



גל עינת, שרואר נעמי וויסמן-ניצן מיכל

החוג לרפוי בעיסוק, הפקולטה למדעי הרווחה ובריאות

אוניברסיטת חיפה

דצמבר, 2018

מחקר זה מומן על ידי מינהל המחקר והתכנון של המוסד לביטוח לאומי

תודתנו נתונה לגורמים ולאנשים הרבים שסייעו בביצוע מחקר זה:

- ✚ המחקר התאפשר במימון קרן המחקרים של מינהל המחקר והתכנון של המוסד לביטוח לאומי.
- ✚ לנציגי העמותות והארגונים שסייעו לגיוס משתתפים ומרואיינים למחקר, הכוללים: בית-אקשטיין מקבוצת דנאל ואבני דרך.
- ✚ לעוזרות המחקר ששקדו על חיפוש נבדקים, איסוף הנתונים והקלדתם, במיוחד: נריה אלגד- כגן, מעיין כהאן-שטיינברג, חנין אגבריה, וקרן ציטיאד.
- ✚ לסנדרה צוקרמן, על עיבוד הנתונים, החשיבה המשותפת על שיטת המחקר והזמינות האינסופית.
- ✚ תודה מיוחדת ומקרב לב, לכל העובדים והמעסיקים שהשתתפו במחקר והסכימו להיפתח ולחשוף את תחושותיהם, רגשותיהם וחוויות היומיום בסביבתם, שהתראיינו בזמנם הפנוי ונתנו המלצות, מתוך תחושת שליחות.

תוכן עניינים

5	תקציר
8	1. מבוא
9	2. רקע מדעי – סקירת ספרות
9	2.א. הספקטרום האוטיסטי בקרב מבוגרים: מאפייני האוכלוסייה ודפוסי השתתפותם בחיי היומיום
10	2.ב. השתתפות בעבודה בקרב אנשים עם ASD
12	2.ג. סביבה: שיוויון זכויות ונגישות של מקום העבודה עבור אנשים על הרצף האוטיסטי
15	2.ד. מסוגלות של אנשים עם ASD בהקשר תעסוקתי
16	3. שיטה
16	3.א. מערך המחקר
16	3.ב. תיאור האוכלוסייה שהשתתפה בראיונות (נתונים איכותניים)
17	3.ג. תיאור האוכלוסייה שהשתתפה במילוי השאלונים (נתונים כמותיים)
18	3.ד. כלי המחקר האיכותניים
19	3.ה. כלי המחקר הכמותניים
19	3.ה.1. שאלון דמוגרפי (נספח 5):
19	3.ה.2. כלי מחקר לבדיקת משתנים בלתי תלויים:
22	3.ה.3. כלי מחקר לבדיקת משתנים תלויים:
23	3.ו. הליך המחקר
24	3.ז. עיבוד הנתונים
24	4.א. מחקר איכותני- ממצאים
25	4.א.1. מניעים להשתלבות בעולם העבודה
26	4.א.2. תפיסת האדם כעובד
27	4.א.3. תנאים מקדימים לנגישות
30	4.א.4. מימדי הנגישות והתאמות אפשריות
33	4.ב. מחקר כמותי- ממצאים ראשוניים
38	5. דיון ומסקנות
44	מגבלות המחקר והמלצות למחקרי המשך
45	6. רשימת מקורות
53	7. נספחים
53	נספח 1- מדריך ראיון: עובדים
55	נספח 2- מדריך ראיון: מעסיקים
56	נספח 3- טופס חתימה על הסכמה מדעת: עובדים
58	נספח 4- טופס חתימה על הסכמה מדעת: מעסיקים
60	נספח 5- שאלון דמוגרפי: עובדים
62	נספח 6- שאלון דמוגרפי: מעסיקים
63	נספח 7- שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה: WEAM
67	נספח 8 – ניתוח גורמים
70	נספח 9 – תקציר מאמר שהתפרסם מהנתונים האיכותניים של מעסיקים

- איור 1 : תשתית ליישום של נגישות בסביבת העבודה 25
- טבלה 1: מאפייני הרקע של הנבדקים 18
- טבלה 2: מהימנות פנימית של שאלון נגישות סביבת העבודה (WEAM)- עובדים 22
- טבלה 3: מהימנות פנימית של שאלון נגישות סביבת העבודה (WEAM)- מעסיקים 22
- טבלה 4 : ממדי הנגישות והתאמות 30
- טבלה 5: תדירות ועצמאות בתחומי שאלון ביצוע בעבודה (WPQ) 33
- טבלה 6: תחומי החסמים בסביבת העבודה על פי שאלון WEAM 34
- טבלה 7: בחינת קשרים בין תחושת מסוגלות של העובדים לבין נגישות סביבת העבודה (N=47) 34
- טבלה 8: בחינת קשרים בין ביצוע בעבודה לבין נגישות סביבת העבודה, לפי דיווח העובדים (N=44) 3)
- 35 (חסרים)
- טבלה 9: בדיקת קשרים בין מאפייני ה- ASD העובדים לבין מאפייני המקצוע שלהם 36
- טבלה 10: בדיקת הבדלים ביו מאפייני המקצוע של עובדים עם ASD לבין עובדים ללא ליקויים
- 37 התפתחותיים

תקציר

רקע: למרות השינויים בחקיקה בארץ ובעולם שהביאו בעקבותיהם תכניות מקדמות תעסוקה של אנשים עם מוגבלות, העסקתם בשוק החופשי נתקלת בחסמים רבים. חסמים ניצבים גם בפני אנשים על הספקטרום האוטיסטי (Autism Spectrum Disorder- ASD) ואפילו בפני אלה בתפקוד גבוה (רמה 1, על פי ה-DSM), שלהם כישורים ייחודיים ופוטנציאל תעסוקתי טוב, עם תמיכה והתאמות. מחקר זה כוון ללמוד מהצלחות של העסקתם. **מטרות המחקר:** (א) לזהות ולהגדיר גורמים בסביבה המאפשרים או מעכבים את השתתפותם של עובדים עם אוטיזם ומהן ההתאמות הנדרשות בסביבת העבודה, מנקודת מבטם של עובדים ומעסיקים; (ב) לפתח כלי להערכת נגישות הסביבה הלוקה בחשבון את המאפיינים הייחודיים של עובדים עם אוטיזם; (ג) לבחון את הקשר בין נגישות של סביבת העבודה לבין הערכת הביצוע ותחושת המסוגלות של העובדים (ד) לבנות מדריך למעסיקים, על בסיס ממצאי המחקר. **שיטת המחקר:** שילוב מתודולוגיות כמותיות ואיכותניות כדי לאפשר חקר תופעה מורכבת מנקודות מבט שונות, של העובדים, של המעסיקים ושל עובדי השמה. מערך המחקר היה מגשש איכותני (Exploratory design) בגישה פנומנולוגית, ולאחריו נערך מחקר חתך כמותי עוקב (sequential). המחקר התבצע בתמיכת קרן המחקרים, המוסד לביטוח לאומי. **השיטה בחלק האיכותני:** כלל ראיונות עומק עם 19 עובדים, ו-11 מעסיקים, לאחר שחתמו על הסכמה להשתתף. בנוסף, נערכו 2 קבוצות מיקוד שכללו 13 משתתפים (עובדים, מעסיקים ומלווים, שגויסו בתיווך שירותי התמיכה בתעסוקה). כלי המחקר כלל מדריך ראיון שעסק בנושאים: שגרת היומיום בעבודה והאינטראקציות עם הסביבה במהלכה; משמעות העבודה ושיעור הרצון ממנה; תפיסת הסביבה בעבודה; קשיים שעולים במהלך העבודה; אסטרטגיות להתמודד והתאמות נגישות נדרשות; תפקיד ומשמעות ההשמה והליווי המקצועי. הראיונות הוקלטו ותומללו תוך הצפנת פרטים מזהים. הממצאים נותחו באמצעות זיהוי יחידות טקסט בעלות משמעות בראיונות העובדים והמעסיקים, שהומשגו לקטגוריות ולבסוף לתמות מרכזיות. **השיטה בחלק הכמותי:** נועדה לבדוק את הקשרים בין משתנים בלתי תלויים הקשורים בעובד, במאפייני העבודה שלו ובסביבת העבודה שלו, לבין משתנים תלויים הקשורים במסוגלות התעסוקתית של העובדים עם אוטיזם (ASD), לעומת עובדים בתחומים דומים, ללא אוטיזם. **אוכלוסיית המחקר** נדגמה במדגם נוחות וכללה: (א) קבוצת מחקר - 47 עובדים עם ASD ברמה 1 שגויסו בתיווך שירותי השמה (בית אקשטיין, אבני דרך לחיים, בוגרי 'רואים רחוק', אדנ"מ); (ב) 40 מעסיקים בשוק העבודה החופשי (של עובדים שהשתתפו במחקר); (ג) קבוצת ביקורת - 45 עובדים ללא לקויים התפתחותיים. קבוצת המחקר כללה 40 גברים (85.1%) ו-7 נשים (14.9%) וקבוצת הביקורת כללה 33 גברים (76.7%) ו-10 נשים (23.3%). הגיל הממוצע של משתתפי קבוצת המחקר היה 32.70 שנים (ס"ת 8.93, בטווח 22-52 שנים) ושל משתתפי קבוצת הביקורת 33.83 שנים (ס"ת 8). המחקר כלל **שבעה כלי המחקר:** **שאלון דמוגרפי;** שאלון לדיווח עצמי המעריך **דפוסי התנהגות של אוטיזם** - *Autism-Spectrum Quotient (AQ)* (Baron-Cohen,) (Wheelwright, Skinner, Martin & Clubley, 2001); שאלון לדיווח עצמי על **התנהגויות חזרתיות** האופייניות לאנשים עם אוטיזם *Repetitive Behavior Scale-Revised (RBS-R)* (Bodfish,) (Symons, Parker & Lewis, 2000); שאלון לדיווח עצמי על **דפוסי חושיים** *The Glasgow Sensory*

Work (Robertson & Simmons, 2013) Questionnaire (GSQ); שאלון נגישות בסביסת עבודה - , Work
WEAM – Environment Accessibility Measure (ויסמן-ניצן, גל, אגבריה ושרויאר, 2018); שאלון
להערכת תפיסת מסוגלות עצמית בעבודה. The Contextual Work Behaviors Self-Efficacy Scale.
CWBSSES (Strausser, O'Sullivan & Wong 2010); בנוסף לשאלונים, העובד ומלווה התעסוקה
מילא והערכת ביצוע בעבודה (Work Performance Evaluation (WPQ) (גל ועמיתיה, בפרסום).
הליך המחקר: כשלב מקדים למחקר הכמותי תורגמו ותוקפו הכלים GSQ, ו- CWBSSES ונבנו השאלונים
WPQ שאלון להערכת ביצוע בעבודה; לאחר אישור ועדת האתיקה של הפקולטה למדעי רווחה ובריאות
באוניברסיטת חיפה, נעשתה פניה לנותני שירות בתחום השמה ולווי, לאתר נבדקים שעונים לקריטריונים.
טרם מלוי השאלונים חתמו המשתתפים על טופס הסכמה מדעת ומלאו שאלון פרטים אישיים, תוך הבטחת
אנונימיות, היסיון ואפשרות לפרוש מהמחקר בכל שלב. ראיונות עומק אישיים נערכו עם עובדים ומעסיקים,
במקום ובזמן שנקבעו על ידי המשתתפים. משך הראיונות נע בין 30 דקות ל- 90 דקות. הראיונות נערכו על
ידי החוקרות במחקר. ניתוח הראיונות סייע לדייק את השאלונים, בייחוד WEAM- שאלון להערכת נגישות
סביבת העבודה, שנבנה למחקר זה. לחלק הכמותי, אותרו ברשתות החברתיות ובחיפוש אקטיבי של
החוקרות, כ-43 עובדים ללא מוגבלות המותאמים לקבוצת המחקר בגיל במגדר וחלקם אף בעיסוק. אלה
מלאו השאלונים ברשת, באמצעות תוכנת Qualtrics: תחושת מסוגלות עצמית, נגישות של סביבת העבודה,
ביצוע בעבודה ושאלון דמוגרפי. עובדים עם ASD מלאו השאלונים במסגרת פגישות עם חוקרת מצוות
המחקר, שהתקיימו במועד ובמקום שנוח להם. ניתוח משתני העיסוק בוצע באופן ממוחשב, באמצעות המידע
המופיע באתר O* NET. עיבוד הנתונים - התבצעה סטטיסטיקה תיאורית לקבלת נתונים אודות פרופיל
האוכלוסייה ותיאור משתני המחקר. לבדיקת קשרים בין משתני המחקר, נערכו מבחני מתאם א-פרמטריים
מסוג ספירמן. הבדלים בין מאפייני המקצוע של עובדים עם ASD לאלו של עובדים ללא ליקויים
התפתחותיים, נבדקו בעזרת מבחן מאן-וויטני לבדיקת הבדלים בין משתנים א-פרמטריים.
ממצאי שלב א' - מחקר איכותני: בניתוח הממקד שנערך במשותף לעובדים ולמעסיקים, עלו ארבע
קטגוריות מרכזיות: (1) תפיסות בנוגע לתעסוקה; (2) מניעים לתעסוקה; (3) תנאים מקדימים לנגישות מקום
העבודה; ו- (4) ממדים של נגישות במקום העבודה והתאמות אפשריות לעובדים עם אוטיזם. בתפיסה
ובמניעים זוהו תפיסות שהדגישו היצרנות, לעומת אלה שהדגישו גישה חברתית, שרואה מגוון צרכים אישיים
של העובדים. התנאים המקדימים כללו ידע מקדים שרש חשיפה וסינגור עצמי של העובד ומצד שני אקלים
ארגוני המקבל שונות ומוכן לספק התאמות ולא הקלות. לבסוף, זוהו ארבעה ממדים של נגישות הלוקחת
בחשבון מאפיינים של אנשים על רצף האוטיזם: (1) סביבה פיזית וחושית; (2) ביצוע התפקיד- משימות
ותקשורת; (3) שגרת היום בעבודה; ו- (4) סביבה חברתית- עמדות ותקשורת בין אישית. ממדים אלה סייעו
לבניית שאלון חדש.

ממצאי שלב ב' - מחקר כמותי: המשתתפים בקבוצת המחקר (ASD) עובדים בממוצע 29.89 שעות
שבועיות, ס"ת , 9.47; (בטווח 50-12), לעומת משתתפי קבוצת הביקורת (טיפוסיים), שעובדים יותר שעות
בממוצע (42.74 שעות שבועיות, ס"ת 12.11). בקבוצת המחקר כשליש עובדים בעבודות משרדיות (בחלקי
תפקיד ומאחורי הקלעים), כשליש עובדים בעבודות כפיים (כמו מאפיה, פס ייצור), כשליש עובדים בתכנות
ותפקידים דומים ורק שלושה עובדים ממש במתן שירות (כמו בבנק). משתתפי קבוצת הביקורת עבדו

בעבודות שדרשו יותר פעילויות קוגניטיביות ($Mdn=2124, U=615, p=.005$) ויותר פעילויות חברתיות ($Mdn=1788, U=678, p=.023$), ביחס לקבוצת המחקר. בפעילויות הטכנולוגיות לא נמצא הבדל מובהק. **תחושת המסוגלות** של העובדים בקבוצת המחקר נמצאה גבוהה יחסית, עם ממוצע ציון כולל 8.55 (ס.ת. 1.12), בטווח 1-10. תחושת המסוגלות העצמית שלהם נמצאה בקשר מובהק שלילי וחזק עם דיווחם האישי על חומרת דפוסי האוטיזם שלהם בציון הכולל ($r s=-.503, p\leq.01$) ואף במרבית תת-הציונים. דהיינו, ככל שתמיני האוטיזם היו חמורים יותר, כך תחושת המסוגלות שלו הייתה נמוכה יותר. תחושת המסוגלות נמצאה בקשר שלילי עם שני החסמים האנושיים בסביבת העבודה: תקשורת עם האחראי ($r s=-.348, p\leq.01$); ותקשורת עם עמיתים ($r s=-.382, p\leq.01$), אבל לא עם סביבה פיזית ולא עם דרישות תפקיד. בבדיקת הקשר בין **חסמים בסביבת העבודה** ובין הדיווח העצמי של העובדים בקבוצת המחקר על **ביצועם בעבודה**, נמצאו קשרים מובהקים בין מרבית מרכיבי הביצוע ובין עם החסם "עמיתים" לעבודה. חסמים בסביבה הפיזית נמצאו קשורים רק ל"תדירות הופעה ואחראיות בעבודה" והחסם "דרישות התפקיד" נמצא קשור ל"תדירות הגורמים המסיחים בסביבה". בבדיקת קשרים בין **חומרת מאפייני האוטיזם לבין מאפייני המקצוע**, נמצאו: קשר מובהק חיובי בין חומרת התסמינים החברתיים לבין פעילויות העבודה החברתיות ($r s=.375, p\leq.05$); וקשר מובהק שלילי בין חומרת התסמינים התקשורתיים לבין פעילויות העבודה הקוגניטיביות ($r s=-.320, p\leq.05$). לבסוף, נמצא כי **ההערכה של מלווי התעסוקה את הביצוע בעבודה** של העובדים, קשורה רק לחסמים של דרישות התפקיד ($r^2=-.30; p<.05$) ולא לחסמים האחרים.

דיון: הממצאים האיכותניים מעשירים את ההבנה התיאורטית בדבר תפיסת עובדים עם אוטיזם את סביבת העבודה ותהליך ההשמה. מבחינה מעשית, ניתן ללמוד מסיפורי הצלחה על התאמות מועילות בסביבת העבודה. הממצאים האיכותניים ממחישים את המתח בין הראיה היצרנית, בה העסקה תצליח אם הארגון ירוויח עובד שיתאים לתפקיד וייתן תפוקות; לעומת הגישה החברתית, שבה יש אחריות לחברה להתאים ולהנגיש את הסביבה לצרכי העובד. ממצאים אלה מעשירים את ההבנה בדבר המוטיבציה להעסיק עובדים עם אוטיזם, את ההכנה המקדימה הנדרשת ואת הצורך בשירות תמיכה ולווי להצלחת העסקה. הדוגמאות שנתנו עובדים ומעסיקים מבהירים את הקשיים המאפיינים אותם ואת ההתאמות הנדרשות להם. ממצאים אלה סייעו לבניית החלק הכמותי. הממצאים הכמותיים הבליטו את החשיבות של הסרת חסמים בסביבה האנושית, בעיקר ביחס עם העמיתים בעבודה, בכדי להצליח בהעסקה של אדם עם אוטיזם. הצלחת העסקה הוגדרה בממדים של תחושת המסוגלות של העובד, ובממדי תדירות ועצמאות בביצוע התפקיד, לתפיסת העובדים. הקשרים שנמצאו בין החסמים בשאלון הנגישות ובין תחושת המסוגלות והביצוע של העובדים, מבססים את החשיבות והתרומה של הסרת החסמים ומתן התאמות בסביבת העבודה. ההתאמות שהעובדים בקשה, אין להן בהכרח עלות גבוהה או עלות בכלל, אלא דורשות התייחסות שונה, כמו מינוי אחראי אחד מוגדר, אופן מתן ההוראות, אופן הבניית סדר יום ואופן ההתייחסות החברתית. ממצאי המחקר הוצגו בכנסים בארץ ובעולם. תוצר נוסף למחקר הוא חוברת הנחיות למעסיק, שמרכזות את ההצעות וההמלצות להתאמות, שעלו מהעובדים והמעסיקים, המצורפת לדו"ח זה.

1. מבוא

שינויים חברתיים ושינויים בחקיקה בתחום שוויון הזכויות לאנשים עם מוגבלות אשר חלו בעשורים האחרונים, ובכלל זה שוויון הזכויות בתחום התעסוקתי, הובילו גם להתפתחות והרחבה של מושג הנגישות, כחלק מאחריות החברה לקדם סביבה שמאפשרת השתתפות שוויונית בחברה (פלדמן, 2007; אורן ודגן, 2007). הבנה זו מעלה את הצורך בפיתוח מודלים שונים לנגישות, שיענו על הצרכים של אוכלוסיות עם מוגבלויות וצרכים מגוונים. כיום, נגישות עבור אנשים שהשתתפותם בחיי היום יום בתחומים שונים מוגבלת על רקע מוגבלויות פיזיות או מוגבלויות חושיות ראשוניות ברורה, וישומה במרחבים הציבוריים הולך ומתרחב (אדמון, 2007). לעומת זאת, ההתייחסות התיאורטית והיישומית לנגישות עבור אנשים עם מוגבלויות אחרות, ביניהן נפשיות, תפיסתיות ותקשורתיות עודנה בחיתוליה (לכמן, 2007; Yalon-Chamovitz, 2009). אלה האחרונות כוללות אנשים עם אוטיזם.

מודל אדם-עיסוק-סביבה (Law et al., 1996) מאפשר לזהות ולהעריך את השפעתם של גורמים בסביבה על הביצוע העיסוקי. ביצוע עיסוקי מוגדר כיכולת להוציא לפועל ולהשלים מגוון פעילויות יום יומיות בעיסוקים השונים. על פי המודל, מידת ההתאמה בין האדם, העיסוק והסביבה משפיעה על הביצוע העיסוקי, בהנחה שהמעורבות בעיסוק נעשית מתוך מניע פנימי ובחירה של האדם, וכי לעיסוק הנבחר משמעות עבורו (ילון-חיימוביץ ואחרים 2006; Rigby & Letts, 2003). על מנת להבין בצורה הטובה ביותר את צרכי הנגישות של אנשים עם ASD בעולם העבודה, יש לבחון את שלושת רכיבי המודל: האדם, העיסוק והסביבה ואת הממשק ביניהם בהקשר זה.

מטרות המחקר

מטרת העל של המחקר היא לבנות מודל תיאורטי ויישומי לנגישות של סביבת העבודה בשוק העבודה החופשי עבור אנשים עם ASD ברמה 1, אשר ייקח בחשבון את מאפייניה הייחודיים של האוכלוסייה מחד, ומאידך את מאפייני דרישות העבודה בשוק החופשי, כולל מאפייני העיסוקים ומאפייני סביבת העבודה. מחקר זה יפתח פתח לזיהוי מגוון הגורמים המשפיעים על מסוגלות עובדים עם ASD בשוק העבודה החופשי ולהבנת תרומתם היחסית.

החידוש במחקר וחשיבותו:

המחקר חדש בהתייחסותו להרחבת ההזדמנויות להשתלבות אנשים עם ASD ברמה 1 בשוק העבודה, באמצעות שינוי במרכיבי הסביבה האנושית והבלתי אנושית, בניגוד להתמקדות המסורתית בשינויים באדם עצמו (למשל באמצעות תרגול מיומנויות ותמיכה אישית באדם) (Nicholas, Attridge, Zwaigenbaum & Clarke, 2014). זיהוי גורמים אלו יצר תשתית להגדרת מאפייני התמיכה (תמיכה ברמה 1 על פי DSM-5) לה נזקקים אנשים עם ASD ברמה 1 במסגרת שילוב בעולם העבודה. תוצאות המחקר תורמות להעלאת המודעות לנגישות עבור אנשים עם ASD בקרב קובעי מדיניות ובקרב נותני שירותים, באופן שעשוי לפתוח דלתות למגוון אפשרויות תעסוקה עבורם. יחד עם זאת התוצאות מספקות ידע וכלים לסינגור עצמי לאנשים עם ASD, בבואם להסביר את צרכיהם ולבקש התאמות במקומות העבודה. בנוסף, היווה המחקר בסיס לכתיבת חוברת הנחיות למעסיקים בנוגע לנגישות סביבת העבודה לעובדים על רצף האוטיזם.

2. רקע מדעי – סקירת ספרות

2.A. הספקטרום האוטיסטי בקרב מבוגרים: מאפייני האוכלוסייה ודפוסי השתתפותם בחיי היומיום

הפרעה על הרצף האוטיסטי (ASD) מוגדרת במהדורה החמישית של ה-Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (DSM) כאבחנה בעלת מאפיינים התנהגותיים ייחודיים, הבאים לידי ביטוי בליקויים מתמשכים בתחום החברתי-תקשורתי, ובדפוסי התנהגות ותחומי עניין מוגבלים וחזרתיים (Restricted and Repetitive Behaviors & Interests-RRBI). הליקויים החברתיים-תקשורתיים נראים בהקשרים שונים וכוללים (א) חסר בהדדיות חברתית-רגשית; (ב) חסר בתקשורת בלתי-מילולית; ו- (ג) חסר בפיתוח, בשמירה ובהבנה של יחסים בין אישיים. דפוסי התנהגות ותחומי עניין מוגבלים וחזרתיים כוללים: (א) תנועות, שימוש חזרתי בחפצים או בשפה או סטריאוטיפים; (ב) הצמדות נוקשה לשגרות ולמוכר או התנהגויות טיקסיות; (ג) תחומי עניין מוגבלים ונוקשים; ו- (ד) תגובות יתר או תת תגובות לקלט סנסורי, או עניין בלתי רגיל בהיבטים הסנסוריים של הסביבה. המאפיינים המתוארים באים לידי ביטוי בשלבים מוקדמים בהתפתחות, ואינם מוסברים על ידי מגבלה שכלית התפתחותית או עיכוב התפתחותי כולל. מאפיינים אלו מלווים את הפרט לאורך חייו, ויש להם השלכה משמעותית על השתתפותו בתחומי החיים השונים, ביניהם על השתלבותו בעולם העבודה (APA, 2013). בעשורים האחרונים חלה עלייה דרמטית בשכיחות האבחנה של הפרעות על הרצף האוטיסטי. ההערכה כיום עומדת על 1:59 ילדים אמריקאים (CDC, 2017). על פי דו"ח משרד הרווחה והשירותים החברתיים בישראל (כהן ואחרים, 2013), עלה השיעור של ASD בישראל פי חמישה משנת 1990 עד 2004, ועומד כיום על 1 ל-187 לידות. הפרעה על הרצף האוטיסטי אינה לקות של הילדות אלא נמשכת לאורך מעגל החיים. כך, העלייה המתמדת בשכיחות האבחנה בגיל הצעיר, כבר כעת נותנת את אותותיה, ועוד תיתן אותותיה בעתיד, כאשר הילדים המאובחנים כיום על רצף האוטיזם, יגדלו וישתלבו בעולם המבוגרים (Burgha et al., 2011; Koenig & Kinnealey, 2010).

חומרת מאפייני הליבה של ASD - התקשורת החברתית ודפוסי ההתנהגות המוגבלים והחזרתיים, מתוארת ב DSM 5 באמצעות שלוש רמות, על פי מידת התמיכה הנדרשת לצורך התפקוד: (1) תמיכה; (2) תמיכה ניכרת; (3) תמיכה ניכרת במידה רבה. אופן מתן התמיכה בכל אחת מן הרמות אינו מפורט בצורה ברורה ואופרטיבית ב DSM. אוטיזם בתפקוד גבוה, ASD ברמה 1 בו עוסק המחקר המוצע, מתאר אנשים על הספקטרום האוטיסטי בעלי רמת אינטליגנציה ממוצעת ומעלה ($IQ \geq 70$) ויכולת שפתית תקינה. אנשים אלה יכולים לתפקד באופן עצמאי, אך זקוקים לתמיכה (APA, 2013). ברמה זו נראים קשיים ביוזמה לאינטראקציות חברתיות ובתגובות ליוזמות חברתיות של אחרים, ועניין מוגבל בקשרים חברתיים. בנוסף, נוקשות בדפוסי ההתנהגות מפריעה לתפקוד האדם בהקשרים שונים, ונראים קשיים במעבר בין פעילויות, בארגון ובתכנון, המעכבים את עצמאותו. הצעת מחקר זו מתייחסת לעובדים ברמה 1, המתוארת במחקר מצביע על כך שמאפייני האבחנה של ASD בגיל המבוגר יציבים למדי, עם שיפור קל עם ההתבגרות בתקשורת בלתי מילולית ובהדדיות החברתית, ושיפור משמעותי יותר בדפוסי ההתנהגות ובתחומי העניין המוגבלים והחזרתיים (RRBI) (Howlin, Moss, Savage & Rutter, 2013; Levy)

(Shattuck et al., 2007; Perry, 2011). מאפיין מרכזי נוסף של אנשים על הרצף האוטיסטי, בבואם באינטראקציות עם הסביבה הוא דפוסי התנהגות ייחודיים על רקע שונות בוויסות חושי, כתגובה לגירויים מגוונים. אלה נכללים כיום בהגדרת הרצף האוטיסטי כחלק מדפוסי התנהגות ותחומי עניין מוגבלים – RRBI (APA, 2013). עוד עולה מהמחקר כי השיפור בביטוי מאפייני הליבה בבגרות בקרב אנשים על הרצף האוטיסטי ברמת תפקוד גבוהה יותר, קשור ביכולת קוגניטיבית ובכישורים מילוליים תקינים (Howlin & Moss, 2012; Levy & Perry, 2011; Shattuck et al., 2007).

על אף השיפור שתואר בחלק ממאפייני הליבה של האבחנה בגיל המבוגר, מידת ההשתתפות בתחומי החיים השונים נותרת מוגבלת במידה רבה, בעיקר באלה הדורשים אינטראקציה חברתית, כגון עבודה (Anderson, Liang & Lord, 2014; Howlin & Moss, 2012; Howlin et al., 2013). החוקרים Henninger & Taylor (2013) הצביעו בסקירתם על יחסים חברתיים משמעותיים, תעסוקה בשוק העבודה החופשי ומגורים עצמאיים, כעל תחומים מרכזיים למימוש עצמאות האדם. נמצא כי רמת העצמאות בתחומים אלו גבוהה יותר בקרב אנשים עם ASD ברמה 1, לעומת אלו עם יכולת קוגניטיבית נמוכה. אף על פי כן, קיימת שונות גדולה ברמת השתתפותם בעיסוקי היום יום- מעל למחצית מהמאובחנים כבעלי יכולות קוגניטיביות גבוהות, לא מועסקים, ורבים לא גרים במגורים עצמאיים (Eaves & Ho, 2008; Farley et al., 2009; Gotham et al., 2015; Howlin et al., 2004; Howlin & Moss, 2012).

2.2. השתתפות בעבודה בקרב אנשים עם ASD

בחברה של ימינו, להשתלבות במעגל העבודה יש ערך רב, מאחר והיא משפיעה על יכולתו הכלכלית של האדם כמו גם על התפיסה העצמית שלו, על זהותו ועל תפיסתו על ידי החברה (Hendricks, 2010). השתלבות בעולם העבודה מהווה אתגר עבור כל אדם, ועל אחת כמה וכמה עבור אדם עם ליקויים התפתחותיים. אכן, מציאת עבודה ושימורה מהווה אחת הסוגיות המרכזיות עבור אנשים עם ASD (Baldwin et al., 2014). זאת ועוד, להשתלבותם של אנשים עם ASD בשוק העבודה ערך כלכלי וחברתי גם עבור הרשויות והחברה. נמצא כי על אף ששירותים המסופקים לצורך השמה בתעסוקה לאוכלוסייה זו הינם יקרים ביחס למתן שירותים אלה לאוכלוסיות אחרות, הסיכוי להשתלבותם בעבודה גדול בהינתן התנאים המתאימים. על כן ההשקעה בשירותי ההשמה בעבודה תוך מתן התנאים המתאימים לעבודה בעבור אנשים עם ASD כדאית. כמו כן, יצירת הזדמנויות תעסוקה בשוק החברתי עבור אנשים עם ASD מחזקת את ההון החברתי של החברה, המוגדר כרשת הקשרים בין האנשים החיים והעובדים בחברה מסוימת (Jacob, Scott, Falkmer & Falkmer, 2015).

ההשמה בעבודה של אנשים עם מוגבלות מבוססת כיום על עקרון של רצף המבוסס על יכולות העובד: החל ממועדוני תעסוקה, דרך עבודה במפעלים מוגנים ועד להשמה בשוק החופשי, במסגרת יחסי עובד-מעביד רגילים (לרון, 2005). תעסוקה נתמכת, בה עוסק המחקר הנוכחי, מאפשרת לאדם עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה החופשי, תוך שהוא מקבל סיוע במציאת מקום העבודה ובהשתלבות בו. הסיוע הניתן הולך ופוחת בהדרגה, עם השתלבותו של האדם במקום העבודה (Capo, 2001; Nicholas et al., 2014).

נמצא כי בדומה לאוכלוסייה הרחבה, גם בקרב אנשים עם ASD קיים מתאם בין השתתפות בעבודה לבין שיפור ביכולות קוגניטיביות (תפקודים ניהוליים) (Garcia-Villamizar & Hughes,)

(2007), רמות חרדה ודכאון נמוכות (Hillier, Fish, Siegel & Beversdorf, 2011), יכולת כלכלית ועצמאות גבוהות יותר, והרחבת ההזדמנויות לאינטראקציה חברתית ולפיתוח יחסים בינאישיים (Hendricks, 2010). עוד נמצא כי השתתפות בעולם העבודה במיוחד באמצעות תכניות של תעסוקה נתמכת (לעומת תכניות תעסוקה מוגנת), הינה אחד הגורמים הקריטיים לשיפור איכות החיים בקרב אנשים עם ASD (Chiang & Wineman, 2014; Katz, Dejak & Gal, 2015).

אנשים עם אוטיזם בכלל, ובפרט אוטיזם ברמה 1 מסוגלים ורוצים להשתלב בעבודות שונות בשוק העבודה החופשי (Baldwin, et al., 2014; Capo, 2001; Hendricks, 2010; Hurlbutt & Shattuck et al., 2012; Muller et al., 2003; Chalmers, 2004). ברם, במציאות, אחוז גבוה מביניהם אינם מועסקים (Hendricks, 2010; Levy & Perry, 2011). זאת ועוד, מעניין במיוחד לציין כי נמצא שאנשים עם ASD ברמה 1 הנחשבים בעלי תפקוד גבוה, מועדים לאבטלה פי שלושה יותר מאנשים עם ASD ברמות נמוכות יותר- עם מגבלות קוגניטיביות, ומעטים מהם בלבד מועסקים בתשלום בהיקף שעות מלא ובתפקידים המממשים את יכולותיהם וכישוריהם (Hendricks, 2010; Howlin et al., 2011; Taylor & Seltzer, 2011; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Chalmers, 2004). הקושי להשתלב בעולם העבודה מהווה, אם כן, סוגיה מרכזית עבורם וכרוך באתגרים שונים (Baldwin et al., 2014).

האתגרים הניצבים בדרכם של אנשים עם ASD להשתלבות בשוק העבודה החופשי, כוללים זמינות מוגבלת של תוכניות התערבות בנושא, השלכות של מאפייני האדם הייחודיים לאוכלוסייה שנסקרו לעיל וחסמים בסביבת העבודה ונגישותה עבור אנשים עם ASD. זמינות מוגבלת של תכניות הכנה לעבודה ותכניות תמיכה בעבודה מהווה אחת הסיבות המרכזיות לנתוני ההעסקה הנמוכים שצוינו לעיל (Holwedra, Van der Klink, Groothoff & Brouwer, 2012). על אף שהספרות העוסקת בתוכניות התמיכה בנושא זה מוגבלת בהיקפה ובאיכות המחקרים שהיא מציגה, היא מאפשרת לזהות את המאפיינים המרכזיים של תוכניות אלה הכוללים: הכנה לתעסוקה, מציאת עבודה המותאמת לאדם ותמיכה במקום העבודה הלוקחת בחשבון את האדם, עמיתיו לעבודה ואת המעסיק. הספרות אינה מציגה תיאור מפורט של מרכיבי תוכניות ההתערבות (Nicholas et al., 2014), אך עולה ממנה כי תמיכה במקום העבודה כוללת התייחסות מרכזית לתהליך הלמידה של האדם, להסתגלותו ולמאפייניו האישיים, והתייחסות חלקית בלבד להתאמות בסביבת העבודה ולנגישותה (Hendricks, 2010; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Muller et al., 2003; Van Weiren, Reid & McMahon, 2008).

למאפייני האדם הייחודיים לאוכלוסייה זו ביטויים שונים במקום העבודה. ליקויים חברתיים באים לידי ביטוי למשל בקושי להבין ולקבל חוקים חברתיים וקודים התנהגותיים המתאימים לארגון, להבין סיטואציות חברתיות ובקושי לעבוד עם אחרים (Baldwin et al., 2014; Holwedra et al., 2012; Muller et al., 2003). ליקויים תקשורתיים באים לידי ביטוי בין היתר בקושי לעבד ולהבין הוראות, "לקרוא בין השורות", וליזום מחוות תקשורתיות נאותות אלה הובילו להערכה ביצועית נמוכה של תפקודם על ידי המעסיקים ולעיתים לפיטוריהם (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Muller et al., 2003). דפוסי התנהגות ותחומי עניין מוגבלים וחזרתיים (RRBI) באים לידי ביטוי בקושי להסתגל לשיגרות ולמצבים חדשים במקום העבודה ובתפקיד. אלה הובילו ללמידה ממושכת יותר של משימות חדשות, הדורשת מהעובד עם ASD מאמץ גדול, על אף כישורים ויכולות בסיסיים תקינים (Holwerda et al., 2012; Muller et al., 2003). בנוסף, תגובתיות יתר לקלט סנסורי, ובעיקר לרעש, עלולה להגביר חרדה (Burt, 2003).

(Fuller & Lewis, 1991) ולהשפיע לרעה על יכולת הקשב ותחושת הרווחה האישית במקום העבודה (Baldwin et al., 2014; Richards, 2012).

למאפייני האדם הייחודיים של אוכלוסייה זו השלכות גם על יכולתם לסגור עצמי במקום העבודה. הקשיים החברתיים והתקשורתיים שתוארו, עלולים לפגוע ביכולת האדם להתמודד עם התייחסות שרירותית ופוגעת מצד מעסיק ועמיתים. אולם היכולת לסגור עצמי נדרשת לא רק במצבים בהם מתרחשת פגיעה מכוונת באדם, כי אם בראש ובראשונה על מנת לבטא את צרכיו הייחודיים, ולעמוד על זכותו לעבודה בתנאים מתאימים עבורו. עובדים עם ASD ברמה 1 חסרים את האמונה והביטחון שהם יכולים לחולל שינוי בתפיסת המעסיק בנוגע לצרכיהם הייחודיים (Richards, 2012). זאת ועוד, לעיתים מטילים המעסיקים על העובדים את האחריות לזיהוי התמיכה וההתאמות להן הם נדרשים, ויתרה על כך, במקרים רבים אינם נכונים לבצען (Nesbitt, 2000).

מכלול האתגרים שתואר לעיל, יכול להסביר את דפוסי התעסוקה באוכלוסייה זו: מעברים תכופים בין משרות, תקופות ארוכות של אבטלה, משרות חלקיות וארעיות ומשרות שאינן הולמות את כישוריהם ויכולותיהם. היסטוריה תעסוקתית מעין זו יוצרת מעגל קסמים בו האדם שב ומושם במשרות ברמה בסיסית, ומתקשה להתפתח מבחינה מקצועית על אף שמחזיק בהישגים לימודיים גבוהים (Baldwin et al., 2014; Muller et al., 2003).

בישראל, בשנים האחרונות, מתרחש תהליך של הגברת המודעות הציבורית לנושא חשוב זה, כולל פיתוח של הצעת חוק שירותי רווחה לאנשים עם מוגבלות, להענקת סל שירותים לאנשים עם אוטיזם. הצעת חוק שאושרה לאחרונה במליאת הכנסת בקריאה טרומית כוללת, בין השאר, את זכותו של אדם עם ASD לפנות לוועדת שיקום, למיצוי זכאותו לסל שירותים, בהתאם לרמת תפקודו, לרבות תעסוקה, דיור, חברה ופנאי, משפחות וטיפול שיניים. לפי החוק החלת הזכאות לשירותי רווחה וחינוך ייעודיים תיעשה בהדרגה בתוך 4 שנים מתחילתו של החוק (אתר הכנסת, 2015).

2. ג. סביבה: שיוויון זכויות ונגישות של מקום העבודה עבור אנשים על הרצף האוטיסטי

בשני העשורים האחרונים חל שינוי משמעותי בתפיסת המוגבלות בעולם, שמתבטא במעבר ממודל רפואי אל מודל חברתי. לפי המודל הרפואי, תופעת גרימת המוגבלות היא בעייתו של "הפרט", ותוצאה ישירה של מחלה או של מצב בריאותי, ולה פתרון רפואי (בוני והדס-לידור, 2001). לעומת זאת, לפי המודל החברתי, התפיסה וההגדרה של אנשים כנכים מובנית על ידי החברה והמוגבלות שלהם היא בעיה חברתית. החברה היא זו שמגדירה מי הוא נכה או אדם עם מוגבלות והיא גם זו המאפשרת את שילובו/ה בקהילה או המקשה על שילובו/ה. שינוי מצבם של אנשים עם מוגבלות דורש פעילות חברתית, כאשר על החברה לבצע שינויים סביבתיים כדי שכל בני האדם יוכלו להיות שותפים מלאים בחיים (בוני והדס-לידור, 2001; ברנע ואחרים, 2006; Baum, 2003).

שינוי בתפיסת המוגבלות בא לידי ביטוי בהתפתחות הסיווג הבינלאומי של ארגון הבריאות העולמי International World Health Organization – WHO. על פי הגרסה האחרונה, שיצאה בשנת 2001, International Classification of Functioning, Disability and Health – ICF, ניתן להגדיר, להעריך ולמפות את מצבו של האדם, בהתייחס לתפקודו ולמוגבלותו בשלושה ממדים: תפקודם של איברים בגוף, ביצוע פעילות והשתתפות בתקידי חיים (בוני והדס-לידור, 2001; WHO, 2001). במסמך יש הדגשה על כך שהשתתפות

מושפעת מההקשרים הסביבתיים שבהם חיים האנשים, מעבר למוגבלות הגופנית ולאבחנה; כאשר הגורמים ההקשריים מתוארים כתנאים הפיזיים והחברתיים שבהם חי האדם, והם כוללים מרכיבים של סביבה בנויה, סביבה חברתית ועמדות חברתיות (Whiteneck, Meade et al., 2004; WHO, 2001).

במקביל למגמה החברתית בתחום השיקום ולהכרה בדבר השפעת הסביבה על השתתפות אנשים עם מוגבלות, התפתחה חקיקה לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בעולם ובעקבותיה גם בארץ (אברמי ורימרמן, 2005). בשנת 1998 חוקקה הכנסת בישראל את חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות – תשנ"ח, שמטרתו להגן על כבודם ועל חירותם של אנשים עם מוגבלות בחברה הישראלית, ולעגן את זכותם למעורבות שוויונית ופעילה בכל תחומי החיים. כחלק מההכרה בחשיבות ההשפעה של הסביבה על השתתפותם בקהילה, נוספה לחקיקת השוויון דרישה לנגישות סביבת התעסוקה, התחבורה הציבורית ומבני ציבור (חוק שוויון לאנשים עם מוגבלויות, תיקון מס' 2) (נגישות התשס"ה-2005). בתוספת זו לחוק השוויון הנגישות מוגדרת כך: "אפשרות הגעה למקום, תנועה והתמצאות בו, שימוש והנאה משירות, קבלת מידע הניתן או המופק במסגרת מקום או שירות או בקשר אליהם, שימוש במתקניהם והשתתפות בתוכניות ובפעילויות המתקיימות בהם, והכל באופן שוויוני, מכובד, עצמאי ובטיחותי" (חוק שוויון לאנשים עם מוגבלויות (תיקון מס' 2) (נגישות) התשס"ה-2005, פרק ה' 1: סימן א').

התפתחויות תחיקתיות וחברתיות אלה משקפות שינוי ערכי בגישת החברה כלפי אנשים עם מוגבלות, ומעבר מגישה הרואה בהם נזקקים בשולי החברה לזו המדגישה את זכותם להשתלבות שוויונית ולהשתתפות פעילה בכל תחומי החיים. למרות חשיבותן של התפתחויות אלה והשפעתן על השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בכל תחומי החברה, אין לכך עדיין ביטוי מספק במציאות הישראלית, ורבות הן העדויות לקיומם של חסמים בהשתתפות ובהשתלבות אנשים עם מוגבלות בחברה הישראלית (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009).

מדיניות הרווחה בישראל בשנים האחרונות כוללת שורה של צעדים המכוונים להשתלבותם של אנשים עם מוגבלויות בשוק העבודה. פרק התעסוקה שבחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח (1998), מתבסס על ההנחה כי קיימת אפליה מבנית משמעותית בשוק העבודה, על רקע תפיסות סטראוטיפיות ודעות קדומות. מסיבה זו אוסר החוק על אפליה בתעסוקה בקבלה לעבודה, בתנאי העבודה, בקידום, בהכשרה מקצועית ובהטבות הניתנות לעובד עם פרישתו או כפיטורין. תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון) נכנס לתוקפו בשנת 2009 במטרה להבטיח את תנאי השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, בין היתר באמצעות הפחתה הדרגתית של קצבת הנכות עם הגידול בהכנסות מעבודה (לרון, 2005; פינטו, 2013). צעד משמעותי נוסף לקידום שוויון הזכויות בתחום התעסוקה נעשה באמצעות חקיקה בתחום ההתאמות והנגישות המבטיחה שילוב של אנשים עם מוגבלות בעבודה (רופמן, 2010). תיקון מספר 2 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (פרק הנגישות) שהתקבל בשנת 2005 קבע כי חובה להנגיש לאנשים עם כל סוגי המוגבלות כל מקום ושירות הפתוחים לציבור (דוידוביץ, 2011). בהמשך לכך, תקנות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (השתתפות המדינה במימון התאמות) התשס"ו (2006), מעגנות את השתתפות המדינה במימון התאמות של מקום העבודה.

חסמים שונים להשתלבות של אנשים עם אוטיזם ברמה 1 בשוק העבודה החופשי מתוארים בספרות ובמחקר. מחקרם של Lorenz ואחרים (2016), מציג שלוש קטגוריות מרכזיות של חסמים: (א) חסמים חברתיים- מתייחסים לתקשורת ולאינטראקציה בין אנשים, (ב) חסמים פורמליים- כוללים קשיים

ארגוניים וקשיים פרקטיים של כניסה לעבודה ו-(ג) חסמים הקשורים בדרישות התפקיד. מחקרם מדגיש את חשיבות החסמים החברתיים והתקשורתיים בהקשר של עולם העבודה, ומבסס מחקרים קודמים בנושא זה (Hendricks, 2010, Baldwin et al., 2014). יחד עם זאת, מחקרים אחרים מצביעים על חשיבות חסמים הקשורים בדרישות התפקיד כגון: אופן העברת מידע, מתן הנחיות והוראות הקשורים בביצוע העבודה (Hendricks, 2010; Hurlbutt & Chalmers, 2004; Lorenz et al., 2016; Muller et al., 2003), וחסמים הקשורים בשגרת העבודה, למשל שגרה שאינה עקבית או ברורה (Hendricks, 2010; Lorentz et al., 2016). חסמים אחרים המוזכרים במחקר הם מאפייני הסביבה הפיזית והחושית, למשל: סביבה שיש בה גירויים רבים ביניהם רעש, גירויים ויזואליים ומגע (Hendricks, 2010; Muller et al., 2003). מקומו של המעסיק מהווה גם הוא מרכיב משמעותי בדיון העוסק בחסמים הניצבים בפני עובדים עם אוטיזם. עם זאת, מעטים המחקרים שהתייחסו להעסקת אנשים עם אוטיזם מנקודת מבטם של מעסיקים. מהנחקר עד כה עולה כי מאפיינים של מעסיק המצליח לשלב עובדים עם ASD ברמה 1 במקום העבודה כוללים את היכולת לתת יחס אישי, גמישות בהתנהלותו מול העובד וקבלה של שונות בין בני האדם כערך יסודי. לכך חוברות עמדה בסיסית של הנהלת הארגון המקבלת את השונות בין בני האדם, והתמקדות בביצוע העבודה ולא במוגבלות (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, & Golden, 2003; Hagner & Cooney, 2005).

המחקרים שתוארו עד כה מחדדים את הצורך לבחון את האתגרים הנצבים בפני עובדים עם אוטיזם תוך התייחסות למידת ואופי התמיכה אותה מקבל העובד. זאת ועוד, נראה כי חסרה בספרות התייחסות יסודית ושיטתית להתאמות ולנגישות עבור אנשים עם אוטיזם בהקשר של סביבת העבודה, ולהשלכותיהן על תפקוד העובד. על פי Muller ואחרים (2003) התאמות במקום העבודה צריכות להיות: (א) יעילות- מאפשרות יצרנות ובטיחות בעבודה; (ב) שקופות- אינן משפיעות על עובדים אחרים או לקוחות, או בעלות השפעה חיובית עליהם; (ג) ניתנות ליישום בפרק זמן סביר; ו-(ד) ניתנות ליישום לאורך זמן, תוך גמישות המאפשרת שינויים במידת הצורך.

לנגישות של מקום העבודה חשיבות גדולה בעבור אנשים עם אוטיזם נוכח הראיה כי השתתפות מוגבלת שלהם בשוק העבודה היא פועל יוצא של גורמים בסביבה ובהקשרים (למשל: הקשר תרבותי הכולל איזון בין נורמות ברורות ומפורשות של הארגון מחד, לבין סובלנות להתנהגויות השונות מנורמות אלה), לא פחות מאלה הקשורים במאפייני האבחנה (Krieger, et al., 2012). זאת ועוד, הפילוסופיה ההומאנית המכבדת את השונות והמגוון בין בני האדם ואת ייחודיות האדם (רייטר, 2007), הולכת יד ביד עם התפיסה המכירה ברצף האוטיסטי כשונות בסגנון החשיבה, אשר בתנאים סביבתיים שונים לא תוצג כנכות (Baron-Cohen, 2002; 2009). נגישות הכוללת היבטים פיזיים, חברתיים וקוגניטיביים עשויה לאפשר תנאים סביבתיים אלה עבור אנשים עם אוטיזם. בעוד שהנגישות למוגבלויות פיזיות ולליקויים באברי החוש מוכרת וברורה (למשל, התאמת רמפות לאנשים עם מגבלות על רקע מוטורי, שימוש בכתב ברייל במעלות לעיוורים), רבים מהמחסומים עבור אוכלוסיית האנשים עם אוטיזם הם "שקופים", כלומר אינם בולטים או נראים ואי לכך קשים לזיהוי, מה שמקשה כמובן על הנגשת הסביבה לאנשים אלו.

על פי מודל המסוגלות העיסוקית (Occupational Competence Model-OCM) (Polatajko, 1992) מסוגלות עיסוקית בכלל ובעבודה בפרט, היא תוצאה של האינטראקציה המשתנה בין האדם לבין הסביבה, כאשר כל אחד מאלה משתנה בתגובה לאחר. הסביבה- כוללת רכיבים פיזיים, חברתיים ותרבותיים, והאדם- רכיבים קוגניטיביים, פיזיים ורגשיים. האיזון בין יכולות האדם לבין הדרישות שמציבים עבורו רכיבי הסביבה תורם לתחושת רווחה שלו ולתפקודו, בעוד שהפרת האיזון עלולה להוביל לתחושת דחק ולחוסר תפקוד (Holwerda et al., 2012). על כן, הדיון במסוגלות האדם בעבודה אינו יכול להסתפק בהתייחסות לדרישות התפקיד, הביצוע והיכולות הנדרשות להוצאתו לפועל, אלא עליו לקחת בחשבון גם את דרישות הסביבה ואת תפיסתו האישית של האדם בנוגע למסוגלותו, לבצע תפקיד ספציפי בסביבת עבודה מסוימת.

המושג "מסוגלות עצמית", הוגדר על ידי Bandura (1986) כאמונת הפרט ביכולתו להתנהג בדרך מסוימת או לבצע משימה כלשהי. נמצא כי לתחושת המסוגלות העצמית תרומה משמעותית לשונות במוטיבציה של האדם ובהישגיו הביצועיים (Bandura, 1992; Stajkovic & Luthans, 1998). חשיבות ההשתלבות בשוק העבודה עבור אנשים עם ASD ומנגד האתגרים העומדים בפניהם, מעלים לדיון את המסוגלות בעבודה של אוכלוסייה זו. על דיון זה לכלול התייחסות להיבט ביצועי אובייקטיבי כמו גם התייחסות לתפיסת המסוגלות העצמית של האדם בהקשר התעסוקתי. התייחסות בספרות למדדים פסיכוסוציאליים כגון תפיסת המסוגלות בקרב אנשים עם אוטיזם בהקשר התעסוקתי (Occupational Self Efficacy) מצומצמת. מהקיים בספרות כיום עולה כי להשתלבות במקום עבודה ערך גבוה עבור אנשים עם אוטיזם כיוון שהיא מאפשרת להם להתמודד עם חלק מהקשיים הקשורים בלקות (למשל: החברתיים והתחושתיים) ולמצות את תחומי העניין והיכולת שלהם (Baldwin et al., 2014). עם זאת, מחקרים אלה חסרים הערכה ממוקדת של המושג מסוגלות עצמית. מחקרם של Lorenz ועמיתיו (2016) המתייחס לקשר שבין מסגרת העבודה לבין תחושת מסוגלות בעבודה, העלה כי תחושת מסוגלות בעבודה גבוהה יותר בקרב עובדים שעבדו בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי, לעומת עובדים עם אוטיזם שלא קבלו שירותי תמיכה. החוקרים הסיקו כי התמיכה יוצרת סביבת עבודה המאפשרת לעובדים לחוות הצלחה, שליטה והערכה מצד הסובבים אותם, ואלה מגבירות את תחושת המסוגלות העצמית בעבודה. עם זאת, ממחקרם של Lorenz & Heinitz (2014) עולה רמה נמוכה של תחושת מסוגלות עצמית בעבודה בקרב עובדים עם ASD לעומת עובדים באוכלוסייה הכללית. החוקרים העלו מספר סיבות אפשריות לכך: משאבים אישיים מצומצמים יחסית וקושי בהרחבתם, תחושת מסוגלות עצמית כללית נמוכה על רקע העדר תחושה של הצלחה בחוויות העבר במסגרות לימודים ובמסגרות עבודה והעדר תמיכה והערכה מגורמים חיצוניים.

עד כה נראה כי הערכת הקשר בין רכיבי האדם, העיסוק והסביבה לבין מסוגלות עובדים עם ASD ותפיסת המסוגלות התעסוקתית שלהם, כמו גם הבנת משמעות הנגישות עבור אוכלוסייה זו, חסרה בספרות המקצועית. זאת ועוד, על אף המגמה החיובית בהשתלבות אנשים עם אוטיזם בעבודה בשנים האחרונות, המחקר העוסק בהתאמות בסביבת העבודה לאוכלוסייה זו לא הציע עד כה מודל נגישות כולל, המתייחס לחסמים בביצוע המשימות כמו גם לחסמים תרבותיים וחברתיים, והלוקח בחשבון הן את ביצוע התפקיד בפועל והן את תחושת המסוגלות העצמית בעבודה בקרב אוכלוסייה זו.

לפיכך **מטרות המחקר** היו:

- לבדוק מהי המשמעות של השתלבות בשוק העבודה החופשי עבור עובדים עם אוטיזם ועבור מעסיקהם
- לזהות ולהגדיר גורמים בסביבה המאפשרים או מעכבים את השתתפותם של אנשים עם אוטיזם ומהן ההתאמות הנדרשות בסביבת העבודה, מנקודת מבטם של עובדים ומעסיקים.
- לפתח כלי להערכת נגישות הסביבה הלוקח בחשבון את המאפיינים הייחודיים של אנשים עם ASD
- לבחון את הקשר בין נגישות של סביבת העבודה לבין תחושת המסוגלות של העובד

השערות המחקר:

1. יימצא קשר בין נגישות סביבת העבודה לבין תחושת מסוגלות אישית של עובדים עם אוטיזם.
2. יימצא קשר בין נגישות סביבת העבודה לבין ביצוע בעבודה של עובדים עם אוטיזם.
3. יימצא קשר בין נגישות סביבת העבודה לבין ביצוע בעבודה של עובדים עם אוטיזם, כפי שדיווחו המלווים, מטעם שירותי התמיכה בתעסוקה.
4. יימצא קשר בין מאפייני עובד עם אוטיזם ומאפייני המקצוע שלו לבין תחושת מסוגלות אישית.

3. שיטה

3.א. מערך המחקר

המחקר המוצע הינו מחקר משולב שיטות (mixed method design), וכלל שילוב של שיטה איכותנית עם שיטה כמותית. מטרת השילוב היתה להרחיב את הידע הנצבר באמצעות הכלים השונים, להשלים נתונים ומידע ולתקף את התופעה הנחקרת באמצעות הצלבת נתונים (אלפרט, 2010). מערך המחקר היה מגשש (Exploratory design), בשילוב עם מחקר עוקב (sequential). מערך מחקר זה אפשר להשתמש בנתונים כמותיים על מנת להעמיק את הבנת התופעה שנחקרה במערך האיכותני, ולאמוד את השלכותיה בקרב האוכלוסייה הנבחרת (Creswell, 2003). שילוב השיטות נקבע לאור העדר מחקר בנושא הנגישות עבור אנשים עם אוטיזם, ומכך שחווית הסביבה של אוכלוסייה זו ייחודית ומצריכה הבנה מעמיקה טרם בדיקת הנושא בכלים כמותיים.

3.ב. תיאור האוכלוסייה שהשתתפה בראיונות (נתונים איכותניים)

העובדים והמעסיקים נדגמו באמצעות "מדגם מכוון" ובאמצעות דגימת קריטריון, לשם בחירת המשתתפים המייצגים באופן הטוב ביותר את האוכלוסייה שחוהה את התופעה הנחקרת, ויש ביכולתם להתייחס ולספר עליה (שקדי, 2012; Creswell, 2007). המחקר התבצע בקרב עובדים שעברו תהליך השמה ברחבי הארץ במסגרות שיקומיות, בעלות ניסיון בהשמה של אנשים עם אוטיזם בשוק העבודה החופשי ובקרב עובדים שהשתלבו בשוק העבודה החופשי ללא סיוע של שירותי השמה ותמיכה במטרה לקבל תמונה מקיפה ועשירה של התופעה הנחקרת. קריטריונים להכללת משתתפים בקבוצת העובדים:

א. אבחנה של אוטיזם ברמה 1 המאושרת על ידי שאלון (Autism quotient (AQ).

ב. בני 21 ומעלה

ג. מועסקים כרגע בשוק החופשי ובעלי ניסיון תעסוקתי של לפחות שישה חודשים.

ד. מועסקים בהיקף משרה של מינימום 10 שעות שבועיות (לפחות יומיים בשבוע).

ה. ללא לקויות בראיה ו/או שמיעה שאינן מתוקנות.

ו. ללא מוגבלות פיזית.

הקריטריונים להכללת משתתפים בקבוצת המעסיקים:

א. מעסיקים כיום בשוק החופשי, עם ניסיון העסקה של עובדים עם אוטיזם ברמה 1, לפחות שישה חודשים.

ב. מעסיק עובד עם אוטיזם בהיקף משרה של מינימום 10 שעות שבועיות (לפחות יומיים בשבוע).

קבוצת רכזי ההשמה/מתאמי התמיכות (שהשתתפו בקבוצות המיקוד) כללה אנשי מקצוע העובדים במסגרות של ארגונים המתמחים בתמיכה בעבודה של אוכלוסייה זו.

בחלק האיכותני של המחקר השתתפו 19 עובדים (11 גברים ו-8 נשים) ו-11 מעסיקים (8 גברים ו-3 נשים). העובדים במגוון תפקידים כגון: מתמלל סרטים, מתכנת, מוכרים, טבח, עובדת בחדר אוספים. טווח הגילאים של המעסיקים: 45.8 ± 13.7 . טווח הגילאים של העובדים: 26.8 ± 3.75 .

3.ג. תיאור האוכלוסייה שהשתתפה במילוי השאלונים (נתונים כמותיים)

המדגם כלל 90 עובדים המועסקים בשוק החופשי, 47 מאובחנים עם ASD אשר הרכיבו את קבוצת המחקר והם מוקד המחקר. אליהם התייחסו 47 מלווי תעסוקה שמילאו עליהם שאלוני הערכת ביצוע. בקבוצת הביקורת נדגמו בדגימת נוחות 43 עובדים ללא ליקויים התפתחותיים שהרכיבו את קבוצת הביקורת, תוך התאמה במשטני גיל, מגדר והשכלה לאוכלוסיית המחקר. על מנת לוודא כי קיימת התאמה בין הקבוצות במשתנים: גיל, שנות השכלה ומגדר, נערכו מבחני t-test וחי-בריבוע (בהתאמה) שלא העידו על הבדלים מובהקים בין הקבוצות.

קבוצת המחקר כללה 40 גברים (85.1%) ו-7 נשים (14.9%) וקבוצת הביקורת כללה 33 גברים (76.7%) ו-10 נשים (23.3%). הגיל הממוצע של משתתפי קבוצת המחקר היה 32.70 שנים (ס"ת 8.93, בטווח 22-52 שנים) ושל משתתפי קבוצת הביקורת 33.83 שנים (ס"ת 8). המשתתפים בקבוצת המחקר דיווחו על 13.07 שנות השכלה בממוצע (ס"ת 2.08, בטווח 12-21 שנים) ובקבוצת הביקורת דווח על 14.1 שנות השכלה בממוצע (ס"ת 4.68).

טבלה 1: מאפייני הרקע של הנבדקים

קבוצת ביקורת N= 43		קבוצת ASD N= 47			
%	n	%	n		
32.6	14	87.2	41	רווק	מצב משפחתי
67.4	29	6.4	3	נשוי	
		4.3	2	חי בזוגיות משמעותית	
		2.1	1	אחר	
7.1	3	23.4	11	לבד	מגורים
16.7	7	12.8	6	עם ההורים	
7.1	3	57.4	27	עם שותפים	
69	29	6.4	3	עם בן/ת זוג	

נמצאו הבדלים מובהקים בין הקבוצות במצבם המשפחתי של המשתתפים, כך שרוב המשתתפים בקבוצת הביקורת נשואים או חיים בזוגיות משמעותית ואילו רוב המשתתפים בקבוצת המחקר רווקים, וכן בסטטוס המגורים, כך שרוב המשתתפים מקבוצת המחקר דיווחי כי גרים עם שותפים ואילו רוב המשתתפים מקבוצת הביקורת גרים עם בן/בת זוג).

כמו-כן, נמצא הבדל מובהק במספר שעות העבודה השבועיות בין הקבוצות, כך שמשתתפי קבוצת הביקורת עובדים יותר שעות במוצע (42.74 שעות שבועיות, ס"ת 12.11), ביחס למשתתפי קבוצת המחקר (29.89 שעות שבועיות, ס"ת 9.47; בטווח 12-50).

7.3. כלי המחקר האיכותניים

כלי המחקר כללו מדריכים לראיונות עומק פרטניים של העובדים (נספח 1) והמעסיקים (נספח 2) ומדריך ראיון לקבוצות מיקוד. מדריכי הריאיון פותחו על בסיס מידע שנאסף במסגרת מחקר מקדים למחקר זה ועל רקע הניסיון של החוקרות. מדריך הריאיון יצג עולמות תוכן הקשורים לנושא הנחקר. מדריך הריאיון לעובדים עסק בשגרת החיים של העובד, התפקיד שעוסק בו, שגרת העבודה ובסביבת העבודה-חסימים, גורמים מאפשרים והתאמות. מדריך הריאיון למעסיקים, כלל התייחסות להתנסות בהעסקת אנשים עם ASD ברמה 1, לתפקיד אותו נדרשים לבצע ולתיאור סביבת העבודה-חסימים, גורמים מאפשרים והתאמות שנעשו. מדריך הריאיון לקבוצות המיקוד התמקד בקבלת משוב לשאלון שנבנה ולממצאי ראיונות העומק שבוצעו עם העובדים והמעסיקים, מנקודות המבט השונות של עובדים עם אוטיזם, מעסיקים ואנשי תמיכה וטיפול. מדריך הריאיון אפשר שמירה על מסגרת גמישה שהזמינה את המרואיינים להוביל את

הריאיון לתפיסתם, תוך שמירה של החוקרת על מיקוד רעיוני (קונספטואלי), ובהתייחסות לנושאים שנסקרו.

3.ה. כלי המחקר הכמותניים

3.ה.1. שאלון דמוגרפי (נספח 5):

שאלון שנבנה לצורך המחקר הנוכחי לשם איסוף מידע אודות האוכלוסייה הנחקרת, והוא כולל שאלות לגבי גיל, מין, מצב משפחתי, השכלה, מצב תעסוקתי, תנאי מגורים, סוג מגבלה, מאפייני המגבלה, שימוש באביזרי עזר והשתייכות למועדון/מרכז יום.

3.ה.2. כלי מחקר לבדיקת משתנים בלתי תלויים:

Baron-Cohen, Wheelwright, Skinner, Martin) *Autism-Spectrum Quotient (AQ)*

(& Clubley, 2001).

שאלון דיווח-עצמי, המיועד למבוגרים בעלי אינטליגנציה תקינה, ומעריך את רמת הדפוסים האוטיסטים אצל האדם. השאלון כולל 50 פריטים המתייחסים להעדפות אישיות ולהרגלים בחמישה תחומים: העברת קשב (attention switching), תשומת לב לפריטים, תקשורת, דמיון וכישורים חברתיים. ניתוח התחומים (confirmatory factor analysis) שערך Hoekstra, Bartels, Cath & Boomsma (2008) הצביע על קשר גבוה בין ארבעה מבין חמשת התחומים - כישורים חברתיים, תקשורת, העברת קשב ודמיון. החוקרים הציעו לקבץ תחומים אלו לתחום אחד - אינטראקציה חברתית, ובנוסף לו, תחום מצומצם הכולל פריטים העוסקים בתשומת לב לפריטים. הערכת הפריטים נעשת באמצעות Likert Scale הכוללת ארבע אפשרויות: 4=מסכים בהחלט; 3=מסכים במקצת, 2=לא מסכים במקצת ו-1=לא מסכים כלל. עבור מחצית מהפריטים תשובה של הסכמה תואמת מאפיינים אוטיסטים, ועבור המחצית האחרת תשובה של חוסר הסכמה תואמת קווים אוטיסטים. מתקבל ציון כולל מסיכום הנקודות (0/1) שמקבל כל פריט. ציון של 32 נקודות ומעלה מתאר רמה גבוהה משמעותית של דפוסים אוטיסטים, אם כי אחרים מצאו כי ציון של 26 נקודות ומעלה היווה נקודת חתך שימושית עבור אוכלוסייה שאובחנה עם הפרעה על רצף האוטיסטי (Woodbury- Smith, Robinson, Wheelwright & Baron-Cohen, 2005). לשאלון AQ מהימנות מבחן חוזר גבוהה ($r=.92, p<.001$), תוקף תוכן לחמשת תחומי הכלי (מתאמי אלפא קורנבך - 0.6-0.9) (Baron-Cohen, Hoekstra, Knickmeyer & Wheelwright, 2006), ותוקף מבחין בין אוכלוסיות של מאובחנים עם ASD לעומת אנשים ללא ASD (Woodbury-Smith et al., 2005).

במחקר זה ה-AQ שימש לאישוש האבחנה של ASD, ולהערכת מאפיינים חברתיים-תקשורתיים ותרומתם לתחושת המסוגלות העצמית והביצוע של המשתתפים בעבודה.

Bodfish, Symons, Parker &) Repetitive Behavior Scale-Revised (RBS-R)

(Lewis, 2000).

מטרת השאלון להעריך את שכיחותן וחומרתן של התנהגויות חזרתיות האופייניות לאנשים עם ASD. השאלון כולל 43 פריטים המדורגים באמצעות Likert Scale. הפריטים נלקחו מכלי הערכה אחרים וקובצו לחמישה סעיפים על פי ניסיונם הקליני של המחברים: התנהגויות סטראוטיפיות, התנהגויות פגיעה עצמית, התנהגות כפייתית, התנהגויות טקסיות ריטואליות, אחידות בהתנהגויות וקושי בשינוי והתנהגויות מוגבלות. לכל פריט ניתן ציון: 0=ההתנהגות אינה מתרחשת, 1=ההתנהגות מתרחשת ומהווה בעיה קלה, 2=ההתנהגות מתרחשת ומהווה בעיה בינונית בחומרת, ו-3=ההתנהגות מתרחשת ומהווה בעיה חמורה. בכל אחד מסעיפי השאלון מתקבל ציון המתאר את סכום מספר הפריטים המזוהים בו (קבלו ציון של 1, 2, או 3), וציון נוסף המתאר את סכום הציונים בתחום. בנוסף מתקבלים ציון כללי המתאר את מספר הפריטים המזוהים בשאלון וציון של סכומם. לשאלון נמצאו תוקף ומהימנות פנימית בין הפריטים בחמישה הפקטורים (הסעיפים) שנמצאו בניתוח גורמים ($\alpha = .78-91$) ומהימנות מבחן חוזר (Lam & Aman, 2007) ואף תורגם לעברית ולערבית.

שאלון הדפוסים החושיים. The Glasgow Sensory Questionnaire (GSQ)

(Robertson & Simmons, 2013).

שאלון לדיווח עצמי אשר נבנה על בסיס ספרות מקצועית, העוסקת בביטויים התחושיים בקרב אנשים על הרצף האוטיסטי. Horder ואחרים (2014) הוכיחו את יעילותו בכירור הדפוסים החושיים בקרב מבוגרים עם ASD. השאלון כולל 42 פריטים המעריכים רגישות יתר ותת רגישות בשבע אופנויות חוש: ראייה, שמיעה, תחושה באיזור הפה, ריח, מגע, תחושה ווּסטיבולרית, תחושה פרופריוצפטיוויית. הפריטים מתארים אירועים תחושיים ומתייחסים לשכיחות בה נחוו, באמצעות סולם מדידה בן חמש אפשרויות: 0=אף פעם לא, 1=לעיתים רחוקות, 2=לפעמים, 3=לעיתים קרובות ו-4=תמיד. טווח הציון נע בין 0-168, כאשר ציון גבוה משקף שונות חושית גדולה. במבחן אלפא קורנבך נמצאה לפריטי השאלון מהימנות גבוהה ($\alpha = .94$) והוא בעל תוקף פנים ותוקף תוכן. השאלון עבר בהליך סטנדרטי של תרגום-תרגום חוזר, שאושר על ידי מחברי השאלון. במחקר זה שימש ה GSQ להערכת השונות החושית של המשתתפים ולתרומתה לתחושת המסוגלות האישית והביצוע בעבודה.

מאגר הנתונים להערכת מאפייני המקצוע של משרד העבודה האמריקאי, בשם O*Net

, <http://www.onetonline.org>, המרכז מידע שנאסף ממעסיקים ועובדים רבים בארה"ב.

מאפייני ודרישות המקצוע נותחו באמצעות שימוש במאגר O*Net, המציג ניתוח של מקצועות שונים בהתייחס להיבטים כגון: הידע הנדרש לביצועם, הכישורים והיכולות, שימוש בכלים וטכנולוגיה ועוד. המחקר הנוכחי יתמקד בפעילויות כלליות הנדרשות לביצוע העבודה במקצועות בהם עוסקים משתתפי המחקר. מאגר הנתונים הרחב עליו מתבסס המידע המוצג באתר, היווה תשתית לזיהוי פעילויות עבודה

כלליות (Generalized Work Activities) השכיחות במגוון רחב של מקצועות. עבור כל מקצוע מוצגת באתר רשימה של פעילויות עבודה כלליות על פי סדר חשיבותן למקצוע זה. בכל מקצוע מדורגות 10 הפעילויות החשובות ביותר בטווח של 1-100. על בסיס דרוג זה חושבו למחקר זה ארבע קטגוריות של פעילויות: קוגניטיביות, פיזיות, חברתיות-תקשורתיות וטכנולוגיות.

שאלון נגישות סביבת העבודה לעובדים עם אוטיזם, חובר לצורך מחקר זה (ויסמן-גינצן, גל,

אגבריה ושרויאר, 2018), WEAM – Work Environment Accessibility Measure

שאלון זה (נספח 7), נבנה במסגרת המחקר במטרה להעריך את מידת נגישות סביבת העבודה לאנשים על הרצף האוטיסטי. השאלון הסופי כולל 28 פריטים, בהם מתבקש העובד לדרג באמצעות Likert scale (בטווח =0 "אף פעם"/לא רלוונטי – עד 5="עתים קרובות מאוד"), התייחסותו לתדירות הופעת כל חסם במסגרת העבודה. כל פריט חושב במכפלת השכיחות עם הציון, בו דרג באיזו מידה החסם מהווה בעיה עבורו (בעיה קלה=1, בעיה קשה=2). השאלון הסופי נותן ציון כולל, בצד ארבעה גורמים נפרדים. תיאור תהליך בניית השאלון במסגרת מחקר זה, מפורט להלן:

בניית השאלון התבססה על סקירת ספרות מקיפה; על מאגר המלצות להתאמות של משרד העבודה האמריקאי (Job Accommodations Network); על ראיונות עומק וקבוצות מיקוד של עובדים עם אוטיזם ומעסיקים ואנשי מקצוע מומחים מהתחום (בחלק האיכותני של המחקר), על בסיס מפגשים וחשיבה מעמיקה של עורכות המחקר. לפיהם נבחרו 34 פריטים שהכיל השאלון, המחולקים לחמישה סוגים של מאפייני סביבה שאליהם התייחס: התנהלות בסדר היום, ביצוע התפקיד, אינטראקציה בין אישית- עם אחראי, אינטראקציה בין אישית- עם עמיתים וסביבה פיזית חושית.

בהמשך, התבצע תוקף מומחים, בעזרת תשע מומחיות בריפוי בעיסוק, עם וותק של שלוש שנים לפחות בתחום העבודה באוטיזם, מלאו טבלת ספסיפיקציות הכוללת את פריטי השאלון ומאפייני הסביבה שאותם היה אמור השאלון לבדוק. המומחיות התבקשו לשייך כל פריט לאחד מחמשת מאפייני הסביבה, על פי דעתן המקצועית ולהציע ניסוח אחר לפריטים במידה ויש צורך. המטרה העיקרית הייתה לבדוק הסכמה לגבי ניסוח הפריטים ומידת התאמתם למאפייני הסביבה. אחוזי הסכמה עבור כל פריט חושבו על ידי נוסחת חלוקה של מספר התשובות במאפיין סביבה מסוים על סך הכול תשובות על הפריט. אחוזי הסכמה כללי הווה ממוצע של אחוזי הסכמה של כל הפריטים. בדיקת ההסכמה בין בודקים העלתה כי בסה"כ אחוזי הסכמה עמד על 0.80, שנחשב להסכמה טובה. אף פריט לא הוסר בעקבות השיפוט המקצועי, אם כי בעקבות הפיידבק מהמומחים שופר הניסוח של מספר פריטים.

השאלון הועבר למדגם של 100 עובדים שנדגמו במדגם נוחות: 46 עובדים מאובחנים עם אוטיזם בתפקוד גבוה, ו-54 עובדים עם התפתחות טיפוסית, שהותאמו מבחינת מקצוע ומגדר לקבוצת האוטיזם (לא כולם ענו על כל השאלונים). נערך ניתוח גורמים מגשש (Exploratory factor analysis, EFA) עם רוטציה בשיטת Varimax, לצורך צמצום מספר הפריטים לכדי גורמים בודדים בסביבת העבודה. בעקבות ניתוח זה (טבלאות 2, 3) נותרו 28 פריטים, לאחר שהוסרו ששה פריטים מהשאלון כי יצרו טעינות נמוכה, או הופיעו ביותר מגורם אחד ללא ההבדל בולט. הפריטים שהוסרו:

12- שכר או תנאי עבודה שאינם תואמים את ציפיותך

13- חוסר בקידום מקצועי (למשל: תפקידים, אחריות)

15- מתן הנחיות על ידי שני אחראים ויותר.

21- הגבלת אפשרויות קידום ואחריות עקב סטיגמה ודעות קדומות של המעסיק.

24- העדר משוב ברור בהתייחס לאינטראקציה בין אישית מצד עמיתך

32- נדרש לך מרחב פיזי פרטי ולא התאפשר.

ניתוח לחמישה גורמים (שעלו במחקר המקדים) של ממצאי כלל העובדים, הראה פיזור רב וטעינות נמוכות בגורם החמישי. בחלוקה לארבעה גורמים התקבלו ארבעה מאפייני סביבה (מפורט בטבלה בנספח 8), כשהתנהלות בסדר היום וביצוע התפקיד נכנסו למדד אחד. הגורמים שהתקבלו והמהימנות הגבוהה שלהם מפורטים בטבלה למטה. אלה הניבו למחקר ארבעה משתנים:

טבלה 2: מהימנות פנימית של שאלון נגישות סביבת העבודה (WEAM) - עובדים

שם הגורם	מספר פריטים	אלפא קרונברך α
ביצוע התפקיד	10	.849
אינטראקציה בין אישית- עם אחראי	6	.761
אינטראקציה בין אישית- עם עמיתים	6	.785
סביבה פיזית חושית	6	.679
מהימנות של השאלון הכולל	28	.905

לעומתם, ניתוח של ממצאי המעסיקים לפי אותם ארבעה גורמים, הראה מהימנות נמוכה יותר.

טבלה 3: מהימנות פנימית של שאלון נגישות סביבת העבודה (WEAM) - מעסיקים

שם הגורם	מספר פריטים	אלפא קרונברך α
ביצוע התפקיד	10	.782
אינטראקציה בין אישית- עם אחראי	6	.618
אינטראקציה בין אישית- עם עמיתים	6	.551
סביבה פיזית חושית	6	.540
מהימנות של השאלון הכולל	28	.793

השאלון הסופי צורף גם כנספח לחוברת למעסיקים, המצורפת, שהיא מפירות מחקר זה.

ג.3.ב. כלי מחקר לבדיקת משתנים תלויים:

שאלון ביצוע בעבודה (WPQ) Work Performance Evaluation (גל, ועמיתיה,

בפרסום). השאלון נבנה במטרה להעריך את ביצוע העובד על ידי מתאמי התעסוקה. השאלון עבר תוקף מומחים ולאחריו מתייחס לחמישה תחומים: הופעה דיוק ואחריות בעבודה, יכולת הבנה ותכנון, יכולת ביצוע מטלה, התמודדות עם גורמים מסיחים, קשר עם עמיתים ובעלי סמכות. השאלון כולל 31 פריטים. התשובות לפריטי השאלון יצוננו באמצעות likert scale, בשני מדדים: תדירות ועצמאות; בהם 1 מתאר

את הביצוע הטוב ביותר ו-5 את הביצוע הנמוך ביותר. ציון נמוך מתאר ביצוע טוב יותר עם פחות בעיות בביצוע, בכל אחד מחמשת התחומים. הכלי עדיין נמצא בהמשך שלבי בדיקה של מהימנות ותוקף, בישראל ובאוסטרליה.

שאלון להערכת תפיסת מסוגלות עצמית בעבודה. The Contextual Work Behaviors

.Self-Efficacy Scale- CWBSES, (Strausser, O'Sullivan & Wong 2010)

שאלון לדיווח עצמי, הכולל 26 פריטים המתארים התנהגויות הקשורות בעבודה, כגון שמירה על חוקי העבודה, התנהגות רגשית יציבה, עבודה בצוות. העובד דרג את מידת הביטחון ביכולתו להביע התנהגויות המתוארות בפריטי השאלון, באמצעות סולם מדידה הנע מ-0= אינו חש בטחון עד 9=חש בטחון רב. מהימנות עקיבות פנימית של השאלון נמצאה גבוהה ($n=84, \alpha=.96$). דוגמא לפריטים מתוך השאלון: "אני חש בטחון בנוגע ליכולתי להביע את דעתי", "אני חש בטחון בצורה חיובית", "אני חש בטחון בנוגע ליכולתי לתפקד באופן עצמאי בתפקיד". השאלון עבר תרגום/תרגום חוזר באישור המחברים. בהמלצת המחברים, חושב למחקר זה הציון הכולל של ממוצע כל 26 הפריטים בשאלון, לאחר שנמצא קשור ומסביר משתנים שונים ולא החלוקה המקורית לארבעה סולמות שנבנו במקור, אך למעשה לא היו בשימוש והם: הסתגלות עיסוקית, הסתגלות ביצועית; הסתגלות ללחץ/דחק; ונוכחות.

לסיכום משתני המחקר העיקריים:

משתנים תלויים: ביצוע בעבודה (WPQ) ותחושת המסוגלות של העובדים (CWBSES), היקף עבודה שבועי בשעות וותק בתפקיד הנוכחי בחודשים.

מאפייני העובדים: גיל, מגדר, השכלה, חומרת האוטיזם (AQ), דפוסי עניין מוגבלים וחזרתיים (RRBS), שונות חושית (GSQ).

מאפייני העיסוק: על פי ניתוח המקצוע באתר NET*O

מאפייני הסביבה: שכיחות וחומרת החסמים בסביבת העבודה (WEAM)

1.3. הליך המחקר

לאחר הגשת ההצעה לוועדת האתיקה של הפקולטה למדעי רווחה ובריאות וקבלת אישורה ואישור משרד העבודה והרווחה בוצע מחקר איכותני ולאחריו מחקר כמותי. הליך המחקר האיכותני כלל מפגשים עם משתתפי המחקר; עובדים ומעסיקים, שהתקיימו במקום ובזמן שנקבעו על ידי המשתתפים. משך הראיונות נע בין 30 דקות ל- 90 דקות. הראיונות נערכו על ידי החוקרות במחקר. כשלב מקדים למחקר הכמותי תורגמו ותוקפו הכלים GSQ, ו- CWBSES ונבנו השאלונים WPQ שאלון להערכת ביצוע בעבודה; ו- WEAM. 47 עובדים עם אוטיזם מילאו את השאלונים. 40 מעסיקים מילאו שאלון המעריך את נגישות סביבת העבודה (WEAM). עבור כל אחד מ- 47 העובדים מלאו אנשי המקצוע מטעם ארגוני התמיכה שאלון ביצוע בעבודה (WPQ). בנוסף, אותרו כ-43 עובדים ללא מוגבלות המותאמים לקבוצת המחקר

בגיל במגדר ועבור חלקם, מותאמים גם בעיסוק. אלה מלאו את השאלונים הבאים: שאלון דמוגרפי, שאלון ביצוע בעבודה (WPQ), תחושת מסוגלות בעבודה (CWBSSES) ונגישות סביבת העבודה (WEAM). המשתתפים מלאו את השאלונים בצורה ממוחשבת אינטרנטית, באמצעות תוכנת Qualtrics. עובדים עם ASD מלאו השאלונים במסגרת פגישות עם חוקרת מצוות המחקר, שהתקיימו במועד ובמקום שנוח להם. טרם מלוי השאלונים חתמו המשתתפים על טופס הסכמה מדעת (נספחים 3,4) ומלאו שאלון פרטים אישיים (נספחים 5,6), תוך הבטחת אנונימיות, חיסיון ואפשרות לפרוש מהמחקר בכל שלב. במסגרת פגישות הערכה מלאו העובדים שאלונים הקשורים במשתני העובד, הסביבה תחושת המסוגלות האישית והערכת ביצוע בעבודה. ניתוח משתני העיסוק בוצע באופן ממוחשב, באמצעות המידע המופיע באתר O* NET.

המעסיקים מילאו שאלון העוסק בנגישות סביבת העבודה, ושאלון דמוגרפי. השאלונים היו ממוחשבים ונשלחו למעסיקים באמצעות תוכנת Qualtrics. המלווים מטעם ארגוני התמיכה מלאו שאלון המעריך ביצוע בעבודה בנוגע לכל אחד מהעובדים. במקביל, אותר מדגם של עובדים ללא ליקויים התפתחותיים, המותאמים במידת האפשר לקבוצת המחקר. אלה מלאו שאלונים המעריכים: תחושת מסוגלות עצמית, נגישות של סביבת העבודה, ביצוע בעבודה ושאלון דמוגרפי, שמולאו ברשת באמצעות תוכנת Qualtrics. גם עבור קבוצה זו בוצע ניתוח של משתני העיסוק באמצעות המידע באתר O* NET.

3.1. עיבוד הנתונים

על מנת לאפיין את אוכלוסית המחקר, נעשה שימוש בסטטיסטיקה תיאורית, לפי סוג המשתנים. מבחן Factor Analysis התבצע לתיקוף מבנה שאלון "נגישות סביבת העבודה" החדש (WEAM). בעזרת מבחן אלפא קרונברך נבדקה המהימנות הפנימית של השאלונים והגרומים שלהם. ניתוחי קורלציות מסוג ספירמן, התבצעו לבדיקת הקשרים בין מאפייני עובד עם ASD ומאפייני המקצוע שלו לבין תחושת מסוגלות אישית וביצוע בעבודה; כמו גם בין נגישות סביבת העבודה לבין תחושת מסוגלות אישית וביצוע בעבודה. לבדיקת ההבדלים בין מאפייני המקצוע של עובדים עם ASD לאלו של עובדים ללא ליקויים התפתחותיים נערך מבחן מאן-וויטני. לאור איסוף הנתונים המורכב והחדשני, יבוצע בהמשך עיבודים מורכבים נוספים.

1. ממצאים

4.א. מחקר איכותני- ממצאים

המחקר מבטא את קולם של עובדים על רצף האוטיזם ומעסיקים בנוגע לנגישות סביבת העבודה. מתוך הניתוח הממקד אשר כלל את 2 הקבוצות- עובדים ומעסיקים יחד, עלו שלוש קטגוריות המתארות תשתית ליישום של נגישות בסביבת העבודה (תרשים 1): (א) מניעים להשתלבות בעולם העבודה; (ב) תפיסת האדם כעובד; (ג) תנאים מקדימים לנגישות. (ד) הקטגוריה רביעית כללה את מימדי הנגישות והתאמות סבירות.



1.א.4. מניעים להשתלבות בעולם העבודה

קטגוריה זו מתארת את המניעים של העובדים והמעסיקים להשתלבות בעולם העבודה. מתוך המחקר עולים מניעים יצרניים- כלכליים הקשורים לרווח לארגון המושג מהשתלבות העובד בארגון, וכן לרווח הכלכלי לעובד עצמו; ומניעים חברתיים-אישיים הקשורים באדם הפרטי- אם זה המעסיק או העובד.

מניעים יצרניים-כלכליים:

המעסיקים תארו את הרווח היצרני לארגון: "הוא עושה עבודה מאד טובה. הוא עושה עבודה שהיא לא פחות טובה מעובד אחר. ועבודה שאולי עובד אחר היה דווקא כן מתעצל לעשות דווקא. שזה סידור של החנות, הוא מאכיל את החיות, הוא דואג לסדר בחנות. לא כולם יכולים לעשות את זה האמת." (א.מ.) כמו כן, מכירים המעסיקים בתכונותיהם ובכישוריהם הייחודיים של העובדים ובתרומתם היצרנית לארגון: "... הוא מאוד מתעניין והוא מאוד מנסה להבין את הלוגיקה סביב הכל.... הוא יושב, הוא עובד, והוא מקפיד, והוא חרוץ. הוא לא מסתכל על השעון ולא יוצא כל חמש דקות להפסקות. הוא עושה עבודה יפה, הוא עושה עבודה יפה. אני מקווה שיהיה פה הרבה זמן.." (ש.ה.). בנוסף, רווח כלכלי לארגון עשוי להתבטא גם בתוספת של תקן ומשאבי כוח האדם: "האמת שאנחנו התברכנו בכך שהוא הגיע אלינו, כי התווסף לי תקן שלא היה לי במחלקה. או כוח אדם שלפני כן לא היה לי, עכשיו יש לי" (ר.פ.).

מניעיהם היצרניים-כלכליים של העובדים היו בראש ובראשונה הרצון להתפרנס וההכרה שהיכולת להתפרנס מאפשרת עצמאות: "אני רוצה להרוויח כסף. אני גם צריכה לשלם על השכירות בית, מן הסתם. כמו שחבר שלי גם אומר, שיהיה לי כסף לקנות לעצמי תכשיטים, ובגדים" (ג.א.).

מניעים חברתיים אישיים:

העובדים והמעסיקים כאחד תיארו גם מניעים חברתיים-אישיים להשתלבות בעולם העבודה. כך, מ.ג., היטיב לתאר את הקשר שבין מערכת הערכים הרחבה של הארגון, וערכיו האישיים של המעסיק להעסיק את העובד, ומבטא תחושה של אחריות אישית ומחויבות, המניעות אותו כמעסיק: "אני הבן אדם האחרון שיבוא ומצפונית אני לא יכול להרשות לעצמי להיות זה שעוד יותר יעמיק את הקרע הזה (בין עובד למקום העבודה): שמע אתה לא משתלב... יש שמה בן אדם מאחורי זה. ככה אני רואה את זה (אני) חייב להיות מחויב"

העובדים עצמם העלו מניעים חברתיים אישיים הקשורים בהתפתחותם החברתית או הרוחנית. "קודם כל...היציאה מאזור הנוחות... כי אני לא בן אדם שכ"כ אוהב לעבוד.. זה גם להיות עם אנשים גם זה קצת, כי אזור הנוחות שלי זה להיות עם עצמי לבד ועכשיו, ולהיות עם עוד אנשים זה גם יציאה מאזור הנוחות." (א.ד.)

2.א.4. תפיסת האדם כעובד

קטגוריה זו כללה תפיסות של המעסיק בנוגע להעסקה של עובדים עם אוטיזם ואת האופן בו העובד תופס את עצמו בהקשר של עבודה. הניתוח הממקד העלה שתי תפיסות העומדות בבסיס שילובם של עובדים עם אוטיזם בשוק העבודה: תפיסה יצרנית ותפיסה חברתית-אישית, אשר תוארו הן אצל העובדים והן אצל המעסיקים.

תפיסה יצרנית: המעסיקים ביטאו תפיסה יצרנית המתייחסת לכלל העובדים. על פיה הביצוע של

כל עובד באשר הוא ותרומתו היצרנית לארגון הם נקודת המוצא להעסקתו:

"המטרה היחידה המשמעותית אצלנו היא להרוויח כסף ובשביל זה ביצוע התפקיד והמוצר שהעובד שלי עושה, כל עובד, היא הדבר החשוב לי ... אין דרך להסתיר את זה, זאת אומרת אפשר להגיד המון דברים יפים אבל המטרה של החברה היא להיות רווחית. וכאשר עובד, לא משנה מי, כל עובד, הוא ביישור קו עם המטרה הזאת, אז זה פועל, זה טוב. ואם לא אז לא ואז מטפלים בזה החל מהקיצוניות שעובד לא יעבוד אצלנו יותר ועד להשקיע משאבים כדי להפוך אותו לעובד יותר יעיל, יותר טוב לחברה שלנו" (ג.י.)

התפיסה היצרנית קושרת בין מטרות הארגון וההקשר בו הוא פועל לבין התוצרים המצופים. כך עולה מדבריו של ר.פ., מנהל יחידה במשרד ממשלתי, הקושר בין יצרנות למטרת הארגון, ומעלה אפשרות לבעיה בהעסקת אנשים עם אוטיזם כשמדובר במעסיקים פרטיים:

"אם יש אדם שכל מה שמעניין אותו זה רק רווחיות וכסף, ושהעבודה תתנהל בלוח זמנים מאוד דחוק, אז אולי זה לא יכול להתאים. אבל אנחנו פה משרד ממשלתי.... יכול להיות שעסק פרטי מסתכל בכל זאת על הרווחיות, זה יוצא לו מהכיס, אז הוא ישקול את זה מהיבטים אחרים".

גם העובדים התייחסו לנושא היצרנות וחשיבותה תוך שהם מזהים בעצמם תכונות ומאפיינים

התנהגותיים המקדמים יצרנות, מתוך הבנה שתכונות ומאפיינים אלו חשובים למעסיקהם. אלה כללו חריצות, צייתנות ומוסר עבודה גבוה: "אני בן אדם חרוץ, צייתן ומקל עליהם.. משלים להם פערים" (א.ל.).

תפיסה חברתית- אישית:

מול התפיסה היצרנית, הוצגה בשתי הקבוצות תפיסה חברתית-אישית להשתלבותם של אנשים על רצף האוטיזם בשוק העבודה. עבור המעסיקים התפיסה החברתית להעסקת עובדים עם צרכים מיוחדים מעוגנת על פי רוב במערכת ערכים רחבה של הארגון: "אנשי צוות החדשים שנקלטים פה נקלטים לתוך מציאות שזה מקום שעובד עם אנשים עם צרכים מיוחדים. כלומר זה לא משהו שככה פתאום בום טרח החלטנו .. אמרתי לך זה מסורת שנבנתה במשך מעל 20 שנה" (ט.י).

התפיסה החברתית אישית הביאה לידי ביטוי מתח בין עמדה המכירה בשונות ובצורך ביחס מיוחד בהתאמה, לבין עמדה המטשטשת שונות זו. מ.ג., מנהל סניף של רשת חנויות גדולה מבטא מתח זה כאשר מחד הוא קובע: "אני לא רוצה לשים אותו באיזושהי בועה ולהגדיר אותו כמשהו, לשים עליו תווית... הוא אחד מאתנו". מאידך הוא מביע סובלנות יתר כלפי העובד עם אוטיזם, גם אם לא יגיע ליעדים יצרניים או יתנהג באופן לא מקובל: "זה לא עובד שכשהוא לא ממלא את ההוראות שלך אז אתה אומר טוב שמע אתה לא מתאים לנו לעבודה, עובד רגיל שלא מוכר או לא מגיע ליעדים שלו, או שעושה אוריה לא טובה בצוות, אז אתה נפרד ממנו".

גם מתוך דבריהם של העובדים עולה המתח בין השונות והייחודיות המאפיינים אותם לבין הצורך בטשטושם. כך, לדוגמא, נ., העובד בבקרת איכות בחברת היי-טק כ מתייחס לשונותו: "אני לא מתבייש בזה שאני אספרגר. כאילו, אני לא מתבייש באף נכות, אני לא מתבייש בזה שיש לי משקפיים, אני לא מתבייש בזה שאני שמן. לא מתבייש, אין לי בעיה עם זה, אני יודע מי אני".

עם זאת, עובדים אחרים מעדיפים לטשטש שונותם כדי להתמודד עם האתגרים ועם ציפיות הסביבה גם אם טשטוש המוגבלות שלהם דורש אנרגיה רבה. מעניין להיווכח במודעות הגבוהה של נ.ב וד' לאופן טשטוש המוגבלות שלהן: "אני רק.. במשחק.. של כאילו משחקת אותה" "בוא אני אבוא באמת לעזור לך. אני יכולה... זה עולם התיאטרון שלי" (נ.ב).

"אני הרבה פעמים חושבת שאני כמו קוסם. כי קוסם יודע שהקסם שלו הוא לא אמיתי. הוא לא יגלה לך את הטריק כי הוא בתפקיד והוא בתחפוש, אבל הוא יודע שהוא בתחפוש... קוסם הוא בן אדם שאומר 'עכשיו אני מבלף לך, אבל יש בינינו הסכם שאני אבלף לך ואתה תהנה'". (ד).

קולגות ומעסיקים לא תמיד מודעים למוגבלות, ואם כן, לא תמיד מבינים מהותה. אי לכך, אין הם יודעים כיצד להתאים ולהנגיש את התנהגותם לעובד, את הדרישות ממנו ואת הסביבה. בעיה זו מקשה הן על העובד והן על המעסיקים והחברים לעבודה. לא אחת תופסים זאת העובדים עם ASD כחוסר הבנה וחוסר כבוד לקשייהם. כך מציגה ד. את תפיסתה לגבי המוגבלות שלה, לעומת רצף שונות בין אנשים, ואת התרעומת שלה כשאחרים לא מבינים את ההבדל בין השניים:

"תמיד מה שאנשים אומרים לי, זה נורא מרגיז. 'אבל כולנו קצת על הרצף'. לא, כי לכם זה לא מפריע, ולי כן. אל תידחפו לי, זה שלי. כי אתם זה, יש לכם את זה אבל זה לא מפריע לכם. כל עוד זה בטווח הנורמה זה לא מפריע לכם במקום העבודה, אתם יכולים לתפקד. ולי זה פוגע בתפקוד, ולכן זו מוגבלות" (ד).

3.א.4. תנאים מקדימים לנגישות

קטגוריה זו כללה תנאים מקדימים המעכבים או מקדמים סביבת עבודה נגישה. מדברי המעסיקים עלו שני תנאים מקדימים עיקריים, שכללו (א) ידע וליווי מקצועי של המעסיק והעובד; ו (ב) תפיסת המעסיק את

הצורך בנגישות סביבת העבודה - האם הוא רואה בה התאמה או הקלה. מדברי העובדים על שני תנאים מקדימים עיקריים, שכללו: (ג) חשיפה של המוגבלות והיכולת להשתמש במימנויות סגור עצמי; ו (ד) אקלים של שונות- האווירה במקום העבודה וקבלת העובד על ידי האחרים; תנאי נוסף- (ה) אליו התייחסו המעסיקים והעובדים כאחד הוא תשומת הלב להתאמה בין יכולות העובד ודרישות התפקיד.

א. ידע וליווי מקצועי של המעסיק והעובד

תוך דבריהם של המעסיקים תנאי מקדים משמעותי ליישומה של נגישות בסביבת העבודה הינו ידע על אוטיזם בכלל וידע ספציפי על העובד. רוב המעסיקים התייחסו לחשיבות הליווי על ידי אנשי מקצוע הן לשם קבלת מידע, ובעיקר על מנת לקבל כלים להתמודדות יעילה עם האתגרים העולים לאורך התהליך הממושך של השתלבות העובד במקום העבודה. הם תפסו את הליווי המקצועי כקריטי הן לעצמם והן לעובדים עם אוטיזם:

"אני חושב שהליווי הזה הוא סופר מבורך. באמת, היא (המלווה) דמות מאוד חשובה לו. גם בגללי, אני חושב שזה כיף שיש בן אדם שמשגיח עליך מהצד... מתאים לי שיהיה עוד בן אדם שאני יכול לדבר איתו על הקשיים שלי, ומה גם שיכול להשפיע" (מ.ג).

המעסיק ג. מחזק את הצורך בליווי, בעיקר משום שהעסקה כזו איננה תמיד מבחירה של האחראי הישיר. הוא למשל מעיד כי אין לו הכלים ואולי אף איננו מתאים להעסיק אדם עם מוגבלות: "אני חושב שהעסקה של אדם על הספקטרום, דורשת ליווי ודורשת כלים ודורשת קשב שלי אין אותו למשל." (ג).

ב. תפיסת המעסיק של הצורך בנגישות סביבת העבודה- התאמות או הקלות?

הבנת המעסיקים את המושג נגישות כללה שתי נקודות מבט: בעוד מרבית המעסיקים התייחסו להתאמות בביצוע התפקיד משום ההכרה בחשיבותו לארגון וביכולות העובד לבצעו, מיעוטם ביטא גישה של הקלות והנחות הניתנות לעובד משום מגבלותיו מבלי להכיר בערכן ליצרנות העובד ובתרומתו לארגון. כך, מתאר ג., את חשיבותו של עובד עם אוטיזם הממלא תפקיד בעבודה שיש לו צורך ממשי בארגון. המסר שלו הוא שחייבים למצוא השמה מתאימה שהיא בגדר "Win win" ומאפשרת קידום והתפתחות ולא מתוך חסד: "זו צריכה להיות עבודה אמיתית... לא משהו שממציאים אותו בשביל שמישהו עם צרכים מיוחדים, או איך שלא תגדירו את זה, יבוא ויעשה.. אם זו לא עבודה אמיתית אין לזה, סליחה על המילה הגסה, אין לזה קיימות. זה לא יהיה. דבר שני, זו עבודה שצריכה להתאים, כלומר היא צריכה להיות ברמה שהיא, שאנשים יוכלו לעשות אותה אבל אני חושב שזה צריך להיות עבודה שלוקחת בחשבון את האפשרות שהבנאדם יכול להתפתח. כלומר שהוא יכול, עבודה שאפשר לעשות אותה בכמה רמות." (ג).

לעומת ג., ברצף בין מתן התאמות בתפקיד והסביבה תוך הצבת דרישות מהעובד, לבין מתן הקלות, מציג א.ק גישה המוותרת על הדרישה לביצוע מיטבי, ומדגישה שיש להתחשב במגבלותיו של העובד: "אני צריך לתת לה הנחה בבעיות, בטעויות, בדברים שלא הייתי מוותר עליהם למישהו אחר." (א.ק). בהמשך דבריו מתייחס א.ק לכך שעל אף שהעובדת בקשה לבצע כל דרישות התפקיד בדומה לאחרים, לא רק שלא דרש ממנה את כולן אלא גם לא אפשר לה זאת, בתפיסה פטרנליסטית על מה הם צרכיה הייחודיים: "ג. אמרה לי.. שאין לה בעיה לעבוד בשעות מוקדמות בבוקר, אבל אני פשוט נמנעתי מלעשות את זה כדי לא לפגוע בשגרה (שלה)".

כיוון שמרבית המשתתפים במחקר הנוכחי לוו על ידי ארגונים העוסקים בהשמה בעבודה, הם הגיעו לעבודה על תקן של עובדים עם אוטיזם ולכן השאלה בדבר חשיפת המוגבלות לא הייתה רלוונטית עבורם. עם זאת, מעט המשתתפים שלא היו מלווים על ידי ארגון כלשהו התייחסו לצורך לחשוף את האבחנה על מנת לקבל את ההתאמות הבסיסיות הנדרשות בעיניהם. כך, לדבריהם חשיפת המוגבלות בפני המעסיק מייצרת בסיס לדיאלוג בין העובד והמעסיק, המאפשר דיון על נגישות דרך סנגור עצמי. ניר ממחיש דוגמאות של סנגור עצמי שסייע לו לתפקד:

"ההמלצה האישית שלי לומר ולהדגיש מה זה [המוגבלות] אומר עבורך. אם זה אומר עבורך שאתה לא מסתדר עם זה שמזיזים לך דברים על השולחן, להדגיש את זה. אם זה דורש לשים פתק- לשים פתק. אם זה אומר שאתה חייב לקבל דברים בכתב מסודרים, להדגיש את זה. לומר בדיוק מה הדברים שמונעים ממך לתפקד, ולוודא שהם (לא) יקרו. ולעמוד על זה. כי כשהם קורים אי אפשר לתפקד." (ג.נ).

אולם, בד בבד עם ההכרה בחשיבות שבסנגור עצמי, העובדים הציפו גם את הקושי לחשוף את המוגבלות ולסנגר על עצמם. ד. אף הוסיפה קושי שנשמע מרבים, כי הסינגור העצמי מגיע רק בדיעבד, ולעתים מאוחר מדי: "יש אנשים שאפילו לא יודעים לסנגר על עצמם ולהגיד 'זה מה שאני צריך, זה מה שאני רוצה'. זה הרוב... הרבה מהבעיות גם נובעות מהצד שלי שלא ידעתי לבקש בזמן אלא רק בדיעבד, כשקרתה בעיה, שזה באמת לא זמן טוב לעשות את זה."

חשיפת האבחנה היא למעשה נקודת המוצא לשיח דיאלוגי עם המעסיק, העשוי להוביל גם לשינוי בידע ובעמדות שלו: "איך להתאים?... מתוך דיאלוג עם המעסיק... זאת אומרת... אלה לא התאמות יקרות. אלה התאמות שזה רק שינוי מנטאלי, והדרך היחידה לשינוי מנטאלי זה בעיניי זה דיאלוג" (ד.נ).

ד. אקלים של שונות בארגון- (diversity climate)

מושג זה מבטא את הערכים והנורמות בארגון בנוגע ל diversity. אקלים שונות חיובי יוצר תחושות של שייכות וקבלה של שונות מתוך כבוד (Mor-Barak et al., 1998). העובדים מחזקים את המקום של היבטים חברתיים מעין אלה ליישום נגישות במקום העבודה. מחד, התייחסו העובדים לאווירה הכללית במקום העבודה, ולקרבה לאחרים שחלקם חשו: "אווירה טובה שם... אפשר לדבר, אפשר לצחוק ביחד, לא כל אחד בתוך עצמו". (ג.מ).

בנוסף, מתוך דברי העובדים עולה חשיבותן של הכרה ורגישות חברתית, כחלק מסביבה נגישה לעובדים על רצף האוטיזם במקום העבודה: "...ואז באים הפריזוילגים האלה ואומרים 'מה? עכשיו אני צריך ללכת על ביצים?' מי ביקש ממך ללכת על ביצים? תלך יותר בזהירות, אל תדרוך עלי. זה לא על ביצים, זה עלי, אתה לא שם לב. נראה לי כל כך, פוגע שמישהו אומר את זה. הוא כל כך לא מודע לפריזוילגיות שלו. אז המון אנשים, המון אנשים פשוט יהיו מודרים משוק העבודה כי אתה, לא נעים לך לעשות התאמות!". (ד.נ).

ה. התאמה בין יכולות העובד ודרישות התפקיד.

לבסוף, התייחסו העובדים והמעסיקים להתאמה בין דרישות התפקיד ויכולותיהם. על מנת להשיג התאמה מיטבית בין יכולות העובד לדרישות התפקיד, נדרשים מחד ניתוח יסודי של דרישות התפקיד ומאידך הכרה ביכולות העובד ובמאפייניו האישיים. כך מתארת ט.י, המנהלת מסגרת חינוכית את ההתאמה בין מאפייניו האישיים של העובדת לבין דרישות התפקיד:

"אני חושבת מה נ. מצאה בגוב הזה של עובדת ניקיון?? לא כזו מציאה גדולה... אז אולי דווקא זה שהיא... עם וכלי. את מבינה למה אני מתכוונת?...בתוך הסביבה... אוקי?. עם הרבה ילדים, הרבה אנשים, כולם סביבה, אבל בעצם היא בתפקידה לא נדרשת להיות איתם באינטראקציה. זה 'אתה עם וכלי'".

מ. העובדת כסייעת במסגרת חינוכית אחרת, מחזקת את הצורך בהתאמה בין דרישות התפקיד ליכולות העובד: "אני רוצה שתהיה להם הבנה של מה אני יכולה ומה אני לא יכולה. ושלא תהיה דרישה לעשות משהו שאני לא יכולה.. אני מדברת על דברים שאני באמת לא יכולה, לא על דברים שצריך ואין לי כוח כי זה קשה".

4.א.4 מימדי הנגישות והתאמות אפשריות

החלק הרביעי והעיקרי של הממצאים תורם הצעות של פרקטיקות מוצלחות, בהתייחס לארבעה ממדים של נגישות המשמעותיים לאנשים על רצף האוטויות בסביבת העבודה: (1) סביבה פיזית וחושית; (2) ביצוע התפקיד- משימות ותקשורת; (3) שגרת היום במקום העבודה; ו- (4) סביבה חברתית- עמדות ותקשורת בין אישית.

טבלה 4 להלן, מרכזת דוגמאות להתאמות אפשריות שנמצאו בכל אחד ממימדי הנגישות שעלו במחקר, מראה אלו התאמות הוצעו על ידי כל המשתתפים במחקר

טבלה 4 : מימדי הנגישות והתאמות	
מעסיקים	מימדי הנגישות והתאמות עובדים
	1. סביבה פיזית וחושית:
	א.1 הפחתת רעשים
"חנות היא מאד גדולה ומאד פתוחה ו..יש "היא עובדת בכיתת גן והיא מתה על ילדים המון אנשים...וזה מאד קשה כי יש הרבה קטנים, אבל כשאחד הילדים יותר מדי מאד רעש, דברים נעים, אנשים צריכים בוכה, היא יוצאת מהכיתה. היא לא מסוגלת עזרה...אז מדי פעם יכולה ללכת למטבח להישאר שם. היא יוצאת החוצה. היא פשוט להגיד אני רוצה לשתות מים למרות שאני צריכה לצאת החוצה. אז משהו מוצא את לא באמת רוצה לשתות מים ולש.. ו.. זה המקום היותר שקט בחוץ, ומישהו קצת יותר שקט." (ג.ב)	בשירותים" (ט.י)
	ב.1 ארגון סביבה פיזית
	הטוב עבורי" (ג.א)
	2. ביצוע התפקיד- משימות ותקשורת
	א.2 הוראות ברורות, מועברות על ידי אחראי יחיד
"הוא צריך הנחיה ב'איך לעשות' לא ב'מה לעשות'. איך לעשות. כלומר אם יש שני בקבוקים בצבעים שונים, בשבילו זה לא מובן מאליו שיכול להיות שהם יהיו במחיר עד כמה לפנות ולמי לפנות כשאין לי מה	"בעצם היו שני מנהלים ישירים מעלי...זה לא טוב, כי אני לא יודע למי לפנות. בגלל שגם הם היו כל הזמן עסוקים בצורה לא סבירה, אז לא ידעתי שונה. צריך ממש באופן מאוד פרטני

מעסיקים	עובדים	מימדי הנגישות והתאמות
להסביר לו" (א.ק)	לעשות. " (ג.) "אני אוכל לעבוד רק אם יאמרו לי בצורה מאוד ברורה ומפורשת איך אני עובדת בדיוק. ושיסבירו לי באמת באופן מסודר וברור עבורי" (ג.ש)	
"הוא לא יכול לפרש הבעות פנים, או טונים, או דברים כאלה, שאם אני אכעס עליו, אבל אני אגיד את זה בצחוק, הוא לא יבין שזה כעס. או אם אני אצחק ואכעס עליו, זאת אומרת, הוא לא, הוא לא יבין. אני צריכה להסביר לו במפורש" (א.מ)	"צריך להיות ערוץ פתוח, גם כשלא טוב. אם עשיתי משהו לא מקובל, אני רוצה שיגידו לי" (ד.)	2.ב. משוב ברור ושקיפות
"לבוא עם המון סבלנות. המון סבלנות, המון רצון להסביר, לאט לאט, בלי לחץ" (א.ק)	"הטרמה יותר ארוכה, עם הרבה יותר פתיחות לזה שהבן אדם ישאל אולי הרבה יותר שאלות. או לפעמים אולי הוא לא ידע לשאול שאלות וצריך, ולפעמים גם ישאלו 'אתה מבין?' ואנחנו נגיד כן, ולא באמת הבנו. זאת אומרת שצריך למדוד בצורה יותר ברורה עד כמה הבן אדם מבין. הנושא של ההטרמה מצריך הרבה יותר זמן, והכנה לזה שמותר לבן אדם לדרוש הטרמה גם אחרי שהחפפה נגמרה. לנצח. אפילו שזה נראה, זה לא אומר שהוא ישתמש בלנצח, אבל צריך להיות מוכנים מנטאלית לזה שהוא יצטרך את זה לנצח" (ד.)	2.ג. הדרכה וליווי מתמשכים
"שינויים לא צפויים בתפקיד מלחיצים אותי" (א.ס)		2.ד. מובנות וקביעות המשימות בתפקיד
		3. שגרת היום יום במקום העבודה
"עמיר למשל יש לו קצת בעיה לקום בבוקר אז הוא מגיע ב-10, אין לי בעיה. אז	"אני רוצה שזה יהיה נגיד, שעות מוגדרות. נגיד מ-8 עד 4" (ג.א)	3.א. קביעות/גמישות בשעות העבודה

מעסיקים	עובדים	מימדי הנגישות והתאמות
<p>"שעת כניסה גמישה ושעת יציאה גמישה. הוא עובד לפעמים עד 6" (ש.ה)</p> <p>" אנחנו לא פוגעים להם בשגרה של שעות פשוט תגיע בשעות הבוקר ותצא 9 שעות הפעילות שלהם. אני לא מביא את נ. או את אח"כ" (נ.).</p> <p>א. בשעות 8, 9, 10 בערב לעבודה." (א.ק)</p>	<p>" חשוב לי שלא יהיו מצבים שאין לי מה לעשות כי אני מתחרפנת ממש" (מ.)</p>	<p>3.ב. הבניה של שגרת פעילויות לא פורמליות (הפסקות, מפגשים חברתיים, זמן פנוי בין משימות)</p>
<p>"יש לו סדר יום, שנבנה, ותלוי אצלו. הוא יודע בדיוק מה הוא צריך לעשות כל יום. שגם זה לפעמים משתבש אצלו. לפעמים מגיעה סחורה, אז הוא מסדר את הסחורה יותר...אם יש סדר יום אני יכול להיות מאוזן יותר.. אני יודע מה אני צריך לעשות" (א.ל)</p> <p>לחזור על הדברים שהם לפני הסדר יום שלו. אז הכל גם רשום לו" (א.מ)</p>	<p>על יודע בדיוק מה הוא צריך לעשות כל יום. שגם זה לפעמים משתבש אצלו. לפעמים מגיעה סחורה, אז הוא מסדר את הסחורה יותר...אם יש סדר יום אני יכול להיות מאוזן יותר.. אני יודע מה אני צריך לעשות" (א.ל)</p>	<p>3.ג. הבניה של שגרת היום והמשימות וקביעת סדרי עדיפויות</p>
		<p>4. סביבה חברתית- עמדות ותקשורת בין אישית</p>
	<p>"שיהיו פתוחים אלי.. שיתעניינו, שירצו להיפגש מחוץ לעבודה. שירצו בחברתי" (ס.א)</p>	<p>4.א. יוזמה של האחרים לקשר</p>
		<p>4.ב. הכנה של עמיתים</p>
<p>"יש סיטואציות שלפעמים זה סוג של 'ראש בקיר'. שאם זה שמולו לא יודע, אז הוא לא מבין, וזה יכול לגלוש לדבר לא יפה, או דברים כאלה. מהצד של מי שלא מבין. וזה יכול מאד לפגוע. אז פה הצוות, הצוות, המזכירות וזה, כולם יודעים. ואז הם גם מבינים" (ר.א).</p>	<p>"צריך להכין את העובדים. המעסיק צריך להכין את שאר העובדים, זה המספר אחד. כמו שלמוגבלות פיזית צריך להכין את המבנה.....כשזה מגיע לקושי, לקושי תקשורתי, מוגבלות תקשורתית....כמו שמכשירים את הבניין צריך להכשיר את מקום העבודה מבחינת העובדים, כדי שהם ידעו מה הם מקבלים." (נ.)</p>	
	<p>"להעמיד להם, לפחות בהתחלה אנשים שהם יוכלו לעזור (למשל) בכללים של המקום... נהלים. איך מותר להתלבש, זמני הפסקות... (ע.ל)</p>	<p>4.ג. מינוי מתווך ממקום העבודה</p>
<p>"יש פה מספרה (מספרה של כלבים). היא עבדה גם בחנות, והיא היתה מתנהלת מולו. הם עבדו ביחד....והוא הרגיש איתה כנראה</p>		

מעסיקים	עובדים	מימדי הנגישות והתאמות
<p>הכי בנוח. והוא גם בילה איתה יותר שעות, היא היתה עובדת שעות שמקבילות איתו...זה משהו שהתפתח מזה שהם פשוט עבדו באותן שעות". (א.מ.)</p>		
<p>"גיליתי שככל שאני דורש ממנו יותר, אבל מצד שני יודע לאזן את זה עם הרבה יותר תשומת לב, אז גם מבחינת נקרא לזה 'העסק', התפוקה הרבה יותר עלתה משמעותית" (ג.ע.)</p>	<p>ד.4. ביסוס יחסים אישיים עם האחראי הישיר</p>	

ב.4. מחקר כמותי- ממצאים ראשוניים

ממצאים תאוריים

מן השאלונים עולה כי תחושת המסוגלות של עובדים עם ASD בתפקוד גבוה שהשתתפו במחקר (N=47), על פי שאלון CWBSES גבוהה יחסית, עם ממוצע ציון כולל 8.55 (ס.ת. 1.12). על פי דיווח העובדים שהשתתפו במחקר, התדירות והעצמאות שלהם בתחומי הביצוע בעבודה לפי שאלון WPQ (N=44) מתוארות בטבלה 5. מהן עולה הערכה גבוהה יחסית לביצוע, עם סטיות תקן גבוהות.

טבלה 5: תדירות ועצמאות בתחומי שאלון ביצוע בעבודה (WPQ)

	הופעה, דיוק ואחריות בעבודה		יכולת הבנה ותכנון יכולת ביצוע מטלה		התמודדות עם גורמים קשר עם עמיתים ובעלי סמכות	
	תדירות	עצמאות	תדירות	עצמאות	תדירות	עצמאות
ממוצע	4.65	4.85	4.301	4.665	3.994	4.403
ס.ת.	0.378	0.323	0.575	0.432	0.83	0.745

העובדים מדווחים על חסמי נגישות בסביבת עבודתם בארבעת תחומי החסמים, על פי שאלון WEAM, (N=47), בו טווח התוצאות נע בין 0-5. כפי שמתואר בטבלה 6. מהם עולה כי הם חווים חסמים גדולים יותר בחסמים לביצוע התפקיד ועם העמיתים, ופחות חסמים מהאחראי ומהסביבה הפיזית.

טבלה 6: תחומי החסמים בסביבת העבודה על פי שאלון WEAM

ביצוע התפקיד	אחראי	עמיתים	סביבה פיזית-חושית
1.86	1.12	1.56	1.35
1.73	1.59	1.77	1.43
1.50	0.33	0.83	1.00

בדיקת ההשערות המרכזיות

1. יימצא קשר בין נגישות סביבת העבודה לבין תחושת מסוגלות אישית של עובדים עם ASD.

בעזרת מבחן Spearman's לעיבוד נתונים א-פרמטרים (לאור התפלגות א-נורמלית), נבדקו הקשרים בין תחושת מסוגלות בעבודה, לארבעת ממדי שאלון הנגישות (טבלה 7).

טבלה 7: בחינת קשרים בין תחושת מסוגלות של העובדים לבין נגישות סביבת העבודה (N=47)

נגישות סביבת העבודה (WEAM)				תחושת מסוגלות בעבודה
סביבה פיזית-חושית	עמיתים	אחראי	ביצוע התפקיד	
r_s	r_s	r_s	r_s	CWBSES שאלון
-.189	-.382*	-.348*	-.298	

* $p \leq .05$

נמצא קשר מובהק שלילי בין ציון CWBSES לבין WEAM, כך שכלל שציון CWBSES היה גבוה יותר (כלומר תחושת מסוגלות בעבודה גבוהה יותר), כך רמת החסמים הקשורים באחראי ובעמיתים במקום העבודה היתה נמוכה יותר, באופן מובהק.

2. יימצא קשר בין נגישות סביבת העבודה לבין ביצוע בעבודה של עובדים עם ASD.

בעזרת מבחן Spearman's לעיבוד נתונים א-פרמטרים (לאור התפלגות א-נורמלית), נבדקו הקשרים בין תחומי הביצוע בעבודה השונים, לבין ארבעת ממדי שאלון הנגישות (טבלה XX)

טבלה 8: בחינת קשרים בין ביצוע בעבודה לבין נגישות סביבת העבודה, לפי דיווח העובדים (N=44) 3) (חסרים)

נגישות סביבת העבודה (WEAM)				ביצוע בעבודה
סביבה פיזית-חושית	עמיתים	אחראי	ביצוע התפקיד	
r_s	r_s	r_s	r_s	שאלון WPQ
-.348*	-.398**	-.160	-.262	הופעה, דיוק ואחריות בעבודה-תדירות
-.187	-.369*	-.259	-.279	יכולת הבנה ותכנון בעבודה- תדירות
-.132	-.374*	-.285	-.301*	יכולת הבנה ותכנון בעבודה-עצמאות
-.063	-.261	-.398**	-.095	יכולת ביצוע מטלה- עצמאות
-.200	-.403**	-.165	-.298*	התמודדות עם גורמים מסיחים- תדירות
-.052	-.335*	-.192	-.174	התמודדות עם גורמים מסיחים-עצמאות

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

נמצא קשר מובהק שלילי ברמה גבוהה ($p \leq .01$) בין תדירות הופעה, דיוק ואחריות בעבודה, לבין רמת החסמים הקשורים בעמיתים במקום העבודה. דהיינו, ככל שציון המרכיב הראשוני של ביצוע בעבודה, הכולל תדירות הופעה, דיוק ואחריות בעבודה בשאלון WPQ היה גבוה (כלומר העובד מראה תמיד את ההתנהגויות הקשורות בתחום זה), רמת החסמים הקשורים בעמיתים במקום העבודה היתה נמוכה. כמו כן, נמצא קשר שלילי מובהק בין תדירות הופעה, דיוק ואחריות בעבודה, לבין סביבה פיזית וחושית. דהיינו, ככל שציון תדירות הופעה, דיוק ואחריות בעבודה בשאלון WPQ היה גבוה (כלומר העובד מראה תמיד את ההתנהגויות הקשורות בתחום זה), רמת החסמים הקשורה בסביבה הפיזית והחושית היתה נמוכה. נמצא קשר שלילי מובהק בין תדירות יכולת הבנה ותכנון בעבודה, לבין רמת החסמים הקשורים בעמיתים במקום העבודה, כך שככל שציון תדירות יכולת הבנה ותכנון בעבודה, בשאלון WPQ גבוה (כלומר העובד מראה תמיד את ההתנהגויות בתחום זה), רמת החסמים הקשורים בעמיתים בעבודה היתה נמוכה. בנוסף, נמצא קשר שלילי מובהק בין עצמאות ביכולת הבנה ותכנון בעבודה, לבין רמת החסמים הקשורה בביצוע התפקיד ובעמיתים. דהיינו, ככל שציון העצמאות ביכולת הבנה והתכנון בעבודה בשאלון WPQ גבוהה (כלומר העובד עצמאי לחלוטין בתחום זה), רמת החסמים בביצוע התפקיד ובעמיתים נמוכה. נמצא קשר שלילי מובהק ברמה גבוהה ($p \leq .01$) בין עצמאות יכולת ביצוע מטלה, לבין רמת החסמים הקשורה באחראי. דהיינו, ככל שציון עצמאות ביכולת ביצוע המטלה בשאלון WPQ גבוה (כלומר העובד עצמאי לחלוטין בתחום זה), רמת החסמים הקשורה באחראי נמוכה. נמצא קשר שלילי מובהק ברמה גבוהה ($p \leq .01$) בין תדירות התמודדות עם גורמים מסיחים לבין רמת החסמים הקשורה בעמיתים. דהיינו, ככל שציון תדירות ההתמודדות עם גורמים מסיחים בשאלון WPQ גבוה (כלומר העובד מראה תמיד את ההתנהגויות הקשורות בתחום זה), רמת החסמים הקשורה בעמיתים נמוכה. נמצא קשר שלילי מובהק בין תדירות התמודדות עם גורמים מסיחים לבין רמת החסמים הקשורה בביצוע התפקיד, כך שככל שציון תדירות התמודדות עם גורמים מסיחים בשאלון WPQ היה

גבוה (כלומר העובד מראה תמיד את ההתנהגויות הקשורות בתחום זה), רמת החסמים הקשורה בביצוע התפקיד היתה נמוכה.

נמצא קשר שלילי מובהק בין עצמאות התמודדות עם גורמים מסיחים לבין חסמים הקשורים בעמיתים במקום העבודה, כך שככל שציון עצמאות בהתמודדות עם גורמים מסיחים בשאלון WPQ (כלומר העובד עצמאי לחלוטין בתחום זה) גבוה, רמת החסמים הקשורה בעמיתים במקום העבודה, נמוכה.

3. יימצא קשר בין נגישות סביבת העבודה לבין ביצוע בעבודה של עובדים עם ASD, כפי שדיווחו המלווים, מטעם שירותי התמיכה בתעסוקה. בעזרת מבחן Spearman's לעיבוד נתונים א-פרמטרים (לאור התפלגות א-נורמלית), נבדקו הקשרים בין תחומי הביצוע בעבודה כפי שדיווחו עליהם המלווים בשאלון WPQ לבין ארבעת ממדי שאלון הנגישות. נמצא קשר שלילי מובהק ($r^2 = -.30; p < .05$) בין תדירות יכולת ביצוע מטלות בתפקיד לבין חסמים בביצוע התפקיד, כך שככל שציון תדירות יכולת ביצוע מטלות בתפקיד בשאלון WPQ היה גבוה (העובד תמיד מראה התנהגויות הקשורות בתחום זה), רמת החסמים הקשורים בביצוע התפקיד היתה נמוכה.

4. יימצא קשר בין מאפייני עובד עם ASD ומאפייני המקצוע שלו לבין תחושת מסוגלות אישית, נערכה בשלבים: נערכה בדיקה האם יש קשר בין מאפייני עובדים עם ASD (מאפייני ליבה של האבחנה ומאפיינים דמוגרפיים) לבין מאפייני המקצוע בו הם עובדים (מאפיינים קוגניטיביים, חברתיים, פיזיים וטכנולוגיים עפ"י - Generalized Work Activities-GWA כמפורט באתר O*NET), בעזרת מבחן ספירמן לבדיקת קשר בין משתנים א-פארמטריים (עקב התפלגות לא נורמלית). ההשערה אוששה חלקית.

נמצא קשר מובהק חיובי בין ציון AQ חברתי לבין GWA חברתי, כך שככל שציון AQ בתת מבחן החברתי היה גבוה יותר (כלומר תסמיני אוטיזם חמורים יותר בפן החברתי), כך עבודתו של האדם כללה יותר פעילויות חברתיות.

טבלה 9: בדיקת קשרים בין מאפייני ה- ASD העובדים לבין מאפייני המקצוע שלהם

מאפייני מקצוע			מאפייני ASD
טכנולוגי	חברתי	קוגניטיבי	
GWA-Technology	GWA-Social	GWA-Cognitive	
R(s)	R(s)	R(s)	
.102	.256	-.172	ציון כללי AQ
.104	.375*	-.223	ציון חברתי AQ
-.007	.144	-.320*	ציון תקשורתי AQ
.173	.166	-.021	ציון החלפת קשב AQ
.040	-.027	.065	ציון שימת לב לפרטים AQ

* $p \leq .05$

ב. נערכה בדיקה האם יש קשר בין מאפייני עובדים עם ASD ובין תחושת המסוגלות התעסוקתית שלו, בעזרת מבחן ספירמן לבדיקת קשרים בין משתנים א-פרמטריים (עקב התפלגות לא נורמלית). נמצא קשר מובהק שלילי בין תתי המבחן התקשורתי ($p \leq .01, r(s) = -.510$), החברתי ($p \leq .01, r(s) = -.460$), החלפת קשב ($p \leq .01, r(s) = -.485$) וכן בציון הכללי של שאלון AQ ($p \leq .01, r(s) = -.503$) לבין תחושת המסוגלות העצמית של העובד, כך שככל שתסמיני האוטיות היו חמורים יותר, כך תחושת המסוגלות הייתה נמוכה יותר. השערה זו הופרכה אך מתוך הניתוח ניתן ללמוד על הקשר שבין חומרת תסמיני האוטיות לבין תחושת המסוגלות בעבודה.

לבסוף, נערכה בדיקה האם ימצאו הבדלים מובהקים בין מאפייני המקצוע של עובדים עם ASD לאלו של עובדים בקבוצת הביקורת (טבלה 10), בעזרת מבחן מאן-וויטני לבדיקת הבדלים בין משתנים א-פרמטריים. נמצאו הבדלים מובהקים בפעילויות העבודה הקוגניטיביות והחברתיות בין הקבוצות, דהיינו, נמצא כי העובדים בקבוצת הביקורת עבדו בעבודות שדרשו יותר פעילויות קוגניטיביות ($Mdn = 2124$), נמצא כי העובדים בקבוצת הביקורת (U=615, p=.005) וחברתיות ($Mdn = 1788, U = 678, p = .023$) באופן מובהק, ביחס לקבוצת המחקר ($Mdn.Cognitive = 1500; Mdn.Social = 825$). בפעילויות הטכנולוגיות לא נמצא הבדל מובהק.

טבלה 10: בדיקת הבדלים בין מאפייני המקצוע של עובדים עם ASD לבין עובדים ללא ליקויים התפתחותיים

מאפייני מקצוע									
GWA טכנולוגי			GWA חברתי			GWA קוגניטיבי			
Mdn	U	p	Mdn	U	p	Mdn	U	p	
925	830	.326	825	678	.023	1500	615	.005	ASD
704			1788			2124			ביקורת

5. דיין ומסקנות

נגישות של סביבה ושירותים מעוגנת בחקיקה בישראל באמצעות פרק הנגישות בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תשנ"ח, 1998), ומאפשרת הקצאת משאבים לשם שילובם של אנשים עם מוגבלות בתחומי החיים השונים. עם זאת, נגישות עבור אוכלוסייה של אנשים על רצף האוטיזם, שמוגבלותם לא אחת "שקופה" לסביבה, נותרה עד כה מעורפלת. כפועל יוצא, מדיניות והקצאת משאבים הנדרשים לשם הנגשת סביבת העבודה לעובדים על רצף האוטיזם עדיין אינם מוכרים ומיושמים דיים. מחקר זה בא לאפיין את הממדים של הנגישות עבור אוכלוסייה זו, ולאפשר זיהוי תנאים מקדימים הנדרשים להטמעה של נגישות.

המחקר עשה שימוש בראיונות לעובדים עם אוטיזם ולמעסיקים של עובדים עם אוטיזם, וכן בשאלונים שסיפקו מידע על תפיסת הביצוע של העובד מנקודת ראותו ומנקודת ראות של מלווה התעסוקה, ועל תחושת המסוגלות העצמית של העובד. בנוסף, במסגרת המחקר, פותח ותוקף שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה, שאיפשר בדיקת הקשרים בין נגישות סביבת העבודה הפיזית והאנושית לבין ביצוע בעבודה ותחושת המסוגלות של העובד.

התפיסות החברתית והיצרנית לשילוב עובדים עם ASD בסביבת העבודה

הראיונות העלו חמישה תנאים מקדימים להטמעה של נגישות בסביבת העבודה. המעסיקים העלו:

(1) ידע וליווי מקצועי של המעסיק והעובד; (2) תפיסת המעסיק את הצורך בנגישות סביבת העבודה- התאמות או הקלות? מדברי העובדים עלו: (3) חשיפה של המוגבלות וסנגור עצמי; (4) אקלים של שונות בארגון. לבסוף, המעסיקים והעובדים כאחד התייחסו ל: (5) התאמה בין יכולות העובד לדרישות התפקיד. המעסיקים שרואיינו במסגרת המחקר תארו שני תנאים מקדימים: ידע מקצועי ותמיכה למעסיק ולעובד; ותפיסת המעסיק את הצורך בנגישות בסביבת העבודה- כהתאמות או כהקלות. מרבית העובדים והמעסיקים שהשתתפו במחקר לוו על ידי ארגוני תמיכה והשמה המתמקדים באוכלוסייה של אנשים עם אוטיזם. תמיכה ייעודית זו מספקת ידע, מאפשרת מענה לצרכיהם הייחודיים של העובדים, ומקדמת הפחתה של סטיגמה (Brooke et al., 2018; Richards, 2012). אכן, המעסיקים שהשתתפו במחקר ביטאו עמדה חברתית-אישית המכירה בשונות ובייחודיות של העובד וקבלו עליהם סדר יום חברתי של הארגון בו הם עובדים, באופן המקדם שילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. בנוסף, התמיכה הייעודית לאוכלוסייה של עובדים עם אוטיזם אפשרה למעסיקים שהשתתפו במחקר לזהות את העוצמות של העובד ובכך לקדם את תרומתו היצרנית לארגון, תוך הגדרת תפקיד והתאמות. בהמשך לכך, כפי שעולה גם ממחקרים אחרים (Gilbride, Stensrud, Vandergoot, & Golden, 2003; Unger & Kregel, 2003), נקודת המוצא של המעסיקים להעסקה מוצלחת של העובד, הייתה קודם כל בעמדה יצרנית המכירה בביצועי העובד ובתוצרים שמישג, בדומה ליחסם לכל עובד אחר.

תנאי מקדים נוסף לנגישות הסביבה עבור עובדים עם אוטיזם אותו העלו המעסיקים הוא תפיסתם

את הצורך בנגישות כהתאמה, או לחילופין כהקלה עבור העובד. התפיסה היצרנית, המכירה בעוצמות ובאיכויות העובד ובתרומתו לארגון, עולה בקנה אחד עם זיהוי התאמות כנגישות; זאת בניגוד לזיהוי הקלות והנחות, שמשקפת תפיסה של העסקה מתוך חסד, למען העובד. לפי החוקרים (MacDonald-Wilson,

(Fabian, & Dong, 2008), חשוב לבחון הצלחה של התאמות בעבודה לאור הרווח המושג מהן למעסיק ולא רק בתגובה לצרכי העובד. מיעוט המעסיקים במחקר הנוכחי אשר ראו בהתאמות מענה לצרכי העובד בלבד, זיהו אותן כהנחות או כהקלות, וויתרו במידה כזו או אחרת על התרומה היצרנית של העובד. נראה כי ההבנה של תפיסת המעסיקים את הנגישות כהתאמות או כהקלות, לאור התפיסה היצרנית, אינה לוקחת בחשבון את אופי ההתאמות הנדרש לאוכלוסייה זו: רובן ככולן אינן דורשות שינויים משמעותיים בתשתית הפיזית, רובן קשורות בהיבטים חברתיים-תקשורתיים; והטמעתן כרוכה בתהליך ולא בהתאמה חד-פעמית. מהספרות עולה כי לעיתים קרובות ארגונים מתעלמים מנגישות המתבססת על התאמות מסוג זה (Bruyere, Erickson, & VanLooy, 2004; Harlan & Robert, 1998). בו בזמן, התפיסה החברתית-האישית של המעסיק, שעלתה במחקר הנוכחי, כוללת ערכים והכרה בשונות ובייחודיות של הפרט, עשויה לקדם הטמעה של נגישות רחבה, הכוללת מגוון של התאמות, ובמיוחד אלה החברתיות-תקשורתיות הדורשות תהליך ממושך, של תיווך ודיאלוג בין השותפים.

העובדים שהשתתפו במחקר, העלו מצידם שני תנאים מוקדמים אחרים לנגישות בסביבת העבודה: (א) חשיפה של המוגבלות וסנגור עצמי; ו-(ב) אקלים של קבלת שונות בארגון. חשיפת המוגבלות והסנגור העצמי תוארו כבעלות משמעות רבה לאור "שקיפות" הלקות הבלתי נראית. הפרעות בתפקוד של אנשים על הספקטרום האוטיסטי נתפסות לעיתים כמוגבלות פחות מוכרת ומובנת על ידי הסובבים. כתוצאה מכך, זיהוי ההתאמות והצדקתן במדיניות הארגון כרוכות בקושי רב יותר, לעומת מצבים בהם המוגבלות נראית וברורה, כמו במרבית המצבים של מוגבלות פיזית (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010; Unger & Kregel, 2003). כשהמוגבלות איננה גלויה, חשיפת האבחנה על ידי העובד הינה צעד הכרחי בסנגור העצמי לקבלת התאמות נדרשות. זאת ועוד, נמצא כי הסבירות להשתלב במקום העבודה גבוהה פי שלושה עבור מי שחשפו את האבחנה של אוטיזם בפני המעסיק, לעומת מי שהסתירו אותה (Ohl et al., 2017). עדיין, מתוך התפיסה החברתית-אישית של העובדים, עולה המתח שבין הצגת השונות והייחודיות על ידי העובד, לבין הרצון והמאמץ לטשטש ובשפתם "להיות כמו כולם". תפיסה זו מבטאת את הקושי בחשיפת האבחנה והמורכבות הכרוכה בצעד זה, בדומה לעולה במחקרים אחרים (Hurlbutt & Chalmers, 2004; Taylor & Seltzer, 2011).

אקלים של שונות בארגון היווה תנאי מקדים נוסף שעלה בראיונות של קבוצת העובדים במחקר. מושג זה מבטא את הערכים והנורמות בנוגע לשונות של אנשים המאפיינים את הארגון, והוא קשור בתחושות של שייכות וכבוד (Mor Barak, Cherin, & Berkman, 1998). הכללה של עובדים עם אוטיזם, בארגון המגדיר בחזונו העסקת כוח אדם מגוון, נמצאה מקדמת בו אקלים של שונות (Johnson & Joshi, 2016). במקביל, נמצא כי בארגונים בהם יש פתיחות לשונה ותרבות ארגונית הכוללת נורמות והליכים פורמליים לכך, התאפשרו הטמעה שיטתית של התאמות וביסוס הנגישות של מקום העבודה (MacDonald-Wilson et al., 2008). העובדים שהשתתפו במחקר הנוכחי תארו במקום עבודתם אקלים של שונות, שמתבטא במדיניות של הכללת השונות והמגוון בקרב העובדים. עם זאת, התפיסה החברתית-אישית שהציגו העובדים והמתח בין תחושת השונות והקושי בחשיפה האישית, מצביעים על מורכבות הנושא כמו גם על האתגרים העומדים בפני ביסוס אקלים של קבלת שונות בארגון.

בצד הקול שהשמיע תפיסה חברתית, עלה גם קול שהשמיע תפיסה יצרנית, בקרב העובדים והמעסיקים כאחד. התפיסה היצרנית הדגישה את תרומת העובד לארגון, על רקע תכונותיו ואיכויותיו

הייחודיות. תפיסה זו בטאה כי התאמה בין יכולות העובד לבין דרישות התפקיד היא תנאי מקדים לנגישות ולהשתלבות בעבודה, ובכך מצטרפת לעדויות ממחקרים אחרים (Howlin, Alcock, & Burkin, 2005; Müller, Schuler, Burton, & Yates, 2003). מכיוון שמרבית העובדים המשתתפים במחקר לוו על ידי ארגוני תמיכה, מידת ההתאמה בין יכולות העובד ודרישות התפקיד הייתה טובה ויתכן כי היא אפשרה לעובדים ולמעסיקים לזהות את איכויות העובד הרלוונטיות לביצוע התפקיד. עם זאת, עבור אוכלוסייה זו, מאפיינים הקשורים בחוזקות בתחום אחד (כמו דיוק בפרטים ויסודיות), עלולים להעלות צורך בהתאמות ובתמיכה, בתחום אחר (כמו קושי לעבור ממטלה למטלה, בטרם הסתיימה בקפידה). על כן, לצורך שילוב טוב של אדם עם אוטיזם בעבודה, חשוב לבחון את הפרופיל ההוליסטי של האדם, ביחס להתאמתו לתפקיד ולסביבת העבודה (Bury et al., 2018).

במחקר זה נעשה שימוש בראיונות עם עובדים ומעסיקים כדי ללמוד על תהליכים שהם עברו בכדי להגיע להצלחה בשילוב במקום העבודה, ולהתגבר על האתגרים העולים בהקשר זה. המידע שנאסף אפשר לזהות חסמים העולים בהשתלבות בעבודה של עובדים עם אוטיזם כמו גם הנהגת התאמות סבירות, שאפשרו המעסיקים בסביבת העבודה. בתוך כך, אפשר המידע בנייה של שאלון כמותי ההמערך את נגישות סביבת העבודה לעובדים עם אוטיזם.

נגישות סביבת העבודה לאנשים על רצף האוטיזם

נגישות אינה מוגבלת לסביבה הפיזית, כי אם כוללת גם אספקטים חברתיים, מידע ומתן שירותים (פרק הנגישות, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2005). מאפיינים חברתיים-תקשורתיים של אנשים על רצף האוטיזם על מדגישים את הצורך בנגישות הלוקחת מאפיינים אלה בחשבון. עדיין נגישות כזו נותרה מעורפלת למרבית המעסיקים. ניתוח גורמים של שאלון נגישות סביבת העבודה, שחובר במסגרת מחקר זה, הצביע על ארבעה פקטורים של נגישות בסביבת העבודה: (1) גורמים הקשורים בביצוע התפקיד (לדוגמא, שינויים לא צפויים בשעות העבודה או בדרישות המטלה, או זמן קצר מידי לביצוע מטלות נדרשות); (2) גורמים הקשורים באחראי במקום העבודה (לדוגמא, העדר הכרה של האחראי/ת במאפיינים הייחודיים ובתרומה לעבודה של העובד, או העדר משוב אישי ברור ועקבי מצד האחראי); (3) גורמים הקשורים בעמיתים במקום העבודה (לדוגמא, יחס לא מכבד מצד עמיתך לעבודה, או פעילויות בשגרת יומיום שאינן קשורות לדרישות התפקיד (למשל: הפסקות, פגישות, "זמנים מתים")); ו- (4) גורמים הקשורים בסביבה הפיזית-סנסורית (לדוגמא, מגע פיזי עם אחרים, צפיפות ורעש).

שאלון נגישות סביבת העבודה נמצא רגיש לחסמים בסביבת העבודה שהרגישו עובדים עם אוטיזם.

מעניין לראות כי בעוד והם העלו חסמים בכל אחד מהתחומים שנוכרו, הם ייחסו חשיבות רבה במיוחד לחסמים הקשורים לעמיתים במקום העבודה ולא להאחראים בביצוע התפקיד, ומעט פחות כאלה הקשורים ישירות לקשר עם המעסיק, או לסביבה הפיזית והחושית. אכן, גם במחקרים קודמים שהוצגו בספרות עלה כי בניגוד לסטיגמה הרווחת, אנשים עם אוטיזם מעוניינים בקשר חברתי, במינון מגוון ועם התאמות (Hendricks & Wehman, 2009; Müller, Schuler, & Yates, 2008). התאמה הקשורה ביחסים החברתיים במקום העבודה הינה מנוי של מתווך במקום העבודה. בדומה לכך, הצביעו חוקרים Hedley ועמיתיו (2017), על עמדות חיוביות של עמיתים שעבדו בצמוד לעובד עם אוטיזם,

כחלק מתוכנית התערבות. החוקרים מצאו כי הייתה לכך השפעה על השתלבותם המוצלחת של העובדים במקום העבודה, כמו גם על תחושות של קבלה והשתייכות, עליהן דיווחו העובדים.

מעניין כי רמה נמוכה של חסמים הקשורים בעמיתים במקום העבודה נמצאה בקשר מובהק סטטיסטית עם יכולת ועצמאות גבוהות בכל רכיבי הביצוע בעבודה (על פי WPQ), למעט עצמאות ביכולת ביצוע המטלה. עם זאת, רכיב זה נמצא בקשר מובהק סטטיסטית עם רמת חסמים נמוכה הקשורה באחראי. מתוך כך, מדגיש שאלון הנגישות בכל זאת גם את המקום המרכזי לאחראי בהשתלבותו של עובד עם אוטיזם במקום העבודה. אולם, המחקר האיכותני מאפשר ראייה רחבה יותר. כך, נראה כי קיימת חשיבות לביסוס של יחסים אישיים עם האחראי הישיר. יחס כזה מצד האחראי עשוי להיות פועל יוצא של אישיות האחראי וניסיונו האישי בהעסקת עובדים עם מוגבלות (Hagner & Cooney, 2005b; Waisman- Nitzan, Gal, & Schreuer, 2018), כמו גם בתרבות הארגונית המאפיינת את מקום העבודה (Gilbride et al., 2003).

היבט נוסף בפן החברתי היא הכנה של העמיתים להשתלבותו של עובד עם אוטיזם במקום העבודה, שעלתה מחלק ממשותפי המחקר. הכנה כזו כוללת מתן ידע רחב על המאפיינים של אוטיזם ועל ביטויים במקום העבודה. על אף שנמצא כי ידע מקדם פתיחות לשונות (Harris, Switzer, & Gower, 2017), יישום התאמה כזו ידרוש חשיפה אישית וסגור עצמי של העובד. אלה עלו במחקר הנוכחי כאחד מהתנאים המקדימים להטמעה של נגישות במקום העבודה. צורך זה מעלה שוב את חשיבות ההתערבות להקניית מיומנויות הסינגור העצמי, כחלק מהכנה של מתבגרים ובוגרים, לקראת מעבר לחיי העבודה (קוז'מינסקי, 2005; Dhillon, Wilkins, Law, Stewart & Tremblay, 2010).

כאמור, ביצוע התפקיד ותקשורת הכרוכה בו, היוו ממד מרכזי נוסף של נגישות סביבת העבודה עבור אוכלוסייה עם אוטיזם. הבניית המשימות בתפקיד ושמירה על קביעותן, תוארו כהתאמות במחקר הנוכחי. חשיבותן מקבלת משנה תוקף מהספרות, המראה כי הן מקדמות את ביצועי העובד, ללא קשר לרמת המורכבות של המשימה (Fast, 2004; Müller et al., 2003). זאת ועוד, ממצאי המחקר הכמותי הראו קשר בין חסמים הקשורים בביצוע התפקיד כמו למשל: "העדר הגדרה והסבר ברורים של משימות/פעילויות הנדרשות לביצוע התפקיד", לבין מידת העצמאות של העובד בהבנה ובתכנון של משימות בתפקיד. כך, רמה נמוכה של חסמים אלה קשורה ביכולת העצמאית של העובד להבין את המשימות בתפקיד ולתכנן ביצוען בהתאם. המחקר הנוכחי מצביע על פער בין ההערכה של העובדים את החסמים בסביבה והקשר שלהם לביצוע התפקיד, לבין הערכה כזו בקרב המלווים מטעם ארגוני התמיכה. בעוד שמקבוצת העובדים עולים קשרים בין כל האספקטים של ביצוע התפקיד לרכיבי הסביבה השונים, מקבוצת המלווים עלה קשר יחיד בין רמת חסמים בביצוע התפקיד לבין תדירות יכולת ביצוע מטלות בתפקיד. כך, ככל שהעובד מראה התנהגויות הקשורות בביצוע המשימות, רמת החסמים מהסביבה הקשורים בביצוע התפקיד היתה נמוכה. פער זה מראה כי על מנת לקדם השתלבותו של עובד עם אוטיזם במקום העבודה, יש לבחון באופן רחב את סביבת העבודה על היבטיה השונים, בנוסף לזיהוי יכולותיו והתאמת התיווך שמקבל.

בדומה לאחרים (Hagner & Cooney, 2005), הצביע המחקר הנוכחי על התאמות תקשורתיות ספיציפיות לביצוע התפקיד: הוראות ברורות, המועברות במגוון אמצעים, על ידי אחראי יחיד, עם הקפדה על משוב ברור ושקיפות. הצורך בהתאמות מסוג זה אינהרנטי לאבחנה, בה קושי בתחום התקשורת מהווה קריטריון לאוטיזם (American Psychiatric Association, 2013), ובו-בזמן לעולם העבודה, כיון

שהצורך לתקשר ביעילות מאפיין תפקידים רבים. לבסוף, הדרכה ממושכת יותר וליווי של עובד מתוך הארגון עלו במחקר זה כהתאמות הקשורות בביצוע התפקיד. על אף שהן דורשות הקצאת משאבים על ידי הארגון, הדגישו Hedely ועמיתים (2017) את חשיבותן להצלחה בביצוע ואת תרומתן לתחושת השייכות של העובד.

שגרת היום יום בעבודה עלתה מן המחקר הנוכחי כממד נפרד של נגישות סביבת העבודה, הכוללת את ההתאמות הבאות: קביעות/גמישות בשעות העבודה; הבניה של שגרת פעילויות לא פורמליות (הפסקות, מפגשים חברתיים, זמן פנוי בין משימות); הבניה של שגרת היום והמשימות וסיוע ב קביעת סדרי עדיפויות. התאמות אלה נותנות מענה לקשיים בהתארגנות ובפעילויות הדורשות מיומנויות חברתיות-תקשורתיות, האינהרנטיות לאבחנה. צמצום זמנים בלתי מובנים בשגרת היום, ביחד עם תיווך להבניית התנהלותו של העובד, עשויים לקדם את תחושת הרווחה האישית שלו כעובד, כהתאמות הדורשות רגישות וידע, ללא עלויות ישירות בצידן.

באופן כללי, על אף שהמחקר הראה כי ככל שתסמיני האוטיזם חמורים יותר, כך תחושת המסוגלות של בעבודה נמוכה יותר, העובדים ציינו תחושת מסוגלות גבוהה למדי, וכך העריכו גם את יכולת הביצוע שלהם, בתחומי העבודה השונים שנבדקו. עם זאת, הם העריכו עצמם בתפקוד נמוך יותר, בתחום ההתמודדות עם גורמים מסיחים במסגרת העבודה. לכך נמצא גם ביסוס בראיונות, בהם בטאו העובדים צורך בחדר או פינה שקטה, התכתבות במקום נוכחות בשיבת צוות. מקובל בקרב אנשי מקצוע כי התאמות בסביבה הפיזית והחושית נותנות מענה לקשיים של אנשים על רצף האוטיזם העולים מתוך שונות בפרופיל החושי שלהם, המהווה אחד הקריטריונים לאבחנה (American Psychiatric Association, 2013). בעוד שהספרות מצביעה על קשר בין המאפיינים האוטיסטים לבין המאפיינים הקשורים בוויסות הגירויים החושיים מהסביבה (Horder, Wilson, Mendez, & Murphy, 2014; Robertson & Simmons, 2015), אחרים הראו כי בהתייחס לשונות בוויסות החושי, הפער בין מבוגרים על רצף האוטיזם לבין מבוגרים ללא אוטיזם מצטמצם. הם גם שיערו כי עם השנים קיימת הסתגלות לגירויים החושיים מהסביבה (Kern et al., 2007). הסתגלות זו עשויה להסביר את ממצאי המחקר הנוכחי שהצביעו על המקום המרכזי של חסמים אנושיים ובדרישות התפקיד, ופחות בסביבה הפיזית-חושית. בהמשך לכך, יש לבחון בעתיד, באופן ממוקד, את הקשר בין המאפיינים החושיים של העובד, כפי שנמדדו במחקר הנוכחי, לבין ביצוע התפקיד ותחושת המסוגלות, ואת תרומתה היחסית של הסביבה הפיזית-חושית לאלה. עם זאת, בעוד שבמחקר הנוכחי העובדים שמו פחות דגש על מרכיב הסביבה הפיזית לנגישות בכלל, המחקר הצביע על רגישות יתר לאופנות חושית ספציפית המרכזית לנגישות של סביבת העבודה: אופנות החוש האודיטורית. כלומר, המרווינים ייחסו חשיבות רבה לגירויים שמיעתיים במסגרת העבודה ורבים מהם ציינו כי ההתאמה להם נזקקים היא מרחב פיזי שקט בכלל, או לכל הפחות מרחב פיזי שקט בתוך מרחב העבודה הכללי, אליו ניתן ללכת לצורך הפחתת עוררות, והורדת מתח הנובע מהרגישות החושית והסחת היתר. מחקרם של Pfeiffer, Brusilovskiy, Davidson, & Persch (2018), הראה כי עובדים עם אוטיזם מציגים דפוסי התנהגות פסיביים ביחס לגירויים החושיים בסביבת העבודה שלהם, ועל כן פחות יחפשו דרכים להתאמה בין הפרופיל החושי שלהם לגירויים בסביבה. מתוך כך, הכרה ומודעות של מעסיקים לנושא זה, עשויה לקדם התנהגויות מסתגלות של העובד, בתגובה לגירויים החושיים בסביבה.

בדיקת הקשרים בין תחושת המסוגלות בעבודה לבין נגישות הסביבה העלתה כי הגורם האנושי, הבא לידי ביטוי בקשר עם העמיתים ובקשר עם המעסיק, הוא זה שהיה קשור יותר לתחושת המסוגלות של אנשים עם אוטיזם. דהיינו, ככל שהעובדים עם אוטיזם חוו פחות חסמים בתחום האנושי (במגע עם אחראים ובעיקר עמיתים), כך תחושת המסוגלות שלהם בעבודה הייתה גבוהה יותר. ממצאיהם של Lorenz & Heinitz, 2014 (2014), בדומה, הצביעו על תחושת מסוגלות גבוהה יותר בקרב עובדים עם אוטיזם בחברות בהן קבלו תמיכה ייעודית, לעומת מי שעבדו ללא תמיכה. החוקרים שיערו כי התמיכה שנתנה לעובדים עודדה ניסיון חיובי והצלחה, אפשרה לאחראים על העובדים להכיר בהצלחה זו, לבטא זאת כלפי העובדים, ולתרום בכך לתחושה גבוהה יותר של מסוגלות. מתוך כך, עולה החשיבות המרכזית שיש לגורם האנושי כחלק מנגישות סביבת העבודה לעובדים עם אוטיזם.

קשר חזק נמצא גם בין חוויית הביצוע בעבודה לבין נגישות הסביבה האנושית בכלל ושל עמיתים בפרט. כלומר, ככל שמדדים הקשורים בעמיתים לעבודה נתפסים כנגישים יותר, כך האדם תופס בצורה טובה יותר את ביצועו בעבודה, ובפרט ההתמודדות עם גורמים מסיחים, ודיוק, אחראיות ותכנון העבודה. תוצאות אלה מעניינות במיוחד משום שהן מעלות כי כשהעובד מציין את חסמי הנגישות שלו, הוא מתייחס יותר לאלה הקשורים לביצוע התפקיד, מאשר לחסמים האנושיים; אולם, כשנבדקה ההשלכה של חסמי הנגישות על ביצוע ועל תחושת מסוגלות, עולה כי דווקא המרכיב האנושי בקשר עם עמיתים הוא בעל חשיבות רבה מאד עבורם וקשור לתחושת הביצוע והמסוגלות.

תוצאות אלה, מאירות באור נוסף את ההגדרה של אוטיזם, בה הקושי באינטראקציה חברתית הוא מרכזי. עקב זאת, לא אחת נוטים לחשוב כי אנשים עם אוטיזם מעדיפים להתבודד משום שאינם מייחסים חשיבות לפן החברתי בחייהם. עם זאת, תוצאות אלה מדגישות את הפן החשוב של אינטראקציה עם עמיתים כחלק מנגישות הסביבה לאדם עם אוטיזם. פן זה עלה חזק גם בראיונות במחקר זה, בהם העובדים בטאו צורך חברתי, ברצון שהעמיתים ייזמו קשר, או בצורך לאיש קשר שיתווך להם את התקשורת החברתית הקשורה לביצוע התפקיד.

לסיכום, בעוד ועל פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תשנ"ח), אי-ביצוע התאמה אשר אינה מטילה על המעסיק נטל כבד מדי, נחשב להפליה – כדי לבצע התאמה לעובד עם אוטיזם, יש להבין אלו התאמות נדרשות לו. גם בהגדרות של אדם עם אוטיזם בתפקוד גבוה, נזכר כי הוא עדיין נזקק לתמיכה, אך ללא פירוט איזה סוג תמיכה מתאים לו (American Psychiatric Association, 2013). ממדי הנגישות לעבודה לא רק זוהו במסגרת המחקר הנוכחי, אלא גם, בכל אחד מהממדים שזוהו, הוצעו מגוון רעיונות להתאמות המאפשרות לאנשים עם מוגבלות שוויון הזדמנויות בתעסוקה. בכך תרם המחקר ביסוס תיאורטי ואמפירי לממדי הנגישות, הדורשים התייחסות בסביבת העבודה של עובדים עם אוטיזם. הקשרים שנמצאו בין החסמים בשאלון הנגישות ובין תחושת המסוגלות והביצוע של העובדים, מבססים את החשיבות והתרומה של הסרת החסמים ומתן התאמות בסביבת העבודה; התאמות שאין להן בהכרח עלות גבוהה או עלות בכלל, בניגוד לחששות המקובלים. על בסיס המחקר, נכתבה חוברת הנחיות למעסיק, שמרכזת את ההצעות וההמלצות להתאמות שעלו מהעובדים והמעסיקים, ומצורפת לדו"ח סיכום זה. תוצאות המחקר הנוכחי העלו כי נגישות לאנשים עם אוטיזם צריכה בראש ובראשונה לקחת בחשבון את הסביבה האנושית והחברתית של מקום העבודה הכוללת סביבה חברתית, עמדות ותקשורת בין אישית, מה

שנתמך גם במחקרים עדכניים אחרים (Baldwin, Costley, & Warren, 2014; Krieger,) (Kinebanian, Proding, & Heigl, 2012; Pfeiffer et al., 2018).

מגבלות המחקר והמלצות למחקרי המשך

המחקר התבצע בקרב עובדים עם אוטיזם בתפקוד גבוה שהצליחו להשתלב בעבודה, בעזרת שני שירותי תמיכה ולווי תעסוקתי. המדגם היה מדגם נוחות, גדול למדי, למרות הקושי לאתר משתתפים עם אוטיזם שיסכימו להשתתף במחקר. מאחר והמחקר התבסס על דיווח עצמי הוא התמקד באנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה (רמה 1) המשולבים בעבודה בשוק החופשי. לא כל ההמלצות המצויות בו מתאימות לאנשים עם אוטיזם בתפקוד בינוני ונמוך, וייתכן מאד שלאוכלוסיה זו יש מגוון צרכים אחרים. לכן, מומלץ לבצע מחקר דומה בהתייחס לאנשים עם אוטיזם ברמות נמוכות יותר.

כלי המחקר הרבים נמצאו מתאימים ושימושיים לאוכלוסיית המחקר, כולל השאלון שחובר למחקר הנוכחי, שהינו כלי חדש, שתוקף במסגרתו ויכול לסייע לעובדים עם אוטיזם, למעסיקיהם ולאנשי מקצוע העובדים עימם, באיתור גורמים שיתרמו לנגישות סביבת עבודתם. עם זאת, השאלון על דפוסי התנהגות חזרתיים, כולל מגוון רחב של דפוסי התנהגות שגם אם מבוצעים על ידי לא מעט מהמשתתפים, נחשבים כלא אדפטיבים, ואוכלוסיה זו של אנשים בתפקוד גבוה מודעת לכך. לכן, חלקם הביעו מבוכה לנוכח הצורך למלאו. אשר לביצוע בעבודה, כלי זה, מיועד ברמה הקלינית למילוי על ידי המעסיק והעובד כאחד. בשל שיקולים אתיים ולאחר לבטים, הוחלט, במסגרת המחקר, שלא לבקש מהמעסיקים למלא הערכת ביצוע של העובדים. ייתכן שהחלטה זו גרמה להחמצת מידע חשוב, מאחר והתוצאות מעידות על הערכת ביצוע עצמי גבוהה של העובדים, ועדיין איננו יודעים אם היא עומדת בקנה אחד עם הערכת הביצוע של מעסיקיהם. באשר לאוכלוסיית המחקר: חלק ניכר מהמשתתפים אובחנו לפני DSM-5, כך שאבחנתם לא כוללת את רמת האוטיזם בהתאם לקריטריונים הנוכחיים. רמת האוטיזם שלהם נקבעה על ידי AQ ועל בסיס הורבליות שלהם ויכולתם להשתלב בעבודה בשוק החופשי. כל מי שהשתתף במחקר הכמותני-הופנה על ידי "בית אקשטיין" או "אבני דרך", כלאמר מקבל ליווי המהווה תמיכה בעבודה. ליווי כזה מייצר סביבה "נגישה" במידה רבה, דבר העלול לטשטש חלק מהחסמים הן בעיני העובדים והן בעיני המעסיקים שלוו אף הם על ידי ארגוני התמיכה. ייתכן שלו משתתפי המחקר היו אנשים עם אוטיזם המשולבים בעבודה ללא תמיכה כלל, היתה מתקבלת תמונה אחרת. עם זאת, קשה מאד להגיע למספר גדול של משתתפים עם אוטיזם שלא דרך ארגון תומך.

לבסוף, המדגם אינו מיצג טווח גילאי רחב: מדובר במבוגרים צעירים, ולכן אוכלוסיית המדגם הומוגנית מבחינת השלב ההתפתחותי של ביסוס "תפקיד העובד" והזהות העיסוקית שלו. ייתכן שחקירת אוכלוסייה מבוגרת יותר ומנוסה יותר בעבודה היתה מעלה תוצאות מעט שונות.

המחקר מספק מידע עשיר על העוצמות של אנשים עם אוטיזם בעבודה וכן על החסמים העומדים בפניהם, וסיפק בסיס לבניית חוברת המלצות למעסיק שמעסיק עובדים עם אוטיזם. אנו ממליצים להמשיך ולהעמיק בחקירת מדדים המנבאים הצלחה בשילוב בעבודה הן מבחינת גורמי האדם של עובדים עם אוטיזם, הן מבחינת המעסיק, והן מבחינת סביבת העבודה.

6. רשימת מקורות

- אברמי, ש., ורימרמן, א. (2005). חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל – האומנם שוויון זכויות? *ביטחון סוציאלי*, 68, 51-69.
- אורן, ד' ודגן, נ' (2007). המהפכה החקיקתית בתחום הנגישות. בתוך ד' פלדמן, י' דניאלי-להב וש', *חיימוביץ (עורכים), נגישות החברה הישראלית לאנשים עם מוגבלות בפתח המאה ה-21 (עמ' 135-176)*. לשכת הפרסום הממשלתית, נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.
- אלפרט, ב' (2010). שילוב ניתוחים כמותיים במחקרים איכותניים. בתוך ל' קסן ומ' קרומר-נבו (עורכות). *ניתוח נתונים במחקר איכותני (עמ' 333-356)*. באר שבע: הוצאת הספרים של אוניברסיטת בן גוריון בנגב.
- ארטן-ברגמן, ט., ורימרמן, א., (2009). דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל. *ביטחון סוציאלי, אדר תשס"ט*, 79: 48-49.
- בוני, א., והדס-לידור, נ. (2001). תפקיד הריפוי בעיסוק בהערכה, אבחון וטיפול על פי העקרונות של הסיווג הבינלאומי לתפקוד, מוגבלות ובריאות (ICIDH). *כתב עת ישראלי לריפוי בעיסוק*, 10 (4), 167-179.
- ברנע, ר., וסרלאוף, נ., בורץ, ל., יקואל, ש., גל און, ע., פלג, ל., גרינבאום, וס. ירוס, ט. (2006). פיתוח שאלון השתתפות לאוכלוסיה הבוגרת בישראל. *כתב עת ישראלי לריפוי בעיסוק*, 15 (2), 93-111.
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות- התשנ"ח, 1998. אוחזר מתוך אתר משרד המשפטים: <http://www.justice.gov.il>
- חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשס"ה 2005 (תיקון מס' 2), י' באדר ב' התשס"ה. ילון-חיימוביץ, ש', זק"ש, ד', ויינטראוב, נ', נוטה, א', מזור, נ' ואחרים (2006). *מרחב ותהליך העשייה המקצועית בריפוי בעיסוק בישראל*. תל-אביב: העמותה הישראלית לריפוי בעיסוק.
- כהן, מ., גשל, מ., גבע, ג. וגורן, ה. (2013). *דין וחשבון, הצוות הבין משרדי לאסדרת הטיפול באוכלוסיית האנשים עם אוטיזם*. מדינת ישראל, משרד הרווחה והשירותים החברתיים. אוחזר מאתר משרד הרווחה והשירותים החברתיים: <http://www.molsa.gov.il/about/officepolicy/documents/>
- לכמן, מ' (2007). אנשים עם מוגבלות פסיכיאטרית" נגישות והשתתפות. *עניין של גישה 5*. לרון א' (2005). *דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני הנכים וקידום שילובם בקהילה*. מדינת ישראל.
- פינטו, א' (2013). *שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד*. המוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- פלדמן, ד' (2007). תרומתו של חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות, השתנ"ח-1998 לקידום צדק סביבתי לאנשים עם מוגבלות בישראל. בתוך ד' פלדמן, י' דניאלי-להב וש' חיימוביץ (עורכים). *נגישות החברה הישראלית לאנשים עם מוגבלות בפתח המאה ה-21 (עמ' 80-31)*. לשכת הפרסום הממשלתית, נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.

קוזמינסקי, ל. (2005). תכנית מס"ע: סינגור עצמי של תלמידים עם לקויות למידה. סוגיות בחינוך מיוחד ובישוקם. 20 (2) 15-24.

רופמן, ל' (2010). עולם העבודה של אנשים עם מוגבלות. עניין של גישה, 10.

רייטר, ש' (2007). נגישות-רקע קונספטואלי. בתוך: ד' פלדמן, י' דניאלי להב וש' חיימוביץ (עורכים), נגישות החברה הישראלית לאנשים עם מוגבלות בפתח המאה ה-21 (עמ' 81-108). לשכת הפרסום הממשלתית, נציבות השוויון לאנשים עם מוגבלות, משרד המשפטים.

שקדי, א' (2012). מילים המנסות לגעת- מחקר איכותני תיאוריה ויישום. תל אביב: הוצאת רמות.

- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)* American Psychiatric Pub.
- Anderson, D. K., Liang, J. W., & Lord, C. (2014). Predicting young adult outcome among more and less cognitively able individuals with autism spectrum disorders. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 55(5), 485-494.
- Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373.
- Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. In *Self-Efficacy Thought Control of action*. Ed: R. Schwarzer, Hemisphere Publishing Corporation.
- Baron-Cohen, S. (2002). Is Asperger syndrome necessarily viewed as a disability? Focus on autism and other developmental disabilities, 17(3), 186-191.
- Baron-Cohen, S. (2009). Autism: the empathizing–systemizing (E-S) theory. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1156(1), 68-80.
- Baum, M. C. (2003). Participation: Its relationship to occupation and health. *The Occupational Therapy Journal of Research (OTJR)*, 23, (2): 46-47.
- Bodfish, J. W., Symons, F. J., Parker, D. E., & Lewis, M. H. (2000). Varieties of repetitive behavior in autism: Comparisons to mental retardation. *Journal of autism and developmental disorders*, 30(3), 237-243.
- Brooke, V., Brooke, A. M., Schall, C., Wehman, P., McDonough, J., Thompson, K., & Smith, J. (2018). Employees with autism spectrum disorder achieving long-term employment success: A retrospective review of employment retention and

- intervention. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 181-193. doi:10.1177/1540796918783202
- Brugha, T., McManus, S., Bankart, J., Scott, F., Purdon, S., Smith, J., Bebbington, P., Jenkins, R., & Meltzer, H. (2011). Epidemiology of Autism Spectrum Disorders in Adults in the Community in England. *Archives of General Psychiatry*, 68(5), 459-465.
- Bruyere, S. M., Erickson, W. A., & VanLooy, S. (2004). Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability nondiscrimination. *Rehabilitation Psychology*, 49(1), 28.
- Burt, D. B., Fuller, S. P., & Lewis, K. R. (1991). Brief report: Competitive employment of adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 21(2), 237-242.
- Bury, S., Hedley, Uljarević, M., Dissanayake, C., & Gal, E. (2018) If you've employed one person with autism...: An individual difference approach to the autism advantage at work (Letter of Intent). *Autism*.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1362361318794937>
- Capo, L.C. (2001). Autism, employment, and the role of occupational therapy. *Work*, 16, 201-207.
- CDC, (2014). *Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 Years autism and developmental disabilities monitoring network, 11 Sites, United States, 2010*. Retrived from: <http://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>
- Chiang, H., & Wineman, I. (2014). Factors associated with quality of life in individuals with autism spectrum disorders: A review of literature. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8, 974-986.
- Creswell, J.W. (2003). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed method Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiring and research design: choosing among five approaches*. Thousand Oaks: Sage publications.
- Dhillon, S. K., Wilkins, S., Law, M. C., Stewart, D. A., & Tremblay, M. (2010). Advocacy in occupational therapy: Exploring clinicians' reasons and experiences of advocacy. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 77(4), 241-248.
- Eaves, L. C., & Ho, H. H. (2008). Young adult outcome of autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 38(4), 739-747.
- Farley, M. A., McMahon, W. M., Fombonne, E., Jenson, W. R., Miller, J., Gardner,

- M. Block, H., Pingree, C., Ritvo, E., Ritvo, R., & Coon, H. (2009). Twenty-year outcome for individuals with autism and average or near-average cognitive abilities. *Autism Research*, 2(2), 109-118.
- Fast, Y. (2004). *Employment for individuals with asperger syndrome or non-verbal learning disability: Stories and strategies*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- García-Villamizar, D., & Hughes, C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51(2), 142-150.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137.
- Gotham, K., Unruh, K., & Lord, C. (2015). Depression and its measurement in verbal adolescents and adults with autism spectrum disorder. *Autism*, 19(4), 491-504.
- Hagner, D., & Cooney, B. F. (2005). "I do that for everybody": Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 20(2), 91-97.
- Harlan, S. L., & Robert, P. M. (1998). The social construction of disability in organizations: Why employers resist reasonable accommodation. *Work and Occupations*, 25(4), 397-435.
- Harris, C., Switzer, E., & Gower, W. S. (2017). The diversity partners project: Multi-systemic knowledge translation and business engagement strategies to improve employment of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 46(3), 273-285. doi:10.3233/JVR-170862
- Hedley, D., Cai, R., Uljarevic, M., Wilmot, M., Spoor, J. R., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2017). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22(5), 528-541.
- Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: Review and recommendations. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77-88.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125.
- Henninger, N. A., & Taylor, J. L. (2013). Outcomes in adults with autism spectrum disorders: A historical perspective. *Autism*, 17,103–116.

- Hillier, A. J., Fish, T., Siegel, J. H., & Beversdorf, D. Q. (2011). Social and vocational skills training reduces self-reported anxiety and depression among young adults on the autism spectrum. *Journal of Developmental and Physical Disabilities, 23*(3), 267-276.
- Hoekstra, R. A., Bartels, M., Cath, D. C., & Boomsma, D. I. (2008). Factor structure, reliability and criterion validity of the autism-spectrum quotient (AQ): A study in dutch population and patient groups. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 38*(8), 1555-1566.
- Holwerda, A., van der Klink, Jac JL, Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 22*(3), 333-352.
- Horder, J., Wilson, C. E., Mendez, M. A., & Murphy, D. G. (2014). Autistic traits and abnormal sensory experiences in adults. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 44*(6), 1461-1469.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 45*(2), 212-229.
- Howlin, P., & Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum disorders. *Canadian Journal of Psychiatry, 57*(5), 275-283.
- Howlin, P., Moss, P., Savage, S., & Rutter, M. (2013). Social outcomes in mid-to later adulthood among individuals diagnosed with autism and average nonverbal IQ as children. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry, 52*(6), 572-581. e1.
- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on autism and other developmental disabilities, 19*(4), 215-222.
- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. *PloS One, 10*(10), e0139896. doi:10.1371/journal.pone.0139896 [doi]
- Johnson, T. D., & Joshi, A. (2016). Dark clouds or silver linings? A stigma threat perspective on the implications of an autism diagnosis for workplace well-being. *Journal of Applied Psychology, 101*(3), 430.
- Katz, N., Dejak, I., & Gal, E. (2015). Work performance evaluation and QoL of adults With high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Work, 51*(4), 887-892.

- Kern, J. K., Garver, C. R., Carmody, T., Andrews, A. A., Trivedi, M. H., & Mehta, J. A. (2007). Examining sensory quadrants in autism. *Research in Autism Spectrum Disorders, 1*(2), 185-193.
- Koenig, k., & Kinnealey, M. (2010). Adults with autism. In H. M. Kuhaneck, & R. Walting (Eds.) *Autism, a Comprehensive Occupational Therapy Approach* (pp. 235-254). Bethesda, MD: American Occupational Therapy Association, Inc.
- Krieger, B., Kinebanian, A., Prodinger, B., & Heigl, F. (2012). Becoming a member of the work force: perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work, 43*(2), 141-157.
- Law, M., Cooper, B., Strong, S., Stewart, D., Rigby, P., & Letts, L. (1996). The person-environment-occupation model: A transactive approach to occupational performance. *Canadian Journal of Occupational Therapy, 63*(1), 9-23.
- Levy, A., & Perry, A. (2011). Outcomes in adolescents and adults with autism: A review of the literature. *Research in Autism Spectrum Disorders, 5*(4), 1271-1282.
- Lorenz, T., & Heinitz, K. (2014). Aspergers–different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with asperger's syndrome. *PLoS One, 9*(6), e100358.
- Lorenz T, Frischling C, Cuadros R, Heinitz K. (2016) Autism and overcoming Job barriers: comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLoS ONE, 11*(1).
- MacDonald-Wilson, K. L., Fabian, E. S., & Dong, S. L. (2008). Best practices in developing reasonable accommodations in the workplace: Findings based on the research literature. *The Rehabilitation Professional, 16*(4), 221-232.
- Mor Barak, M. E., Cherin, D. A., & Berkman, S. (1998). Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *The Journal of Applied Behavioral Science, 34*(1), 82-104.
- Muller, E., Schuler, A., Burton, B. A., & Yates, G. B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with Asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 18*(3), 163–175.
- Müller, E., Schuler, A., & Yates, G. B. (2008). Social challenges and supports from the perspective of individuals with asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Autism, 12*(2), 173-190.
- Nesbitt, S. (2000). Why and why not? Factors influencing employment for individuals with Asperger syndrome. *Autism, 4*(4), 357-369.
- Nicholas, D., Attridge, M., Zwaigenbaum, L., & Clarke, M. (2014), Vocational

- support approaches in autism spectrum disorder: A synthesis review of the literature. *Autism, 1*, 1-11.
- Ohl, A., Sheff, M. G., Small, S., Nguyen, J., Paskor, K., & Zanjirian, A. (2017). Predictors of employment status among adults with autism spectrum disorder. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 56*(2), 345-355. doi:10.3233/WOR-172492.
- Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A., & Persch, A. (2018). Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation, 48*(1), 49-57.
- Polatajko, H. J. (1992). *Naming and framing occupational therapy: a lecture dedicated to the life of Nancy B. Canadian Journal of Occupational Therapy, 59*(4), 189-199.
- Rigby, P., & Letts, L. (2003). Environment and occupational performance: Theoretical considerations. In *Using environments to enable occupational performance (pp. 17-32)*. Slack Inc. NJ, USA.
- Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review, 41*(5), 630-646. doi:10.1108/00483481211249148
- Robertson, A. E., & Simmons, D. R. (2015). The sensory experiences of adults with autism spectrum disorder: A qualitative analysis. *Perception, 44*(5), 569-586.
- Shattuck, P. T., Seltzer, M. M., Greenberg, J. S., Orsmond, G. I., Bolt, D., Kring, S., Lord, C. (2007). Change in autism symptoms and maladaptive behaviors in adolescents and adults with an autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 37*(9), 1735-1747.
- Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics, 1042-1049*.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin, 124*(2), 240.
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 22*(1), 5-19.
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of autism and developmental disorders, 41*(5), 566-574.
- Unger, D., & Kregel, J. (2003). Employers' knowledge and utilization of

- accommodations. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 21(1), 5-15.
- Van Wieren, T. A., Reid, C. A., & McMahon, B. T. (2008). Workplace discrimination and autism spectrum disorders: The National EEOC Americans with Disabilities Act Research project. *Work*, 31(3), 299-308.
- Waisman-Nitzan, M., Gal, E., & Schreuer, N. (2018). Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. *Journal of Management & Organization*, 1-18. doi:10.1017/jmo.201
- Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: predictors, impact and interventions. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1, 266-275.
- Whiteneck, G., Meade M., Dijkers, M., Tate, D.G., Bushnik T., Forchheimer, M.B. (2004). Environmental factors and their role in participation and life satisfaction after spinal cord injury. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 85: 1793-803
- WHO (2002). *Toward a common language for functioning, disability and health*. Retrieved from:
<http://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf?ua=1>
- Yalon-Chamovitz, S. (2009). Invisible access needs of people with intellectual disabilities: a conceptual model of practice. *Intellectual and Developmental Disabilities* 47(5), 395-400.

7.נספחים

נספח 1- מדריך ראיון: עובדים

נספח- קווים מנחים למדריך ראיון עומק חצי מובנה (עובדים).

הראיון יתחיל משאלות פתוחות ורחבות על העובד ועל שגרת חייו, ויתמקד באופן הדרגתי בתפיסת העובד את סביבת העבודה שלו דרך הבנת הגורמים המאפשרים והמעכבים בהיבטיה השונים- הפיזי, החברתי והארגוני ואת השפעתם על חוויתו כעובד. במהלך הראיון יתבקשו המראיינים לתבל את דבריהם בחוויות ודוגמאות.

1. תיאור שגרת החיים של העובד

- תפקוד יום יומי בסיסי (התנהלות הקשורה באחזקת בית, משפחה, חברים, קניות)
- תיאור הרגלים ושגרות של העובד (כיצד נראה סדר היום).
- מה הם העיסוקים האהובים על העובד, תחומי עניין.
- היסטוריה עיסוקית – ניסיון בעבודה קודמת/חיפוש/הכנה

2. תיאור התפקיד במקום העבודה

- תאור התפקיד אותו מבצע העובד (דרישות התפקיד, צורך בידע מוקדם, כיצד למד/לומד את התפקיד)
- שביעות הרצון של העובד מהתפקיד.
- משמעות התפקיד הספיציפי עבור העובד, ומשמעות היותו מועסק (האם חשוב לך לעבוד, מדוע, מהי חשיבות התפקיד שמבצע כרגע?).
- התפיסה האישית של העובד את עצמו כעובד (ביצוע- כיצד אתה מעריך את עצמך כעובד? אם היית המעסיק שלך- כיצד היית מעריך אותך כעובד?).
- אסטרטגיות שהעובד נוקט במהלך עבודתו, בכדי להתמודד עם הדרישות (מה אתה עושה כדי לבצע את התפקיד?)

3. תיאור סביבת העבודה

- תיאור והגדרה של גורמים מאפשרים בסביבת העבודה (פיזיים, חברתיים, ארגוניים) המשפיעים על השתתפותו בעבודה (האם יש דברים בסידור של החדר/עמדת העבודה שמסייע לך?/ מה באנשים שעובדים איתך מסייע לך לבצע התפקיד?)

- תיאור והגדרה של גורמים מעכבים בסביבת העבודה (פיזים, חברתיים, ארגוניים) המשפיעים על השתתפותו בעבודה (האם יש דברים בסידור החדר/עמדת העבודה שלך שמקשה עליך לבצע התפקיד?/מה באנשים שעובדים איתך מקשה עליך לבצע התפקיד?).
- התייחסות להתאמות נדרשות במקום העבודה (מה אפשר לשנות במקום העבודה שיעזור לך לבצע א התפקיד? להנות ממנו?/האם אתה חושב שכבר היום יש התאמות הנעשות כדי להקל עליך בביצוע התפקיד?).
- החוויה האישית סביב קיומן/היעדרן של התאמות בסביבת העבודה (אם היית מתבקש לסייע לאדם אחר עם ASD להשתלב במקום העבודה, מנסיונך, מה חשוב לספר לו?).
- החוויה האישית של הלווי מתמיכה שיקומית (כמו בית אקשטיין)

1. התנסות בהעסקת אנשים עם צרכים מיוחדים, בפרט HFASD.

- תאור הרקע המקצועי של המעסיק
- העסקה של אנשים עם צרכים מיוחדים- תיאור דפוסי ההעסקה : כמות מועסקים, משך זמן שמעסיק עובדים עם צרכים מיוחדים, בפרט HFASD.
- הקשר של המעסיק עם העובדים- ישיר/עקיף?
- תיאור המניעים להעסקת HFASD (כדאיות/אגינדה/ערכים..). הרקע להעסקה (חברה), התייחסות לידע של המעסיק אודות ASD.
- תיאור התמיכה לה זקוק המעסיק בהעסקת עובדים עם HFASD. – מהמדינה, מבית אקשטיין
- תיאור ההתנהלות השוטפת של המעסיק מול העובד עם ASD. - מה בהתנהלות מסייע לעובד/מה מעכב? - מה אתה עושה שעוזר לו? האם יש משהו שמפריע ?
- תאור התפקידים אותם מבצעים עובדים עם HFASD בארגון (דרישות התפקיד, צורך בידע מוקדם, הכשרה במקום העבודה). – לתאר את התפקיד

2. תיאור סביבת העבודה ונגישותה לעובדים עם HFASD.

- תיאור והגדרה של גורמים מאפשרים בסביבת העבודה (פיזיים, חברתיים, ארגוניים) המעודדים השתלבות של עובדים עם HFASD על פי תפיסת המעסיק.
- תיאור והגדרה של גורמים מגבילים בסביבת העבודה (פיזיים, חברתיים, ארגוניים) המעכבים השתלבות של עובדים עם HFASD על פי תפיסת המעסיק.
- תיאור וזהוי התאמות נדרשות במקום העבודה עבור עובדים עם HFASD על פי תפיסת המעסיק.
- תיאור והדגמה של התאמות נדרשות לשם השתלבות עובדים עם HFASD אשר בוצעו על ידי המעסיק במקום העבודה.

שם המחקר: נגישות סביבת העבודה לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה:

תפיסות עובדים ומעסיקים את הגורמים הסביבתיים והשלכותיהם על מסוגלות העובדים

הזמנה להשתתפות:

שלום רב,

אני מזמינה אותך לתרום להעלאת המודעות בנושא נגישות סביבת העבודה עבור אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. זאת, באמצעות השתתפות במחקר. המחקר נועד להגדיר מהי נגישות עבור אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה, ולזהות את הגורמים המעודדים או המעכבים השתתפות במקום העבודה. המידע שיאסף ממך ומאנשים נוספים יסייע בגיבוש והבניית מודל לנגישות והתאמה של סביבת העבודה עבור אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה.

השתתפותך חשובה ואני מעריכה אותה מאוד.

ההשתתפות במחקר תיעשה באמצעות מילוי שאלונים במהלך שני מפגשים. במסגרת המחקר נבקש לפנות אל האחראי עליך במקום העבודה אשר ימלא שאלון העוסק בנגישות סביבת העבודה ומתייחס להיבטים רק על נגישות סביבת העבודה שלך. בנוסף, נבקש מהמלווה מטעם הארגון התומך בך בעבודה, למלא שאלון המתייחס לתפקידך ולהשתתפותך בעבודה. סודיות: המידע שיאסף ישמר בצורה אנונימית לחלוטין, וישמר חסוי בארון נעול. כל שאלון יקבל מספר סידורי, ללא הכללת השמות במחקר. פרטים אישיים ישמשו אך ורק ליצירת קשר במקרה הצורך. אני מתחייבת לשמור על פרטיותך ולדאוג שלא ניתן יהיה לזהות אותך, או דברים שאמרת מתוך הממצאים של המחקר.

השתתפות התנדבותית: השתתפותך במחקר הינה מתוך בחירה אישית שלך, ולכן באפשרותך לפרוש בכל שלב מהמחקר, מבלי שהדבר יפגע בקשר שלך עם החוקרים, עם הארגון ממנו אתה מקבלת/שירות, או עם הארגון בו אתה עובד/ת. ההשתתפות במחקר אינה כרוכה בסכנות כלשהן. במידה ויתעוררו בך מחשבות או רגשות לא נעימים בעקבות המילוי השאלונים, ואתה מרגישה/ה צורך בתמיכה נוספת לתמיכה הלווי שאתה מקבל מארגון ההשמה, תוכלי להעזר במספרי החירום המצורפים בהמשך. נודה לך אם תאשר/י את השתתפותך במפגשים לצורך מילוי השאלונים ואת השימוש במידע שיאסף מהם.

חוקרות ראשיות: דר' עינת גל eynatgal@gmail.com. דר' נעמי שרויאר

nomish2014@gmail.com

חוקרת ורכזת המחקר: מיכל ויסמן-ניצן.

לשאלות ופרטים נוספים הינך מוזמן/נת לפנות לטלפון 054-4552728, או בדואר אלקטרוני:

michalwni@gmail.com

הסכמה מדעת:

אני מאשר/ת שקראתי את מטרת המחקר ותנאי ההשתתפות ושקבלתי עליו הסבר אישי מהחוקרת. הובטחה לי סודיות מלאה בנוגע לפרטי האישיים וזהותי, וכי בכל שלב אוכל לפרוש מהמחקר במידה ואבחר בכך. אני מסכים/ה למלא השאלונים ולכך שיעשה שימוש בעולה בקבוצה לצרכי למידה ומחקר בלבד.

אני _____ ת.ז. _____ מסכים/ה להשתתף במחקר בנושא נגישות סביבת העבודה לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה: תפיסות עובדים ומעסיקים את הגורמים הסביבתיים והשלכותיהם על מסוגלות העובדים.

חתימה: _____ תאריך: _____

במידה והנך מרגישה צורך לקבל תמיכה נוספת, מצורפת רשימת מספרי חירום:

שירותי בריאות כללית: * 2700

מכבי שירותי בריאות: * 3555

קופ"ח מאוחדת: * 3833

קופ"ח לאומית: 1700-507-507

ער"ן: 1201

טופס פניה להשתתפות במחקר והסכמה מדעת למעסיקי עובדים עם אוטיזם בתפקוד גבוה

שלום רב,

אודה מאוד באם תוכל/י לתרום מניסיוןך ומזמנך היקר למחקר שמתבצע במסגרת דוקטורט בחוג לרפוי בעיסוק באוניברסיטת חיפה, בנושא: נגישות סביבת העבודה עבור אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. המחקר נועד ללמוד מבעלי ניסיון כמוך מהם נגישות סביבת עבודה עבור אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה, ולזהות את ההתאמות והגורמים המעודדים את תפקודם בעבודה או המקשים עליו. המידע שייאסף ממך ומאנשים נוספים יסייע לגיבוש דרכים והמלצות למעסיקים ולאנשי מקצוע, לטובת עובדים אלה וליכולת שלהם לתרום. לכן, השתתפותך חשובה מאוד.

ההשתתפות במחקר תיעשה באמצעות מילוי שאלונים.

סודיות: המידע שייאסף ישמר בצורה אנונימית לחלוטין, וישמר חסוי ומוצפן. כל שאלון יקבל מספר סידורי, ללא הכללת השמות במחקר. פרטים אישיים ישמשו אך ורק ליצירת קשר במקרה הצורך. החוקרת מתחייבת לשמור על פרטיותך ולהימנע מכל פרט שיזהה אותך, או דברים שאמרת במהלך הריאיון.

השתתפות התנדבותית: השתתפותך במחקר הינה מתוך בחירה אישית שלך, ולכן באפשרותך לפרוש בכל שלב מהמחקר, מבלי שהדבר יפגע בקשר שלך עם החוקרים, או עם הארגון ממנו את/ה מקבל/ת שירות כמעסיק של עובדים עם אוטיזם בתפקוד גבוה.

אודה לך אם תאשר/י את השתתפותך במחקר ואת השימוש במידע שיאסף באמצעות השאלונים שמלאת.

מיכל ויסמן-ניצן.

לשאלות ופרטים נוספים הינך מוזמן/נת לפנות לטלפון 054-4552728, או בדואר אלקטרוני:

[.michalwni@gmail.com](mailto:michalwni@gmail.com)

הסכמה מדעת:

אני מאשר/ת שקראתי את מטרת המחקר ותנאי ההשתתפות, ושקבלתי עליו הסבר אישי מהחוקרת. הובטחה לי סודיות מלאה בנוגע לפרטי האישיים וזהותי, וכי בכל שלב אוכל לפרוש מהמחקר במידה ואבחר בכך. אני מסכים/ה למלא השאלונים ולכך שיעשה שימוש במידע העולה מהם לצרכי למידה ומחקר בלבד.

אני _____ ת.ז. _____, מסכים/ה להשתתף במחקר בנושא נגישות סביבת העבודה לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה: תפיסות עובדים ומעסיקים את הגורמים הסביבתיים והשלכותיהם על מסוגלות העובדים.

חתימה: _____ תאריך: _____

טלפון במקרה של צורך בהבהרה: _____

נספח 5- שאלון דמוגרפי: עובדים

שאלון פרטים אישיים- עובדים

השאלון שלפניך מתייחס לפרטים אישיים הקשורים במצבך המשפחתי, השכלה ומקום העבודה שלך. הפרטים יישארו חסויים וישמשו לצרכי המחקר בלבד. פרטים מזהים המופיעים בשאלון נדרשים אך ורק ליצירת קשר במידת הצורך.

תאריך: _____

שם המראיין _____ שעת התחלה: _____ שעת סיום: _____ זמן: _____

שם ושם משפחה _____

טלפון: _____ נייד: _____

תאריך לידה: _____ מגדר: זכר /נקבה

ארץ לידה: _____ שנת עליה _____

מצב משפחתי:

רווק נשוי גרוש חי בזוגיות משמעותית אחר (פרט) _____

ילדים: לא /כן (מס ילדים _____).

מגורים:

לבד עם ההורים עם שותפים/חברים עם בן/בת זוג

עיר מגורים _____

סיוע של גורם בקהילה כיום: לא עו"ס רופא פסיכולוג

אחר (פרט) _____.

המסגרת והגורם לקבלת אבחנה ל ASD: _____ גיל קבלת האבחנה: _____

אבחנות רפואיות נוספות ל ASD: לא / כן (פרט): _____

מסגרות חינוך (מיוחד/רגיל):

בית ספר יסודי _____ חטיבת ביניים _____ תיכון: _____

מס' שנות לימוד: _____ מסלול: עיוני מקצועי מגמה _____

בגרות: מלאה חלקית ללא בגרות

האם למדת בקורסים והכשרות מקצועיות?

האם למדת לימודים אקדמיים ? (פרט התחומים והתארים)

_____ : מקצוע: _____

סטטוס לימודים נוכחי: לא לומד / לומד (פרט): _____

עבודה: (אם משרת בצבא – נא להקפיד למלא גם את הפרטים בסוף השאלון)

עובד במשרה מלאה מס' שעות בשבוע _____ מס' ימי עבודה בשבוע _____

עובד במשרה חלקית: מס' שעות בשבוע _____ מס' ימי עבודה בשבוע _____

תאר בקצרה את תפקידך במקום העבודה הנוכחי/האחרון (מה הן המשימות הנדרשות ממך): _____

מסגרת העבודה: שכיר במסגרת ממשלתית שכיר בעסק פרטי עסק משפחתי

עצמאי אחר _____

האם נעזר בשירותי ליווי ותמיכה בעבודה: לא / כן (ציין שם הארגון המספק שירותי התמיכה)

עבודות קודמות – (כולל עבודה במסגרת הצבא): _____

מועד תחילת העבודה	מועד סיום העבודה	מקום העבודה	תפקיד	שביעות רצון מהעבודה	פوتر/עזב
			רבה בינונית נמוכה	נמוכה	פوتر / עזב
			רבה בינונית נמוכה	נמוכה	פوتر / עזב
			רבה בינונית נמוכה	נמוכה	פوتر / עזב
			רבה בינונית נמוכה	נמוכה	פوتر / עזב

וותק במקום העבודה הנוכחי (מספר חודשים) _____

תחום עבודה בעתיד: _____

אם הינך משרת בצבא – נא להתייחס אל הפריטים הבאים, בעת מלוי השאלון:

קורס: _____

חיל: _____

תאריך תחילת קורס: _____

תאריך גיוס: _____

מסגרת קודמת לפני הקורס: _____

תודה

נספח 6- שאלון דמוגרפי: מעסיקים

שאלון פרטים אישיים - מעסיקים

השאלון שלפניך מתייחס לפרטים אישיים. הפרטים ישארו חסויים וישמשו לצרכי המחקר בלבד.
פרטים מזהים המופיעים בשאלון נדרשים אך ורק ליצירת קשר במידת הצורך.

תאריך: _____

שם ושם משפחה _____

טלפון: _____ נייד: _____

גיל: _____ מגדר: _____ זכר _____ נקבה _____

ארץ לידה: _____ שנת עליה _____

מקום עבודה: _____

תפקיד: _____

מקצוע: _____

השכלה: _____ יסודית _____ תיכונית _____ על תיכונית _____ אקדמית _____

פרט תחומים ותארים: _____

ותק במקום העבודה הנוכחי: _____

מספר האנשים עליהם את/ה אחראי: _____

האם את/ה מעסיק/ה עובדים נוספים עם צרכים מיוחדים? כן _____ לא _____

משך זמן העסקת עובד עם אוטיזם _____

האם העובד המועסק אצלך קיבל שירותי ליווי ותמיכה בעבודה מארגון כלשהו?

כן לא ציין שם הארגון _____

תודה.

שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה

מיכל ויסמן, נעמי שרויאר, עינת גל, חנין אגבאריה

כל הזכויות שמורות ©

2018

במסגרת שאלון זה נרצה להבין עד כמה גורמים בהם הנך נתקל בסביבת העבודה שלך, מקשים עליך לבצע את תפקידיך. אנא מלא את השאלון בטבלה המצורפת, כשאתה מתייחס בכל פריט לשתי הנקודות הבאות:

1. במהלך השנה האחרונה, באיזו תדירות נתקלת בגורמים הבאים כמקשים עליך לבצע את תפקידיך?

לעתיים קרובות מאד	לעתיים קרובות	לפעמים	לעתיים רחוקות	לעתיים רחוקות מאד	אף פעם/לא רלוונטי	
5	4	3	2	1	0	

2. במידה והתייחסת לגורם בציון 1-5 (ולא 0), אנא ציין האם מהווה עבורך בעיה קלה (1=) או בעיה קשה (2=)? לדוגמא:

הערות	בעיה קשה	בעיה קלה								
	○	○								האם זו בעיה קלה או קשה

במידה ולא נתקלת בגורם המתואר- ציין 0 (אף פעם/לא רלוונטי)

שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה

מס הפריט	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידיך?	אף פעם/לא רלוונטי	לעיתים רחוקות מאוד	לעיתים רחוקות	לפעמים	לעיתים קרובות	לעיתים קרובות מאוד	מהווה בעיה קלה	מהווה בעיה קשה
1.	שינויים לא צפויים בשעות העבודה (למשל: דרישות לשעות נוספות, משמרות, הגעה מוקדמת לעבודה)								
2.	הדרכה לא ברורה על דרישות התפקיד ומשימות במסגרתו.								
3.	העדר הגדרה והסבר ברורים של משימות/ פעילויות הנדרשות לביצוע התפקיד								
4.	דרישה לביצוע מספר משימות בו זמנית								
5.	דרישה לשימוש במדיה שאינה מתאימה לך במסגרת ביצוע התפקיד (למשל: דיווח מילולי, מיילים, הודעות טקסט, טלפון)								
6.	העדר הצגה ברורה של סדרי עדיפויות בביצוע המשימות השונות								
7.	שינויים תכופים בפעילויות סדר היום (למשל: מעברים בין פעילויות שונות, יציאה מחוץ למקום העבודה, פגישות)								
8.	חוסר גמישות בשעות עבודתך (למשל: התייחסות לאיחורים, הפסקות)								
9.	חוסר התאמה בין דרישות התפקיד ליכולותיך וכשוריך								
10.	זמן קצר מדי לתכנון ולביצוע משימות								
11.	העדר יוזמה של האחראית לקשר בין-אישי אתך								
12.	חוסר בתקשורת פתוחה ובתחושה שאפשר לפנות לאחראית עם בעיה, דרישה								

								ו/או הצעה	
מס הפריט	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידך?	אף פעם/לא רלוונטי	לעיתים רחוקות מאד	לעיתים רחוקות	לפעמים	לעיתים קרובות	לעיתים קרובות מאד	מהווה בעיה קלה	מהווה בעיה קשה
13.	העדר הכרה של האחראית/ת במאפייני הייחודים ובתרומתך לעבודה								
14.	מחסור בליווי של אדם (מעסיק ועמיתים) המהווה דמות מתווכת בינך לבין האחרים (למשל: לשם פתרון בעיות, קונפליקטים והבנת מצבים חברתיים)								
15.	העדר חיזוק חיובי מצד האחראית/ת שלך (למשל: ביקורת בונה ולא משוב פוגעני)								
16.	העדר משוב אישי ברור ועקבי מצד האחראית/ת								
17.	תקשורת לא בהירה ולא חד משמעית של עמיתים (למשל: הומור, ציניות)								
18.	העדר יוזמה של העמיתים לאינטראקציה חברתית אתך								
19.	יחס לא מכבד מצד עמיתך לעבודה								
20.	העדר הפרדה בין שיחות חולין אישיות לענייני העבודה.								
21.	פעילויות בשגרת יומיום שאינן קשורות לדרישות התפקיד (למשל: הפסקות, פגישות, "זמנים מתים")								
22.	חוסר זמינות של אדם אחר לצורך הנחיות והוראות לביצוע משימות בתפקיד, הסברים חוזרים, ארגון ו/או פתרון בעיות								
23.	חומרים בסביבת העבודה שיש לך אליהם רגישות יתר (למשל: אבק)								
24.	סביבה פיזית לא מסודרת								
25.	עמדת עבודה אישית לא מתאימה (למשל: מיקום החדר, מיקום בחדר, אופן								

								הישיבה ומשטח העבודה)	
מהווה בעיה קשה	מהווה בעיה קלה	לעתים קרובות מאד	לעתים קרובות	לפעמים	לעתים רחוקות	לעתים רחוקות מאד	אף פעם/לא רלוונטי	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידך?	מס הפריט
								מגע פיזי עם אחרים וצפיפות	.26
								רעש	.27
								תאורה /או אור	.28

נספח 8 – ניתוח גורמים
ניתוח גורמים מגשש (EFA) לשאלון

"נגישות של סביבת העבודה לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה"

מס פריט בשאלון המקורי	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידיך?	1 ביצוע התפקיד	2 אינטראקציה בין אישית- עם אחראי	3 אינטראקציה בין אישית- עם עמיתים	4 סביבה פיזית חושית
.1	שינויים לא צפויים בשעות העבודה (למשל: דרישות לשעות נוספות, משמרות, הגעה מוקדמת לעבודה)	.688			
.7	הדרכה לא ברורה על דרישות התפקיד ומשימות במסגרתו.	.678			
.5	העדר הגדרה והסבר ברורים של משימות/ פעילויות הנדרשות לביצוע התפקיד	.649			
.11	דרישה לביצוע מספר משימות בו זמנית	.647			
6	דרישה לשימוש במדיה שאינה מתאימה לך במסגרת ביצוע התפקיד (למשל: דיווח מילולי, מיילים, הודעות טקסט, טלפון)	.622			
.14	העדר הצגה ברורה של סדרי עדיפויות בביצוע המשימות השונות	.614			
.4	שינויים תכופים בפעילויות סדר היום (למשל: מעברים בין פעילויות שונות, יציאה מחוץ למקום העבודה, פגישות)	.520			
.2	חוסר גמישות בשעות עבודתך (למשל: התייחסות לאיחורים, הפסקות)	.501			
.31	תאורה ו/או אור	.414			
.9	חוסר התאמה בין דרישות התפקיד ליכולותיך וכשוריך	.409			
.10	זמן קצר מדי לתכנון ולביצוע משימות	.413			
.18	העדר יוזמה של האחראי/ת לקשר בין-אישי אתך	.853			

מס פריט בשאלון המקורי	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידך?	1 ביצוע התפקיד	2 אינטראקציה בין אישית- עם אחראי	3 אינטראקציה בין אישית- עם עמיתים	4 סביבה פיזית חושית
.20	חוסר בתקשורת פתוחה ובתחושה שאפשר לפנות לאחראי/ת עם בעיה, דרישה ו/או הצעה		.744		
.19	העדר הכרה של האחראי/ת במאפייניך הייחודים ובתרומתך לעבודה		.743		
.22	מחסור בליווי של אדם (מעסיק ועמיתים) המהווה דמות מתוכת בינך לבין האחרים (למשל: לשם פתרון בעיות, קונפליקטים והבנת מצבים חברתיים)		.694		
.17	העדר חיזוק חיובי מצד האחראי/ת שלך (למשל: ביקורת בונה ולא משוב פוגעני)		.653		
.16	העדר משוב אישי ברור ועקבי מצד האחראי/ת		.643		
.23	תקשורת לא בהירה ולא חד משמעית של עמיתים (למשל: הומור, ציניות)			.763	
.25	העדר יוזמה של העמיתים לאינטראקציה חברתית אתך			.572	
.26	יחס לא מכבד מצד עמיתך לעבודה			.570	
.27	העדר הפרדה בין שיחות חולין אישיות לענייני העבודה			.521	
.3	פעילויות בשגרת יומיום שאינן קשורות לדרישות התפקיד (למשל: הפסקות, פגישות, "זמנים מתים")			.435	
.8	חוסר זמינות של אדם אחר לצורך הנחיות והוראות לביצוע משימות בתפקיד, הסברים חוזרים, ארגון ו/או פתרון בעיות			.422	
.34	חומרים בסביבת העבודה שיש לך אליהם רגישות יתר (למשל: אבק)				.334
.28	סביבה פיזית לא מסודרת				.715
.33	עמדת עבודה אישית לא מתאימה (למשל: מיקום החדר מיקום בחדר, אופן הישיבה ומשטח העבודה)				.686

4	3	2	1	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידיך?	מס פריט בשאלון המקורי
סביבה פיזית חושית	אינטראקציה בין אישית- עם עמיתים	אינטראקציה בין אישית- עם אחראי	ביצוע התפקיד		
.621				מגע פיזי עם אחרים וצפיפות	.29
.542				רעש	.30

RESEARCH ARTICLE

Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder

Michal Waisman-Nitzan*, Eynat Gal and Naomi Schreuer

Department of Occupational Therapy, Faculty of Social Welfare & Health Sciences, University of Haifa, Mount Carmel, Haifa, Israel

* Corresponding author: Email: michalwni@gmail.com

(Received 4 January 2018; revised 21 August 2018; accepted 27 August 2018)

Abstract

Employers who are open to the establishment of a neuro-diverse workforce, including adults with autism spectrum disorder (ASD), often encounter challenges resulting from both personal characteristics and environmental barriers. Employees with ASD demonstrate evident abilities and a high motivation to work, yet their employment rate remains low. This qualitative phenomenological study explored the perspectives of 11 employers of individuals with ASD from the open labour market. Three themes emerged: employers' perception of employees with ASD; their motivation to employ an employee with ASD; and accessibility of the work environment: reasonable adjustments. The findings support the importance of factors in the work environment that serve to either inhibit or facilitate the inclusion of people with ASD in the open labour market as much as their personal characteristics. The results relate to workplace accessibility within the context of the organization's management and justice climate.

Keywords: autism spectrum disorder; working environment; accessibility; accommodations