמות (פלדמן ובן משה, 2007); חוק לרון משנת 2009, המתייחס למקבלי קצבאות נכות המשתלבים בתעסוקה ועוד, בדו"ח לרון צוין כי "תחום התעסוקה מהווה, לדעת הוועדה, גם בסיס ויסוד לשיפורים במרבית התחומים האחרים. לשילוב נכים בעבודה יש חשיבות שחורגת מתרומת התעסוקה לקידום ריווחתם הכלכלית. השילוב בעבודה נותן תוכן לחייו של כל אדם, לרבות האדם עם המוגבלות, משפר את הרגשתו, את ערכו בעיני עצמו ואת כבודו העצמי וכן תורם לשיפור איכות חייו, לשינוי ביחס הציבור אליו ולהכרה בו כחלק אינטגרלי ותורם לחברה" (לרון, 2005).

ארטן-ברגמן ורימרמן (Araten-Bergman & Rimmerman, 2009) התייחסו, אף הם, במחקרם למקום ההולך וגדל שתופסת סוגיית השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה החופשי במדיניות הציבורית בישראל. מדבריהם עולה כי התעסוקה הינה אחד מן התחומים המובילים בעיצוב המדיניות הנוגעת לאנשים עם מוגבלות. מעבר לפגיעה, הבאה לידי ביטוי בהדרתם של אנשים עם מוגבלות משוק העבודה, הפוגעת באנשים עצמם, סוגיה זו הינה בעלת השפעה על החברה כולה, לאור הפסד כוח אדם רב בשוק העבודה ועומס תקציבי מיותר המוטל על המשק כולו. רימרמן וארטן-ברגמן (2005) הדגישו את חשיבותה הרבה של השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, עם תמיכות והכשרות שיאפשרו את העסקתם בשוק הפתוח.

בהמשך לחקיקה המשמעותית בתחום המוגבלות, לאשרור אמנת האו"ם לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות ולהגדרת מדיניות המקדמת הכלה חברתית של אנשים עם מוגבלות, הובילו משרדי הממשלה השונים וגורמי הרווחה ברשויות, לצד שותפיהם לדרך-בראשם האנשים עם המוגבלות עצמם, את השיח שהוביל לפיתוח יוזמות ותכניות להרחבת העסקת אנשים עם מוגבלות במגזר הפרטי והציבורי.

השיח הציבורי התמקד, לאורך שנים רבות, בהגדרה עצמית ובגישת הזכויות בהתייחסות לאנשים עם מוגבלות פיזיות בעיקר, לאור היותם מובילי המאבק. בעשור האחרון הורחב השיח גם לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. במקום ההסללה למרכזים תעסוקתיים סגרגטיביים עם סיום הלימודים, ללא אפשרות אמיתית לבחירה, הובנה מערך שירותים, שכלל תכניות מעבריות לצעירים עם מוגבלות שכלית, המכונות צעירים עם מוגבלות שכלית למגוון תפקידים חברתיים ותעסוקתיים בבגרותם, עוד בהיותם תלמידים בתיכון. לצד תכניות אלו הובנו תכניות המשך, המלוות בוגרים עם מוגבלות שכלית בשלבים מתקדמים יותר במעגל החיים, בפיתוח מסלול קריירה אישי ובהכשרות מקצועיות, טרם ובמהלך השתלבותם בהשמה בשוק הפתוח.

מודלים להשתלבות של אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה בקהילה

מודל התעסוקה הנתמכת התפתח בארצות הברית, כמודל תעסוקה אלטרנטיבי לתוכניות התעסוקה המסורתיות, שלא הצליחו לשלב אנשים עם צורך בתמיכות מרובות בשוק החופשי.

עמותת אלווין ישראל הייתה מן הארגונים הראשונים שהפעילו בארץ תכניות השמה בשוק העבודה לאנשים עם מוגבלות שכלית והנמכה קוגניטיבית, עוד מסוף שנות ה-80. בתחילת הדרך התבסס המודל על עקרונות של השמה קבוצתית (בין 8-10 אנשים עם מוגבלות), עם מדריך צמוד, במפעל בינוני עד גדול, בשלב זה עדיין ללא יחסי עובד מעביד. עקרונות מודל זה היוו בסיס ללמידה, לפיתוח ולמיסוד דרכי העבודה בהפעלת תכנית התעסוקה הנתמכת בקהילה בישראל.

תכניות ההשמה הוותיקות על בסיס השינוי בתפיסת השתתפות אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה בכלל ובתחום התעסוקה בפרט: מעבר מעבודה במסגרת סרגטיבית להשתלבות בשוק העבודה הפתוח. המודל שפותח באותה תקופה כלל הקניית מיומנויות עבודה וכישורי חיים טרם כניסה לעבודה. לצד הכנת המשתתפים לתהליך, הושקעו מאמצים באיתור ושכנוע מעסיקים לקבל לעבודה אנשים "עם פיגור שכלי". כמו כן, נדרשה הכנה בקרב עובדי בית העסק הקולט, במטרה להקל על כניסתם לעבודה של העובדים עם המוגבלות השכלית. על אף שגובשה אסטרטגיה של "כדאיות עסקית", דיווחו מרבית המעסיקים על קליטת העובדים מתוך רצון "לתרום לחברה", "שליחות" וכיו"ב. חלק גדול מן המעסיקים דיווחו על היכרות וקשר קודם עם אדם עם מוגבלות שכלית, או מוגבלות אחרת, שהביאם להחלטה על קליטת העובד עם המוגבלות. מרבית העובדים עם המוגבלות השכלית השתלבו במגוון רחב של עבודות לא מורכבות, מתוך חוסר אמון של מרבית המעסיקים ביכולתם להשתלב או לעסוק בעבודות מורכבות יותר (גיוינט-מכון ברוקדייל, 2003).

תכנית תעסוקה נתמכת היוותה לאורך שנים רבות חוליה תעסוקתית אחת ברצף שרותי תעסוקה (מרכז יום, מע"ש ותעסוקה נתמכת). האנשים, ששהו במסגרות סרגטיביות, התקשו לקבל את השינוי הכרוך בעזיבת המסגרת המוגנת. נוצרה חרדה בקרב מקבלי השרות ובני משפחותיהם בהקשרים של קבלת הקהילה את האדם, חשש מסיכונים בנסיעה בתחבורה ציבורית והתניידות עצמאית, כמו גם חשש מסיכונים בטיחותיים הקשורים לכושר שיפוט, חשש מניצול בעבודה ועוד. עלו חרדות בהקשרים של חשש מאובדן דמות המדריכה/ה הסמכותית/ה והקבועה/ה, שליווה/ה את האדם במרכז המוגן. עלו גם חששות מבידודות, בשל התנתקות מקבוצת השווים וחששות מחוסר יכולת לבצע את העבודה בהתאם לדרישות המעסיק ומחוסר יכולת להתנהל עצמאית בסביבת העבודה.

החששות המרכזיים שעלו מן המעסיקים נבעו מהקושי להאמין שאדם עם מגבלה שכלית יוכל לעבוד ולבצע את המשימות הנדרשות, לצד חשש משמעותי מחוסר יכולת לוויסות רגשי ומהתפרצויות אלימות.

הצוות עצמו ראה ביציאה לעבודה עם קבוצה בתוך מפעל ירידה ממעמד ה"מדריך/ה-מורה" לסטטוס של עובד/ת מפעל. איש הצוות נדרש לעבוד כעובד במפעל, על מנת להיות "Modeling" למקבלי השירות. הצוות התקשה להתגייס למשימה החדשה ונדרשה עבודה רבה עם אנשי צוות "חלוצים", שייאותו לקחת חלק במשימה זו.

מקבלי השרות שהצטרפו לקבוצת הראשונות של השמה בקהילה היו, ברובם, אנשים עם יכולות תעסוקתיות גבוהות ומשאבים אישיים ומשפחתיים רבים. הצוות המלווה נדרש לתת לוי אינטנסיבי למועמד לעבודה, למשפחתו ולעמיתיו במקום העבודה, תוך שימת דגש על הכנת האדם עם המוגבלות השכלית לסביבת העבודה ולדרישותיה. המעסיקים זכו לתיווך ולווי מקצועי של

המדריך והארגון כולו לאורך כל תקופת ההשמה. תקופה זו לא אופיינה עדיין בחוקים שהסדירו את המעמד החוקי של עובדים עם מוגבלות. שכר העובדים אמנם הותאם לתפוקה, אך לא התקיימו יחסי עובד-מעביד ישירים (ג'וינט-מכון ברוקדייל, 2003).

מודל תעסוקה נתמכת עבר תהליך של אדפטציה למאפייני שוק העבודה המקומי. ממודל קבוצתי נעשה מעבר למודל של מתן מענים פרטניים, מבחינת סוגי העיסוק, סביבות העבודה הרלוונטיות וכו'. לדוגמא, בעיר ירושלים, מרבית מקומות העבודה שאותרו וקלטו אנשים עם מוגבלות שכלית לעבודה בעיר היו מקומות קטנים יחסית, המשתייכים למגזר הפרטי ולתחום המסחר והשירותים, עקב מיעוט מפעלים תעשייתיים. מקומות אלו העסיקו עובד, עד שני עובדים עם מוגבלות. מעבר להיבטי כוחות השוק, נרכשה תובנה נוספת לגבי הקבוצה כשלב מעברי להשתלבות בתעסוקה פרטנית, המותאמת יותר לרצונותיו של הפרט, בהמשך תהליך התפתחותו המקצועית. תפקיד יועצי ההשמה שינה אף הוא את פניו והתמקד, בין השאר, באיתור המעסיקים ובחיפוש המשרות שכוונו ל"תפירת חליפה אישית" לאדם, בהתאם לתחומי עניין שהכיר והעלה המועמד לעבודה. בתהליך הליווי והמעקב של יועץ ההשמה, הושם דגש רב יותר על השתלבות בעבודה ופחות על ראייה רחבה, מקצועית עתידית-התפתחותית.

התפתחות התכנית פתחה צוהר להסתכלות חדשה של הצוות המקצועי על מקבלי השירות. את מקומם של העובדים שהשתלבו בעבודה בקהילה, שנחשבו עד כה כבעלי יכולות תעסוקתיות גבוהות, מילאו עובדים אחרים במע"ש, שעד אותה עת הוערכו על ידי הצוות כאנשים עם יכולות תעסוקתיות נמוכות. הצוות למד כי ככל שיציב רף גבוה יותר, האנשים ישאפו וגם יגיעו אליו.

בסוף שנות ה-90 התחדדה ההבנה כי על מנת שאנשים עם מוגבלות שכלית יזכו להזדמנות הוגנות בעבודה, נדרשת חשיפה והיכרות עם עולם העבודה כבר בשלבי חיים מוקדמים יותר. הן הלמידה 'בשטח' והן הספרות שיקפו כי תהליך גיבוש זהות תעסוקתית אישית מתפתח בחיי האדם בגיל ההתבגרות (Seginer, 2005). עמותת אלווין ישראל יזמה בשנת 1996, בשותפות עם עיריית ירושלים ובתי הספר לחינוך המיוחד בעיר את תכנית +18, שפתחה בפני צעירים עם מוגבלות שכלית הזדמנויות לחשיפה ולהתנסות בשוק העבודה, כחלק מגיבוש זהות תעסוקתית אישית, מחוץ לכותלי בית הספר "המוגן". תכנית זו, שהיוותה בסיס ידע לפיתוח תכניות מעבר לעולם העבודה, הוכיחה כי תלמידים עם מוגבלות שכלית שעברו חשיפה והתנסות בשוק העבודה, בשנות התיכון המאוחרות, השתלבו ישירות ובהצלחה במקומות עבודה בשוק התחרותי. בפיתוח המודלים החדשים של תכניות המעבר לצעירים כבר בלטה ראייה תעסוקתית-התפתחותית, המדברת על התפתחות מקצועית של העובד בתחום העיסוק ועל תכנון ופיתוח מסלול קריירה תעסוקתית.

חיבור קהילת המעסיקים הציבוריים והפרטיים לתהליך, הינו נדבך חשוב בהובלת השינוי התפיסתי בחברה הישראלית לגבי השתתפותם של אנשים עם מוגבלות שכלית בשוק העבודה. בין המעסיקים שלקחו על עצמם להוביל את השינוי ניתן למצוא את כנסת ישראל, בית המשפט העליון, חברת החשמל, ארומה ישראל, רשת מלונות דן, רשת מלונות פתאל, נעמ"ת ועוד. ניכר היה כי המעסיקים, בתמיכת הצוות המקצועי המלווה, משקיעים מאמצים רבים בהתאמת סביבת העבודה לעובד.

הידע והניסיון שנצברו, סייעו להרחיב את עקרונות ההשמה לקהלי יעד נוספים (אנשים עם מוגבלות פיזית, עם מוגבלות חושית, עם אוטיזם ועם לקויות למידה). לאור הניסיון שהצטבר בארגון בסיוע לאנשים עם מוגבלות שכלית בהשתלבות בעבודה בשוק הפתוח, נתבקשנו על ידי משרד הרווחה וארגון תב"ת להטמיע את מודל תעסוקה נתמכת בקרב מסגרות תעסוקה סגרגטיביות, בארגונים נוספים ברחבי הארץ.

יחסי עובד ומעביד בדרך לפיתוח קריירה

בשנת 2005 הוקם פורום פ"ת (פיתוח תעסוקה) - פורום ארגונים העוסקים בהשתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. מטרת הפורום הינה לקדם מדיניות וחקיקה המעגנת את זכויותיו של עובד עם מוגבלות בכלל ושל העובד עם מוגבלות שכלית בפרט, בשוק העבודה. הפורום יזם וקידם תהליכי חקיקה. עם שותפים מארגון "בזכות", מנציבות לשוויון לאנשים עם מוגבלות, ממשרדי ממשלה ומנציגי ארגוני נכים, פעלנו לקידום קביעת תקנות שכר מינימום מותאם וחקיקת חוק המשתקם - חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007 ('יחוק אורלב'). תקנות שכר מינימום מותאם והעסקה ישירה תוקנו ויושמו, לאור ההבנה שאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית השתלבו בשוק העבודה, ללא יחסי עובד מעביד וללא הגנה על זכויותיהם. מנגד, התעורר חשש בקרב המעסיקים מתביעות של אנשים עם מוגבלות ובני משפחותיהם, לדוגמא: הגשת תביעה על ידי עובד/ת שעבד/ה שנים רבות, קיבל/ה תגמול כספי - אך ללא צבירת פיצויים או זכויות כגון הבראה, דמי לידה, ימי חופש, ימי מחלה, הכרה ופיצוי על פגיעה בעבודה ומעמד בביטוח הלאומי כנפגעת/עבודה. שני החוקים הללו הסדירו את מעמדם החוקי של מאות עובדים עם מוגבלות שכבר השתלבו בשוק העבודה וכמובן - את מעמדו של כל עובד חדש. סביב החקיקה החדשה התעורר חשש כבד מאוד בקרב עובדים עם מוגבלות ובני משפחותיהם וכן בקרב הארגונים המלווים, באשר להסדרת יחסי עובד-מעביד ושכר לאנשים עם מוגבלות שכלית שכבר השתלבו בשוק העבודה. העובדים חששו מכך שהם עלולים להיפלט ממקום עבודתם, מטעמים כלכליים ופרוצדוראליים של המעסיקים. לשמחתם ולשמחתנו, רוב העובדים נשארו במקומות בהם עבדו, דבר שחיזק את התמה המרכזית שהובילה אותנו: **העובדים הללו חיוניים בשוק העבודה!**

תמונת עתיד אישית כבסיס לבניית מסלול קריירה תעסוקתית

בניית מסלול קריירה מבוססת על רצונותיו של האדם ועל ראייתו הסובייקטיבית את תמונת עתידו (Seginer, 2009). מודל אוריינטצית עתיד מקבל משנה- תוקף במעברי חיים, בהם נדרש האדם לתהליכי בחירה וקבלת החלטות משמעותיות בתחומי חיים עתידיים, ביניהם תחום העבודה והקריירה (פוקס-וילף, 2007). למדנו כי בקרב חלק מן האנשים עם מוגבלות שכלית ישנה תמונת עתיד לא מפותחת על עתידם התעסוקתי, הן בשל העדר ידע והיעדר חשיפה והתנסות בעולם העבודה והן לאור התפתחות בסביבה ששיקפה חוסר אמון ביכולותיהם התעסוקתיות ולא סיפקה התאמות רלוונטיות. כל אלו ועוד הובילו לכך כי מרבית הדימויים שפיתחו חלק מהאנשים עם מוגבלות שכלית על עתידם לא היו מפותחים דיים, ללא תמונת עתיד מוחשית וברורה שניתן לפעול למימושה. הספרות המקצועית, שהצביעה על קשרים חיוביים בין אוריינטצית עתיד לבין תחושת המסוגלות העצמית והאופטימיות בקרב בוגרים עם מוגבלות שכלית (טבת-טובול, 2011), חיזקה את משמעותו של משאב זה.

מודל אוריינטציה עתיד, שהינו מודל מחקרי תיאורטי, עבר תהליכי הבנייה והפשטה. נעשה שימוש ברכיביו של המודל, להבניית השלבים בתכנית האישית של מקבל השרות, כבסיס לתהליך למידת החשיבות של תחום העבודה והקריירה עבור האדם עם המוגבלות השכלית, היכרות עם משאביו, איתור המוטיבציה הפנימית והאמונה ביכולתו להשיג את מטרותיו, מיקוד שליטה פנימי, חשיפה והרחבת הידע על עולם המקצועות- תוך חקירת האפשרויות לבחירה; ולבסוף- קבלת החלטה ומחויבות לאפשרות הנבחרת. עבודת יועצי ההשמה בתכנית תעסוקה נתמכת, על בסיס המודל, אפשרה מתן תמיכות לאדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בבניית תכנית קריירה תעסוקתית רב- שלבית אישית ופיתוח ראייה ארוכת טווח של מסלול התפתחות אישית מקצועית. א. אדם עם מוגבלות שכלית (30), סירב מספר שנים להשתלב בתעסוקה בקהילה כי "במע"ש טוב לו וכולם מכירים אותו והמנהלים אומרים לו שלום..." , הסכים, לאחר תהליך עבודה ממושך עם יועץ ההשמה, להיחשף ולהתנסות בסוגי עיסוק שונים בקהילה. בתחילה התנסה בעבודה במסגרת קבוצת עבודה ב"חוות התבלינים" בבית לחם הגלילית, בה זכה לתמיכת מדריך צמוד ולהמצאות עם קבוצת השווים. בהמשך, הביע רצון להתנסות בעבודה בתחום המטבח באופן פרטני. התכנית האישית, אותה בנה בליווי יועץ השמה, שילבה מטרות תעסוקתיות ומטרות פנאי וחברה, אותן העלה. חשיפה לאפשרויות ולהזדמנויות בשני תחומי החיים העתידיים שהעסיקו את א. אפשרה את הגשמת מטרותיו: השתלבות תעסוקתית כ"עוזר טבח" בארגון גדול, לצד מיצוי אפשרויות פנאי, העשרה וחברה בקהילה, בקבוצת השווים. הצעיר ציין לאחרונה בסיפוק, כי "הוא שמח מאוד על שעובד בעבודה שהוא אוהב ועכשיו הוא גם רוצה ללמוד ולדעת יותר... אולי גם אפייה ודברים מיוחדים כאלו..." - שלב נוסף במסלול הקריירה האישית שלו!

הטמעת מודל אוריינטציה העתיד החלה כבסיס להכנת בוגרים עם מוגבלות שכלית לעולם העבודה וכבסיס לתכנית תעסוקתית אישית. בהמשך הוטמע מודל זה גם בתכניות הצעירים, מתוך ראיית החשיבות של תכניות הכנה ל"יום שאחרי". התכנית "יוצרים עתיד", המופעלת בפריסה ארצית, מאפשרת לתלמידים עם מוגבלות בגילאי 16-21 חשיפה לעיסוקים שונים והתנסות בשוק העבודה, כבסיס לפיתוח ציפיות ולשאיפה להשתלב בקריירה משמעותית שתואמת את רצון האדם.

לצד ליווי העובד עם המוגבלות השכלית בתהליך בניית תכנית אישית לקריירה עתידית, ראינו את מחויבותנו המקצועית גם בהנגשת ובהתאמת המרחבים הקהילתיים בכלל, והתעסוקתיים בפרט, באמצעות קידום מדיניות מקדמת הנגשה על ידי חקיקה. כמו כן, רתמנו את קהילת המעסיקים להכרת נושא הנגישות, לחשיבותו ולהטמעתו בסביבות העבודה. לקחנו על עצמנו להנגיש לשונית חוקי עבודה עבור העובד עם המוגבלות השכלית ועבור המעסיק (אלווין ישראל 2014, חוברת הסבר- "הזכויות שלי כעובד", מסמך בפישוט לשוני), להנגיש את התקנון למניעת הטרדה מינית במקום עבודה ועוד. תהליך הפישוט הלשוני נעשה בעבודה משותפת עם נציגים מבין העובדים עם מוגבלות שכלית, שסייעו בבחירת המינוחים והסמלים, שביטאו באופן הבהיר ביותר את המושגים הרלוונטיים. נציג מבין העובדים עם מוגבלות שכלית בוועדת "פישוט לשוני של חוקי העבודה" ציין כי מעבר ללמידה ולתרומה האישית עבורו- הוא "מרגיש גאה מאוד על כך שהשתתף בדבר חשוב שיכול לעזור לעובדים רבים אחרים". החוברות הופצו בקרב המעסיקים ובקרב עובדים עם מוגבלות. כמו כן, ערכנו סדנאות לחשיפת חוקי העבודה המונגשים לעובדים עם מוגבלות שכלית ולמעסיקיהם. מן המעסיקים ומעובדים ללא מוגבלות שכלית בארגונים שונים, ניתן היה ללמוד

על צורך נרחב ביותר בהנגשה אוניברסלית של החוקים ותקנות הקשורים לעולם העבודה ועל תרומתם לרבים מן העובדים.

השינויים בתפיסות החברתיות ובמדיניות היוו בסיס לשינוי המודלים לעבודה עם אנשים עם מוגבלות בכלל, ועם מוגבלות שכלית בפרט. הושם דגש על הרחבת ההזדמנויות והאפשרויות התעסוקתיות של אנשים עם מוגבלות שכלית בעולם העבודה. החשיפה להזדמנויות ולעולמות תוכן נוספים הקשורים לעבודה, לצד ההצלחות התעסוקתיות והיכולות לסנגור עצמי (ברק, 2015), הביאו למוטיבציה בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית לבחירה ולקבלת החלטות על עתידם, להתפתחות מקצועית, למימוש עצמי, לרצון להשתלבות במגוון סוגי עיסוק ולתנאי שכר וסטטוס הולמים. העיסוק שלנו כאנשי מקצוע השתנה, מתפקיד של הכנת האדם עם מוגבלות שכלית לסביבת העבודה ולדרישותיה, לעיסוק בהתאמת סביבות העבודה לאדם והנגשתן. האחריות למימוש עצמי בעבודה נשארה מוטלת על כתפי האדם, אך סביבת העבודה, התמיכות וההתאמות, עברו לאחריותה של החברה.

מגמות לעתיד

לאחר מעל לשלושה עשורים של ניסיון מצטבר בלוי עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה התחרותי, ניתן לראות כי עובדים אלו חיוניים בבית העסק כשאר עמיתיהם לעבודה. התאמת התוכניות והשירותים הנוגעים בתחום "העבודה והקריירה" עבור אנשים עם מוגבלות שכלית, במעברי החיים מילדות להתבגרות ומתבגרות לבגרות, מאפשרים השתלבות ישירה ומוצלחת בשוק העבודה. המודעות לאחריות החברה להשתתפותם של אנשים עם מוגבלות בתחומי החיים השונים בכלל ומוגבלות שכלית בפרט הולכת ומתרחבת. לקיחת אחריות זו באה לידי ביטוי בחקיקת זכויות, הכוללת התייחסות להנגשות ולהתאמות בהיבטים השונים. לאור כל זאת, ניתן לראות כי מקומם של מרכזי התעסוקה הסגרגטיביים הולך ומצטמצם ובעתיד הנראה לעין לא יהיה בהם צורך.

ההסללה של צעיר עם מוגבלות שכלית לעבודה, בסיום לימודיו התיכוניים, משנה את פניה. לצעירים עם מוגבלות מוצעות כיום מגוון תכניות המשך, בדומה לצעירים בני גילם: התנדבות בצבא או בשירות הלאומי- אזרחי, כמו גם לימודי המשך. מסלול פיתוח הקריירה כולל הכשרות, קורסים מקצועיים, לימודי תעודה ולימודים אקדמאיים, שהוכחו כמסיעים בפיתוח קריירה. לימודי המשך הינם שלב מעברי חשוב גם בחייו של הצעיר עם המוגבלות השכלית. הוכח כי קורסים מותאמים לעיסוקים ספציפיים מסייעים בהשתלבות במקומות עבודה מגוונים ובשדרוג תעסוקתי. החבירה לגופים מקצועיים בקהילה, המכשירים בתחום עיסוקם, והתאמות הקורסים העיוניים והמעשיים על ידנו ועל-ידי גופים נוספים, הובילו לשעורי השמה וליציבות תעסוקתית של בוגרי הקורסים וסייעו בהרחבת אפיקי הקריירה שלהם. מתקיימת חשיבה של גופים העוסקים בהכשרות מקצועיות לבחון כיווני הכשרה נוספים, המותאמים לשוק העבודה העתידי, הדינמי והמתפתח.

ממידע שמצטבר במדינות שונות בעולם, ביניהן בתכניות ייחודיות ולא סגרגטיביות לצעירים עם מוגבלות שכלית, במכללות ובאוניברסיטאות בארה"ב בעיקר, אנו למדים על הצורך בפיתוח ובהרחבת מגמה זו של לימודי המשך אקדמיים גם בארץ. תכניות אלו מעניקות לצעירים עם מוגבלות שכלית, כעמיתיהם ללא מוגבלות, אפשרות של צמיחה, התפתחות ורכישת השכלה וידע.

אנו מאמינים כי לימודים עם קבוצת השווים באקדמיה, עם התמיכות וההתאמות הנדרשות, ללא ספק תורמים להתפתחות האישית ומעניקים כלים התורמים, אף הם, להרחבת ההזדמנויות ולפיתוח פיתוח מסלול קריירה תעסוקתי.

פיתוח קריירה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הינו תהליך המצריך חשיבה מתמדת ומתחדשת כל העת. כשם ששוק העבודה והערכים החברתיים משתנים, כך התשומות הנדרשות מאנשי המקצוע ומן האנשים עצמם משתנות. זהו תהליך הדורש חבירה ובניית תשתיות משותפות בין משרדי הממשלה השונים, קידום חקיקה, הגברת המודעות החברתית ומעל לכל- הגברת מעורבותם של האנשים עם מוגבלות עצמם בהובלה ובהכוונה של תהליכי השינוי.

מקורות:

- אברהם, י. (2010). *חקר הגורמים המשפיעים על מסוגלות תעסוקתית של אנשים עם מוגבלות*. עבודת גמר לתואר מוסמך במדיניות ציבורית, הפקולטה למדעי החברה, בית הספר למדיניות ציבורית, האוניברסיטה העברית, ירושלים.
- אלווין ישראל, (יוני 2014). *"הזכויות שלי כעובד"* - חוברת הסבר. מסמך בפישוט לשוני.
- אלווין ישראל, (2010). *חזון עמותת אלווין ישראל*.
- ברק, ד. (2015). *תנועת נכים ותנועות סינגור בעולם - התפתחות, הישגים, אידיאולוגיה*. סקירת ספרות שנכתבה במסגרת תפקיד המחברת כיועצת אקדמית בתכנית "קבוצות לסינגור עצמי בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית" המתבצעת ע"י אלווין ישראל ובית איזי שפירא, בשותפות עם קרן משפחת רודרמן וקרן הפדרציה היהודית של לוס אנג'לס.
- גיוניט- מכון ברוקדייל, (2003). *הערכת תכנית תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת ע"י אלווין ירושלים*.
- טבת טובול, נ. (2011). *תרומת לימודי המשך באקדמיה לאוריינטציה עתיד, מסוגלות עצמית ואופטימיות בקרב אנשים עם לקויות קוגניטיביות: המקרה של "כפר תקווה"* - דיון מוגן לבוגרים עם צרכים מיוחדים. עבודת גמר לתואר מוסמך, אוניברסיטת חיפה.
- לרון, א. (2005). *דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה*. ירושלים: ממשלת ישראל.
- מור, ש. (2012). *שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בתעסוקה* - מתיקון הפרט לתיקון החברה, עיוני מחקר וכלכלה, משרד המשפטים ל"ה, 97-150.
- ערן, ר., אפרתי, י., אדמון-ריק, ג. (2014). *אמנת האו"ם - בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים, מדינת ישראל*.
- פוקס- וילף, מ. (2007). *חלון לעתיד - מחקר אורך הבוחן את השפעתם של משאבים אישיים וסביבתיים על איכות חיי הפרשים מצה"ל*. חיבור לשם קבלת התואר "דוקטור לפילוסופיה", הפקולטה ללימודי רווחה ובריאות, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת חיפה.

- פלדמן, ד. ובן-משה, א. (2007). אנשים עם מוגבלות בישראל 2007, דו"ח השוואתי : מבט רב שנתי והשוואה בין לאומית. ירושלים : מדינת ישראל, משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
 - פלדמן, ד. ובן-משה, א. (2009). תעסוקה ומצב כלכלי של אנשים עם מוגבלות בישראל בראייה בינלאומית- ישראל 2008. ירושלים : נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.
 - רימרמן, א. וארטן- ברגמן, ט. (2005). חקיקה זכויות נכים ויישומה בישראל-מגמות וכיוונים עתידיים. בטחון סוציאלי, 69, 11-31.
-
- Branddock, D.L., & Parish, S.L. (2001). An institutional history of disability. In: G.L. Albrecht, K. D. Seelman & M. Bury (Eds), *Handbook of disability studies*. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 11-68.
 - Freedman, R., & Fesko, S. (1996). The meaning of work in the lives of people with significant disabilities: Consumer and family perspectives. *The Journal of Rehabilitation*, 62, 49-55.
 - Griffin, D., Rosenberg, H., Cheyney, C., & Greenberg, B, (1996). A comparison of self- esteem and job satisfaction of adults with mild mental retardation in sheltered workshops and supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31, 142-150.
 - Jakobsen, K. (2001). Employment and reconstruction of self. A model of space for maintenance of identity by occupation. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 8, 40-48.
 - Oliver, M. (1996). *From Theory to Practice*. London: Macmillan.
 - Rimmerman, A., & Araten – Bergman, T. (2009). Social Participation of Employed and Unemployed Israelis with Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8(3-4), 132-145.
 - Seginer, R. (2005). *Adolescent future Orientation: Intergenerational transmission and intertwining tactics in cultural and family setting*. In W. Friendmeier., P. Chakkarath, & B. Schwarz (Eds.), *Culture and human development: The importance of cross-cultural research for the social sciences* (pp. 231-251). Hove, England: Psychology Press.
 - Seginer, R. (2009). *Future orientation, Developmental and Ecological Perspectives*. New York: Springer
 - Seginer, R. (2012). *Future orientation*. In *Encyclopedia of Adolescence* (pp. 1096-1102). New York: Springer.
 - Warr, P. (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic press inc.

חוקים שנזכרו במאמר :

חוק שוויון לאנשים עם מוגבלויות, התשנ"ח-1998, ספר החוקים 1658, י"ג בטבת התשנ"ט.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות, התשס"ה-2005 (תיקון), ספר החוקים 2951, י" באדר ב' התשס"ה.

חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים (הוראת שעה), התשס"ז-2007. חוק אורלב

חוק לרון, (2009).

תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשס"ב. (2006)