

פרויקט במסגרת קורס לטיפול באדם המזדקן עם פיגור שכלי בקהילה

תשס"ח

**מרכז אשל להשתלמות והדרכה ע"ש גליקמן – סניף צפון,
קריית ביאליק**

נושא העבודה:

בניית סדנה לפרישה מעבודה עבור אנשים מזדקנים עם פיגור שכלי

מגישות:

**רויטל מזור – מנהלת הוסטל - אקי"ם
חיפה**

אדווה לוי – עו"ס, הוסטל קרית שמונה

**ימית קפלן – עו"ס, מערך דיור - אקי"ם
חיפה**

תוכן עניינים

מבוא – ע"מ 3-6

תוכנית הפעולה והיישום – מבנה הסדנה - ע"מ 7-8

ביבליוגרפיה - ע"מ 9

מבוא

- עבודה, פנאי ופרישה הינם שלושה מרכיבים מהותיים בחייו של כל אדם. הכנתם והכשרתם של אנשים בעלי פיגור שכלי לעולם העבודה מהווים תחום מרכזי למחקר. כך למשל נחקרו נושאים כגון: הקניית מיומנויות עבודה, סיפוק בעבודה, בדיקת היסטוריות תעסוקתיות, מודלים לתעסוקה נתמכת ואספקטים שונים אחרים. (Revell, Kregel, Wehman, & Bond, 2000)
- מכיוון שחיי פנאי איכותיים מעלים את רמת הרווחה האישית ושביעות הרצון מהחיים, הושם דגש גם על הכנה לפעילויות פנאי ולפעילויות חברתיות. כך אנו מוצאים בספרות המחקרית מחקרים שהתמקדו בהקניית מיומנויות קוגניטיביות, חברתיות (mahun 1994; O'Reilly & Lancioni, 2000)
- הבנת רגשות, יחסים בינאישיים וחברויות (Jobling, Moni, and Nolan, 2000) הכשרתה לבחירת וביצוע פעילויות פיזיות ועוד. (mactavish & serle, 1992)
- מחקרים דיווחו על סיפורים ושינויים חברתיים חיוביים בעמדות ומודעות על נושא הפנאי, גילויים גדולים יותר של יוזמות והכוונה עצמית ביצירת חברויות והעדפות לבילוי זמן פנוי. (Williams & dattilo, 1997)
- נושא הפרישה לעובדים עם פיגור שכלי, נוצר בחלקו, כפונקציה של הצלחתן של תוכניות הכשרה לחיי עבודה של אוכלוסייה במקביל ליצירתן של אלטרנטיבות תעסוקתיות מוגנות או נתמכות במקומות עבודה לא תחרותיים אחרים. בהקשר זה, ראוי לציין, כי לפני שנות השמונים של המאה הקודמת היה אחוז קטן של אנשים עם פיגור שכלי בעל רזומה תעסוקתי שיצר ציפייה לפרישה בגיל הזקנה. (wadusorth, harper & mccleran, 1995)
- לאור ההצלחה בהקניית מיומנויות עבודה, פנאי וכישורים בינאישיים לאוכלוסיית האנשים הלוקים בפיגור שכלי וכן לאור העלייה בתוחלת חייהם, התעורר הצורך להתמקד גם בהכנה לפרישה של אוכלוסייה זו. (Janicki, 1990; Sutton & Factor, 1993)
- מחקרים רבים שנערכו בכל מדינות העולם המערבי מלמדים שוב ושוב על החשיבות העצומה של היערכות לפרישה מהעבודה כצעד הכרחי שיכול למנוע את מרבית התופעות השליליות המתלוות לפרישה ופוגעות בתחושת הרווחה האישית ובאיכות החיים:
- א. סדר היום משתנה לחלוטין וכעת יש לארגן את הזמן באופן אחר.
 - ב. הזהות האישית, זו שנבנתה במהלך עשרות שנות עבודה, משתנה והפורש מקבל זהות חדשה? פנסיונר, גמלאי. על הפורש ללמוד לוותר על תפקיד העובד ועל תפיסת ה"אני" הקשורה אליו.
 - ג. ההערכה העצמית שנבנתה במשך שנות העבודה והיותה מקור לביטוי היכולות והפוטנציאל האישי, משתנה. נוצר מעין חלל ריק ואובדן הערך העצמי. אדם אינו יצרני עוד והופך להיות עובד ב"דימוס".
 - ד. רמת ההכנסה נפגעת אצל מרבית הפורשים. עליהם ללמוד כעת כיצד לארגן ולתכנן אחרת את החיים בהתאם ליכולות הכספיות החדשות.

ה. בריאות גופנית ונפשית הייתה מקור לחוסן, סימן לנעורים. עקב השינוי הדרמטי, עלול לחול מפנה במצב הבריאותי ומערכת של חששות, לחצים ומתחים עלולה להשפיע על הגוף והנפש כאחד. גם הגיל המתקדם נותן את אותותיו ע"י ירידה בראייה, בשמיעה, כושר גופני ומיניות. על הגמלאי הטרי, יותר מתמיד, לאמץ לעצמו אורח חיים שנועד לשמור על שלמותו ובריאותו.

ו. המעמד החברתי משתנה גם הוא. מקום העבודה מהווה לרוב מסגרת השתייכות. הקשרים הבינאישיים שהתפתחו במשך השנים, מתרופפים לאחר הפרישה ויוצרים לעיתים תחושה של דחייה ונטישה ע"י החברים הוותיקים. רבים מתקשים למצוא תחליף לקשרים החברתיים שאבדו. בתקופה זו, בנוסף לכל המשברים, על הפורש לגייס כוחות ומיומנויות חבויים על מנת לפתח קשרים חדשים או לחדש קשרים ישנים.

ארגונים רבים המעסיקים אנשים שאינם לוקים בפיגור שכלי, הבינו את האלמנט הקריטי הקשור בפרישה מהעבודה, והנהיגו תכניות מגוונות שנועדו להקל את הקשיים הטבעיים ולהוות גשר בין סיום התפקיד של הפורשים מעבודתם ובין חיי הגמלאות שלהם (א. אלון, 2007).

אוכלוסיית המזדקנים בעלי הפיגור השכלי, בדומה לאוכלוסיית המזדקנים ללא הפיגור השכלי, חווים שינויים במיומנויות ההסתגלות, בצרכים הפסיכולוגיים, ביכולות הפיזיות ובמעגלי התמיכה החברתיים והם הזקוקים למענים של נותני השירותים השונים על מנת לשמר איכות חיים שתאפשר אוטונומיה אישית וזכות בחירה, הערכה עצמית וקשרי גומלין כתחליף לעולם העבודה ולא למנטים הנלווים אליו.

הצגת הארגונים בהם אנו עובדות:

1. הוסטל קריית שמונה – ההוסטל הוקם לראשונה בשנת 1986 כעמותה ציבורית-העמותה למען המפגר, בשל זיהוי צורך במתן מענה לאוכלוסייה גדלה והולכת של אנשים הסובלים מפיגור שכלי בקריית שמונה. בתחילה, עיקר פעילותה של העמותה היה ממוקד בגיוס כספים ומציאת בניין עבור הדיירים. העירייה סיפקה מבנה ישן עבור העמותה ובשנת 1993 הסתיימה בנייתו של ההוסטל הקיים עד היום ובו מתגוררים הדיירים. חברי ההנהלה עובדים בהתנדבות ומעורבים רבות גם כיום בכל המתנהל בהוסטל. מלבד ההנהלה, צוות ההוסטל מורכב ממנהלת, עובדת סוציאלית ושמונה מדריכי יום ולילה אשר עובדים במשרות ולוקחים חלק פעיל יום-יומי בעבודה עם הדיירים. ההוסטל בקריית שמונה נותן מענה לאנשים בגילאי 21 ומעלה אשר מאובחנים כסובלים מפיגור קל עד בינוני בכל הקשר בדיוור והגנה, מעקב בריאותי, חינוך, נפש ופנאי ועוד תוך שימת דגש על קידומו של הדייר ככל שניתן ע"פ יכולותיו ומגבלותיו. הישארותו של דייר במסגרת מותנית בהתנהגותו, קו בריאותו הפיזית והמנטאלית וכן ברצונותיו של הדייר ושל האפוסטרופוס שלו.

מבנה ההוסטל מותאם לכשישה עשר דיירים המתגוררים בחדרים של כשני דיירים בחדר מופרדים- בנים, בנות. להוסטל ישנה דירת לוויין עם ארבעה דיירים נוספים אשר עם השנים הראו עצמאות רבה יותר בתחומים רחבים משל יתר הדיירים. הדירה ממוקמת במרחק הליכה מן ההוסטל ודייריה הם חלק בלתי נפרד מפעילויות היום-יום של ההוסטל.

במערך ההוסטל גרים סה"כ כעשרים דיירים ודיירות בגילאים של 25-62 כאשר חמישה עשר מתוך העשרים הם בגילאי 45 ומעלה ומתוכם כעשרה דיירים בגילאי 50 ומעלה - בעצם כמחצית ההוסטל. יש לציין כי כל הדיירים עדיין עובדים במע"ש - מרכז תעסוקה ושיקום. נתון זה מצביע בהחלט על הצורך בקיומה של סדנא לאוכלוסייה זו המכינה לקראת פרישה ההולכת ובאה.

2. מערך הדיור אק"ם חיפה (הוסטל טשרנחובסקי ודירת הנשיא 28) – אק"ם
חיפה, עמותה הפועלת מעל 50 שנים, מספקת מגוון שירותים בתחומי החינוך, התעסוקה, הפנאי והדיור בחיפה רבתי. העמותה נאמנה למטרתה לפעול למימוש זכויות האדם עם הפיגור השכלי בתחומי החיים השונים ולמנוע את ניצולו. העמותה מספקת מגוון של שירותים בתחומי הדיור, התעסוקה, החינוך, הפנאי והחברה, ובכך מזמנת עבור אוכלוסייה זו אפשרויות ל"נורמליזציה" - לניהול שיגרת חיים הדומה ככל האפשר לשיגרת יומו של האדם הנורמטיבי בחברה ברצף של מגורים, עבודה ופנאי; למיצוי עצמי ולעמידה באתגרים; לחוויות של הצלחה; לחיים עם משמעות. הנהלת אק"ם חיפה מורכבת כולה ממתנדבים, בחלקם הורים לאנשים הלוקים בפיגור שכלי. לאק"ם חיפה צוות עובדים מקצועי, מיומן ויציב, הכולל אנשי מקצוע בתחומים שונים, צוות פארא-רפואי, עובדים שיקומיים, סנגור וקבוצה המונה מעל 50 מתנדבים פעילים, הפועלים כולם יחד להשיג ולממש זכויות האדם המפגר בתחום: החברה, התעסוקה, הדיור, הבריאות, הרווחה, החינוך ומניעת ניצול. מערך הדיור של אק"ם חיפה מונה כיום 120 דיירים, ב-14 מסגרות דיור, מטירת הכרמל בדרום ועד קריית-מוצקין בצפון. במערך-הדיור פועלים שירותי עבודה סוציאלית, פסיכיאטריה, ארגון שעות הפנאי, השכלה וחינוך משלים. הוסטל טשרנחובסקי הינו ההוסטל הראשון שהופעל ע"י עמותת אק"ם חיפה, נפתח לראשונה בשנת 1977 ובשנת 2006 שופץ והורחב מבנה ההוסטל. טרם תחילת השיפוץ, התגוררו בהוסטל טשרנחובסקי 20 דיירים עם פיגור שכלי. מתוכם 15 דיירים מעל גיל 45 עם בעיות תפקודיות שונות כגון – בעיות מוטוריות, אורטופדיות, נפשיות, התנהגותיות וקשיי שמיעה וראיה. בעיות שנראה היה שהן על רקע הזדקנות ומחלות כרוניות הקשורות לזקנה. כיום, בתום השיפוץ הנוכחי והבניה מחדש של ההוסטל, נותן ההוסטל המשופץ מענה אכלוס ל-24 דיירים, מזדקנים (גילם הוא 45 ומעלה) הלוקים בפיגור שכלי. כחלק נוסף מהמענה לסוגיית המזדקנים במערך הוקמה דירה אשר מותאמת לצרכיהם הייחודיים.

אוכלוסיית היעד: אנשים הסובלים מפיגור שכלי קל-בינוני בני 50 ומעלה המתגוררים בדיור בקהילה (הוסטלים, דירות), אשר עומדים לפרוש ממעגל העבודה הן מתוך בחירה אישית והן מפאת ירידה תפקודית. חשוב לציין בהקשר זה, כי בקרב אוכלוסיית המזדקנים בעלי הפיגור השכלי אין גיל פרישה פורמאלי.

צרכים שאותרו: כמיטב ידיעתנו, לא קיימת בישראל תוכנית הכנה לפרישה עבור אנשים בעלי צרכים מיוחדים - בדומה לכך שאין גיל פרישה פורמאלי המשקף את אי קיומה של מדיניות ציבורית כלפי מגזר זה. כעובדות עם אוכלוסיית המזדקנים בעלי פיגור שכלי, אנו נתקלות יותר ויותר בפניות יזומות מצד האוכלוסייה המזדקנת שבטיפולינו לפרישה באופן רשמי ממעגל העבודה.

אנשים מציינים את קשייהם: הקושי לשבת פרקי זמן ממושכים, קושי ביכולת הריכוז, סביבת העבודה הרועשת הופכת למטרד עבורם, תחושת מיצוי של מעמדם כעובדים. במקביל לצרכים מובעים אלה, נצפים קשיי התעוררות בבוקר, נשמעות תלונות על מחושים גופניים, בקשות לימי חופשה. כמו כן מתקבלים דיווחים ממקומות העבודה על ירידה בתפוקה, אי שקט ומריבות, הירדמויות במהלך היום, בריחות ממקום העבודה, תופעות פיזיולוגיות של בריחת שתן וירידה תפקודית כללית.

חזון:

בחזוננו כאנשי מקצוע העוסקים בתחום הפיגור השכלי וכמסנגריה של קבוצה זו, אנו שואפים לנורמליזציה וזכות בחירה לכל אורך מעגל החיים. חיי הגמלאות של האנשים בעלי הצרכים המיוחדים, בדומה לאוכלוסייה הרגילה, צריכים להיות מהנים, מספקים ותורמים לאיכות חייהם בזקנה.

מטרות:

1. הקמת סדנא – אנו סבורים שתכנון והכנה נאותים יאפשרו מעבר מושכל מחיי עבודה לחיי גמלאות וישמרו רמת פעילות ועניין גם לאחר הפרישה. הקניית ידע וכלים להתמודדות בחיי היומיום העתידיים בכל הקשור לפרישה.
2. פיתוח המודעות והשפעה הן על תכנון ואספקת שירותים לאוכלוסיית הגמלאים בעלי הפיגור השכלי בקרב קובעי המדיניות ואנשי המקצוע העוסקים בתחום הפיגור השכלי והן לצורך ולחשיבות סדנת פרישה מהעבודה והכנה לחיי גמלאות לאוכלוסיית המטרה שלנו.
3. יישום סדנת הפרישה בארגונים אחרים ובמסגרות המתמודדות עם אוכלוסיית יעד הדומה לשלנו.

יעדים:

1. הקמת 2 סדנאות הכנה לפרישה עד תחילת שנת 2009. אחת בהוסטל טשרנחובסקי ושנייה בהוסטל קריית שמונה.
2. פגישה עם גורמים בפקיח של האגף לטיפול באדם המפגר והצגת סדנת הפרישה והרציונאלים הנלווים לה (מותנה בהצלחת הפיילוט).
3. שיווק הסדנא למסגרות וארגונים נוספים (מותנה בהצלחת הפיילוט).

מדדים להצלחה:

1. מספר משתתפים לאורך כל הסדנא.
2. הקמת קבוצות נוספות בעקבות הצלחת הפעילות.
3. המשך קיום קשר עם מערכת התמיכה החברתית שהוקמה – עם הזקנים המתנדבים, המשפחות וכו'.
4. המשך קיום קשר בין קבוצת השווים, התייעצות, תקשורת חברתית וכו'.
5. בדיקת שינויים במוכנות לפרישה מהמפגש הראשון בסדנא לאחרון.

בעיות בתהליך:

1. מדידת הצלחה - שאלון שביעות רצון לא יהיה יעיל עקב רצון לרצות וסוגסטיביות.
2. תרגום רעיונות מופשטים לחשיבה קונקרטית לצורכי התאמה לאוכלוסיית היעד.

3. מעגלי קשב וריכוז קצרים אשר נובעים בחלקם מגילם המתקדם של המשתתפים וחלקם מבעיית הפיגור השכלי.
4. קשיים בלמידת דברים חדשים, בצד קשיים בהפנמה.
5. השגת תקציב ומימון לקיום הסדנא.
6. חוסר במסגרות המיועדות לתת מענה לאוכלוסיית היעד בתחום הפנאי, בעיקר בשעות הבוקר, כתחליף למקומות העבודה. כמו כן, מוכנות של מקומות העבודה להתמודדות עם אוכלוסיית היעד והירידה ביכולות התעסוקה שלהם כתוצאה מהזדקנות.

תוכנית הפעולה והיישום – מבנה הסדנה

צפי תחילת הסדנה – תחילת שנת 2009 מכיוון שתקציב הפנאי לשנת 2008 מתוכנן וסגור

- ויש צורך לקבל אישור תקציבי שיכנס ככל הנראה רק לשנה הבאה.
- תכיפות המפגשים תהיה אחת לשבוע.
- תחילה יוקמו שתי סדנאות – אחת בכל הוסטל (קרית שמונה ואקי"ם חיפה).
- מספר משתתפים בכל סדנא – 10 אנשים.
- באחריות עו"ס המסגרת לעשות מעקב פרטני אחר משתתפי הסדנא. זאת בשביל לבדוק האם יושמו תכני הסדנא והאם ישנם תכנים נוספים שעולים מהשטח ויש לשים עליהם דגש בסדנא בעתיד.

מפגש ראשון:

נושא המפגש - אבחון המוכנות לפרישה.

מטרת המפגש – להבין מה מהווה עולם העבודה עבור כל משתתף והאם מעוניין להמשיך בעבודתו כתקנה או שמא מוכן לעבור לשלב הבא במעגל העבודה – פרישה.

מרצה וצוות – עו"ס האחראי על ההוסטל, פסיכולוג אשר מתמחה בעבודה עם אנשים בעלי צרכים מיוחדים.

משאבים נדרשים – מקום (הוסטל), כיבוד, שכר עבור המרצה, חומרי יצירה והפעלה עפ"י דרישת המרצה.

מיקום ותאריך – הוסטל, צפי לתחילת שנת 2009.

מפגש שני:

נושא המפגש - ציר הזמן – המחשת מושג הזמן על גבי ציר החיים, הגדרת הזקנה.

מטרת המפגש – הבנת משמעות הזמן באמצעי המחשה ויזואליים. המחשת תהליך הזקנה באמצעות צפייה בסרט. עבודה עם תמונות אישיות של כל משתתף לאורך חייו שלו ושל משפחתו.

משאבים נדרשים – מקום, מקרן לסרט, מסך, חומרי יצירה וכיבוד.

מרצה וצוות – עו"ס המסגרת, חברי צוות נבחרים מההוסטל.

מיקום ותאריך - הוסטל, צפי לתחילת שנת 2009.

מפגש שלישי:

נושא המפגש - הבנת תהליך הפרישה כרצף של פרידה, חוסר וודאות ושינוי סטאטוס מחד גיסא ופריצת דרך במכלול תחומי החיים ויצירת הזדמנויות חדשות מאידך גיסא.

מטרת המפגש – התמודדות עם פרידה ואובדן. יינתן המקום המתאים לפגוש ובטא את הרגשות השונים הקשורים בתהליך הפרישה. שימוש בכלים של יצירה והבעה לחיזוק המרכיבים של התמודדות אפקטיבית עם תהליך הפרישה.

משאבים נדרשים – קלפים, חומרי יצירה, מקום, כיבוד.

מרצה וצוות – עו"ס המסגרת, תרפיסט באומנות.

מיקום ותאריך - הוסטל, צפי לתחילת שנת 2009.

מפגש רביעי:

נושא המפגש - חקירה ועיצוב מחדש של הקשרים החברתיים והמשפחתיים – בדגש על מערכת תמיכה חברתית.

מטרת המפגש – גיבוש הקבוצה (מעגל ההפנמה).

משאבים נדרשים – מקום (הוסטל), כיבוד, שכר עבור המרצה, חומרי יצירה והפעלה עפ"י דרישת המרצה.

מרצה וצוות – מנחה קבוצות המתמחה בעבודה עם אנשים בעלי צרכים מיוחדים.

מיקום ותאריך - הוסטל, צפי לתחילת שנת 2009.

מפגש חמישי:

נושא המפגש – הרצאות על תזונה נכונה, אורח חיים בריא, תופעות בריאותיות של הזקנה.

מטרת המפגש – לקיחת אחריות על הבריאות הגופנית.

משאבים נדרשים – מקום (הוסטל), כיבוד, שכר עבור המרצים, חומרי יצירה והפעלה עפ"י דרישת המרצה.

מרצה וצוות – אח ראשי של האגף לטיפול באדם המפגר, ד"ר חילמי ערדא, תזונאית האגף לטיפול באדם המפגר.

מיקום ותאריך - הוסטל, צפי לתחילת שנת 2009.

מפגש שישי:

נושא המפגש – ניצול שעות פנאי ושימור רמת איכות חיים מספקת לפרט.

מטרת המפגש - חקירה, יצירה והרחבה של אפשרויות חדשות ויצירת סדר יום ברור ומאפשר. פתיחת צוהר בפני הפורשים לעולם של אפשרויות לניצול שעות הפנאי ושיפור איכות חייהם בתקופה שלאחר הפרישה. זאת יכולים לקבל משתתפי הסדנא ע"י גמלאי מתנדב אשר יתאר את תהליך הפרישה שעבר ובסופו הגיע להתנדבות, ביקור במרכז יום לקשיש, יריד חוגים במתנ"ס העירוני/מועדון חברתי. יש לציין כי במידה והתקציב יאפשר רעיון נוסף למפגש יכול להיות יום שלם של חוויות אשר בו יתנסו משתתפי הסדנא במגוון פעילויות כגון: רכיבה על סוסים, פעילות בבריקה, הליכה לקונצרט או סרט.

משאבים נדרשים – כרטיסי כניסה או אישורי כניסה (תלוי פעילות), הסעה במידת הצורך.

מרצה וצוות – עו"ס המסגרת וצוות מלווה לפעילויות בחוץ.

מיקום ותאריך – (מצוין במטרת המפגש), צפי לתחילת שנת 2009.

מפגש שביעי:

נושא המפגש - בדיקת המוכנות לפרישה לאחר ששת המפגשים וסיום.

מטרת המפגש – בדיקת מוכנות מחודשת של משתתפי הסדנא לפרישה. פעילות יצירתית עם בלונים, פיקניק בפארק הסמוך שבסיומו יפריחו משתתפי הסדנא בלונים באוויר כאקט סימבולי לפרידתם מעולם העבודה.

מרצה וצוות – עו"ס האחראי על ההוסטל, פסיכולוג אשר מתמחה בעבודה עם אנשים בעלי צרכים מיוחדים.

משאבים נדרשים – מקום, הסעות במידת הצורך, כיבוד, שכר עבור המרצה, חומרי יצירה והפעלה עפ"י דרישת המרצה.
מיקום ותאריך – פארק, צפי לתחילת שנת 2009.

ביבליוגרפיה

1. הפרישה מהעבודה? היבטים מדאיגים והיבטים מעודדים/ אברהם אלון (2007).
נלקח מאתר האינטרנט - <http://www.articles.co.il>
2. אימון לפרישה מהעבודה/ דליה נקר (2006). נלקח מאתר האינטרנט -
<http://www.articles.co.il>
3. למען הלגיטימציה של תכניות הכנה לפרישה – ד"ר סוניה בקר (2006). נלקח
מאתר האינטרנט - <http://www.articles.co.il>
4. ייעוץ לקראת פרישה מעבודה – ד"ר סוניה בקר (2006). נלקח מאתר האינטרנט -
<http://www.articles.co.il>
5. האבדנים הנגרמים כתוצאה מפרישה מהעבודה / ד"ר סוניה בקר (2006). נלקח
מאתר האינטרנט - <http://www.articles.co.il>
6. Cordes, L.T., Howard, W.R., (2005). Concepts of work, leisure and
retirement in adults with an intellectual disability. *Education and training*
in developmental disabilities, 40(2), 99-108.
7. Hawkins, B.A., Kultgen, P.B., (1991). Activities and adaptation: A call
for innovations to serve aging adults with developmental disabilities.
Activities with Developmentally Disabled Elderly and Older Adults,
Chapter 1, 5-18.
8. Heller, T., Miller, A.B., Hsieh, K., & Sterns, H. (2000). Later-life
planning: Promoting knowledge of options and choice-making. *Mental*
retardation, 38, 395-406.
9. Mahon, M., & Goatcher, S. (1999). Later-life planning for older adults
with mental retardation: A field experiment. *Mental retardation*, 37, 371-
382.
10. Wadsworth, S.J., Harper, C.D., McLaren, E.H., (1995). The transition
from work to retirement among adults with mental retardation. *Journal*
of applied rehabilitation counseling, 26, 42-47.