

מבגש

לעבודה חינוכית-סוציאלית

כרך כ"ז • גיליון 49-50

סיוון תשע"ט-טבת תש"ף יוני-דצמבר 2019

יוצא לאור על ידי:



אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית בישראל: עמדות וחסמים כלפי שילובם התעסוקתי

ח'אלד אבו עסבה ופרידה אבו ראס

תקציר

המחקר שעליו מתבסס מאמר זה בחן את התפיסות והעמדות של מעסיקים והורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ושל עובדים ללא מוגבלות בנוגע לסוגיית השילוב התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מהחברה הערבית בישראל, ואת הקשר בין עמדות אלו ומשתנים סוציו-דמוגרפיים. בנוסף הוא מיפה משתני רקע, מקומות עבודה ומאפייני עבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. המחקר כלל 1070 משתתפים ערבים משלוש קטגוריות שונות: הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (270 הורים), מעסיקים (400 מעסיקים מן המגזר הפרטי) ועובדים ללא מוגבלות (400 עובדים). המחקר התבסס על שאלון כמותי רחב, שפותח לצורכי המחקר והותאם באופן ייחודי לכל אחת מקבוצות המחקר. ממצאי המחקר העיקריים מצביעים על כך שמרבית האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית שהוריהם השתתפו במחקר התמודדו עם מוגבלויות נוספות על המוגבלות השכלית; הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית העדיפו מרכזי יום טיפוליים כפתרון תעסוקתי והחזיקו בעמדות חיוביות פחות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מאשר שאר קבוצות המחקר. על כן, מסתמן שהורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הם חוליה חלשה, שעלולה להוות מחסום בשילוב התעסוקתי של ילדיהם. עוד נמצא כי לא היה הבדל בין עמדותיהם של המעסיקים כלפי עובדים ללא מוגבלות לעמדותיהם כלפי עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. עם זאת, עובדים ללא מוגבלות הביעו חששות ודאגות רבים יותר מאשר שאר הקבוצות בנוגע לעבודה עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וצידדו פחות בהעצמתם. כמו כן נמצא כי ככל שהשכלתם של מעסיקים ועובדים הייתה נמוכה יותר, הם החזיקו בעמדות חיוביות פחות בנוגע לשילוב התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. ממצא נוסף היה כי ככל שקבוצת הגיל הייתה מבוגרת יותר, היו בקרבה חסמים רבים יותר בשילוב התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

מילות מפתח: מוגבלות שכלית התפתחותית, תעסוקה, חברה ערבית בישראל

מבוא

בשנים האחרונות גוברת ההתעניינות בעמדות הציבור כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, וזאת כחלק מההכרה בצורך להעניק לאוכלוסייה זו הזדמנות לחיות ולהשתלב בקהילה, הן מבחינה חברתית והן מבחינה כלכלית. עד לאחרונה, התפיסה הרווחת הייתה כי מקומם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הינו

במסגרות מוגנות וסגורות. בישראל, תפיסה זו קיבלה תפנית משמעותית, תחילה בשנת 1998, כאשר חוקק "חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות", ובהמשך – כשחוקקו "חוק שיקום נכי נפש בקהילה" בשנת 2000 וחוקים חשובים נוספים. חוקים אלו מתייחסים לעקרונות היסוד בנושא ומסדירים בין היתר את עניין ההעסקה של אנשים עם מוגבלויות, כמו חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים, שחוקק בשנת 2007. תפנית זו התחזקה בהמשך, כאשר החלו לעלות קריאות לשילובם של אנשים עם מוגבלויות במערך המגורים הקהילתי, בין אם במעונות פנימייה, הוסטלים או דירות בקהילה; זאת בכדי לסייע להם לנהל 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).

עם זאת, נמצא כי בישראל שיעור התעסוקה של האנשים עם מוגבלויות בכלל ועם מוגבלות שכלית התפתחותית בפרט הוא נמוך (אלפסי-הנלי, 2017). נושא התעסוקה נחשב לעניין עיקרי בחייהם של אנשים עם מוגבלויות, שכן עבודה מביאה לשיפור ברווחתם הנפשית, במצבם הכלכלי ובאיכות חייהם (Ali, Schur, & Blank, 2008; Jahoda, Kemp, Riddell, & Banks, 2011; ומסייעת בהשתלבותם החברתית והקהילתית).

במקביל, עבודה מהווה אתגר גדול עבור אנשים עם מוגבלויות; אחד החסמים המרכזיים לכניסת אוכלוסייה זו לשוק העבודה היא עמדותיו של הציבור, ובפרט הורים, מעסיקים ועמיתים (Hall & Kramer, 2009; Paez & Arendt, 2014). למרות זאת, הנושא זכה להתייחסות מועטה בישראל בהקשר של החברה הערבית, המהווה 20.9% מכלל האוכלוסייה בישראל (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018). ההתייחסות המועטה מפתיעה מכמה סיבות: ראשית, שיעור האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית גבוה פי שניים משיעורם בחברה היהודית (שלום, בן שמחון וגורן, 2014), זאת בדומה לארצות אחרות, שבהן נמצא שיעור גבוה יותר של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרב קבוצות מיעוט עם רקע סוציו-כלכלי נמוך (Leonard et al., 2005); שנית, נמצא מספר רב של מחקרים אשר עסקו בעמדות הכלליות של החברה הערבית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ומשפחותיהם ועמדותיהם בנוגע להשתלבותם בקהילה (אבו עסבה ואבו נסרה, 2014; אבו שקארה, 2010; אלקרינאוי וסלונים-נבו, 2009; גרניצקי, 2004; מזאוי-מרג'יה, 2001), אך טרם נחקר נושא העמדות בנוגע להשתלבותם בתעסוקה; שלישית, אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מהחברה הערבית מתמודדים עם חסמים בתעסוקה המאפיינים את כלל האנשים עם מוגבלויות המבקשים לעבוד, ועם מחסמים תעסוקתיים נוספים, המאפיינים את המיעוט הערבי, כמו: אפליה, בעיות נגישות בשל מגורים בפריפריה ותחבורה ציבורית לא מספקת, חוסר שליטה בשפה העברית והיעדר אזורי תעשייה בקרבת ערים וכפרים ערביים (אלפסי-הנלי, 2014). אין זה פלא אפוא שאנשים

עם מוגבלויות מהחברה הערבית בישראל מכונים "המוכים פעמיים" (אלמנארה, 2011). מכאן נבע הצורך במחקר זה. מטרת המחקר היו:

- א. מיפוי משתני רקע הקשורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית, מקומות ומאפייני התעסוקה שלהם כפי שדווחו על ידי הוריהם, וגם בחינת עמדותיהם הכלליות של ההורים בנושא התעסוקה של ילדיהם.
- ב. בחינת עמדות מעסיקים והורים של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וכן של עובדים ללא מוגבלות כלפי אנשים עם מוגבלות זו.
- ג. בחינת עמדות המעסיקים והעובדים ללא מוגבלות בנוגע לשילוב התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.
- ד. בחינת הקשר בין מאפיינים סוציו-דמוגרפיים שונים (מין, גיל והשכלה) של מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות לבין עמדותיהם בנוגע לשילוב התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

למעשה, ממצאי מחקרנו מאפשרים הבנת חלק מהקשיים המעכבים השתלבותם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה; בחינת עמדותיהם הכלליות של קבוצות המחקר כלפי אנשים עם מוגבלות זו מספקת תשובה לשאלה: "האם עמדות כלליות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מהוות זרז או חסם תודעתי המשפיע על העסקת אנשים עם מוגבלות זו?" ואילו הבנת עמדותיהם הספציפיות בנוגע להעסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית חשובה לבניית תוכניות יעילות לקידום שילובם התעסוקתי של אנשים אלו (Burge, Ouellette-Kuntz, & Lysaght, 2007).

מסגרת תאורטית

מוגבלות שכלית התפתחותית: הגדרות ועמדות

מוגבלות שכלית התפתחותית, אשר כונתה בעבר "פיגור שכלי", היא תופעה אנושית מורכבת הידועה זה אלפי שנים (עמינדב, 2006). עם זאת, עדיין אין הגדרה חד-משמעית וכוללת למוגבלות זו בספרות המקצועית, אלא קיימים מודלים שמנסים להסביר את התופעה מנקודות התייחסות שונות (רונו, 2007): על פי המודל הרפואי, מקור המוגבלות השכלית התפתחותית הוא ביולוגי-אורגני, כך שמדובר על מחלה, ללא קשר לחברה ותרבות; מנגד, חוקרים מהמודל הסוציולוגי מתייחסים למוגבלות שכלית התפתחותית כאל בעיה חברתית, ואנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מוגדרים כאנשים הסוטים מהערכים והנורמות החברתיות של החברה (Knight, 2010). יתרה מזו, על פי גישה זו, ההגדרה של מוגבלות שכלית התפתחותית תלויה גם בתחומי ידע שונים – פסיכולוגיה, סוציולוגיה, אנתרופולוגיה וחינוך, וגם בבעלי תפקידים שונים, כמו: הורים, אנשי אקדמיה או מטפלים (רונו, 2007).

ההגדרה המקובלת היום בעולם למוגבלות שכלית התנהגותית היא של האגודה האמריקנית ללקויות אינטלקטואליות התפתחותיות (AAIDD): "מוגבלות שכלית מתאפיינת במוגבלות משמעותית בתפקוד השכלי ובהתנהגות המסתגלת כפי שהן

באות לידי ביטוי במיומנויות תפיסתיות, חברתיות ומעשיות. מוגבלות זו ראשיתה לפני גיל 18" (Schalock et al., 2010). הגדרה זו תואמת את שלושת הקריטריונים של הגדרת ספר האבחון הפסיכיאטרי (DSM5), והם: מגבלות בתפקוד אינטלקטואלי, מגבלות בתפקוד הסתגלותי והופעת מגבלות אלו במהלך תקופת ההתפתחות. בישראל, הגדרת מוגבלות שכלית התפתחותית מעוגנת בחוק הסעד משנת 1969, הקובע: "מפגר הוא אדם שמחמת חוסר התפתחות או התפתחות לקויה של כושרו השכלי מוגבלת יכולתו להתנהגות מסתגלת והוא נזקק לטיפול. חולה נפש כהגדרתו בחוק אינו בבחינת מפגר לעניין חוק זה". יש לציין כי בשנים האחרונות נוטים אנשי המקצוע בעולם להחליף את המונח המקובל בציבור, "פיגור שכלי", במונח "לקות אינטלקטואלית" או "לקות שכלית" (Coren, Hutchfield, Thomae, & Gustafsson, 2010), ואילו בישראל בשנת 2012 הוא הוחלף רשמית במונח "מוגבלות שכלית התפתחותית".

מחקרים מראים כי אין מודעות והבנה מספיקים בקרב אוכלוסיות אתניות שונות רבות באשר למהותה של מוגבלות שכלית התפתחותית, וכי התפיסה הציבורית של אנשים עם מוגבלות זו היא בעיקרה שלילית, מוטעית בכל הנוגע ליכולותיהם ומייחסת את האחריות למוגבלותם להם עצמם או לכוחות על-טבעיים (Scior, 2011). אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נחשבים לאחת הקבוצות המתמודדות הסובלות ביותר מתווית שלילית, הדרה חברתית, דעות קדומות וחסמים מרובים (Ali, Hassiotis, Strydom, & King, 2012; Ouellette-Kuntz, 2010; Burge, Brown, & Arsenault, 2010). כתוצאה מכך, סיכוייה של אוכלוסייה זו להשתלב בחברה בצורה מיטבית נפגעים, והיא אף עלולה לפתח דימוי עצמי שלילי (Ali et al., 2012). עם זאת, עמדות הציבור כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית השתנו לחיוב במהלך השנים; זאת בשל שינויים חברתיים המתרחשים בעולם, גישות טיפול חדשות ושינויים בהגדרת מוגבלות זו (Ouellette-Kuntz et al., 2010). ניתן לראות זאת גם בדו"ח של האגודה הלאומית לקידום אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בישראל – אקי"ם, המציג שיפור מתמיד בעמדות הציבור כלפי אנשים עם מוגבלות זו; אך עם זאת, מצטיירת תמונה שעל פיה אחוז גבוה מהמשתתפים בסקר עדיין חשים רגשי רחמים כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וחושבים כי הם מסוכנים וצריכים להיות במסגרות נפרדות (ורנר, בן-צבי וביתן, 2016). גם בקרב החברה הערבית בישראל נצפה שיפור בעמדות כלפי אנשים עם מוגבלות זו, וממצאי מחקרם של אבו עסבה ואבו נסרה (2014) מלמדים כי חל בקרב חברה זו שינוי מעמדות שליליות לעמדות חיוביות-בינוניות. עם זאת, החוקרים טענו כי שינוי זה אין בו די, וכי יש לחתור להעלאת הנושא לשיח הציבורי בחברה הערבית ולפעול למען קידום מימוש זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בקרבה.

מזאוי-מרג'יה (2001) התייחסה לחמש קבוצות של משתנים המשפיעים על העמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וכלפי השתלבותם בחברה: (א) **מאפיינים סוציו-דמוגרפיים**: גיל, מין והשכלה. על פי מאמר סקירה, אנשים

צעירים, נשים ומשכילים מגלים כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית עמדות חיוביות יותר מאשר אנשים מבוגרים, גברים ובעלי השכלה נמוכה (Scior, 2011), אם כי במחקרים אחרים לא נמצא קשר עקבי בין מין לבין עמדות חיוביות (Ouellette-; Kuntz et al., 2010); (ב) **מאפיינים אתניים**: ישנו שוני בעמדות הציבור כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית על פי מאפייניהם האתניים (Scior, 2011), כך שהעמדות מושפעות מהערכים החברתיים המושרשים בחברה כלפי אנשים חריגים. במחקר בין-תרבותי אשר השווה עמדות של סטודנטים ומורים בבתי ספר לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מלוב ומבריטניה, נמצא כי המשתתפים במחקר מלוב הביעו עמדות חיוביות פחות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מאשר המשתתפים הבריטים (Benomir, Nicolson, & Beali, 2016); (ג) **המוג עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית**: המחקרים מצביעים על קשר בין מגע והיכרות קודמים עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לבין היחס והעמדה החיובית כלפיהם (Morin, Rivard, Crocker, Boursier, & Caron, 2013); (ד) **הידע על אוכלוסיית אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית**: קיים קשר חיובי בין ידע על אודות מוגבלות שכלית התפתחותית לבין עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות זו. פעמים רבות התווית שלילית והעמדות השליליות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מקורן בחוסר ידע על סיבות המוגבלות, על היכולות התפקודיות של אנשים אלה ועל זכויותיהם השונות (Morin et al., 2013); (ה) **החברות**: עיצוב עמדות, התנהגויות, ערכים ונורמות של האדם מתבצע מאז היות האדם ילד, על ידי כמה סוכנויות חברות, כמו: ההורים והמשפחה, החברים מקבוצת הגיל, בית הספר ואמצעי התקשורת (Grusec & Hastings, 2014), ולכל אלה ישנה השפעה מכרעת על עמדותיו של האדם כלפי אנשים עם מוגבלויות, ובכללם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

אפשרויות השמה בישראל עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וחסמים בשילובם התעסוקתי

ככלל, על פי חוק הסעד שנחקק בשנת 1969 והתיקון לחוק משנת 2000, זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מוסדרות לאורך כל חייהם. על פי הוראת החוק, המדינה מספקת לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית עד גיל 21 מסגרת לימודית בחינוך המיוחד, ומגיל 21 ומעלה היא מספקת שלושה סוגים של מסגרות תעסוקה, המותאמים לכל דרגות החומרה של המוגבלות השכלית ההתפתחותית: מרכזי יום טיפוליים (מרכזי שיקום), מע"ש – מרכזי עבודה שיקומיים (כולל לאחרונה מע"ש תעשייתי ומע"ש חקלאי במגזר היהודי), ותעסוקה נתמכת (מקומות עבודה מוגנים).

עד לתיקון החוק בשנת 2000, השמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במסגרות דיור ובמסגרות תעסוקתיות חוץ-ביתיות הייתה תלויה באילוץ תקציב ובמכסות. לאחר תיקון החוק, המדינה התחייבה לספק סידור יומי או סידור חוץ-ביתי "לכל אדם עם מוגבלות שכלית הזקוק לכך", באמצעות שריון תקציב ייעודי למטרה זו (בוקניק, 2012). התפתחות שנייה שחלה בשנות העשרה של המאה

העשרים ואחת קשורה לעיבוי הרצף התעסוקתי ברמה קלה ובינונית המוצע לפלח האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, ואשר בא לידי ביטוי בייזום ובהקמה של מע"ש חקלאי ומע"ש תעשייתי, שהוכרזו בסקירות השירותים החברתיים של משרד הרווחה. המע"ש התעשייתי אמור לתת מענה מתאים יותר לצורכי אנשים עם מוגבלות אשר יכולים להשתלב בעבודה בסביבה נורמטיבית.

על פי פרסומי משרד הרווחה, נכון לשנת 2014, רשומים במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות של מדינת ישראל 33,589 אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. בפועל, על פי פרסומי משרד הרווחה משנת 2012, כ-32% מן האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בני 21 ומעלה בכל דרגות המוגבלות (11 אלף מתוך אוכלוסייה של 34,500) לא נמצאו לכאורה במסגרת תעסוקתית המוסדרת על ידי המדינה (ניסים, גורבטוב וכן שמחון, 2012). בחישוב אקסטרפולציה מורכב ובהנחה כי לכמה מאות מהם נמצאה מסגרת תעסוקה פרטית, בכל זאת מדובר בשיעור גבוה, המוערך בכ-25% של מקרים לא מוסדרים.

הספרות המקצועית התייחסה רבות לקשיים ולחסמים בתעסוקתם של אנשים עם מוגבלויות וסיווגה אותם לשלושה סוגים: (א) חסמים מובנים המקשים על השתלבותם של אנשים עם מוגבלויות, כמו מערך הקצבאות ואי-הנגשת מקומות, דרכים ושירותים (מור, 2012); (ב) חסמים הקשורים באדם עם המוגבלות, כמו: השכלה וכישורי עבודה נמוכים, חסמים פסיכולוגיים וביטחון עצמי נמוך; (ג) חסמים הקשורים במעסיקים ובקהילה, כמו: תווית שלילית, עמדות שליליות, חששות ודעות קדומות (אלפסי-הנלי, 2015).

כאמור, עמדותיהם של המעסיקים והעמיתים לעבודה נמצאו כאחד החסמים המרכזיים להשתלבות אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה (Paez & Arendt, 2014). לדוגמה, נמצא כי המשתנה החשוב ביותר לשילוב תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הוא המוטיבציה מצד המעסיקים וסוכנויות התעסוקה לשילוב אותה אוכלוסייה במקומות עבודה שונים (Luecking, 2011). על פי המחבר, למעסיקים יש עמדות שליליות בנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלויות שכליות אפילו יותר מאשר כלפי העסקת אנשים עם מוגבלויות פיזיות. הוא טען כי למעסיקים יש נכונות נמוכה להעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התנהגותית, והסיבות לכך שונות, כמו תפקידים לא מותאמים במקומות העבודה או חשש מתפוקה ירודה. עם זאת, לדעתו, בשנים האחרונות ישנו שינוי בעמדותיהם של המעסיקים, והם מפגינים מודעות ונכונות רבות יותר לשילובם של האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. באשר לעמיתים, מחקרים מצאו כי לעובדים ללא מוגבלות יש עמדות שליליות וסטראוטיפים המהווים מכשול בהעסקת אנשים עם מוגבלויות (Bruyère, 2000; Burke et al., 2013), והם אף לא מרגישים בנוח לעבוד לצד אנשים עם מוגבלויות (Amir, Strauser, & Chan, 2009). מצד שני, עובדים ללא מוגבלות אשר עבדו לצד אנשים עם מוגבלויות דיווחו על חוויה חיובית והנאה מהעבודה, בזכותם של האחרונים (Ruggeri-Stevens & Goodwin, 2007).

גם עמדותיהם של הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נמצאו מכריעות לשילוב ילדיהם בתעסוקה, כך שאף הם מהווים הון חברתי שיש לנצל לתמיכה בכיוון זה (Hall & Kramer, 2009). הורים נחשבים כספקי מידע ותמיכה וכעוזרים לילדיהם, כשאלו מסיימים מסגרות החינוך בגיל 21, לעבור לחיים עצמאיים ולהשתלב בעבודה. על פי מחקר שנערך באוסטרליה ובדק את עמדותיהם של 218 הורים של ילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, חשוב היה להורים שילדיהם ישתלבו בעבודה, אך הם חשבו כי אפשרויות התעסוקה הקיימות אינן מספיקות, והשכר המוצע אינו נאות (Davies & Beamish, 2009).

לסיכום, לאור כל הנאמר לעיל, בחינת שלוש הקבוצות (מעסיקים, עובדים ללא מוגבלות והורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית) תספק זווית ראייה כוללת שתשקף את העמדות של הקשורים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, הן בקהילה והן במקומות העבודה. נוסף על כך שממצאי המחקר מוסיפים ידע תאורטי לגוף הידע הקיים, הם גם מסייעים למקבלי ההחלטה להבין את תפיסותיהם, ציפיותיהם וחששותיהם של מעסיקים ועמיתים במקומות עבודה, ובדרך זו לבחון כיווני פעולה מתאימים, כמו ביצוע שינויים בתוכניות תעסוקה קיימות או פיתוח מענים חדשים, שיתאימו לצרכיה של החברה הערבית.

שיטה

מדגם המחקר

בשלב הראשון נדגמו 14 יישובים ערביים בדגימת שכבות, בהתייחס לפריסה הגאוגרפית של האוכלוסייה הערבית (צפון – 50%, מרכז – 30% ודרום – 20%) ולגודל היישוב שבו הם חיים (50% מהיישובים מעל 15,000 תושבים ו-50% יישובים מתחת ל-15,000 תושבים). בשלב השני הוכנו רשימות של משתתפים פוטנציאליים: רשימת המעסיקים הורכבה באמצעות סיוע מהרשויות המקומית ומרכזי מט"י, רשימת העובדים ללא מוגבלות הורכבה מתוך איתור המזימים העסקיים הערביים, ואיתור ההורים נעשה מתוך מאגר הנתונים של מחלקת הרווחה ביישובים שהשתתפו במחקר. בשלב השלישי נדגמו אקראית מתוך הרשימות 1070 משתתפים: 400 מעסיקים מן המגזר הפרטי, 400 עובדים ללא מוגבלות במגזר הפרטי ו-270 הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. 118 מההורים שהשתתפו במחקר הם הורים לאנשים מבוגרים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בגיל העבודה ו-152 הם הורים לצעירים עד גיל 21 עם מוגבלות זו. בין מדגם העובדים ומדגם המעסיקים נעשתה התאמה (matching), באופן שמול כל מעסיק במדגם המעסיקים הועמד עובד ללא מוגבלות מאותו יישוב. לוח 1 מציג את התפלגות המשתתפים הסוציו-דמוגרפיים של כלל המשתתפים במדגם המחקר ובחלוקה לשלוש קבוצות המחקר.

לוח 1: התפלגות המשתנים הסוציו-דמוגרפיים של כלל המשתתפים במדגם המחקר ובחלוקה לשלושת קבוצות המחקר

משתנה	כלל הנבדקים (N=1070)		הורים לילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית (n=270)		עובדים (n=400)		מעסיקים (n=400)	
	מס'	%	מס'	%	מס'	%	מס'	%
מגדר								
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
קבוצת גיל								
28–18	263	24.6	2	0.7	190	47.5	71	17.8
38–29	267	25.0	46	17.0	105	26.3	116	29.0
48–39	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
השכלה								
יסודית וחטיבת ביניים	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
מצב משפחתי								
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

כלי המחקר

המחקר התבסס על שאלון רחב בן שלושה חלקים, שמטרתם הייתה לבחון את העמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ומשפחותיהם ואת העמדות כלפי השתלבותם התעסוקתית של הראשונים. **החלק הראשון** של השאלון כלל 20 פריטים הבוחנים עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, והתבסס על שאלון ATDP (Scale Attitude Toward Disabled Persons), שפותח על ידי יוקר ובלוק (Yuker & Block, 1986). **החלק השני** של השאלון התבסס על שאלוניהם של עבד אללטיף (2007) והנרי ועמיתיו (Henry, Keys, Jopp, & Balcazar, 1996) וכלל 18 פריטים שמטרתם הייתה לבחון עמדות כלפי משפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית; זאת בהתייחס לשלושה תחומים: עמדות בנוגע ל**בידוד** משפחות שיש בהם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מצד הקהילה, **קרבה** למשפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לבין משפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לבין משפחות ללא אנשים עם מוגבלות זו. **החלק השלישי** של שאלון המחקר כלל 32 פריטים שמדדו עמדות בנוגע להשתלבותם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקומות עבודה לצד עובדים ללא מוגבלויות, בהתייחס לארבעה תחומים: **השעות והתנגדויות** העובדים ללא מוגבלויות מהשתלבות

אנשים עם מוגבלות שכלית לצדם, **העצמת עובדים** עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה, **תועלת עסקית** הנובעת מהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ו**חסמים** הקשורים להכשרה ולשילוב של עובדים עם מוגבלות שכלית במקום העבודה. בנוסף, השאלון כלל שאלות על מאפיינים סוציו-דמוגרפיים שונים. כל פריטי שאלון המחקר נוסחו מחדש והותאמו ספציפית להתייחסות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ולמשפחותיהם. שני החלקים הראשונים של השאלון הועברו לשלוש קבוצות המחקר (הורים, מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות), והחלק השלישי הועבר רק למעסיקים ולעובדים ללא מוגבלות. נוסף על כך להורים הועבר שאלון אשר כלל שאלות בנוגע למשתני רקע הקשורים למוגבלות של ילדים, כמו: דרגת המוגבלות השכלית שלהם, מקומות התעסוקה ומאפייני התעסוקה של ילדיהם ועמדתם הכללית באשר לחשיבות העבודה בחיי ילדיהם.

משתני המחקר

להלן משתני המחקר כפי שהופיעו בשאלון:

- א. עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.
 - ב. עמדות בנוגע לשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום עבודה לצד עובדים ללא מוגבלות: חששות והתנגדויות, העצמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, תועלת עסקית, חסמים.
 - ג. משתנים סוציו-דמוגרפיים: מין, גיל והשכלה.
- לוח 2 מציג את נתוני המהימנות של המדדים השונים של משתני המחקר, וכל מדד חושב כמוצע משוקלל של הפריטים הרלוונטיים אליו. מן הלוח ניתן לראות כי למרבית המדדים ישנה מהימנות בינונית ומעלה.

לוח 2: מהימנות המדדים של משתני המחקר

המשתנה	המדד המחושב	מספר פריטים	מהימנות α קרוניבר
עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	עמדות כלפי אנשים עם התפתחותית	20	.76
עמדות כלפי משפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	בידוד משפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	10	.92
קרבה למשפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	קרבה למשפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	3	.61
דמיון בין משפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לבין משפחות לאנשים ללא מוגבלויות	דמיון בין משפחות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לבין משפחות לאנשים ללא מוגבלויות	4	.60
עמדות כלפי שילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה לצד עובדים ללא מוגבלות	חששות והתנגדויות	9	.71
עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה	העצמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	5	.71
תועלת עסקית בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	תועלת עסקית בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	4	.61
חסמים בהכשרה ובשילוב של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה	חסמים בהכשרה ובשילוב של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקום העבודה	4	.59

הליך המחקר

הנתונים נאספו בין דצמבר 2015 למרץ 2016. את המשתתפים במחקר גייסו עוזרי מחקר דוברי ערבית ממכון מסאר (מכון מחקר, תכנון וייעוץ חברתי המתמחה גם באיסוף ממצאים בתוך החברה הערבית), לאחר שעברו הדרכה בנוגע למחקר ומטרותיו והוכשרו להעברת השאלונים פנים מול פנים באופן שמותאם ספציפית לכל אחת מקבוצות מחקר. עוזרי המחקר הציגו בפני המשתתפים את נושא המחקר, מטרתו וחשיבותו והדגישו כי המחקר חסוי וכי ותוצאותיו תוצגנה בצורה כוללת, ללא אפשרות זיהוי של המשתתפים. מילוי השאלונים בוצע בבתי המשתתפים בשפה הערבית וארך כחצי שעה בממוצע. אחוז ההיענות היה 67.5% בקרב הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (270 הורים מתוך 400 שהתבקשו להשתתף במחקר) ו-100% בקרב מעסיקים ובקרב עובדים ללא מוגבלות.

ממצאים

מיפוי משתני רקע המאפיינים קשיים העומדים בפני הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ומקומות ומאפיינים של תעסוקה על פי דיווח ההורים

לוח 3 מציג נתונים הממפים את משתני הרקע של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית על פי הוריהם. מן הלוח ניתן לראות כי כ-15% מן המשפחות התמודדו עם יותר מילד אחד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, ועל פי דיווח ההורים, כ-60% מן הילדים היו מאופיינים עם מוגבלות שכלית בינונית, וכ-15% – עם מוגבלות עמוקה או עמוקה מאוד. כ-70% מן הילדים עם מוגבלות שכלית סבלו נוסף לכך ממוגבלות פיזית קשה או ממוגבלות חזותית או שמיעתית שאינה ניתנת לתיקון. לכ-40% מהילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הייתה תקשורת מילולית מובנת או תקשורת מסודרת בעזרת סימנים או סמלים. כמחצית מן הילדים היו זקוקים לעזרה מוחלטת או גבוהה בטיפול אישי (האכלה, רחיצה וכדומה). התמונה המתקבלת ממיפוי זה היא שמלבד המוגבלות השכלית ההתפתחותית, לילדים שהוריהם השתתפו במחקר זה היו מוגבלות נוספות, כמו: מוגבלויות פיזיות אחרות, קשיים ביכולות התקשורת וקשיים בטיפול אישי, מה שמציב אתגר בשילובם התעסוקתי.

לוח 3: התפלגות משתני רקע המאפיינים קשיים שאיתם מתמודדים הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

הורים לילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית (N=270)		משתנה
מספר	אחוזים	
מספר ילדים עם מוגבלות		
229	84.8	ילד אחד
32	11.9	שני ילדים
9	3.3	שלושה ילדים ויותר

הורים לילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית (N=270)		משתנה
אחוזים	מספר	
דרגת המוגבלות השכלית		
25.2	68	קלה
57.4	155	בינונית
14.4	39	עמוקה
3	8	עמוקה מאוד
מוגבלויות נוספות		
23.3	63	אין
6.7	18	יש מוגבלות פיזית קלה או מוגבלות חזותית או שמיעתית קלה או מתוקנת
70	189	יש מוגבלות פיזית קשה או מוגבלות חזותית או שמיעתית קשה שאינה ניתנת לתיקון
תקשורת עם הילד עם מוגבלות שכלית התפתחותית		
27	73	אין כלל תקשורת או תקשורת מינימלית
4.1	11	תקשורת קונקרטי דרך סימנים וסמלים
37	100	מדבר אבל אינו מובן
31.9	86	מדבר ומובן או משתמש באופן מסודר בשפת סימנים או סמלים
מידת העזרה הנדרשת בטיפול אישי		
49.6	134	מוחלטת או גבוהה
32.2	87	עזרה בינונית
18.1	49	עזרה מעטה או אינו נזקק לעזרה בטיפול אישי

לוח 4 מציג את התפלגות מקומות התעסוקה כפי שדווחו על ידי 118 הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מעל גיל 21 אשר השתתפו במחקר. ניתן לראות כי רק 32 הורים דיווחו כי ילדיהם משולבים במקומות תעסוקה כעובדים, ואילו 37 הורים דיווחו כי ילדיהם אינם נמצאים במסגרת תעסוקתית ברצף התעסוקתי שהמדינה הסדירה עבור אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

לוח 4: התפלגות מקומות התעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית על פי דיווח הוריהם

אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מעל גיל 21 (N=118)		מקום תעסוקה
אחוזים	מספר	
41.5	49	מרכז יום טיפולי
23.7	28	מע"ש
3.4	4	שוק חופשי או עבודה נתמכת
31.4	37	אחר

נמצא כי 20% מהאנשים העובדים במע"ש או בשוק חופשי או עבודה נתמכת לא קיבלו שכר כלל, 70% מההורים ראו סיכוי אפסי או קלוש שילדיהם יקבלו תפקיד גבוה יותר מתפקידם נכון לזמן המחקר, 80% מן ההורים העריכו כי ילדיהם אינם יכולים או יכולים רק במעט להגן על עצמם בפני ניצול, 75% העריכו כי המשימות המוטלות על ילדיהם מתאימות ליכולתם, ורק 47% היו מרוצים או מרוצים מאוד מתעסוקת ילדיהם. בנוסף, בתשובה לשאלה שההורים (N=270) נשאלו על מידת ההסכמה שלהם למשפט, "צריך לעבוד על כך שהעבודה תהיה חלק בלתי נפרד מחיי הבן או הבת שלי", 70% מהם הסכימו או הסכימו מאוד, 20% לא היו בטוחים, ורק 10% לא הסכימו עם האמירה. עוד נשאלו ההורים על מקום התעסוקה האידיאלי עבור ילדיהם. מבין ההורים שילדיהם משולבים במרכז יום טיפולי, 74% ראו בו מקום תעסוקה אידיאלי, ומבין ההורים שדיווחו על כך שמקום תעסוקתם של ילדיהם הוא "אחר", 54% ראו במרכז יום טיפולי מקום אידיאלי.

עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

לוח 5 מציג את ממצאי ההשוואה בין ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, המעסיקים והעובדים ללא מוגבלות (ניתוח שונות חד-כיווני) במדד העמדה הכללית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וניתוחי המשך מסוג Scheffe לבדיקת השוואות זוגיות. מהלוח אפשר לראות כי בהשוואה בין שלושת קבוצות המחקר, ההבדל בממוצע מדד העמדה הכללית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הוא מובהק ($F=11.23$; $p<.01$). בהשוואות זוגיות נמצאו הבדלים מובהקים בין ההורים לבין המעסיקים ובין ההורים לבין העובדים ללא מוגבלות. נמצא כי להורים היו עמדות שליליות יותר כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מאשר למעסיקים ולעובדים ללא מוגבלות. לא נמצאו הבדלים מובהקים בין העובדים ללא מוגבלות לבין המעסיקים.

לוח 5: ממוצעים, סטיות תקן והבדלים בין קבוצות המחקר בעמדה הכללית כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

קבוצת המחקר	ממוצע	סטיית תקן	ערך F ומובהקות	השוואות זוגיות
הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	2.54	0.48	11.23**	1>2**
מעסיקים	2.64	0.41		1>3**
עובדים ללא מוגבלות	2.71	0.48		

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

עמדות המעסיקים והעובדים ללא מוגבלות כלפי השתלבותם התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

לוח 6 מציג את ההבדלים בין המעסיקים לבין העובדים ללא מוגבלות בארבעה מדדים המשקפים היבטים שונים של עמדתם באשר להעסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה לצד עובדים ללא מוגבלות.

לוח 6: ממוצעים, סטיית תקן והבדלים בין המעסיקים לבין העובדים ללא מוגבלות במדדים הקשורים להשתלבותם התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

מדד	קבוצת המחקר	ממוצע	סטיית תקן	ערך t ומובהקות
חששות והתנגדויות	מעסיקים (n=400)	2.69	0.52	5.43**
	עובדים ללא מוגבלות (n=400)	2.89	0.51	
העצמת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית	מעסיקים (n=400)	3.75	0.64	4.63**
	עובדים ללא מוגבלות (n=400)	3.55	0.59	
תועלת עסקית	מעסיקים (n=400)	3.25	0.71	0.13
	עובדים ללא מוגבלות (n=400)	3.26	0.63	
חסמים	מעסיקים (n=400)	2.65	0.70	1.24
	עובדים ללא מוגבלות (n=400)	2.70	0.61	

**p<.01

ניתן לראות בלוח כי נמצאו הבדלים מובהקים בין המעסיקים לעובדים הרגילים רק ב"חששות והתנגדויות" וב"העצמת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית". הדבר מעיד על כך שהעובדים ללא מוגבלות ביטאו חששות מפני העסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית והתנגדויות גבוהות יותר להעסקתם מאשר שאר הקבוצות שבמדגם ($t=5.43, p<.01$) וצידדו פחות בהעצמת אנשים עם מוגבלות זו במקום העבודה ($t=5.43, p<.01$).

עמדות המעסיקים והעובדים ללא מוגבלות כלפי השתלבותם התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית על פי מאפייניהם הסוציו-דמוגרפיים

להלן הממצאים שהתקבלו במחקר בנוגע לעמדותיהם של המעסיקים והעובדים.

לוח 7: ממוצעים, סטיית תקן והבדלים בעמדה של מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות במדדים הקשורים להשתלבותם התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית על פי משתנים סוציו-דמוגרפיים (N=800)

משתנה	התנגדויות		העצמה		תועלת		חסמים	
	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן	ממוצע	סטיית תקן
גברים (n=503)	2.77	0.53	3.66	0.66	3.26	0.68	2.67	0.69
נשים (n=297)	2.80	0.51	3.62	0.57	3.24	0.66	2.68	0.64
p value	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

המשתנה		התנגדויות		העצמה		תועלת		חסמים	
ממוצע		סטיית תקן		ממוצע		סטיית תקן		ממוצע	
								סטיית תקן	
גיל									
28–18 (n=161)		2.81	0.48	3.60	0.56	3.21	0.66	2.60	0.61
38–29 (n=221)		2.78	0.50	3.67	0.60	3.32	0.66	2.56	0.59
48–39 (n=177)		2.74	0.59	3.74	0.67	3.30	0.61	2.86	0.75
49 ומעלה (n=141)		2.80	0.57	3.58	0.69	3.19	0.78	2.75	0.65
p value		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	f=8.70; p<.01	
השכלה									
יסודית וחט"ב (n=36)		2.86	0.42	3.29	0.58	2.86	0.60	2.84	0.61
תיכונית (n=358)		2.80	0.54	3.66	0.63	3.20	0.66	2.67	0.59
על-תיכונית לא אקדמית (n=234)		2.78	0.57	3.56	0.60	3.21	0.63	2.75	0.74
אקדמית (n=169)		2.75	0.45	3.83	0.59	3.53	0.69	2.52	0.64
p value		n.s.	n.s.	f=10.92; p<.01	f=15.42; p<.01	f=15.42; p<.01	f=15.42; p<.01	f=4.94; p<.01	f=4.94; p<.01

אפשר לראות בלוח כי לא נמצאו הבדלים בין נשים וגברים בכל ארבעת המדדים של העמדה כלפי השתלבותם התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. במקביל, נמצאו הבדלים בין קבוצות הגיל רק במדד "חסמים"; קבוצות גיל מבוגרות יותר תפסו את חסמי ההכשרה וההשתלבות התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית והתפתחותית כגבוהים יותר ($f=8.7$, $p<.01$). נמצאו הבדלים מובהקים גם בין המשתתפים מרמות השכלה שונות במדדים "העצמה", "תועלת" ו"חסמים"; בעלי השכלה אקדמית צידדו בהעצמת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקומות העבודה יותר מבעלי השכלה פחותה ($f=10.42$; $p<.01$), כמו כן הם תפסו את התועלת בהעסקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית כגבוהה יותר ($f=15.42$; $p<.01$) וראו חסמים מעטים יותר בהכשרה ובהשתלבות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעבודה ($f=4.94$; $p<.01$). לא נמצאו הבדלים מובהקים בין המשתתפים בעלי רמות השכלה שונות במדד "חששות והתנגדויות".

דיון

מטרת מחקר זה הייתה איתור חסמים אפשריים בדרכם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית להשתלבות תעסוקתית, בדגש על בחינת עמדותיהם של הורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית וכלפי תעסוקתם. ממדגם מחקר זה עלה

כי בקרב הערבים בישראל 31% מהאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית קלה או בינונית לא נמצאו במסגרת תעסוקתית ממסדית ולא עבדו בשוק החופשי, ומבין אלה שהיו משולבים במסגרת ממסדית, כ-42% נמצאו במסגרת מרכזי טיפול ושיקום, מסגרת שניתן להגדירה כ"תעסוקה ללא עבודה". ממצאי המחקר עולות כמה אינדיקציות, אשר על פיהן כאשר דובר באנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, המונח "רצף תעסוקתי" כולל מסגרות תעסוקה שלא היו בהן בהכרח עבודה או אפילו הכנה לעבודה (כגון הכשרות שונות או לימודים), אלא הן סיפקו בעיקר שיקום, כמו במרכז יום טיפולי. בוקניק (2012) הצביע במחקרו על לקונה שהוא כינה "חורים ברצף התעסוקתי", ולפיה רצף פתרונות התעסוקה של משרד הרווחה (מרכזי טיפול, מע"ש ותעסוקה נתמכת) אינו מספק פתרונות תעסוקה מתאימים לחלק גדול מאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, ורבים מהם "נופלים בין הכיסאות". אומנם פתרונות התעסוקה הנוספים שנכנסו בעשור האחרון – מע"ש תעשייתי ומע"ש חקלאי – שיפרו במעט את המצב, אך שני המודלים התעסוקתיים הללו עדיין מסייעים יותר לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בעלי יכולת תפקוד גבוהה. בנוסף, מיפוי משתני הרקע, כפי שהוצגו בלוח 3, מראה כי אחוז גבוה של האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית התמודדו עם מוגבלויות נוספות, שכנראה הקשו עליהם להשתלב בתעסוקה שיש בה מרכיבים של עבודה יצרנית, ועל כן חלק גדול מהם הושמו במרכזי יום טיפוליים.

מרבית החוקרים שעסקו בנושאי התעסוקה הסיקו כי פתרון תעסוקתי הכולל מרכיבי עבודה ויצירה הוא אידיאלי עבור מרבית האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברמה קלה ובינונית, והוא מאפשר להם מידה של עצמאות, משפר את הערכתם העצמית ומסייע להם להשיג איכות חיים נאותה באמצעות עבודה (בוקניק, 2012; Ward & Baker, 2005; Shier, Graham, & Jones, 2009). באופן תואם, במחקרנו זה מצאנו כי למרבית ההורים, שהם בעלי העניין הישירים, לא היה חסם תודעתי בתפיסת החשיבות של העבודה בחיי ילדיהם. ממצא זה מעודד ומוביל להנחה כי ההורים אינם מהווים מחסום בפני שילובם התעסוקתי של ילדיהם, אך איננו יודעים אם אין מדובר בהצהרה בלבד, מעין תקווה המבטאת את הכרתם של ההורים בכך שעבודה בקרב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית היא סימן להצלחה. עם זאת, באופן מפתיע, בניגוד לעמדה החיובית של ההורים בנוגע לתעסוקת ילדיהם עם מוגבלות שכלית התפתחותית, למעלה ממחצית מההורים חשבו כי המקום האידיאלי עבור בניהם הוא מרכז יום טיפולי-שיקומי. במציאות היום-יומית, סידור במרכז טיפולי נחשב עבור ההורים לאופציה אידיאלית, ואילו השמה בתעסוקה שיש בה תגמול נשאת בגדר חלום. ניתן להסביר ממצאים הללו על ידי שלושת הטיעונים שהעלה בוקניק (2012) בנוגע לעמדותיהם של ההורים: (א) הערכה שגויה של יכולות האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית על ידי הוריהם. היה מפתיע לגלות במחקרנו כי 15% מן ההורים העריכו את ילדיהם מתחת לרמת תפקודם בפועל וסיווגו אותם עם מוגבלות שכלית התפתחותית עמוקה ועמוקה מאוד, אף שעל פי דיווחי משרדי הרווחה, רמת המוגבלות השכלית שלהם הייתה קלה או בינונית. על פי בוקניק, הערכת

חסר זו משפיעה באופן שלילי על שילוב בתעסוקה; (ב) הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נוטים להדגיש את ההיבט השיקומי בתעסוקה. בהתאם מצאנו כי הורים מעדיפים מרכזי יום טיפוליים ומייחסים חשיבות להיבט השיקומי של ילדיהם; (ג) ההיצע התעסוקתי המוצע, במיוחד לחברה הערבית, הוא חסר ביותר. חוסר הגיוון במסגרות שהמדינה מציעה מוביל את ההורים הערבים להעדיף מסגרות טיפול ושיקום ומרגיל אותם לפתרון "קל", שאין בו התמודדות ממשית עם קשיים הכרוכים בהסתגלות למקום בעל דרישות ומטלות יצרניות.

בדומה למגמת השיפור בתפיסה ובדימוי של האדם עם מוגבלות בחברה הערבית שעליה דיווחו מחקרים שונים בעשור הקודם (אלקרינאוי וסלונים-נבו, 2009; סנדלר-לף ושחק, 2006), גם ממצאינו מעידים על תפיסה חיובית בינונית של האדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית. אולם מבין שלוש קבוצות המחקר, ההורים הם שהביעו את העמדות החיוביות פחות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. ממצא זה תואם את ממצאי מחקרם של אבו עסבה ואבו נסרה (2014) ומעורר מטבעו צורך בהעמקה ובבדיקה. לפיכך הושוו ממוצעי עמדות קבוצות המחקר השונות ברמת הפריטים הבודדים הנכללים במדד, ונמצא דפוס קבוע בכל הפריטים המתייחסים למציאות או לעתיד (לדוגמה: "אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית לרוב אינו יכול לנהל חיים נורמליים" או "לא צריכים לצפות הרבה מאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית"). ההורים הציגו תפיסה פסימית יותר מאשר קבוצות האוכלוסייה שאינן מתמודדות עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברמה היום-יומית. לעומת זאת, ההורים הביעו עמדה אוהדת יותר בפריטים הכללים רגש. בתשובה לשאלה, אם מדובר בתפיסה ריאלית יותר של המציאות או אם זו עדות לייאוש ותשישות של הורים העומדים בפני אתגרים שמציבים להם ילדיהם המתמודדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, מחקרים שונים הראו כי הורים לילדים עם מוגבלויות סובלים מרמות גבוהות יותר של דחק, דיכאון, חרדה, חוסר אונים וחוסר ודאות (Carroll, 2013; Dervishali, 2013). ממצאינו והניתוח שאנו מציגים מעלים כי קבוצת ההורים לילדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הם חוליה חלשה, ומסיבות שתיארנו כאן הם עלולים לפגוע בסיכויי השיקום התעסוקתי של ילדיהם, ועל כן יש לבצע לאלתר פעולות מחזקות ייחודיות בקרב קבוצה זו.

כאמור, העמדה הכללית של שתי הקבוצות האחרות – מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות – בנוגע לשילוב התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נמצאה חיובית בינונית; זאת בהתאם לעמדתם הכללית בנוגע לאנשים עם מגבלה זו, מה שמראה כי השוק החופשי בחברה הערבית בשל ומוכן לשילוב אנשים אלו, לכן על המדינה ליזום וליצור ביתר שאת אפשרויות העסקה מותאמות לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתוך החברה הערבית. אומנם עמדותיהם של המעסיקים במחקר זה אינן חלק מהחסמים הקיימים כלפי תעסוקת אנשים ערבים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, וזאת בניגוד למחקרים שהצגנו בסקירת הספרות, שעל פיהם מעסיקים מחזיקים סטיגמות וסטראוטיפים המקשים על אנשים עם

מוגבלויות להתקבל לעבודה. עם זאת, העובדים ללא מוגבלות הביעו חששות ודאגות רבים מעבודת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לצידם וצידדו פחות בהעצמתם, כך שגם קבוצה זו היא חוליה חלשה, שעלולה להקשות על אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית להשתלב בשוק העבודה. ייתכן כי העובדה שמחצית מהעובדים ללא מוגבלות במחקר היו בני 18 עד 28 מסבירה את חששותיהם, סביר להניח שמפאת גילם הצעיר מגעם והיכרותם עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית היו פחותים, וכידוע, היכרות ומגע נמוכים קשורים לעמדות שליליות וחששות רבים (Scior, 2011). היות וקבוצת העובדים ללא מוגבלות הם עמיתיהם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית המבקשים להצטרף לשוק החופשי, ועימם הם יקיימו קשר עיקרי וישיר, מחקרים עתידיים צריכים להתייחס בכובד ראש לחששותיהם ודאגותיהם של הראשונים, לחקור לעומק את מקורם ולחפש אמצעים להפחתתם. לטענת חוקרים, העלאת מודעות בקרב עובדים ללא מוגבלות שהם עמיתים לעובדים עם מוגבלות משפרת את תחושת הנוחות בעבודה עימם ומשפיעה לחיוב על עמדותיהם, וכתוצאה מכך שילוב האנשים עם המוגבלויות נעשה קל יותר (Paez & Arendt, 2014).

מחקרנו מצטרף לשורת מחקרים שהעלו כי אין השפעה של מין על עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (Ahlborn, Panek, & Jungers, 2008; וכי מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות, גברים ונשים כאחד, הביעו עמדות חיוביות בינוניות כלפי תעסוקה של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. מלבד זאת, לא נמצא הבדל בעמדותיהם של קבוצות הגיל השונות כלפי השתלבותם התעסוקתית של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, למעט במדד "חסמים", שמעסיקים ועובדים ללא מוגבלות מקבוצות הגיל המבוגרות יותר העריכו אותו כגבוה יותר. מחקרים שונים הראו בעקביות כי צעירים היו בעלי עמדות חיוביות יותר כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית (Scior, 2011); אי-לכך נראה כי עמדותיהם הכלליות של הצעירים השפיעו גם על עמדותיהם הספציפיות בנוגע לתעסוקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. עם זאת, ישנה אפשרות שקבוצת המבוגרים הכירה טוב יותר את החסמים הקיימים בשוק העבודה, ולכן היא דיווחה על חסמים רבים יותר מאשר הצעירים. יתרה מזו, בהתאם למחקרים קודמים, כמו מחקרם של בורג ועמיתיו (Burge et al, 2007), שעל פיו ככל שהשכלתם של האנשים הייתה גבוהה יותר הם תמכו יותר בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית במקומות עבודה, גם במחקרנו זה מצאנו כי למעסיקים ועובדים ללא מוגבלות בעלי השכלה אקדמית היו עמדות חיוביות יותר בנוגע להשתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה מאלו של בעלי השכלה נמוכה יותר.

סיכום, המלצות ויישומיות והמלצות למחקרי המשך

לסיכום, המלצתנו היא כי יש לפעול להסרת חסם תודעתי הקשור להעדפת טיפול על פני עבודה, במיוחד בקרב הורים לאנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, ולעודד לתפיסה של תעסוקה שיש בה עבודה ושיקום. בנוסף, ישנו צורך בחקר מעמיק

של הקשר בין גיל ועמדות ובבירור החסמים כפי שהם נתפסים על ידי מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות מבוגרים. אם מדובר בחסמים הקיימים בפועל בשוק העבודה, על הגופים השונים לפעול להסרתם, ואם מדובר על חסמים תודעתיים, יש לפעול לשנותם. למעשה הסתמנה מהמחקר עוד חוליה חלשה שצריכים לפעול לשינוי בקרבה, והיא מעסיקים ועובדים ללא מוגבלות בעלי השכלה נמוכה, שעלולים להוות מחסום בשילוב אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה.

אומנם מחקרנו הוא מחקר חלוץ בתחום, וממצאיו מעלים תשובות לשאלות מהותיות בסוגיית תעסוקת אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית בישראל, אך התמונה נותרה חלקית, היות ועמדתם האישית של אנשים ערבים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לא נבחנה. על כן, מחקרים עתידיים צריכים להביא גם את עמדתם של אנשים אלו בנושא תעסוקתם, ולבחון את החסמים הקיימים כפי שהם תופסים אותם, שהרי השמעת קולם בנושאים הקשורים אליהם תאפשר למידה מיטבית על המצב הקיים ועל הדרכים לתקנו (רוט וברק, 2016). על מחקרים עתידיים לבחון, נוסף על עמדות האנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית עצמם, גם את עמדותיהם של קבוצות המחקר הנוכחי בנושא התעסוקה ובהקשר של החסמים הקיימים בפני האוכלוסייה הערבית באופן ספציפי. בחינה זו תעמיק את ההבנה על עמדותיהם ותרחיב את הידע על החסמים המקשים על שילובם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בחברה הערבית בישראל.

מקורות

- אבו עסבה, ח' ואבו נסרה, מ' (2014). **אנשים בעלי מוגבלות שכלית התפתחותית באוכלוסייה הערבית בישראל: עמדות וסיכויי ההשתלבות בחברה** (דוח מחקר עבור קרן שלם לפיתוח השירותים לאדם עם פיגור שכלי ברשויות המקומיות). ירושלים.
- אבו שקארה, ג' (2010). **תפיסות הורים לבוגרים עם לקויות קוגניטיביות במגזר הערבי את הדיור בקהילה**. עבודת מוסמך. אוניברסיטת חיפה.
- אלמנארה (2011). **המוכים פעמיים – האנשים עם מוגבלות בחברה הערבית בישראל**. נייר עמדה (בעריכת ע' עבאס). נצרת: עמותת אלמנארה לקידום אנשים עם מוגבלות בחברה הערבית בישראל.
- אלפסי-הנלי, מ' (2014). **ערבים עם מוגבלות בישראל: גודל האוכלוסייה, מאפייני רקע, תעסוקה ואיכות חיים**. ירושלים: משרד התמ"ת.
- אלפסי-הנלי, מ' (2015). **שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה – מודלים היסטוריים, נקודות מפנה, מגמות ונתונים**. ירושלים: משרד הכלכלה.
- אלפסי-הנלי, מ' (2017). **מעסיקים של עובדים עם מוגבלות בישראל: עמדות, אתגרים וצרכים**. **ביטחון סוציאלי, 102**, 1–34.
- אלקרינאווי, ע' וסלונים-נבו, נ' (2009). **תפיסת הילד החריג במשפחה הבדואית והשפעתה על דימויה ותפקודה של היחידה המשפחתית** (עבור קרן שלם לפיתוח שירותים לאדם עם פיגור שכלי ברשויות המקומיות). באר שבע: אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- בוקניק, ש' (2012). **חורים ברצף התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות שכלית בישראל**. ירושלים: אקו"ם ישראל.

- גרניצקי, א' (2004). **מחשבות על השמה חוץ-ביתית של הורים יהודים וערבים לילדים עם צרכים מיוחדים בהקשר לנטל וצריכת שירותים**. עבודת מוסמך. אוניברסיטת חיפה.
- ורנר, ש', בן-צבי, נ' וביתן, נ' (2016). עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות שכלית. בתוך **מדד ההכללה ה-4 של אנשים עם מוגבלות שכלית בחברה הישראלית**. תל אביב: אק"ם ישראל.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2018). **מדינת ישראל במספרים לרגל 70 שנה להקמתה**. נדלה ב-1 ספטמבר, 2018 מהאתר http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201811104
- מור, ש' (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה. **עיוני משפט, לה, 97–150**.
- מזאו-מרג'יה, מ'. (2001) **עמדות אנשי צוות במגזר הערבי כלפי שילובם של אנשים מפגרים בקהילה**. עבודת מוסמך. אוניברסיטת חיפה.
- ניסים, ד', גורבטוב, ר' ובן שמחון, מ' (2012). אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. בתוך י' צבע (עורך), **סקירת השירותים החברתיים 2011** (עמ' 474–476). ירושלים: משרד הרווחה והשירותים החברתיים.
- סנדלר-לף, א' ושחק, י' (2006). **הנכים בחברה הערבית בישראל: הזדמנות לשינוי חברתי**. ירושלים: ג'וינט ישראל.
- עבד אללטיף, ס' (2007). **תרבות הפיגור בקרב משפחות לילדים עם פיגור שכלי**. עבודת דוקטור. אוניברסיטת ג'נוב אלאודי, קנא, מצרים (בערבית).
- עמינדב, ח' (2006). פיגור שכלי – הגדרות, רמות, סיבות ותסמונות שכיחות. בתוך ש' גלאור וש' מזרחי (עורכות), **אקימדיע – מדריך מידע, זכויות ושירותים לאדם עם פיגור שכלי ובני משפחתו** (עמ' 457–480). תל אביב: אקים ישראל.
- רוט, ד' וברק, ד' (2016). גישות חדשות לחקר המוגבלות: מחקר משחרר, מחקר משתף, מחקר מכליל. בתוך ש' מור, נ' זיו, א' קנטר, א' איכנגרין ונ' מזרחי (עורכים), **לימודי מוגבלות: מקראה** (עמ' 539–549). ירושלים: מכון ואן ליר.
- רונן, ח' (2007). סוגיות מרכזיות בפיגור השכלי. **סוגיות בחינוך מיוחד ובשיקום**, 22(1), 13–18.
- שלום, ג', בן שמחון, מ' וגורן ה' (2014). אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית. בתוך י' צבע (עורך), **סקירת השירותים החברתיים לשנת 2014** (עמ' 545–584). ירושלים.
- Ahlborn, L. J., Panek, P. E., & Jungers, M. K. (2008). College students' perceptions of persons with intellectual disability at three different ages. *Research in Developmental Disabilities, 29*, 61–69.
- Ali, A., Hassiotis, A., Strydom, A., & King, M. (2012). Self-stigma in people with intellectual disabilities and courtesy stigma in family carers: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities, 33*, 2122–2140.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want? *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*, 199–210.
- Amir, Z., Strauser, D., & Chan, F. (2009). Employers' and survivors' perspective. In M. Feuerstein (Ed.), *Work and cancer survivors* (pp. 73–89). New York: Springer.
- Benomir, A. M., Nicolson, R. I., & Beail, N. (2016). Attitudes towards people with intellectual disability in the UK and Libya: A cross-cultural comparison. *Research in Developmental Disabilities, 51–52*, 1–9.
- Bruyère, S. (2000). *Disability employment policies and practices in private and federal sector organizations*. Ithaca, NY: Cornell University.

- Burge, p., Ouellette-Kuntz, H., & Lysagh, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*, 29–37.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling, 19*(1), 21–38.
- Carroll, D. W. (2013). *Families of children with developmental disabilities: Understanding stress and opportunities for growth*. Washington, DC: American Psychology Association.
- Coren, E., Hutchfield, J., Thomae, M., & Gustafsson, C. (2010). Parent training support for intellectually disabled parents. *Campbell Systematic Reviews, 3*, 1–60.
- Davies, M. D., & Beamish, W. (2009). Transitions from school for young adults with intellectual disability: Parental perspectives on “life as an adjustment”. *Journal of Intellectual and Developmental Disability, 34*(3), 248–257.
- Dervishalijaj, E. (2013). Parental stress in families of children with disabilities: A literature review. *Journal of Education and Social Research, 3*(7), 579–584.
- Grusec, J. E., & Hastings, P. D. (2014). *Handbook of socialization: Theory and research*. New York: Guilford.
- Hall, A. C., & Kramer, J. (2009). Social capital through workplace connections: Opportunities for workers with intellectual disabilities. *Journal of Social Work and Disability Rehabilitation, 8*, 146–170.
- Henry, D., Keys, C., Jopp, D., & Balcazar, F. (1996). The community living attitudes scale, mental retardation form: Development and psychometric properties. *Mental Retardation, 34*(3), 149–158.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 21*, 1–18.
- Karellou, J. (2003). Lay people's attitudes towards the sexuality of people with learning disabilities in Greece. *Sexuality & Disability, 21*, 65–84.
- Knight, S. J. L. (2010). *Genetics of mental retardation: An overview encompassing learning disability and intellectual disability*. Basel & New York: Karger Medical and Scientific Publishers.
- Leonard, H., Petterson, B., De Klerk, N., Zubrick, S. R., Glasson, E., Sanders, R., & Bower, C. (2005). Association of sociodemographic characteristics of children with intellectual disability in Western Australia. *Social Science & Medicine, 60*, 1499–1513.
- Luecking, R. G. (2011). Connecting employers with people who have intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities, 49*(4), 261–273.
- Morin, D., Rivard, M., Crocker, A. G., Boursier, C. P., & Caron, J. (2013). Public attitudes towards intellectual disability: A multidimensional perspective. *Journal of Intellectual Disability Research, 57*(3), 279–292.
- Nagata, K. K. (2007). The measurement of the Hong Kong-based “baseline survey of students” attitudes toward people with a disability: Cross-cultural validation in Lebanon. *International Journal of Rehabilitation Research, 30*, 239–241.

- Paez, P., & Arendt, S. (2014). Managers' attitudes towards people with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(2), 172–190.
- 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.
- Ruggeri-Stevens, G., & Goodwin, S. (2007). "Learning to work" in small businesses: Learning and training for young adults with learning disabilities. *Education and Training*, 49, 745–755.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., et al. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (11th ed.). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 32, 2164–2182.
- Shier, M., Graham, R., & Jones, E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Journal Disability & Society*, 24, 63–75.
- Ward, A. C., & Baker, P. (2005). Disabilities and impairments: Strategies for work place integration. *Behavioral, Science & the law*, 23, 1–43.
- Yuker, H. E., & Block, J. R. (1986). *Research with the Attitudes Toward Disabled Persons scales (ATDP) 1960–1985*. Hempstead, NY: Hofstra University.