



מסדוי שלום, לתפודי הדין
للقدوة دي المحوودة العتية
The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils
פיתוח שירותים לאדם עם מונבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות

סקירת ספרות

בנושא:

תעסוקה נתמכת עבור עובדים בעלי

מוגבלות שכלית התפתחותית

הסקירה נכתבה על ידי:

צוות מכלול

יחידת ההערכה והמחקר

קרן שלום



אפריל 2015

קרן שלום/2015/162

תוכן

3	מבוא.....
4	השוואה בין מודלים של תעסוקה נתמכת (מע"ש לעומת עבודה בארגונים).....
9	גורמים המשפיעים על בחירת עבודה אצל אנשים בעלי מוגבלות.....
10	סוג העבודות בהם מועסקים אנשים עם מש"ה.....
11	קבלת עובדים בעלי מוגבלות ומדידת תמיכה חברתית בעבודה.....
12	התאמת תנאי העבודה לעובדים בעלי מוגבלות והחסמים להעסקתם.....
14	רשימת מקורות.....

מבוא

מטרת הסקירה הנוכחית הינה לבחון את המצב הנתון כיום בתחום התעסוקה הנתמכת של עובדים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית (מש"ה), תוך בדיקת יתרונות התעסוקה הנתמכת עבור השמת עובדים עם מש"ה, צרכים וחסרים בתחום. יש לציין כי בשנים האחרונות נצפתה התקדמות רבה בהיבט החקיקה בתחום, והיא מעוגנת בחקיקה בינלאומית (United Nation, 2006; 2012) לפיה לכל אדם, בכלל זה אנשים עם מוגבלות, הזכות להשתלב בתוכניות הכשרה מקצועיות, שירותי השמה והכשרות מקצועיות מתמשכות (גנים, 2014). יתרה מכך, לאנשים עם מש"ה הזכות להשתתף באופן מלא בקהילה, ובתוך כך גם בשוק העבודה החופשי (Dusseljee, Rijken, Cardol, Groenewegen & Curfs, 2011).

כ- 0.5% מהאוכלוסייה הכללית בארץ ובעולם הם אנשים עם מש"ה¹ ברמות תפקוד שונות המצריכות תמיכה וליווי לאורך כל החיים. אנשים עם מש"ה, כמו גם אנשים עם מוגבלויות אחרות, הינם בעלי סבירות נמוכה יותר להשתלב בשוק החופשי, זאת לעומת אנשים ללא מוגבלויות. כך למשל, באנגליה נמצא כי בשנת 2009 רק כ-10% מהאנשים עם מש"ה היו מועסקים בשוק החופשי (Department of Health, 2009), ובהולנד נמצא כי אנשים עם מש"ה הינם בעלי סבירות נמוכה פי 3-4 להיות מועסקים לעומת אנשים ללא מוגבלויות (Verdonschot, de Witte, Reichrath, Buntinx & Curfs, 2009). כמו כן, ב-2007 נמצא בארצות הברית כי רק 26% מהאנשים עם מש"ה משולבים בתעסוקה נתמכת (Metzel, Boeltzig,) (Butterworth, Sulewski, & Gilmore, 2007), לעומת כ-70% מהאנשים ללא מוגבלויות. יחד עם זאת, נראית מגמה לפיה עולה הביקוש בקרב אנשים עם מש"ה להשתלב בקהילה על-ידי תעסוקה בשוק החופשי, כאשר כ-80% מכלל בעלי המוגבלויות היו מעוניינים לעבוד (Ali, Schur, & Blanck, 2011; Kruse, Schur,) (Grigal, Hart & Migliore, 2011) מצאו כי השתתפות בתוכניות לימודים אקדמאיות ייעודיות מנבאת באופן חיובי השתלבות בתעסוקה נתמכת, כאשר בשנים האחרונות נראתה עלייה בכמות האנשים עם מש"ה אשר לוקחים חלק בתוכניות לימודים גבוהות בתוך ארבע שנים מסיום בית הספר (Newman, Wagner, Cameto, Knokey, & Shaver, 2010).

¹ אתר משרד הרווחה והשירותים החברתיים

<http://www.molsa.gov.il/Populations/Disabilities/MentalRetardation/Pages/Pigur.aspx>

בעשור האחרון נראתה מגמה משמעותית של שילוב אנשים עם מש"ה בקהילה בכלל, ובתחום התעסוקה בפרט, כאשר ישנו ניסיון להוציא אנשים לעבודה בשוק החופשי במידת האפשר, במקביל להמשך הפעלת תוכניות העסקה במע"ש תעשייתיים (רוני גנים, 2014). בתוך כך, מתקיימים גם תהליכי הערכה, אבחון והכוון תעסוקתי המותאמים לאנשים עם מוגבלות, כאשר הנפוץ ביניהם כיום הוא אבחון מסוג "צילום מצב" בו המאבחן והמאובחן בוחנים יחד את המיומנויות, הידע, והכישורים של המאובחן ומאתרים דרכי למידה, שיפור מיומנויות ומימוש הפוטנציאל שלו. יחד עם זאת, לא קיימים כיום בארץ מכונים המבצעים אבחונים תעסוקתיים עבור אנשים עם מש"ה (באופן ספציפי), והם אינם מופנים למרכזי הכשרה ושיקום תעסוקתיים; זאת בניגוד למגמה המתפתחת של שילוב אנשים עם מש"ה בשוק החופשי באמצעות תוכניות תעסוקה נתמכת.

השוואה בין מודלים של תעסוקה נתמכת (מע"ש לעומת עבודה בארגונים)

במשך שנים רבות אפשרות התעסוקה היחידה של אנשים עם מש"ה הייתה דרך המע"ש², מפעל עבודה שיקומי, בו ניתנה להם האפשרות לעבוד תוך כדי ליווי, בעבודות פשוטות, במסגרת סגורה, בה כלל העובדים הם אנשים עם מש"ה. במסגרת המגמה כיום לעבור מתעסוקה במע"ש לתעסוקה נתמכת עבור אלו שיכולים להצליח להשתלב בשוק החופשי, חשוב לשים דגש גם על ההשלכות של התעסוקה במע"ש עבור אלו שמתקדמים לתעסוקה בשוק החופשי, כמו גם על אלו שאין ביכולתם לעשות כן. קימרה (Cimera, 2011), ערך בדיקה מקיפה אודות ההשלכות של תעסוקה ראשונית במע"ש על תעסוקה נתמכת, כאשר נבחנו מדדים של רמת הכנסה, שעות עבודה ועלות החזקת העובד עבור החברה. ראשית, החוקר מצא כי לתעסוקה ראשונית במע"ש, לעומת חוסר העסקה, אין השפעה על הסיכוי להיות מועסק בשוק החופשי במסגרת תוכניות תעסוקה נתמכת. מנגד, אנשים עם מש"ה שלא הועסקו במע"ש לפני ההעסקה בשוק החופשי הרוויחו יותר באופן ממוצע לשבוע, לעומת חבריהם שכן הועסקו במע"שים, ואף עבדו יותר שעות בשבוע. לבסוף, בקרב אנשים עם מש"ה שהועסקו במסגרות תעסוקה נתמכת בשוק החופשי, נמצא כי עלויות השיקום וההכשרה התעסוקתית עבור אנשים שלא הועסקו קודם לכן במע"ש היו נמוכות יותר ביחס לאלו שכן עבדו קודם לכן

² מע"ש = מפעל עבודה שיקומי. זהו שירות שפותח בארץ על ידי האגף לטיפול באדם עם מש"ה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים.

במע"שים. זאת ועוד, קימרה (Cimera, 2012), מציג סקירה נרחבת של המאפיינים הכלכליים העומדים מאחורי תעסוקה נתמכת, ובה הוא מתאר כי בעוד שבשלושת העשורים האחרונים השכר עבור עובדים עם מוגבלויות בתעסוקה נתמכת עלה ב-31.2%, השכר במע"שים דווקא ירד ב-40.6%.

יתרה מכך, באייר ועמיתיו (Beyer, Brown, Akandi & Rapley, 2010) בחנו את איכות החיים הסובייקטיבית והאובייקטיבית של אנשים עם מש"ה העובדים בתעסוקה נתמכת לעומת אלו העובדים במע"ש. החוקרים אכן מצאו כי ברמה האובייקטיבית, אך לא הסובייקטיבית, איכות החיים של אנשים עם מש"ה המושמים בתוכניות תעסוקה נתמכת הינה גבוהה יותר לעומת אנשים עם מש"ה העובדים במע"ש. יתרה מכך, אנשים עם מש"ה בתוכניות תעסוקה נתמכת דיווחו על בריאות טובה יותר, יצרנות רבה יותר ורווחה נפשית גבוהה יותר לעומת אנשים עם מש"ה שעובדים במע"ש.

ממצאים אלו מעידים כי למעשה ההעסקה במע"שים אינה תורמת הן בהיבט הכלכלי של עלות ההכשרה בשלב הטמעת העובדים בתוכניות תעסוקה נתמכת ועלויות תפעול המע"ש עצמו, והן בהיבט האישי-נפשי של המועסקים עצמם. ממצאים אלו תואמים גם את המגמה המתפתחת בישראל לקידום שילוב אנשים עם מש"ה בקהילה בהיבט התעסוקתי, במסגרת תוכניות תעסוקה נתמכת. כיום, מתפתחת בארץ האפשרות עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, בעלי יכולות מתאימות, לפנות ישירות להשתלבות בתעסוקה נתמכת בהגיעם לגיל 21, ללא העסקה ראשונית במע"ש (גנים, 2014). כמו כן, מחקרים מראים כי לעבודה ישנה חשיבות מיוחדת לאנשים עם מוגבלויות, כיוון שהיא מאפשרת הפחתה של הבידוד החברתי אותו הם חווים, עקב מחסומים חברתיים והעסקה לא שוויונית בשוק החופשי (Hall, 2011; Isaac, Dharma, Raja & Ramanan, 2010; O'Grady, Pleasence, Balmer, Buck & Genn, 2004; World Health Organization, 2011). זאת ועוד, רימרמן (1994) מציין עלייה בהעדפת תעסוקה נתמכת על-פני תעסוקה במע"ש בארצות הברית, וזו באה לידי ביטוי הן בהקצאת משאבים רבים יותר לשילוב אנשים עם מוגבלויות בשוק הפרטי, כמו גם קיום תקנות המחייבות עסקים המעסיקים 15 עובדים ומעלה לשלב בארגון אנשים עם מוגבלויות בעלי כישורים מתאימים.

בסקירתם של פוליי ועמיתיה (Foley, Dyke, Girdler, Bourke & Leonard, 2012) נעשתה בחינה של ה-ICF³ (International Classification of Functioning, Disability and Health), בהקשר של מעבר ילדים עם מש"ה מבית ספר למסגרות אחרות בבגרות. מטרת הכלי לבחון את היכולות והמאפיינים של מתבגרים ובוגרים עם מש"ה בתחומים שונים, ביניהם: מבנה ויכולות פיזיות, יכולות פונקציונליות, יכולות חברתיות, נחישות, יכולות תעסוקתיות, וכן מאפיינים כגון: שילוב במסגרות, פעילויות פנאי, מאפייני אישיות, איכות חיים, משתנים סביבתיים, משפחה ועוד. בתוך כך, עבודה והשמה במסגרות יום ומסגרות שיקומיות משויכים ל"תחומי חיים עיקריים" (Major Life Areas), כאשר עבודה נחלקת לתעסוקה רגילה, תעסוקה נתמכת והשמה במע"ש. מתוך מסגרות אלו, תעסוקה נתמכת מוזכרת כמסגרת המעניקה לאנשים עם מש"ה יותר עצמאות, יכולת קבלת החלטות ורווחה נפשית, ביחס לתעסוקה במע"ש (Banks, Jahoda, Dagnan,) (Kemp & Williams, 2010).

זאת ועוד, בארץ ובעולם כיום רווחים מספר מודלים שונים לתעסוקה נתמכת בהם עובדים עם מש"ה משולבים בארגונים מסוגים שונים. שני פרוייקטים בולטים בארץ הינם פרוייקט "תעסוקה בדרך אחרת" של המוסד לביטוח לאומי (בטל"א) ותוכנית התעסוקה הנתמכת של השירות בקהילה, האגף לטיפול באדם עם מש"ה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים. עמותת אלווין ירושלים היתה חלוצה בביסוס המודל ובהפעלתו (מנדלר ונאון, 2003).. מגמות נוספות של שילוב אנשים עם מש"ה נעשות גם בהיקף לאומי בפיתוח תוכניות שילוב נוספות, כגון תוכניות שירות לאומי ושירות צבאי מלא על בסיס התנדבותי, המהוות אבן דרך משמעותית בשילוב אנשים עם מש"ה בקהילה, וסלילת דרך עבורם לחוות את החוויה הישראלית כבר משלב התרומה למדינה לאחר סיום בית הספר (ניסים וכן שמחון, 2012, בתוך גנים, 2014).

פרוייקט "תעסוקה בדרך אחרת" (אזרחי ועמיתיו, 2009) מופעל על-ידי בטל"א בשיתוף אגודות ציבוריות כגון אקים. בתוכנית תעסוקה זו אנשים עם מוגבלויות מלווים בתחילת העסקתם על-ידי מדריך שמלמד אותם בתפקיד ובהדרגה מפחית את נוכחותו עד לעצמאות מלאה של העובד. אפשרות נוספת היא קבוצת עובדים עם מש"ה המלווה על-ידי מדריך. 20% מכלל המשתתפים בתוכנית זו הם אנשים עם מש"ה.

בתוכנית התעסוקה הנתמכת שהחלה בעמותת אלווין בירושלים (אזרחי ועמיתיו, 2009) חניכים עוברים תהליך הכשרה והקניית מיומנויות עבודה וכישורי חיים, במטרה לשלבם בארגונים. במסגרת זו עוברים

³ מדד בינלאומי לסיווג תפקוד, לקות ובריאות של אנשים עם מוגבלויות.

המיועדים להשמה בתעסוקה נתמכת תהליך מיון בהתאם לקריטריונים מוגדרים לקבלה לתכנית, ובהמשך הכשרה כללית לתעסוקה בשוק החופשי כמו גם הקניית מיומנויות ספציפיות בהתאם לתחום בו יעסקו. התכנית של אלווין גם מאתרת מעסיקים פוטנציאליים שיוכלו לשלב בארגונים אנשים עם מש"ה (מנדלר ונאון, 2003). נמצא כי אנשים שמועסקים במסגרת תוכנית זו הינם בעלי מיומנויות טובות יותר לעומת מקביליהם העובדים במע"שים, בהיבטים של רכישת הרגלי עבודה, מיומנויות יום-יום, עלייה בדימוי העצמי וביטחון עצמי, עלייה ברמת התפקוד והעצמאות, שיפור במוטיבציה לתעסוקה ועלייה בשביעות הרצון. זאת ועוד, אנשים עם מש"ה שהשתלבו בתעסוקה בשוק החופשי באמצעות תכנית זו נמצאו כמתמידים בתעסוקה הנתמכת לאורך זמן, כאשר מרביתם עובדים למעלה משלוש שנים בשוק החופשי.

גנים (2011) משווה בין שלושה סוגים של מודלים לתעסוקה מעברית⁴ הנהוגים בארץ כיום, כאשר שניים מהם ניתנים להקבלה לתעסוקה נתמכת, ולכן נציג אותם כעת.

המודל הראשון מבוסס על שלוחות מתוך מסגרות מוגנות, במסגרתו העובדים עם מוגבלות שייכים למסגרת מוגנת ודרכה הם מושמים לעבודה באופן חלקי בארגונים בשוק החופשי (יום אחד עד שלושה ימים בשבוע), בשילוב עם עבודה במסגרת המוגנת. החניכים עם מש"ה יכולים לעבור הכשרה מקצועית ולאחר מכן השמה בסטאז' או השמה שיקומית, כאשר אורך ההשמה כולה בארגון תהיה פחות משנה. יחד עם זאת, מודל זה אינו משקף תעסוקה נתמכת באופן מלא, שכן אין יחסי עובד-מעביד, אלא מלווים באופן בלעדי על-ידי רכזי השמה או אנשי מקצוע שיקומיים והם אינם מתוגמלים עבור עבודתם.

המודל השני אותו מציגה גנים (2011) הוא מודל השילוב המלא בשוק החופשי, בו ניתן לראות שני אפיקי תעסוקה מרכזיים: (1) קבוצות עובדים עם מש"ה המושמים בארגון אחד ועובדים באופן נפרד משאר העובדים, ו- (2) עובדים עם מש"ה המפוזרים בתחנות עבודה שונות בארגון ועובדים במקביל לעובדים אחרים. כאשר עובדים עם מש"ה משולבים יחד עם עובדים ללא מוגבלויות הם יכולים להיות אמונים באופן בלעדי על תחום מסוים, כגון אורזנים ברשתות שיווק מזון, או שילובם בתפקידים אותם מבצעים גם עובדים ללא מוגבלויות במגוון תפקידים כגון ניקיון, מטבח, ייצור ועוד. יחד עם זאת, גם כאן מודל התעסוקה המעברית מוגבל לטווח זמן של חצי שנה עד תשעה חודשים, ולפעמים מוארך לשנה מלאה, אם כי במקרה זה העובדים

⁴ "תעסוקה מעברית" היא שונה מעט מתעסוקה נתמכת רגילה, שכן מדובר על תכניות מוגבלות בזמן, בהם העובדים משולבים בשוק החופשי, או באופן חלקי או באופן מלא, אך דרך מוסד אחר. כלומר ההעסקה היא לא ישירה והיא מוגבלת בזמן.

עם מש"ה עובדים בארגון באופן בלעדי, בין שלושה לחמישה ימים. במודל זה החניכים מלווים על-ידי מדריך ולעיתים גם על-ידי איש מקצוע שיקומי או רכז השמה.

במקביל לשיפור הנצפה בקרב אנשים עם מש"ה בתעסוקה נתמכת, יש לזכור כי השוק החופשי מבוסס על שיקולים של עלות תועלת, ועל כן חשוב לבחון את הרווחיות והכדאיות של העסקתם. מחקרים קודמים מראים כי מעסיקים הינם על פי רוב שבעי רצון מהיכולות של עובדיהם (ליבסטר, 2003; מנדלר ונאון, 2003, בתוך אזרחי ועמיתיו, 2009). בנוסף, גם כאשר העסקת עובדים בעלי מוגבלויות דורשת ביצוע התאמות, נראה כי על פי רוב להתאמות ישנה עלות-תועלת כדאית עבור המעסיקים, שכן מרבית ההתאמות אינן דורשות עלות כלכלית גבוהה, והן לרוב מספקות תמורה הולמת המכסה את ההשקעה ואף לעיתים מניבה רווח גבוה יותר (Schur, Nishii, Adya, Kruse, Bruyere & Blanck, 2014). מנדלר ונאון (2003) מציינים כי להעסקה נתמכת שיעור חיסכון של בין 40-80% בהפעלת תכניות תעסוקה נתמכת למול תעסוקה מוגנת במע"ש.

מנגד, מנקודת מבט של אנשים עם מש"ה, מודל התעסוקה הנתמכת, כפי שבא לידי-ביטוי באנגליה, מביא לשילוב אופטימלי באוכלוסייה בהיבטים תעסוקתיים, כאשר העובדים מקבלים שכר שווה לזה שמקבלים אנשים ללא מש"ה באותם תפקידים וחווים ביטחון תעסוקתי. אוכלוסייה זו עוברת למעשה תהליך שיקום תעסוקתי החל בחיפוש עבודה מקצועי, התאמה למקום העבודה, הכשרה תעסוקתית וליווי תעסוקתי (Beyer et al., 2010).

בונד ועמיתיו (Bond, Drake & Becker, 2012) בחנו את מודל התעסוקה הנתמכת האינדיבידואלית (Individual Placement and Support- IPS). לפי מודל זה אנשים עם הפרעות פסיכו-פתולוגיות משולבים בשוק החופשי על פי שמונה עקרונות מנחים: (1) התאמת העובד לצרכי החברה, (2) מיקוד בתעסוקה תחרותית, (3) שילוב שירותי הרווחה, (4) הקשבה להעדפות המעסיקים, (5) תמריצים, (6) חיפוש עבודה מהיר, (7) פיתוח בעבודה ו- (8) תעסוקה נתמכת אינדיבידואלית. החוקרים מצאו כי בקרב אוכלוסייה זו 60% מתוך מחפשי העבודה מוצאים עבודה בשוק החופשי בעזרת התכנית, לעומת 25% בלבד שמוצאים עבודה ללא סיוע התכנית. נמצא אף כי אלה שמצאו עבודה בסיוע התכנית הועסקו לזמן ארוך יותר. אומנם לא ניתן להשליך את ממצאי המחקר באופן ישיר על אוכלוסיית המש"ה, אך יתכן כי יש מקום לפתח מודל מקביל המותאם לאנשים עם מש"ה, כך שיזכו לשילוב מוצלח יותר וארוך טווח בשוק החופשי.

גורמים המשפיעים על בחירת עבודה אצל אנשים בעלי מוגבלות

חשוב לתת את הדעת, לא רק לסוג העבודות בהן מועסקים אנשים עם מש"ה, אלא גם לשאלה האם עבודות אלו תואמות את רצונותיהם ויכולותיהם, ואף את מידת התאמתן של תוכניות תעסוקה נתמכת. ככלל, מחקרים מראים כי בקרב אנשים עם מוגבלויות שיעורי התעסוקה עומדים על כ-40% בלבד, לעומת כ-80% בקרב האוכלוסייה הבריאה (Erickson, Lee & von Schrader, 2008; 2009). מחקרים קודמים מראים כי בבחירת אפיק תעסוקתי, תמיכה, ועידוד לשימור ההעסקה בקרב אנשים עם מש"ה - קיימת חשיבות להשפעת בני משפחה (Ankeny, Wilkins & Spain, 2009; Dixon & Reddacliff, 2001). מנגד, נראה כי בתי הספר אינם לוקחים חלק גדול מספיק בעיצוב העתיד התעסוקתי של מתבגרים עם מש"ה, שכן הם לרוב אינם מספקים סיוע בקביעת יעדים בתחום התעסוקה (Trainor, Carter, Owens & Swedeen, 2008) ואינם מאפשרים התנסויות המדמות עבודה בעולם האמיתי (Guy, Sitlington, Larsen & Frank, 2006).

כמו כן, משפיעים על בחירה זו גם: התנסויות קודמות, אפשרויות תעסוקה אפשריות, וקשרים בינאישיים במקום העבודה (Timmons, Hall, Bose, Wolfe & Winsor, 2011). חשוב אם כן לתת את הדעת גם למידת ההתאמה בין הרצונות של אנשים עם מש"ה בתחום התעסוקה לבין אפשרויות התעסוקה העומדות מולם. זאת ועוד, בוקניק (2012) מצא כי אנשים עם מש"ה המועסקים הן במע"ש והן בשוק החופשי תופסים את העבודה כמשמעותית ותורמת לתחושת ההערכה העצמית שלהם, וכי להצלחתם בעבודה תרומה לחיזוק ביטחונם העצמי. גם הוריהם של אנשים עם מש"ה תופסים את העבודה של ילדיהם כדבר טוב עבור בן משפחתם עם המש"ה.

במחקרם של טימונס ועמיתיו (Timmons et al., 2011) נערכו ראיונות עם אנשים עם מש"ה, במטרה לאתר את הגורמים המשמעותיים ביותר עבורם בבחירת עבודה. על-פי רוב, אנשים עם מש"ה התייחסו לקרוב משפחה אחד לפחות שהיווה עבורם גורם משפיע בבחירת עבודה, משום ש: (1) קרוב המשפחה מהווה מודל לחיקוי תעסוקתי, ו- (2) משפחה מעגנת את התפיסה כי עבודה הינה דרישה של חיים בוגרים. כמו כן, החשיפה הראשונית לסיטואציה תעסוקתית בבית הספר הייתה השפעה על אפיק התעסוקה האינדיבדואלי, עיצוב תפיסות על תעסוקה, השפעה על העדפות, תכנון קריירה וביטחון עצמי בתחום התעסוקתי. בתוך כך, שרעבי ומרגלית (2012) מצאו כי ישנה חשיבות לקיומו של רצף חינוכי-תעסוקתי, כאשר המעבר מבית הספר לעבודה בשוק החופשי מחייב שיתוף פעולה קרוב, רציף ודינאמי בין גורמי החינוך וגורמי

השיקום והתעסוקה. בנוסף, ישנה חשיבות כי המעסיקים יקנו לצעירים עם מש"ה חוויית עבודה מציאותית עוד במהלך חשיפתם לסיטואציות תעסוקתיות במסגרת בית הספר.

יתרה מכך, טימונס ועמיתיו (Timmons et al., 2011) מצאו גם כי מע"שים משפיעים אף הם על התעסוקה של אנשים עם מש"ה, כאשר תרבות המע"ש משפיעה על תפיסות הצוות את האנשים עם מש"ה, ובהתאמה על אפשרויות התעסוקה המוצעות להם. בנוסף, היועץ התעסוקתי שליווה את תהליך מציאת העבודה נחשב לאדם המשמעותי ביותר בקרב האנשים עם מש"ה ומשפחותיהם, כמי שאמון על מציאת העבודה בפועל. לבסוף, עלו גם העדפות אישיות של האנשים עם מש"ה לגבי עבודתם, בהיבטים: שכר, פרודוקטיביות, הערכת אחרים ואיכות הקשרים הבינאישיים במקום העבודה. אלי ועמיתיו (Ali et al., 2011) מציינים כי היבט נוסף אותו לוקחים בחשבון אנשים עם מוגבלויות בבחירת עבודה הוא גמישות בתנאי העבודה על מנת לאפשר להם להתמודד כהלכה עם קשיים בריאותיים או בעיות בהגעה למקום העבודה. כמו כן, חשיבות גבוהה יש גם לשכר הניתן עבור העבודה, זאת בראייה שמרבית האנשים עם מוגבלויות הינם בעלי הכנסה נמוכה ביחס לממוצע בשוק.

סוג העבודות בהם מועסקים אנשים עם מש"ה

גורם נוסף שיש להתייחס אליו בבחירת עבודה אצל אנשים עם מש"ה הוא באיזה סוג עבודות הם היו רוצים לעבוד, למול אלו המוצעות להם. בארצות הברית עיקר התחומים בהם מועסקים אנשים עם מש"ה הם חקלאות, טיפול בבע"ח, מפעילי מכבסות, אריגה ונגרות. כמו כן, במקומות מסוימים בארצות הברית ישנו שילוב של אנשים עם אוטיזם בעבודות מחסנאות, שליחויות, חלוקת עיתונים, סיוע במעבדות וכו'. עבודות שעל פי רוב אינן דורשות כישורים חברתיים, ואינן בהכרח מספקות ביטחון תעסוקתי (רם, 1998, בתוך אזרחי ועמיתיו, 2009).

באוסטרליה, קיים ה- DSA, המהווה "חברת כ"א לאוכלוסייה בעלת מוגבלויות", אשר מבצעת השמה של בעלי מוגבלויות, ומספקת למעסיקים שירות ללא תשלום לאיתור עובדים (אתר ה- DSA, בתוך אזרחי ועמיתיו, 2009).

באשר להעדפת סוג העבודה, אלי ועמיתיו (Ali et al., 2011) לא מצאו הבדל בין אנשים עם ובלי מוגבלויות בהעדפתם ומידת החשיבות שהעניקו למאפייני עבודה כגון: ביטחון תעסוקתי, רמת הכנסה,

אפשרויות קידום, שעות עבודה גמישות, ועוד. בניגוד לכך, נמצא כי אנשים עם מש"ה מעדיפים עבודה שתורמת לחברה יותר מאשר אנשים ללא מוגבלויות. כמו כן, באופן כללי, אנשים עם מוגבלויות הראו העדפה גבוהה יותר לעבודה בארגונים ציבוריים וממשלתיים לעומת ארגונים פרטיים - ככל הנראה מתוך תפיסה שארגונים אלו יטו פחות להפלות אותם על רקע מוגבלותם.

כך וששון (2014) מצאו כי יועצי השמה אשר עוסקים בהשמת עובדים עם מש"ה מציינים כי קשה במיוחד למצוא עבודות עבור אנשים עם מש"ה, שכן העבודות המתאימות להם מוגבלות לדעתם. מחד, יועצי ההשמה טוענים כי יש קושי באיתור מעסיקים שמוכנים להעסיק אנשים עם מש"ה, ומנגד יש קושי במציאת עבודות שעובדים עם מש"ה יוכלו לעמוד בדרישותיהן. כך למשל עובדים עם מש"ה יכולים להיות מושמים בתפקידים של עוזרים פקידותיים, או עבודות הדורשות פעולות חזרתיות, אך לא במשרות מזכירות.

קבלת עובדים בעלי מוגבלות ומדידת תמיכה חברתית בעבודה

המעבר של אנשים עם מש"ה מסביבה מוגנת, כגון סביבת בית הספר או המע"ש, לארגון בשוק החופשי, הינו מעבר קשה ורווי אתגרים, ביניהם התגברות על דעות קדומות של אנשים לגבי אנשים עם מש"ה (Foley et al., 2012). מסקירתם של וורנהולט ועמיתיה (Vorenholt, Utidewilligen & Nijhuis, 2013) עולה כי גברים נוטים יותר להפלות אנשים עם מש"ה, והם בעלי סבירות גבוהה יותר לתפוס אנשים עם מש"ה כמי שאין להם מטרות אישיות או צורך בקבלת החלטות לגבי חייהם. יתרה מכך, הם מדגישים כי לסוג המוגבלות ישנה השפעה על המידה בה עובדים עם מוגבלויות יתקבלו חברתית בארגון, למשל, אנשים עם מש"ה מופלים פחות מאנשים עם מחלות נפשיות. יתרה מכך, מחקרם של סצ'ור ועמיתיה (Schur et al., 2014) מראה כי במקרים בהם יש צורך בביצוע התאמות בעבודה עבור עובדים עם מוגבלויות, ההתאמות מוצלחות יותר כאשר הן זוכות לתמיכת העמיתים ללא מוגבלויות.

זאת ועוד, קימרה (2001) מצא כי אין השפעה למעורבות העובדים האחרים בארגון מבחינת היחס בין עלות ההכשרה של אנשים בעלי מוגבלויות לבין התועלת מהעסקתם (במסגרת תעסוקה נתמכת). עם זאת, נצפתה השפעה חיובית למעורבות העובדים בארגון על הארכת זמן ההעסקה של האנשים עם המוגבלויות, בכשנה. כלומר, קיימת משמעות למעורבות ותפיסות העמיתים הנמצאים בארגונים הקולטים

אנשים עם מוגבלויות. כמו כן, סימונס ופלקסנר (Simmons & Flexner, 1992) מצאו כי תמיכה חברתית מעמיתים לעבודה מעלה את סיכויי ההצלחה של ההשתלבות בתעסוקה נתמכת, זאת בנוסף לתמיכה ממקורות אחרים כגון המשפחה והקהילה. זאת ועוד, כץ וששון (2014) מצאו כי עובדים ללא מוגבלויות מחזיקים בעיקר בעמדות ניטרליות עד אוהדות כלפי עובדים בעלי מש"ה, ואף מעדיפים לעבוד עם אנשים עם מש"ה לעומת אנשים עם מוגבלויות אחרות.

התאמת תנאי העבודה לעובדים בעלי מוגבלות והחסמים להעסקתם

התאמות בתנאי עבודה הינן גורם חשוב במתן אפשרות שוויונית לתעסוקה עבור אנשים בעלי מוגבלויות, החל מביצוע התאמות בזמני העבודה, שינוי סביבת העבודה וסיוע בנסיעות למקום העבודה, וכלה ברכישת טכנולוגיות מסייעות והקצאת כוח אדם מסייע (Nevala, Pehkonen, Koskela, Ruusuvaori & Anttila, 2014). לביצוע התאמות ישנו רווח הדדי עבור העובד והארגון, כאשר ישנם גורמים רבים לתוצאות חיוביות של ההתאמות, ביניהם גישות חיוביות ותמיכה של המעסיק כלפי העובדים וקשר רציף בין הארגון לרכזי התעסוקה הנתמכת. יחד עם זאת, אחד החסמים העיקריים בהעסקת עובדים בעלי מוגבלויות וביצוע התאמות בתנאי העבודה עבורם נובעת בעיקר מחוסר ידע ומידע על ביצוע ההתאמות והשלכותיהם. היבט נוסף המשפיע על החלטתם של מעסיקים האם להעסיק אנשים עם מוגבלויות הוא חוסר הוודאות שלהם לגבי יכולתם לעמוד בדרישות התפקיד, דבר הנלקח בחשבון בשיקולים להעסקת אדם עם מוגבלות (בנטאטה, 2010). קימרה (Cimera, 2012) מצא כי העסקת אנשים עם מוגבלויות, בהתחשב בעלות הנדרשת להחזקתם, היא עודנה רווחית עבור הארגון בו הם עובדים.

בהיבט העלות הנתפסת של העסקת עובדים עם מש"ה, יש לקחת בחשבון גם את תקנות שכר המינימום המותאם (2002), אשר נכנסו לתוקף בנובמבר 2006, במטרה לעודד שילוב של אנשים עם מוגבלויות בשוק החופשי. פיין ודבדבני (2013) מצאו כי בקרב מעסיקים שמכירים תקנה זו, אנשים עם מש"ה נתפסו כבעלי מיומנות תעסוקתית ברמה גבוהה יותר לעומת מעסיקים שאינם מכירים את התקנה. זאת ועוד, תפיסת האדם עם מש"ה כבעל מיומנות תעסוקתית, נמצאה בקשר חיובי עם השפעות חיוביות על העובד עם מש"ה, כמו גם עם השפעות חיוביות של העובד עם מש"ה על הארגון בו הוא עובד. עם זאת, היכרות קודמת עם אנשים עם מש"ה ואיכות הקשר עימם לא נמצאה קשורה לתפיסת האדם עם מש"ה כבעל מיומנות

תעסוקתית, ורק מודעות לתקנות שכר המינימום נמצאה כמנבאת את תפיסת האדם עם מש"ה כבעל מיומנות תעסוקתית.

ככלל, במחקרים בקרב אנשים עם מוגבלויות, נמצא בעבר כי קיים קשר בין סטטוס תעסוקתי וקבלת התאמות נדרשות בעבודה לבין רווחה נפשית של אנשים עם מוגבלויות (Konrad, Moore, Ng, Doherty & Breward, 2013). בתוך כך, עובדים בעלי מוגבלויות אשר היו מועסקים בעבודה קבועה תפסו את עצמם כפחות מופלים לרעה בשל מוגבלותם, לעומת אנשים עם מוגבלויות המועסקים במשרה זמנית או חלקית. כמו כן, מתן התאמות בתנאי העבודה נמצאו בקשר חיובי עם רווחה נפשית של העובדים בעלי מוגבלויות, ואף מיתנו את האפקט השלילי של תעסוקה זמנית או חלקית.

מנדלר ונאון (2003) מצאו כי כשלושה רבעים מהממונים על עובדים עם מש"ה מחזיקים בעמדות חיוביות כלפיהם, כאשר כרבע מהם שינו את עמדותיהם לחיוב בעקבות ההעסקה. כלומר, החשיפה לעובדים בעלי מוגבלות והבנת היכולות הטמונות בהם הביאה לעמדות חיוביות כלפיהם, אשר התבטאו גם בשביעות רצון גבוהה מהעובדים בקרב מרבית הממונים, גם אם הם אינם בעלי תפוקה שווה לעובדים ללא מוגבלויות. באופן דומה, נמצאו קשרים חיוביים בין היכרות קודמת ואיכות החשיפה לאנשים עם מש"ה לבין העמדות כלפיהם (פיין ודבדבני, 2013). עם זאת, מנדלר ונאון (2003) מצאו כי הצורך בליווי מתמשך של עובדים עם מוגבלות שכלית כן נתפס מבחינת המעסיקים כקושי בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית. מנגד, כץ וששון (2014) מצאו כי רק כרבע מהמעסיקים שהשתתפו במחקר יזמו באופן פעיל העסקה של עובדים נוספים עם מש"ה, זאת על אף של- 42% מהמדגם היה ניסיון קודם בהעסקה של עובדים עם מש"ה.

רשימת מקורות

- אזרחי, י., רוזינר, א., פתאל, ל. והנלה, ב. (2009). עבודה נתמכת ברצף שירותי התעסוקה מחקר הערכה. מרטנס הופמן יועצים לניהול בע"מ עבור קרן שלם.
- בוקניק, ש. (2012). "חורים" ברצף התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל. עבור אקים ישראל.
- בנטאטה, א. (2010). מיזם התעסוקה של ג'וינט-ישראל להגברת ההשתתפות של אנשים עם מוגבלות בכוח העבודה. עניין של גישה, 10, 35-40.
- גנים, ר. (2011). מסמך סקירה בנושא תעסוקה מעברית. המטה לשילוש אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, משרד התמ"ת.
- גנים, ר. (2014). הכוון תעסוקתי, הכשרה והשכלה לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית: מגמות, מודלים והצעה למדיניות וליישום מודלים בישראל. עבור משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף בכיר למחקר, תכנון והעשרה.
- כץ, ח., וששון, ע. (2014). פרקטיקות של שילוב תעסוקתי: עמותות, עסקים ועובדים בעלי מוגבלות שכלית- התפתחותית. אוניברסיטת בן-גוריון בנגב, עבור קרן שלם.
- ליבסטר, י. (2003). אנשים עם פיגור שכלי בשוק העבודה ותפקיד הריפוי בעיסוק בהשתלבותם. סמינר אינטגרטיבי, האוניברסיטה העברית בירושלים.
- מנדלר, ד. ונאון ד. (2003). הערכת תוכנית של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי המופעלת בידי אלווין ירושלים. ג'וינט – מכון ברוקדייל ירושלים, עבור האגף לטיפול באדם המפגר במשרד הרווחה וקרן שלם.
- ניסים, ד., ובן שמחון, מ. (2012). אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. סקירת השירותים החברתיים 2012, משרד הרווחה. פרק 6, חלק א. נדלה ביום 5 במרץ 2014 מתוך:

<http://www.mosla.gov.il/CommunityInfo/ResearchAndEvaluation/Documents/6>

[מוגבלות20%שכלית20%התפתחותית.pdf](#)

פיין, מ., ודבדבני, א. (2013). נכונות מעסיקים להעסיק אדם עם פיגור שכלי לאור תקנות שכר מינימום מותאם. אוניברסיטת חיפה, עבור קרן שלם.

רימרמן, א. (1994). תעסוקה נתמכת לאנשים הלוקים בנכויות התפתחותיות ופסיכיאטריות בארצות-הברית. *בטחון סוציאלי*, 42, 118-128.

רם, א. (1998). תעסוקה מוגנת ותעסוקה נתמכת לאנשים עם אוטיזם. מתוך אתר אל"ט - www.alut.org.il

שרעבי, ע., מרגלית, מ. (2012). תוכנית מעבר מבית הספר לעולם העבודה לבני נוער עם מוגבלויות. מכללת סמינר הקיבוצים, אוניברסיטת תל אביב והמרכז האקדמי פרס, עבור משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף בכיר למחקר תכנון והכשרה אגף השיקום.

תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), (התשס"ב-2002).

Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, March 2011.

Ankeny, E. M., Wilkins, J. & Spain, J. (2009). Mothers' Experiences of Transition Planning for Their Children with Disabilities. *Teaching Exceptional Children*, 41(6), 28-36.

Banks, P., Jahoda, A., Dagnan, D., Kemp, J., & Williams, V. (2010). Supported Employment for People with Intellectual Disability: The Effects of Job Breakdown on Psychological Well-Being. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(4), 344-354.

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

Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. *World Psychiatry*, 11(1), 32-39.

Cimera, R. E. (2001). Utilizing Co-Workers as " Natural Supports" Evidence on Cost Efficiency, Job Retention, and Other Employment Outcomes. *Journal of Disability Policy Studies, 11*(4), 194-201.

Cimera, R. E. (2011). Does being in sheltered workshops improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities?. *Journal of Vocational Rehabilitation, 35*(1), 21-27.

Cimera, R. E. (2012). The economics of supported employment: What new data tell us. *Journal of Vocational Rehabilitation, 37*(2), 109-117.

Department of Health (2009) *Valuing People now: A new Three Year Strategy for People With Learning Disabilities*. The Stationery Office, London.

Dixon, R. & Reddacliff, C. (2001). Family Contribution to the Vocational Lives of Vocationally Competent Young Adults with Intellectual Disabilities. *International Journal of Disability, Development & Education, 4*(2), 193-206.

Dusseljee, J.C.E., Rijken, P.M., Cardol, M., Groenewegen, P.P. & Curfs, L.M.G. (2011). Participation in daytime activities among people with mild or moderate intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research, 55*(1), 4-18.

Erickson W, Lee C, von Schrader S. Disability status report: The United States. Ithaca, NY: Cornell University Rehabilitation Research and Training Center on Disability Demographics and Statistics 2009; 2008.

Foley, K. R., Dyke, P., Girdler, S., Bourke, J., & Leonard, H. (2012). Young adults with intellectual disability transitioning from school to post-school: a literature review framed within the ICF. *Disability and rehabilitation, 34*(20), 1747-1764.

- Grigal, M., Hart, D., & Migliore, A. (2011). Comparing Transition Planning, Postsecondary Education, and Employment Outcomes of Students With Intellectual and Other Disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, doi:0885728811399091.
- Guy, B., Sitlington, P., Larsen, M. & Frank, A. (2009). What Are High Schools Offering as Preparation for Employment? *Career Development for Exceptional Individuals*, 32(1), 30-41.
- Hall, E. (2010). Spaces of social inclusion and belonging for people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(s1), 48-57.
- Isaac, R., Dharma Raja, B. W., & Ramanan, M. P. (2010). Integrating people with disabilities: their right—our responsibility. *Disability & Society*, 25(5), 627-630.
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S., Doherty, A. J., & Breward, K. (2013). Temporary Work, Underemployment and Workplace Accommodations: Relationship to Well-being for Workers with Disabilities. *British Journal of Management*, 24(3), 367-382.
- Kruse, D., Schur, L., & Ali, M. (2010). Projecting Potential Demand for Workers with Disabilities. *Monthly Labor Review* 133(10).
- Metzel, D.S., Boeltzig, H., Butterworth, J., Sulewski, S., & Gilmore, D.S. (2007). Achieving community membership through community rehabilitation provider services: are we there yet? *Intellectual and Developmental Disabilities*, 45(3), 149-160.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvoori, J., & Anttila, H. (2014). Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of occupational rehabilitation*, 1-17.

- Newman, L., Wagner, M., Cameto, R., Knokey, A. M., & Shaver, D. (2010). *Comparisons cross time of the outcomes of youth with disabilities up to 4 years after high school: A report of findings from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)*. Menlo Park, CA: SRI International. Retrieved from www.nlts2.
- O'grady, A., Pleasence, P., Balmer, N. J., Buck, A., & Genn, H. (2004). Disability, social exclusion and the consequential experience of justiciable problems. *Disability & Society, 19*(3), 259-272.
- Schur, L., Nishii, L., Adya, M., Kruse, D., Bruyère, S. M., & Blanck, P. (2014). Accommodating employees with and without disabilities. *Human Resource Management, 53*(4), 593-621.
- Simmons, T., & Flexner, R. (1992). Business and Rehabilitation Factors in the Development of Supported Employment Programs for Adults with Developmental Disabilities. *Journal of Rehabilitation, 58*(1), 35-42.
- Taylor, Steven J. (2004). Caught in the Continuum: A Critical Analysis of the Principle of the Least Restrictive Environment. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities (RPSD), 29*(4) 218-230.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and developmental disabilities, 49*(4), 285-299.
- United Nation, (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities. UN Headquarters, New York.
- United Nation, (2012). Human Rights Council. UN Headquarters, New York.

Verdonschot M. M., de Witte L. P., Reichrath E., Buntinx W. H. & Curfs L. M. (2009) Community participation of people with an intellectual disability: a review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research* 53, 303–318.

World Health Organization. (2011) World report on disability. Geneva: World Health Organization.

<http://www.dsa.org.au/Page.aspx?element=46&category=21> - אתר ה- DSA האוסטרלי