

קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה בשוק החופשי: סקירת ספרות והערכת תוכנית ניסיונית בבית אקשטיין¹ דורי ריבקין² ויואב לפ²

בעשורים האחרונים גוברת ההכרה בחשיבות התעסוקה בחייהם של אנשים עם מוגבלות, ובהם אנשים על פני הרצף האוטיסטי המוגדרים בתפקוד גבוה. הספרות המחקרית מבהירה שניתן לתמוך באנשים אלה, לסייע להם להתגבר על חסמים המקשים על קליטתם בעבודה ולסייע להם להתמיד בה.

מאמר זה סוקר את הידע שנצבר בעולם בנושא זה ומתווה כיווני פעולה אפשריים. עוד הוא מביא את עיקרי הממצאים הנוגעים ליישומה ולהשפעותיה של תוכנית ניסיונית שהופעלה בישראל ואת הלקחים המרכזיים ממנה.

1 המאמר מבוסס על דוח המחקר, **קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם ותסמונת אספרגר: דוח מסכם להערכת התוכנית הניסיונית בבית אקשטיין** (גיראר-בשיר, ריבקיין ולף, 2014). המחקר הוזמן ומומן בידי השירות לטיפול באוכלוסייה עם אוטיזם ו-PDD במשרד הרווחה והשירותים החברתיים.

2 המרכז לחקר מוגבלויות, מכון מאירס-גיוינט-ברוקדייל, ירושלים.

יש לקוות שהידע המובא כאן יסייע לקידום העסקתם של אנשים המצויים ברצף האוטיסטי בשוק החופשי, הן מבחינת שיעור המועסקים והתמדתם בעבודה והן בסיוע להשתלבותם בתעסוקה משמעותית, שתאפשר להם למצות את יכולותיהם ואת שאיפותיהם ולתרום תרומה של ממש למקום העבודה שלהם.

מלות מפתח: אוטיזם, תפקוד גבוה, תעסוקה, תוכנית ניסיונית

רקע

בעשורים האחרונים גוברת ההכרה בחשיבות התעסוקה בחייהם של אנשים עם מוגבלות, ובהם אנשים ברצף האוטיסטי. לנוכח מגמה זו, חשוב לבחון את הניסיון שנצבר ברחבי העולם בכל הנוגע לשילובם בתעסוקה של אנשים ברצף האוטיסטי. מאמר זה נפתח בסקירת מאפייני האוכלוסייה הרלוונטית, כשהדגש על תחום התעסוקה, והניסיון שנצבר בתחום זה ברחבי העולם. בהמשך מוצגים הממצאים העיקריים ממחקר הערכה של תוכנית ניסיונית לשילוב אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה, שנערך בישראל. את התוכנית יזם השירות לטיפול באוכלוסייה עם אוטיזם ו-PDD³ במשרד הרווחה והשירותים החברתיים, ומטרתה לסייע לאנשים עם תסמונת אספרגר ואוטיזם בתפקוד גבוה להשתלב בעבודה בשוק החופשי.⁴ התוכנית החלה לפעול ב-2007, באמצעות בית אקשטיין בתל אביב ובהמשך גם בחיפה ובירושלים, והיא ממשיכה לפעול גם כעת במתכונת שונה.

3 PDD (Pervasive Developmental Disorder) – מונח כללי להפרעות ברצף האוטיסטי; מקביל לאבחנה המקובלת כיום יותר, Autism Spectrum Disorders – ASD.

4 בעת הערכת התוכנית היה נפוץ המונח תסמונת אספרגר. בעקבות שינויים בהגדרת הרצף האוטיסטי, הוא הוצא מרשימת האבחנות הרשמיות (DSM-5). ואולם מכיוון שבעת הערכת התוכנית הוגדר באמצעותו חלק גדול מאוכלוסייתה, ומכיוון שהוא מופיע פעמים רבות בספרות הרלוונטית, הוא ישמש מעת לעת במאמר זה במקביל למונח "אוטיזם בתפקוד גבוה". ראו הסבר נוסף על כך להלן, בגוף המאמר.

הרצף האוטיסטי ומאפייניו

המונח אוטיזם, בהוראתו הרחבה, מתייחס, לא ללקות אחת, אלא לרצף (או ספקטרום) של אבחנות עם מאפיינים משותפים (Autism Spectrum Disorders, ASD) או PDD), והראשון בהם הוא הפרעות נרחבות ביכולת לרקום יחסי גומלין חברתיים ובמיומנויות תקשורת. כשפעלה התוכנית המתוארת בהמשך במתכונת שאליה התייחס מחקר ההערכה, נהוג היה למנות בין הפרעות והמצבים השונים ברצף האוטיסטי את אלה: הפרעה האוטיסטית (מכונה גם **אוטיזם קלאסי** או **תסמונת קנר**); **תסמונת אספרגר** (Asperger Syndrome); **תסמונת רט** (Rett Syndrome); **הפרעה אינטגרטיבית של הילדות** (CDD); **הפרעה התפתחותית נרחבת לא-משויכת** (PDD-NOS). הפרעות אלה נסמכו על ההגדרות שהופיעו במהדורת ספר האבחנות הפסיכיאטריות שהיתה אז בשימוש (DSM-IV-TR, 2000).⁵ עם זאת המהדורה המעודכנת של ספר האבחנות (DSM-5, 2014), שונתה מאוד הגדרת הרצף האוטיסטי. בין היתר הוצאו משימוש המונחים תסמונת אספרגר ו-PDD-NOS. ואולם מכיוון שמונחים אלה שימשו, כשהחלה התוכנית לפעול וכשפורסמו רוב המקורות שיוזכרו להלן, הם ישמשו גם במאמר זה.

חריגותם של אנשים ברצף האוטיסטי – בהקשר של התפקוד החברתי – עשויה להתבטא, בין היתר, בחסכים כבדי משקל ומתמשכים ביכולת לרקום יחסים חברתיים הדדיים, לשמר ולהבין אותם וביכולת להתנהל בהתאם לדפוסים המקובלים של תקשורת חברתית ורגשית. רבים מהם מתקשים, בין היתר, להבין את חשיבות קשר העין והבעות הפנים כחלק מיחסי גומלין חברתיים ולפתח יחסי חברות שיש בהם תקשורת רגשית הדדית. לעתים נלווה לכך קושי גם בתקשורת מילולית. כן בולטות אצל אנשים אלה נטייה לתחומי התעניינות מצומצמים או היצמדות נוקשה לטקסים, לאופני התנהגות ולהרגלים קבועים. אבחנה ברצף האוטיסטי נקבעת על פי הקשיים בשני התחומים גם יחד, החברתי-התקשורתי וההתנהגותי, ובלבד שהתסמינים הופיעו

5 בהמשך מאמר זה ישמש המונח אוטיזם, ברוב המקרים, בהוראתו הרחבה, כדי לתאר אנשים ברצף האוטיסטי כולו, בלי להבחין בהגדרה המדויקת של מצבם.

כבר בילדות המוקדמת (גם אם החמירו מאוחר יותר), שהם מחבלים בתפקוד היומיומי של האדם מבחינת יחסיו החברתיים, התקשורת שלו עם הסביבה, התעסוקה ותחומי חיים חשובים אחרים ושלא ניתן להסביר את הקושי טוב יותר על ידי מוגבלות שכלית התפתחותית (אף שמוגבלות שכלית והפרעה ברצף האוטיסטי מופיעות לא פעם בכפיפה אחת; ראו להלן) (DSM-5, 2014, עמ' 50-59).

במאמר זה נתמקד בעיקר באנשים ברצף האוטיסטי עם רמת אינטליגנציה תקינה, שהתאימו ברובם לאבחנה של תסמונת אספרגר (עד שזו בוטלה ב-2014), משום שלמענם פותחה התוכנית הניסיונית לשילוב בתעסוקה בשוק החופשי, הנסקרת להלן (להבדיל ממסגרות תעסוקה מוגנות, המיועדות לאנשים עם מוגבלות בלבד).

עד 2014 הוחלה האבחנה של תסמונת אספרגר על אנשים עם המאפיינים הכלליים של הרצף האוטיסטי, שתוארו לעיל, אך ללא העיכובים ההתפתחותיים בתחומים האלה: רכישת השפה המדוברת; התפתחות קוגניטיבית; רכישת כישורים של עזרה עצמית והתנהגות מסתגלת (מלבד בהקשר של יחסי גומלין חברתיים); סקרנות כלפי הסביבה בגיל הילדות (DSM-IV-TR, 2000, p. 80). היכולת הקוגניטיבית והלשונית התקינה, ולעתים אף הגבוהה במיוחד, של אנשים שאובחנה אצלם תסמונת אספרגר גורמת להם לעתים לתסכול רב, מכיוון שהם מודעים למצוקתם ולאיכות חייהם הנמוכה בהשוואה לאוכלוסייה הכללית (Toth & King, 2008).⁶

מלבד המאפיינים הכלליים ניתן לראות אצל רבים מהאנשים ברצף האוטיסטי את המאפיינים האלה: (1) רגישות מוגברת לגירויים סביבתיים; רבים מהם נוטים לחוש אי נוחות רבה עקב רעשים, ריחות, גירויים חזותיים (כגון תאורה מהבהבת), טמפרטורה לא נוחה, מרקמים וסוגי מגע מסוימים, ולגלות העדפה חזקה מאוד לגירויים אחרים, לעתים עד כדי תלות בהם (Hendrickx, 2009; Smith, Belcher, &)

6 אבחון PDD-NOS, שגם הוא רלוונטי לחלק מן האוכלוסייה שמחקר זה עוסק בה, ניתן עד לאחרונה, כאשר נמצאה לקות בולטת הנמצאת ברצף האוטיסטי, שאינה תואמת לגמרי אבחנה מוגדרת אחרת (DSM-IV-TR, 2000, p. 84). ספר האבחנות הפסיכיאטריות החדש, DSM-5, שיצא לאור בשנת 2014, ביטל כאמור את האבחנות הרשמיות האלה (אספרגר ו-PDD-NOS), וקבע שיש לאבחן אנשים אלה כאנשים ברצף האוטיסטי, בצירוף פירוט בדבר רמת תפקודם.

(Juhrs, 1995). (2) קושי להתמודד עם שינויים בלתי צפויים. (3) יכולות גבוהות במיוחד בתחום החזותי-התנועתי (בהשוואה ליכולותיהם בתחומים אחרים).

לצד הלקות ביכולות חברתיות ותקשורתיות והקושי להתמודד עם שינויים וגירויים שונים, יש עדויות רבות לכך שאנשים ברצף האוטיסטי מגלים יכולת גבוהה לראות את הפרטים הקטנים, לעתים גבוהה מזו של אנשים שאינם ברצף, בד בבד עם הקושי לראות תמונה רחבה (Happé & Frith, 2006). אצל מעטים מהם ניכרים גם כישורי savant, כישורים קוגניטיביים גבוהים במיוחד, בהשוואה לרמת האינטליגנציה הכללית שלהם, בתחום צר ומוגדר, על פי רוב לא מילולי (למשל יכולת יוצאת דופן לחשב בעל פה חישובים מסובכים, לזכור תאריכים, לנגן או לצייר) (Smith et al., 1995).

אוטיזם בתפקוד גבוה (high functioning autism) הוא מונח (ולא אבחנה) המתאר אנשים ברצף שהתפקוד הקוגניטיבי שלהם תקין – בין השאר כישורי החשיבה והשפה שלהם – ומנת המשכל שלהם היא 70 ומעלה. בדרך כלל אנשים בקבוצה זו משתמשים בשפה לצורך תקשורת, עצמאים בפעולות היומיום ומתנהגים בהתאם למקובל. בעיות התנהגות מתעוררות אצלם רק במצבים מסוימים ומיוחדים. כבר בעבר צוין שאין ההבחנה בין אוטיזם בתפקוד גבוה לתסמונת אספרגר חד-משמעית (אלו"ט – אגודה לאומית לילדים אוטיסטים).

שכיחות הרצף האוטיסטי

יש הבדלים גדולים בין הערכות שונות הנוגעות לשכיחות האוטיזם. הם נובעים, בין היתר, מההגדרות ומשיטות ההערכה השונות שהחוקרים משתמשים בהן. כך, לדוגמה, מצא מחקר בבריטניה ששיעור הילדים עם אוטיזם באזור מסוים נע בין 0.25% ל-1.2%, בהתאם לחומרת ההגדרה (Baird, Simonoff, Pickles, Chandler, 2006). פומבון (Fombonne, 2009) סקר 43 מחקרים חדשים מ-17 ארצות והסיק מהם, ששיעור הילדים הנמצאים ברצף האוטיסטי הוא 0.6%-0.7%, כלומר אחד מתוך כ-150. בחלק מהאזורים השיעור מגיע לכדי 1%

ומעלה. סקר של משרד הבריאות האמריקני ב-2008 מצא שאחד מכל 88 ילדים (בגיל שמונה) לוקה בהפרעה ברצף האוטיסטי (Baio, 2012). שכיחות הלקויות ברצף האוטיזם החלה לעלות בארצות הברית ובמדינות אחרות בשלהי שנות ה-80 של המאה ה-20 (Newsom & Hovanitz, 2006), ונתונים עדכניים מלמדים אותנו שילד אחד מכל 68 ילדים צעירים, ילידי ראשית המאה ה-21, מאובחן כיום ברצף האוטיסטי (CDC). לא ברור אם זוהי עלייה של ממש בשכיחות התופעה או עלייה הנובעת משינויים בהגדרות ומעלייה במודעות. פומבון סבור שאין היא משקפת גידול ממשי בתופעה, אלא התפתחות במודעות וברגישות (Fombonne, 2009). שכיחות הלקויות על רצף האוטיזם בקרב גברים גדולה מאשר בקרב נשים. מחקרים שונים מצאו יחסים מספריים הנעים בין 1:1.8 לבין 1:15.7, והיחס הממוצע הוא 1:4.3; כלומר: על כל אישה אחת שמאובחנת בספקטרום האוטיסטי מאובחנים 4.3 גברים (Newsom & Hovanitz, 2006). לפי הנתונים המעודכנים ביותר מארצות הברית, המתאייחסים לילדים צעירים, אחד מ-42 בנים ואחת מ-189 בנות מאובחנים ברצף האוטיסטי, יחס של 1:4.5 (CDC). נתונים מהשנים האחרונות בישראל מצביעים על יחס של 1:4 בקירוב, ברוב קבוצות הגיל (אבירי, 2014). בהתבסס על עשרה מחקרים, שהתייחסו מפורשות לתסמונת אספרגר, העריך פומבון (Fombonne, 2009) ששכיחותה היחסית של תסמונת זו באוכלוסייה היא כ-0.06%.

בישראל היו רשומים ב-2009 במשרד הרווחה והשירותים החברתיים כ-5,800 אנשים עם אוטיזם, מהם 41% בגילאי העבודה העיקריים (18-64). שיעור הגברים מכלל האנשים עם אוטיזם שהיו מוכרים אז למשרד עמד על 76% (פלדמן וכהן מורנו, 2012). ב-2013 היו רשומים במשרד 9,133 אנשים עם אוטיזם מכל קבוצות הגיל, רובם (77%) ילדים, נוער וצעירים עד גיל 24 (אבירי, 2014). ברור שאין אוכלוסיית המוכרים לשירותי הרווחה כוללת את כל האנשים ברצף האוטיסטי. אינדיקציה אפשרית לכך היא השונות הרבה בשיעור האנשים עם אוטיזם המוכרים למחלקות הרווחה בקרב אוכלוסיות שונות. כך, לדוגמה, פחות מ-6% מכלל האנשים המוכרים עם אוטיזם הם

ערבים (שם), כשהאוכלוסייה הערבית מונה כ-20% מכלל תושבי המדינה.⁷ אי הלימה זו עשויה לנבוע מאבחון חסר בחברה הערבית או מהגדרת חלק מהערבים ברצף האוטיסטי כלוקים במצבי מוגבלות אחרים. שיעור נמוך של אנשים עם אוטיזם המוכרים במשרד הרווחה מצוי גם ביישובים מבוססים, כנראה משום שמשפחות רבות המתגוררות בהם אינן מבקשות סיוע כלכלי, ופונות למחלקת הרווחה, רק כשמתעורר הצורך בדיוור חוץ-ביתי. יש גידול מתמיד במספר האנשים המאובחנים כאוטיסטים בכלל, וגם באוכלוסיות שבהן אנשים עם אוטיזם כמעט לא היו מוכרים בעבר, אוכלוסיית העולים מאתיופיה למשל (מידע בעל פה מפי לילי אבירי, עד לאחרונה מנהלת היחידה לטיפול באדם עם אוטיזם במשרד הרווחה).

מוגבלויות נוספות אצל אנשים עם אוטיזם

רבים מהאנשים הנמצאים על רצף האוטיזם לוקים גם במוגבלויות אחרות (Berney, 2004). אבחנות שכיחות הן מוגבלות שכלית התפתחותית⁸ והפרעות קשב וריכוז. אצל מבוגרים ברצף האוטיסטי ניכרים גם שיעורים גבוהים של חרדה ושל יכולת פחותה להתמודד עם לחצי היומיום. ייתכן שהסיבה לכך היא מחסור במיומנויות חברתיות מספקות ובמערכות יחסים עם אחרים (Gillott & Standen, 2007). בקרב אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה בולטת שכיחות הדיכאון, שיעור של 41% (Toth & King, 2008). מלבד זאת מחצית ויותר מהמתבגרים עם תסמונת אספרגר חווים חרדה יומיומית,

7 שיעור הערבים המאובחנים נמצא במגמת עלייה, ככל הנראה בשל עלייה במודעות בקרב האוכלוסייה הערבית או שיפור תהליכי האבחון. לשם השוואה, בשנת 2009 היו רק כ-3% מן המאובחנים ברצף האוטיסטי ערבים (פלדמן וכהן מורנו, 2012).

8 לפי חלק מן החוקרים, לרוב האנשים ברצף האוטיסטי יש גם מוגבלות שכלית-התפתחותית ברמה זו או אחרת (70%-80% מהמאובחנים עם אוטיזם לפי Smith, Belcher, & Juhrs, 1995). חוקרים אחרים נוקבים כיום במספרים אחרים, לעתים נמוכים בהרבה. מקצתם קושרים את השינוי בהיקף החפיפה בין שתי הקטגוריות של המוגבלות עם השינויים מרחיקי הלכת בהיקפי האבחון של הפרעות ברצף האוטיסטי. כאשר עוד ועוד ילדים עם יכולות אינטלקטואליות בתחום הנורמה מאובחנים כיום כמשתייכים לרצף זה, אך טבעי שרבים יותר מקרב כלל המאובחנים ברצף לא יימצאו כלוקים גם במוגבלות שכלית (ראו לדוגמה: Matson & Shoemaker, 2009). כך או כך, מאמר זה מתמקד באנשים ברצף האוטיסטי, שרמת האינטליגנציה שלהם תקינה, כלומר אין להם מוגבלות שכלית הנלווית לאוטיזם.

ובכלל זה חרדה חברתית (Hendrickx, 2009). אצל אנשים עם תסמונת אספרגר שכיחים גם מצבי מוגבלות אחרים, כגון דיסלקציה, אפילפסיה, דיספרקציה, הפרעות קשב וריכוז ובעיות נפשיות נלוות (שם).

תעסוקה בקרב אנשים עם תסמונת אספרגר ועם אוטיזם בתפקוד גבוה

היקפי התעסוקה

עד לפני שנים מעטות לא זכו בדרך כלל אנשים עם אוטיזם ברחבי העולם לקבל שירותי חינוך, דיור ותעסוקה המתאימים לצורכיהם, ורבים מהם הושמו לפרקי זמן ממושכים במסגרות מוסדיות. גם כאשר זכו למסגרות חינוך מתאימות, לא נעשה מאמץ לשלבם, בתום לימודיהם, במסגרות הכשרה מקצועית המיועדות לאנשים עם מוגבלות ובמקומות עבודה בשוק החופשי. זאת ועוד, אף שהוכח שאנשים עם אוטיזם במספר לא מבוטל מסוגלים להשתלב בהצלחה בשוק העבודה ולתרום מכישוריהם ומיכולותיהם כעובדים מועילים, לא נעשו ניסיונות מספקים להכליל אותם במסגרות לתעסוקה נתמכת, המיועדות לאנשים עם מוגבלויות אחרות (כגון מוגבלות שכלית התפתחותית) (Smith, Belcher, & Juhrs, 1995).

המחקר על אנשים עם אוטיזם מראה שרובם מעוניינים לעבוד, אך רק מעטים מהם משתלבים בשוק העבודה. בין החסמים שהם עצמם מציינים נמנים קושי להתמודד עם ההיבטים החברתיים של העבודה, חוסר ביטחון באשר לסוגי התפקידים שיוכלו למלא, העדר תמיכה בתחום התעסוקה ותפיסות שליליות מצד מעסיקים (Hendrickx, 2009).

חלק מהאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה מצליחים להשתלב בשוק העבודה ללא סיוע מיוחד, אבל רבים אינם מסוגלים לעשות זאת ללא סיוע. הוולין (Howlin, 2004) מציינת ששיעור האבטלה בקרב אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה עומד על 60%-70%, ככל הנראה משום שההכשרה המקצועית מוצעת בעיקר לאנשים עם אוטיזם בתפקוד

נמוך. מילר ועמיתיה טוענים שהשירותים לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה נדירים ושרבים מהם מתאימים לקריטריונים של תוכניות שיקום (Müller, Schuler, & Burton, & Yates, 2003).

רוב המשרות שתופסים אנשים בתפקוד גבוה נמצאו בעזרת קשרים משפחתיים. על פי רוב אלה תפקידים פחותי-מעמד הכרוכים בשכר נמוך, שאינו מאפשר לפתח עצמאות בתחומי חיים אחרים (Howlin, 2004). יתרה מזאת, מידת היציבות של אנשים אלה בעבודה נמוכה, רבים מהם עוברים תקופות אבטלה ממושכות, ולא אחת ניסיונם בעבודה לא עלה יפה. בשל מיעוט מחקרים ונתונים על מבוגרים עם אוטיזם בתפקוד גבוה, קשה לנבא איך יתפקדו וישתלבו בקהילה ובתעסוקה (Howlin et al., 2004). רבים מהם מועסקים בתפקידים הדורשים כישורים או השכלה נמוכים מאלה שלהם, ותקופות של אבטלה ותת-תעסוקה חוסמות את סיכוייהם לקידום מקצועי (Müller et al., 2003).

תמונה דומה נמצאה גם באשר לאנשים שאובחנה אצלם תסמונת אספרגר. למרות כישוריהם הקוגניטיביים התקינים ולמרות יכולתם להתמחות בתחומים מקצועיים מגוונים, רק מעטים מהם מועסקים בשוק החופשי. גם אלה מהם שרכשו הכשרה מקצועית פורמלית סובלים בדרך כלל ממעמד תעסוקתי נמוך, משום שמעסיקים רבים חוששים להעסיק עובדים עם מוגבלות זו. לעתים קרובות העסקתם מסתיימת טרם זמנה, ואז הם חשים חסרי ערך ושוקעים בדיכאון, ביחוד משום שהם מודעים למצבם יותר מאשר אנשים ברצף שיכולת התפקוד שלהם נמוכה יותר (Nesbitt, 2000). בבדיקות שנערכו בבריטניה עלה שרק 15%-20% מהאנשים שאובחנה אצלם תסמונת אספרגר עובדים, אך יש לשער שאין הנתונים מדויקים, שכן ידוע שרבים מהאנשים עם תסמונת זו אינם מאובחנים כלל (Hendrickx, 2009).

חסמים להשתלבות מוצלחת בתעסוקה

אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה או עם תסמונת אספרגר מדווחים על קשיים במציאת עבודה. במחקרים הספורים שנערכו בנושא נמצא בין היתר שהקושי גדול

דווקא אצל אנשים עם אוטיזם שרכשו השכלה גבוהה: רבים מהם מתקשים למצוא עבודה מתאימה לכישוריהם ולמיומנויותיהם (Barnhill, 2007; Berney, 2004; Hurlbutt & Chalmers, 2002, 2004). הם עצמם מעידים שהקושי שלהם לנהל שיחה ולהתראיין פוגע בסיכויי קבלתם לעבודה (Barnhill, 2007; Berney, 2004; Hendrickx, 2009; Müller et al., 2003). אם הצליחו להתקבל, הם נתקלים במשוכה הבאה שמקשה על סיכוייהם לשמור על מקומם לאורך זמן: קשיי תקשורת, העדר מיומנויות חברתיות, לקויות וקושי להבין רמזים ומחוות לא מילוליות (Hendrickx, 2009; Hurlbutt & Chalmers, 2002, 2004). חסמים אלה עשויים להתבטא בקושי להסתדר עם עמיתיהם, כמו גם בהבנה לקויה של משוב והנחיות של המנהלים. אי ההבנה במישור החברתי והמאמץ לפענח את החוקים החברתיים בלי להביך את עצמם גם הם גורמי לחץ המעלים את רמת החרדה שלהם (Hurlbutt & Chalmers, 2004). מילר ועמיתיה מצאו שקשיי התקשורת מובילים להערכה נמוכה של העובדים ואף לפיטוריהם, במקרים רבים בטענה ש"הם שאלו יותר מדי שאלות". רבים מהעובדים ברצף האוטיסטי הסבירו את כישלונם בתעסוקה באי התאמתם לתפקיד שנתבקשו למלא או בקוצר הרוח של עמיתיהם לעבודה כלפי שונותם (Müller et al., 2003).

בה בעת, לעתים אחד החסמים כבדי המשקל לתעסוקה מוצלחת ומותאמת ליכולות האינטלקטואליות של אנשים ברצף האוטיסטי עשוי להיות דווקא היעדרה של השכלה גבוהה, שלעתים אינה נגישה דיה לאנשים עם אוטיזם, משום שאין מוסדות הלימוד מותאמים לצורכיהם. בניסיון להתגבר על חסם זה, נפתחה לאחרונה בישראל מכללה מיוחדת, מכללת be של בית אקשטיין, המציעה בין היתר מסלול מיוחד לאנשים ברצף האוטיסטי. מסלול זה נועד לאפשר להם לרכוש תואר ראשון על בסיס תוכנית הלימודים של האוניברסיטה הפתוחה (בית אקשטיין – מכללת be).

בעיות רבות נובעות גם מהקושי של העובדים להתמודד עם שינויים בלתי צפויים בשגרת עבודתם ומרגישות מוגברת לגירויים חושיים, כגון רעש ותאורה מהבהבת (Barnhill, 2007; Hendrickx, 2009; Howlin, 2004; Hurlbutt & Chalmers, 2002, 2004). ההסתגלות לשגרת עבודה חדשה ולימוד משימות חדשות אורכים אצל אנשים עם לקויות ברצף האוטיסטי זמן רב יותר מאשר אצל אנשים אחרים, וחלק

מהמשתתפים במחקר של מילר ועמיתיה פוטרו, משום שלטעמם של המעסיקים לא למדו את העבודה מהר מספיק (Müller et al., 2003).

בישראל, צעירים המאובחנים ברצף האוטיסטי פטורים משירות צבאי, וגם זה עלול בהמשך להפוך חסם להשתלבות בתעסוקה. התוכנית **רואים רחוק**, שתואר בהמשך, פועלת לשילוב צעירים אלה בצה"ל. השתלבותם במסגרת הצבאית מאפשרת להם לרכוש ניסיון תעסוקתי ומשמשת לא פעם "אישור כניסה" חברתי למסגרות תעסוקה בהמשך.

צורך בתמיכה

הנדריקס מצאה שרבים מבני ה-50 ומעלה, שיש להם תסמונת אספרגר, פיתחו בצעירותם קריירות מוצלחות, ללא תמיכה או בתמיכה מועטה בלבד, ואילו צעירים כיום, עם אותה תסמונת, מתקשים יותר להשתלב בעולם התעסוקה, אף שזכו לאבחון בגיל צעיר וקיבלו תמיכה רבה יותר. הנדריקס מסבירה זאת בשינויים המהותיים המתחוללים בעשורים האחרונים בשוק העבודה: דרישה לגמישות רבה יותר וליכולת הסתגלות לשינויים ודגש רב יותר על עבודת צוות. אלה דורשים מעובדים כישורים שונים מאלה שנדרשו לפני שניים-שלושה עשורים, ונראה שיש בכך כדי להקשות עוד יותר על הצעירים של היום עם תסמונת אספרגר/אוטיזם בתפקוד גבוה להצליח בעבודה (Hendrickx, 2009). על כן הולך וגובר הצורך לתמוך בהם, כדי שיתקבלו לעבודה וישתלבו בה בהצלחה. להלן נתאר את סוגי התמיכה הנדרשים, כמו גם דגשים חשובים אחרים באשר להתאמה של תחום התעסוקה ושל סביבת העבודה לאדם.

בחירת עבודה מתאימה

על-פי הספרות המקצועית בתחום חשוב לבחון טרם הגשת מועמדות, אם התפקיד מתאים למועמד מבחינת תחומי העניין, מבחינת האפשרות ליצור עבורו סביבת עבודה שלא תציב לפניו קשיים רבים מדי ומבחינת כישוריו ויכולותיו. כישורים אלה כוללים כישורי עבודה בסיסיים, כישורי תקשורת וכישורים חברתיים, יכולת להגיב להוראות מילוליות, מיומנויות עבודה ספציפיות וסגנון למידה (Hendrickx, 2009; Smith et al.).

1995). בהתייחסה ספציפית לאנשים עם תסמונת אספרגר, הנדריקס מציגה גורמי מפתח להעסקה מוצלחת, כפי שעלו בראיונות הרבים שערכה עם מועסקים עם התסמונת, ואלה אחדים מהם:

- מידה נכבדה של אוטונומיה בעבודה (עבודה לבד, כפי שהציעו רבים ממרואייניה, או מידה מוגבלת של מגע עם אנשים אחרים) וקבלת החלטות עצמאית;
- תפקיד ותחומי אחריות מוגדרים היטב (ללא עמימות);
- מיעוט יחסי של גירויים סביבתיים;
- תפקיד המצריך אתגר אינטלקטואלי והמספק עניין אישי.

הנדריקס מדגישה שחשוב מאוד לפתח אצל המועסקים מודעות עצמית, שהיא בסיס להצלחה בעבודה ובחיים בכלל, ולזהות את גורמי המוטיבציה לעבודתם. גורמים אלה, כפי שעלה בראיונות שערכה, עשויים להיות שונים מאשר אצל עובדים אחרים: על פי רוב אין המוטיבציה שלהם להשיג כסף ורכוש או מעמד חברתי, אלא, למשל, ליהנות, להימנע משעמום ולהביא תועלת.

רבים מהמועסקים בהצלחה תיארו להנדריקס תפקידים שבהם חלק גדול מהעבודה נעשה לבד או כאלה שכרוכים בדייקנות, בשיטתיות, בפתרון בעיות או בהתעמקות בתחום ידע צר. בתחומים אלה, כך נראה, יש לאנשים עם תסמונת אספרגר או עם תסמונות אחרות ברצף האוטיסטי יתרון בולט (Hendrickx, 2009).

תמיכה בשלב הקבלה לעבודה

כדי לעזור לאנשים ברצף האוטיסטי להיקלט בשוק החופשי, מילר ועמיתיה (Müller et al., 2003) מציעים לספק להם שירותי הכשרה וסיוע בתהליך הגשת המועמדות לעבודה: כתיבת קורות חיים, מילוי טופס המועמדות, יצירת קשר עם המעסיקים והתנהלות בריאיון העבודה. מלבד זאת, לדברי הנדריקס והוולין, חשוב לסייע

למועמדים בטיפוח הופעתם החיצונית ובהגעה לריאיון בזמן שנקבע. הכנה לראיונות עבודה ותרגילים מקדימים לשיפור מיומנויות חברתיות עשויים לעזור למועמדים לשפר מאוד את התקשורת בשיחות טלפון ובראיונות עבודה, להתאים את עצמם למצב של שיחה מלאכותית ולחדד את תגובותיהם לרמזים ולתקשורת לא מילולית (Hendrickx, 2009; Howlin, 2004). הוולין מוסיפה שנדרש סיוע בהחלטה איך ומתי יספר המועמד למעסיק הפוטנציאלי שיש לו תסמונת אספרגר (Howlin, 2004). הנדריקס ממליצה לחשוף את דבר התסמונת כבר בשלב המועמדות לעבודה או בריאיון העבודה, ואם מעדיפים להימנע בשלב זה, לפחות להתייחס במפורש לקשיי תקשורת, כגון יצירת קשר עין, כדי שהמעסיקים לא יפרשו לא נכון התנהגות כלשהי (למשל כאי אמירת אמת) (Hendrickx, 2009).

כשהמועמד, בסיוע מלווה תעסוקתי, מבהיר מראש את מצב הדברים, ניתן להתאים לו את ריאיון העבודה, למשל על ידי הקצאת זמן רב יותר למענה על שאלות, הצגת שאלות ברורה יותר והימנעות משאלות מכשילות. עוד התאמות אפשריות הן העברת השאלות מראש למועמד ומתן הזדמנות להציג את עצמו באופן מסודר ואף להסתייע באדם נוסף בריאיון. על המועמד להיות מוכן לענות על שאלות כגון מדוע למד במסגרת חינוך מיוחד ומדוע יש פערים בתקופות תעסוקה קודמות שלו. אם מעסיקים יידעו מראש על קשייו, אולי יסכימו לשקול גם שימוש בחלופות לריאיון עבודה המצריכות פחות מיומנויות תקשורת, אם אין אלה חיוניות לתפקיד עצמו. לצד הדגשת ההתאמות הנדרשות בשלב ריאיון העבודה, מומלץ להציג למעסיק הפוטנציאלי את היתרונות שבהעסקת אדם עם קשיים ברצף האוטטיסטי: אדם כזה יעדיף לא אחת עבודה רוטינית, ימעיט להיעדר ולצאת להפסקות שלא לצורך ויהיה בדרך כלל אמין, דייקן ומדקדק בפרטים. בהעדר ניסיון תעסוקתי מספק וכדי לסייע בצבירתו וברכישת ביטחון עצמי, הוולין והנדריקס מציעות לאנשים עם תסמונת אספרגר להשתלב תחילה כמתנדבים בארגונים שונים בתחומים המעניינים אותם (Hendrickx, 2009; Howlin, 2004).

קידום ההשתלבות במקום העבודה

אף שאנשים ברצף האוטיסטי עשויים להיות עובדים מועילים ולתרום רבות מכישוריהם ומיכולותיהם, השתלבותם בעבודה מחייבת תכנון מורכב יותר בהשוואה לעמיתיהם שאינם ברצף זה: נדרשות הערכה מקדימה של התמיכה שיזדקקו לה וחשיבה על הדרכים להטמעת תמיכה זו במקום העבודה. רוב העובדים מהרצף האוטיסטי זקוקים לסיוע של מלווה תעסוקתי שיעזור להם בלימוד כישורי עבודה ובהתגברות על פערי תקשורת, לצורך השתלבותם במקום העבודה. מלווה כזה מסייע גם בטיפול בבעיות התנהגות, אם אלה מתעוררות, ונוקט אסטרטגיות הדרכה מותאמות. מלבד זאת ניתן להיעזר ב"תמיכות טבעיות" של עמיתים לעבודה (Smith et al., 1995). יש להמשיך בהערכת הצרכים והתמיכות גם לאחר הכניסה לעבודה, כדי לסייע במניעת בעיות ובטיפול בהן בטרם יגרמו להפסקת ההעסקה (שם).

הנדריקס ממליצה לאנשים עם תסמונת אספרגר, שלא חשפו את דבר מוגבלותם טרם הקבלה לעבודה, לעשות זאת לאחר מכן, משום שעצם הסתרתה עלולה להעיק עליהם מאוד ובכך לעורר קשיים מרובים ואף למנוע מהם התאמות אפשריות שהיו יכולות לשפר את סיכויי ההצלחה בתפקידם (Hendrickx, 2009).

מקום עבודה מתאים לעובד עם לקות ברצף האוטיזם מוגדר כמקום המנצל את כוחותיו, משתמש בתמיכות ומסוגל לזהות ולפתור בעיות בשלב מוקדם, לתועלת כל הצדדים (Berney, 2004). מומלץ למעסיקים ולגורמים המסייעים לעובד החדש להיעזר במספר המלצות שלוקטו ממקורות אחדים (Barnhill, 2007; Hagner & Cooney, 2005; Hendrickx, 2009; Howlin, 2004; Hurlbutt & Chalmers, 2002, 2004; Müller et al., 2003):

- **עניין והבנת ההקשר** – אנשים ברצף האוטיסטי (ואנשים עם תסמונת אספרגר במיוחד) עשויים להתקשות במיוחד לבצע עבודה שהוטלה עליהם באופן שרירותי, שלא ברור להם ההקשר המלא שבו היא נעשית ושאינן הם מוצאים בה עניין. על כן חיוני לזהות את גורמי המוטיבציה העיקריים של העובד ולחזקם (Hendrickx, 2009).

- **הזכות לכבוד ולסודיות** – יש לדון עם העובד אם לספר לעמיתים על הלקות, ואם כן, איך (Howlin, 2004).
- **הבהרת חוקי ההתנהגות וכללי הופעה חיצונית** – חלק מהעובדים עם תסמונת אספרגר יזדקקו לעצות בנוגע להופעתם ולהיגיינה האישית שלהם (שם).
- **תמיכה ולייווי מקצועיים** – נחוצים מאוד, במיוחד בתחילת ההעסקה. חשוב שיהיו מותאמים ספציפית לאנשים עם לקות ברצף האוטיסטי ושיספקו אותם אנשים המתמחים בכך. מילר ועמיתיה מציינים שתמיכה מקצועית של יועצים שאינם מומחים באוטיזם לא צלחה (Müller et al., 2003). הוולין מציינת שתמיכה של גורם חיצוני מסייעת להתמיד בעבודה ולהתמודד עם בעיות וקשיים שמתעוררים עם הזמן, למשל הצורך בהכנת העובד לשינויים צפויים, כמו כניסת מנהל חדש (Howlin, 2004).
- **משך התמיכה** – על התמיכה להתחיל כבר בשלב חיפוש העבודה ולהימשך כליווי במקום העבודה עצמו. על התומך לסייע בקידום הקשרים החברתיים ולשמש מתווך ו"מתורגמן" בין העובד לממונה עליו ולעמיתים לעבודה, כדי לצמצם אי הבנות (Müller et al., 2003).
- **חונך קבוע במקום העבודה** – החונך יכול להיות עמית ותיק במקום העבודה או איש מקצוע חיצוני (Barnhill, 2007; Hurlbutt & Chalmers, 2002, 2004). לפי ברנהיל (שם) לא די בנוכחות או בזמינות של החונך-המלווה; נדרש תכנון מסודר של הליווי, כדי לאתר בעיות ולטפל בהן בטרם יידרדר המצב.
- **תמיכת עמיתים** – ניתן להיעזר בעמיתים לעבודה, שהם עצמם מצויים בתפקוד גבוה ברצף האוטיסטי ויש להם ניסיון תעסוקתי מבוסס, כדי לספק לעובד החדש חלק מהתמיכה ומהליווי (Hendrickx, 2009; Müller et al., 2003).
- **קביעת דרכי העבודה** – בשל הקושי של אנשים ברצף האוטיסטי להתמודד עם שינויים, חשוב לבסס היטב את דרכי העבודה כבר בתחילת הדרך וללמד אותם להעלות שאלות, כשמתעוררים קשיים (Howlin, 2004).

- **משוב והערכה** – יש צורך במשוב ברור ובהערכה של עבודת המועסק לפחות אחת לחודשיים (Howlin, 2004; Müller et al., 2003).
- **עזרת אנשי מקצוע** – ניתן להיוועץ באנשי מקצוע מומחים בלקויות ברצף האוטיזם, כגון עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ופסיכיאטרים (Howlin, 2004).
- **מודעות הסביבה לאוטיזם** – יש להקנות ליועצי השיקום התעסוקתי, למעסיקים ולעמיתים בעבודה מודעות לאוטיזם ולהשלכותיו (Müller et al., 2003).
- **ערנות להתנהגויות חריגות** – יש להיות ערים להתנהגות חריגה של העובד ולשאול אותו בנוגע אליה, במקום להעלות השערות בלתי מבוססות. יש להיות ערים גם לכך שעובדים ברצף האוטיסטי עשויים לחזור במחשבתם שוב ושוב על אותם מצבים וחילופי דברים, ובכלל זה על כאלה שנראים טריוויאליים לרוב האנשים (Hendrickx, 2009).
- **הנחיות ברורות לעבודה** – מומלץ לתת בכתב או באמצעות תמונות והדגמות (תקשורת בערוץ החזותי) הוראות הנוגעות לשלבי עבודה וללוחות זמנים. הוראות בעל פה עשויות לא להתאים לחלק מהאנשים ברצף האוטיסטי, במיוחד אם אין הן מפורשות מספיק או לחילופין ארוכות מדי, ולא נתמכות באמצעי המחשה. כמו כן נדרש תיווך בהסברת הכוונות של מנהלים וממונים, אם לא הוצגו באופן מותאם לצורכי העובד. חשוב במיוחד לוודא שהעובדים הבינו את ההנחיות, בשל הנטייה של חלקם לרצות ולא להודות מיוזמתם שלא הבינו (Hendrickx, 2009; Howlin, 2004; Müller et al., 2003). הנדריקס מוסיפה שהוראות שהותאמו לאנשים עם תסמונת אספרגר מסייעות מאוד גם לקשר בין הממונים לבין עובדים אחרים.
- **סביבת עבודה מופחתת גירויים** – יש לספק לעובד, במידת האפשר, סביבת עבודה שקטה ועם גירויים מועטים, בהתאם להעדפותיו. מומלץ לספק לו שולחן עבודה הפונה לקיר או אף חדר נפרד, ולא לניידו ממקום למקום. חשוב לאפשר לו לשמוע מוסיקה באוזניות, אם הוא מעוניין בכך, ולהיות ערים להתאמות אחרות

הנוגעות לגירויים החושיים (כגון תאורה נוחה לו יותר), שעשויות לעזור לו (Hendrickx, 2009).

- **התאמת שעות העבודה** – שעות עבודה המותאמות לצרכיו וליכולותיו של העובד (מספר השעות וכן זמני ההתחלה והסיום) מסייעות גם הן לרבים (שם).
- **שגרה** – יש להקפיד ככל האפשר על לוחות זמנים עקיבים ועל משימות עקיבות (Hagner & Cooney, 2005).
- **מודעות לחוזקות ולחולשות ולסגנון עבודה ייחודי** – אצל עובד עם לקות ברצף האוטיסטי חשוב במיוחד להיות מודעים לתחומי ההצטיינות שלו ולתחומים שבהם הוא זקוק לסיוע. חשוב להיות ערים גם לאפשרות שאף שסגנון העבודה של עובד זה יכול להיות שונה, הוא עשוי להציע רעיונות טובים וגישה ייחודית לפתרון בעיות (Hendrickx, 2009).

הנדריקס חקרה את השתלבותם של אנשים עם תסמונת אספרגר בשוק התעסוקה מנקודת מבטם, והסיקה שעל פי רוב הם זקוקים להתאמות מעטות למדי, כדי להשתלב בהצלחה בתעסוקה. במלים אחרות: באמצעות מודעות לצורך בהתאמות פשוטות ומימושן ניתן לסייע להם לתרום מיכולותיהם ומכישוריהם הייחודיים, וכך ייצאו נשכרים כל המעורבים בעניין. היא מפרטת גם שורה של המלצות למועמדים לעבודה ולמועסקים עם תסמונת אספרגר, ובהן כאלה שמטרתן לסייע להעלות את מודעותם להעדפות ולתחומי העניין שלהם, לקודים חברתיים, לצמצום החשיפה לגורמי לחץ ואי-נוחות בעבודה ולתקשורת מועילה עם מעסיקיהם (שם).

השתלבות בתעסוקה – למידה מהצלחות

בדומה למומחים אחרים, הנדריקס מדגישה שתמיכה מובנית עשויה לשפר מאוד את סיכויי ההצלחה, אך היא מציינת שלמרבה הצער יש אך מעט תוכניות תמיכה כאלה. להמחשת הפוטנציאל של קידום התעסוקה בדרך זו היא מביאה שתי דוגמאות של

תוכניות מבריטניה, המספקות למבוגרים עם תסמונת אספרגר שירותי תמיכה בתחום התעסוקה (ובתחומי חיים אחרים) (Hendrickx, 2009):

1. **Aspire** – פועלת באזור מצומצם באנגליה (הנדריקס עצמה הועסקה בה). עיקרה תמיכה אישית מתמשכת בידי חונכים מתנדבים שהוכשרו לכך, ובד בבד העלאת מודעותם של מעסיקים פוטנציאליים וארגונים רלוונטיים אחרים לתסמונת אספרגר ולצורכיהם של אנשים עם התסמונת. הליווי האישי בתוכנית כולל הקניית אסטרטגיות וכישורים המסייעים להתקדם לעצמאות. בין היתר החונך מלווה את חניכו לשירותי שילוב בתעסוקה ולמקומות עבודה פוטנציאליים. לעתים השילוב בתעסוקה נעשה לאחר תקופת ניסיון של החניך במסגרת התנדבותית, שנועדה לסייע לו לצבור ביטחון עצמי וניסיון תעסוקתי בסביבה מבינה וסבלנית. למשתתפי התוכנית מוצעת גם האפשרות להשתלב בפעילות קבוצתית, אם הם רוצים בכך. עיקרון מנחה מרכזי הוא שאין הקשר של האדם עם התוכנית מוגבל בזמן. הנדריקס מסבירה את חשיבות הדבר: אין די בפרק זמן טיפוסי של תוכניות סיוע רבות, 3-6 חודשים, להגברת ביטחון עצמי ולהטמעת דרכי התנהגות חדשות.

2. **National Autistic Society Prospects** – תוכנית זו פועלת בערים מספר ברחבי בריטניה. זהו שירות המתמקד בפרט ומותאם לצרכיו, והוא עשוי לכלול לפי הצורך תוכניות הכשרה בנות שבועות מספר וכן תמיכה במקום העבודה. גם שירות זה ניתן לאורך זמן, עד שנתיים, בהתאם לצרכיו ולרצונו של הלקוח. היקף התמיכה הולך וקטן, ככל שגוברת מסוגלותו של האדם לנהל עצמאית את ענייני התעסוקה שלו. הנדריקס מדווחת שלקוחות שירות זה נוטים להעדיף עבודות אדמיניסטרטיביות, שאינן מצריכות מגע רב עם הציבור, וכן עבודות הכוללות משימות עם הוראות ברורות, מועד סיום מוגדר ותפוקות מוגדרות. התוכנית כוננה יחסים עם מספר מעסיקים גדולים. לא פעם יש במקומות תעסוקה אלה מישוהו שיש לו קשר אישי לנושא האוטיזם או האספרגר ושיכול "לדחוף" ולקדם את היוזמה לקליטת המועסקים המופנים אליו. המעסיקים עצמם עוברים גם הם הכשרה מקדימה. הנדריקס מדווחת שבכל שנה נקלטים בתעסוקה כ-40% מהלקוחות שנעזרו בתוכנית, שיעור תעסוקה הנחשב גבוה.

גם לפי הוולין תוכניות להכשרה ולתמיכה בתעסוקה הן תוכניות אפקטיביות. בין היתר הן סייעו לאנשים ברצף האוטיסטי להשתלב בעבודות ברמה גבוהה יותר, אפשרו לשפר אינטראקציות חברתיות בין עובדים עם לקות ברצף האוטיסטי לבין עמיתיהם בעבודה, הגדילו את שיעורי ההתמדה במקום עבודה ואת שיעורי שביעות הרצון ואיכות החיים וכן שיפרו את מצבם הכלכלי של העובדים ששולבו. ההוצאות הכספיות הכרוכות בהכשרה ובאחזקה של מלווה יכולות לדבריה להחזיר את עצמן בתוך חמש-שבע שנים. היא מדגישה שעל הכשרת אנשים ברמת תפקוד גבוהה, ברצף האוטיסטי, להתמקד במיוחד בשיפור המיומנויות החברתיות והרגשיות, משום שאלה מהוות מכשול של ממש להצלחה בתעסוקה (Howlin, 2004).

שימוש יעיל בחוזקות המשותפות לרבים ברצף האוטיסטי נעשה בחברה הדנית Specialisterne (המומחים). רוב עובדי החברה הם אנשים ברצף האוטיסטי המתמחים בשירותי מחשוב: בדיקת תוכנה, איתור תקלות, קליטת מידע ותכנות. את החברה הקים טורקיל סונה, אב לבן ברצף האוטיסטי, שהבין שלאנשים כבנו יש יכולות המתאימות במיוחד לביצוע משימות כאלה ברמה גבוהה, ובלבד שיינתנו להם התנאים המתאימים. העובדים בחברה מועסקים 20-30 שעות בשבוע, ומקבלים תמיכה מסודרת בניהול עומס העבודה ובבחירת המשימות המתאימות להם. התקשורת עם העובדים ברורה וכוללת הוראות מפורטות ולא מרומזות. אין מצפים מהם ליצור אינטראקציות חברתיות, ובהפסקות מקובל באותה מידה לשהות יחד או לחוד. נראה שבתנאים אלה העובדים מפיקים עבודה ברמה גבוהה מאוד, ולראיה – החברה מתחרה בהצלחה רבה בשוק החופשי. כך אמר אחד העובדים: "לא האנשים שיש להם תסמונת אספרגר מונעים מעצמם להתקדם בחיים; העולם סביבם מונע את זה מהם." סונה אומר, ש"הלקח שלמדנו הוא שבתנאים המתאימים אנשים עם תסמונות הרצף האוטיסטי מסוגלים לבצע משימות רבות ערך כמו אנשים שאינם ברצף, ולעתים קרובות טוב מהם" (Hendrickx, 2009), שני הציטוטים מעמ' 86). בשנים האחרונות הורחבה פעילות זו, באמצעות קרן Specialisterne, לשורה של מדינות אחרות (אתר Specialisterne).

בהשראת חברה זו נערכים כיום בישראל קורסי בדיקת תוכנה לאנשים עם תסמונת אספרגר, במסגרת מיזם AQA, ובוגריהם משתלבים בחברות הייטק (אהרונוביץ, 2011; אתר AQA). באתר האינטרנט של המיזם מודגש שתכונות המשותפות לאנשים רבים בתפקוד גבוה ברצף האוטוטיטי (יכולות חזותיות גבוהות, יכולת ריכוז ומיקוד ותשומת לב לפרטים, חשיבה ייחודית ונטייה להעדיף עבודות רוטיניות) מקנות להם יתרון ראוי לציון מבחינת העיסוק בבדיקת תוכנה (אתר AQA).

התוכנית **רואים רחוק** פועלת במתכונת דומה. היא מאפשרת לצעירים עם אוטיזם בתפקוד גבוה לעבור הכשרה לתפקידים חיוניים בצה"ל ולהתגייס בהמשך כמתנדבים. מלבד תרומה למדינה, היא מספקת לצעירים ניסיון תעסוקתי וכן מסייעת להתגבר על הקושי להשתלב בשוק העבודה בישראל, ללא שירות בצה"ל. תחילה הכשירה התוכנית צעירים לפענוח תצלומי אוויר ולוויין; כיום היא מציעה הכשרה גם לתפקידים אחרים, בצבא ובשוק האזרחי כאחד (הקריה האקדמית אונו – **רואים רחוק**).

הערכת התוכנית הניסיונית בבית אקשטיין

התוכנית

התוכנית הניסיונית לקידום תעסוקה של אנשים עם אוטיזם ותסמונת אספרגר החלה לפעול בשנת 2007 בשלוש הערים הגדולות – תל אביב, ירושלים וחיפה – ביוזמת משרד הרווחה ובניהול ארגון **בית אקשטיין**.

במתכונתה המקורית כללה התוכנית שני שלבים עיקריים: שלב ההכשרה ושלב ההשמה. שלב ההכשרה נמשך 6-12 חודשים, ועיקרו היה קורס המבוסס על מפגשים קבוצתיים שעסקו בשלושה נושאים עיקריים: (1) מיומנויות תקשורת בין אישית; (2) עולם העבודה; (3) חיים עצמאיים (adaptive daily living) והיכרות עצמית. מנחי קורס ההכשרה היו אחראים להעברת התכנים בעצה אחת עם מנהלות התוכנית, וניתנה להם עצמאות רבה בתכנון המפגשים. שלב ההכשרה כלל גם התנסות

תעסוקתית ללא שכר במקומות עבודה רגילים. בהמשך עבר המשתתף לשלב ההשמה, ובו קיבל עזרה במציאת עבודה בשוק החופשי. משנמצאה עבודה, קיבלו הן המשתתף והן המעסיק תמיכה מתמשכת מהתוכנית.

לאור ההבנה שההכשרה ארוכה ובלתי יעילה הוחלט ב-2011 לשנות את התוכנית ולבטל את שנת ההכשרה הכוללת התנסות תעסוקתית ללא שכר. במתכונת החדשה, לאחר שלב קבלה והערכה מקיפה, צוות התוכנית מכין לכל משתתף תוכנית אישית על פי צרכיו, ובה "תמיכות" אישיות וקבוצתיות (סדנאות, הדרכות וכו'). הצוות פועל להשמתו המהירה של המשתתף בעבודה ומכשיר אותו באמצעות התמיכות, במקביל לחיפוש תעסוקה ולתחילת העבודה. אם המשתתף זקוק להתנסות תעסוקתית, מקצים לה תקופת זמן קצרה (3-6 חודשים). התוכנית במתכונתה החדשה החלה לפעול בתל אביב ב-2011, ומ-2012 גם בירושלים ובחיפה. יש לציין שהשינויים בה נערכו כשמחקר ההערכה, שהתייחס למתכונתה המקורית, כבר היה בשלבים מתקדמים. על כן הממצאים המתוארים בקצרה להלן מבוססים על דוח המחקר המתייחס למתכונת מקורית זו (ג'ראר-בשיר, ריבקין ולף, 2014). כיום (2016) התוכנית פועלת תחת הכותרת **פריקט Begin**, ומוגדרת כתוכנית המיועדת לאנשים אשר מעוניינים ומסוגלים להשתתף במקומות עבודה בשוק החופשי בעזרת התאמות, תמיכה וליווי מקצועי. עוד פרטים על התוכנית במתכונתה הנוכחית מוצגים בסוף ממצאי ההערכה להלן, תחת הסעיף **השינוי בתוכנית**.

מחקר ההערכה

מחקר ההערכה נערך בידי צוות המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות במכון מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, בהזמנת השירות לטיפול באוכלוסייה עם אוטיזם ו-PDD במשרד הרווחה והשירותים החברתיים ובמימונו. הוא נועד לספק למפעילי התוכנית מידע שיסייע בפיתוחה ובשיפורה ועסק בסוגיות אלה: כוח האדם בתוכנית; גיוס המשתתפים ומאפייניהם; קורס ההכשרה וההתנסות התעסוקתית; תהליך ההשמה; ליווי המשתתפים בעבודה. עוד בחן המחקר את תוצאות התוכנית, בעיקר בתחום התעסוקה, אך גם בתחומי חיים אחרים, כגון עצמאות וכישורים

חברתיים. מתודולוגיית המחקר היתה איכותנית בעיקר. מלבד זאת נאספו נתונים כמותיים, בעיקר על מאפייני הרקע של המשתתפים ועל שילובם בעבודה בשוק החופשי, בלימודים או בעבודה מוגנת לאחר סיום התוכנית. במסגרת המחקר נערכו ראיונות מובנים למחצה עם אלה:

- 16 אנשי מקצוע משרד הרווחה ומבית אקשטיין – ראיונות אלה נסבו על יישום התוכנית ועל סוגיות בהפעלתה.
 - 33 משתתפים בתוכנית מתוך ה-34 שהתקבלו במהלך 2008 (13 מירושלים, 10 מתל אביב ו-10 מחיפה)⁹ – הראיונות עסקו בתפיסת המשתתפים את תשומות התוכנית ותרומותיה ובשביעות רצונם ממנה וממסגרת העבודה שלהם. המשתתפים רואיינו בשלוש נקודות זמן: כחצי שנה לאחר הצטרפותם לתוכנית, בתחילת ההשמה במקום העבודה וכשנתיים וחצי לאחר ההצטרפות לתוכנית (בכל נקודת זמן רואיינו 25-26 משתתפים. אין חפיפה מלאה בין המרואיינים בכל שלב).
 - 25 הורים – רואיינו הורי משתתפים בהסכמת אלה האחרונים. הראיונות התמקדו בתשומות התוכנית, בתרומותיה, בתוצאותיה ובנקודת מבטם של ההורים על תעסוקת בניהם ובנותיהם. ההורים רואיינו פעמיים: בתחילת ההשמה ושנתיים לאחר תחילת התוכנית.
 - תשעה מעסיקים – רואיינו הממונים הישירים על המשתתפים שעבדו בשכר, בהסכמת המשתתפים. הראיונות עסקו בסיוע שהציעה התוכנית, בהשתלבות המשתתפים בעבודה ובשביעות רצונם מנקודת מבטם של המעסיקים. המעסיקים רואיינו כשנתיים לאחר תחילת השתתפות העובד בתוכנית.
- המידע שנאסף מכל הראיונות על כל אחד מהמשתתפים נארג ל"סיפור מקרה", וסיפורים אלה היו הבסיס לניתוח. ואולם משום שלא ניתן היה לכלול במחקר קבוצות

9 אחד המשתתפים בחר שלא להשתתף במחקר.

ביקורת, לא ניתן גם להסיק מסקנות חד משמעיות בדבר השפעת התוכנית על השתלבות המשתתפים בתעסוקה.

ממצאים עיקריים

כוח האדם בתוכנית

צוות התוכנית בכל אחת משלוש הערים הועסק בידי בית אקשטיין, וכלל מנהלת, עובדת סוציאלית, מנחי קורס הכשרה, רכז התנסות תעסוקתית, רכז השמה וכן יועצים ומנחי סדנאות בהיקף העסקה מצומצם. למנהלות היה תואר ראשון או שני בעבודה סוציאלית, בפסיכולוגיה, בחינוך או במנהל ציבורי, ולכולן היה ניסיון בעבודה עם אנשים ברצף האוטיסטי. רכזי ההתנסות וההשמה היו בעלי תואר ראשון במדעי החברה. לחלקם היה ניסיון קודם בעבודה עם אנשים עם מוגבלות או בתחום ההשמה בתעסוקה. הרכזים הוכשרו לתפקידם באופן לא פורמלי. מנחי הסדנאות והיועצים היו פסיכולוגים, מרפאים בעיסוק וכן עובד סוציאלי המתמחה באוטיזם. חלק מהרכזים דיווחו שחשו צורך בהכשרה נוספת, ורבים מהם הביעו צורך בהדרכה רחבה יותר. הם ציינו שחסרו להם הכשרה והדרכה בתחום האוטיזם והאספרגר והעשרה בכלי הנחיה וטיפול ובתחום ההשמה התעסוקתית. רוב עובדי התוכנית הביעו שביעות רצון גבוהה מהעבודה בכלל ומעבודת הצוות בפרט. עם זאת קבלו רבים מהם על השכר הנמוך ועל חלקיות המשרה, שגרמו, לדבריהם, לתחלופה גבוהה בצוות.

המשתתפים

התוכנית מיועדת לאנשים בתפקוד גבוה על הרצף האוטיסטי, המסוגלים להשתלב בשוק העבודה החופשי בעזרת הכשרה ותמיכה. תנאי הקבלה היו התניידות עצמאית, רמת תקשורת סבירה, יכולת להשתלב בחברה נורמטיבית, הצטרפות לתוכנית מרצון והתנהגות רגילה ללא בעיות רגשיות חריגות. ואולם מכיוון שבירושלים ובחיפה אין מענה תעסוקתי לאנשים עם אוטיזם בתפקוד בינוני, הוגמשו התנאים בערים אלה, וגם אנשים כאלה נכנסו לתוכנית (שכאמור, לא נועדה להם).

רוב משתתפי התוכנית היו גברים, והגיל השכיח היה 18-26. בקבוצת אקדמאים שפעלה בתל אביב היה הגיל השכיח 28-38. בעת הצטרפותם לתוכנית גרו רוב המשתתפים עם הוריהם, אך במהלכה עברו כשליש מאלה המתגוררים עם ההורים להוסטל או למסגרת דיור נתמכת.

מוגבלויות ובעיות רגשיות אחרות של המשתתפים

בדומה לכלל האנשים עם אוטיזם או אספרגר, לרוב המשתתפים בתוכנית היתה עוד מוגבלות או בעיה רגשית. הבעיות הרגשיות השכיחות היו חרדה, דיכאון, רגזנות, תוקפנות והעדר שליטה עצמית, והמוגבלויות השכיחות היו קשיי קשב וריכוז ולקויות למידה. אלה על פי רוב היו המכשול העיקרי להשתלבות בתוכנית ולאחר מכן בעבודה, והקשו יותר מהקשיים הקשורים לאבחנה של אוטיזם.

משתתפים עם יכולות נמוכות

התוכנית יועדה לאנשים עם תסמונת אספרגר ואוטיזם בתפקוד גבוה. בירושלים ובחיפה הוגמש כאמור קריטריון זה, מכיוון שאין בערים אלה מענה תעסוקתי לאנשים עם אוטיזם בתפקוד בינוני. למעשה התקבלו גם אנשים שלא ציפו מהם שיוכלו להשתלב בעבודה בשוק החופשי. לכן בשונה ממטרת התוכנית השתלבו חלק מהמשתתפים בעבודה מוגנת, ולא בשוק העבודה החופשי.

קורס ההכשרה

קורס ההכשרה היה מלווה בקשיים רבים: רתיעה של המשתתפים מלהשתתף בקבוצת השווים; בעיות משמעת וגבולות; קושי של המשתתפים להפנים את התכנים ואי הבנה או קבלה של נחיצותם; קושי של המנחים ליצור קשר עם המשתתפים. חלק מהמשתתפים חשו שההכשרה לא תרמה להם, וחלקם העדיפו לקבל סיוע פרטני,

המותאם לצורכיהם האישיים. בשל קשיים אלה, בין היתר, הוחלט על המתכונת החדשה של התוכנית, שבה בוטל קורס ההכשרה האחיד. ובכל זאת, למרות הקשיים, דיווחו רבים מהמשתתפים (כמו גם הוריהם) שבאמצעות הקורס הם רכשו מיומנויות חשובות לעבודה, כגון כתיבת קורות חיים, התכוננות לריאיון עבודה, אופן קבלת הוראות מהממונה, ומיומנויות חיים, כגון עריכת קניות עצמאית, בישול, נסיעה באוטובוס ושיפור ההופעה החיצונית. חלקם דיווחו שבעקבות הקורס חל שיפור בתקשורת שלהם וביחסים החברתיים, ביכולתם לקחת אחריות, במידת עצמאותם, בדימוי העצמי שלהם, במצבם הרגשי וביחסייהם עם ההורים.

ההתנסות התעסוקתית במהלך התוכנית

חלק מהמשתתפים הפיקו רבות מההתנסות התעסוקתית ששולבה בתקופת ההכשרה והיו מרוצים ממנה. היו שאף המשיכו לעבוד באותו תפקיד בשכר. משתתפים אחרים חשו מתוסכלים בשל שיבוצם ב"עבודות שחורות" ובשל עבודה ללא שכר לאורך זמן. על פי רוב נמשכה ההתנסות התעסוקתית בין מספר חודשים לשנה, ואצל שני משתתפים נמשכה כשנתיים. נראה שהתמשכות ההתנסות היתה הסיבה המרכזית לפרישת מספר משתתפים מהתוכנית, בכל שלושת המרכזים. גם מרכיב זה נופה, כאמור, מהתוכנית במתכונתה החדשה.

מציאת מקומות עבודה

צוות התוכנית העיד על הקושי למצוא מקומות עבודה שמוכנים להעסיק את משתתפיה. בסופו של דבר ארך חיפוש העבודה 3-4 חודשים בממוצע – זמן לא רב. בחלק מהמקרים נמשך החיפוש קרוב לשנה, ועורר תסכול אצל אותם המשתתפים והוריהם.

השתלבות המועסקים בעבודה

בעת ריאיון המעקב (כשנתיים וחצי לאחר הכניסה לתוכנית) נמצא שרוב המרוואיינים (18 מתוך 26) עבדו בשוק החופשי, ורוב אלה שהשתלבו בשוק החופשי התמידו בעבודה הראשונה שהושמו בה. שני משתתפים למדו, ושישה עבדו בעבודה מוגנת. אף לא אחד מהמרוואיינים ישב בטל. רבים מהמשתתפים והוריהם דיווחו על עוד שינויים בעקבות ההשתתפות בתוכנית והיציאה לעבודה, ובעיקר על רכישת עצמאות ויזמה, על עלייה בהערכה העצמית ועל שיפור בכישורים החברתיים.

רוב המעסיקים היו מרוצים מעבודת המשתתפים, אבל ציינו שהם זקוקים לתשומת לב רבה יותר מעובדים אחרים. המשתתפים ציינו את התמיכה של הממונים כגורם מרכזי בהתמדה בעבודה.

צורך בהכשרה מקצועית

התוכנית הקנתה בעיקר כישורים "רכים", הנחוצים להשתלבות בעבודה, כגון הכנה לריאיון עבודה או תקשורת עם הממונה. עם זאת, השתלבות בעבודות מקצועיות ברמה גבוהה יותר דורשת בדרך כלל הכשרה מקצועית או המשך השכלה; וכך גם משתתפים עם אינטליגנציה תקינה (ואצל אחדים גבוהה במיוחד) שובצו בעבודות לא מקצועיות. לבודדים בלבד נמצא מקום עבודה התואם את כישוריהם ואת תחומי העניין שלהם. רבים התלוננו על שעמום ועל רצון לעזוב את העבודה. משתתפים אחדים פנו בהמשך ללימודים גבוהים או לתוכנית להכשרה מקצועית, כדי למצוא אחר כך עבודה מקצועית.

תחלופה בקרב צוות התוכנית

רכזי ההתנסות וההשמה מלווים את משתתפי התוכנית ביציאתם לעבודה. תפקידם מוגדר כתפקיד סמך-מקצועי, והוא נעשה במשרה חלקית, בשכר נמוך וללא אופק קידום. אין התפקיד כולל לימוד והסמכה פורמלית למקצוע במסגרות להשכלה גבוהה

או במסגרת התוכנית. עם זאת, הרכזים הם אקדמאים, בעלי כישורים אישיים רבים ומוטיבציה גבוהה. ייתכן שהפער בין מה שיש לרכזים להציע לבין המוצע להם מסביר למה אין הם מתמידים בעבודה לאורך זמן. התחלופה הגבוהה בקרב הרכזים פוגעת בעבודתם בתוכנית במישורים מספר: ביכולתם לעבוד עם אנשים עם אוטיזם ואספרגר, בהיכרותם עם עולם העבודה ועם אפיקי תעסוקה אפשריים ובעיקר ברצף הקשר עם המשתתפים ועם המעסיקים.

ליווי בעבודה לאחר ההשמה

על פי רוב היו המשתתפים והמעסיקים שבעי רצון מהליווי של רכזי ההשמה. הורים שבניהם או בנותיהם עזבו את העבודה או פוטרו ממנה הכירו בקשייהם, אך הצביעו עוד על גורמים מספר שהיו יכולים אולי למנוע זאת: ליווי מקיף יותר, קשר אינטנסיבי יותר בין הצוות להורים וצמצום התחלופה של רכזי ההשמה.

השינוי בתוכנית

חלק מהמשתתפים והוריהם סברו שקורס ההכשרה מועיל; אחרים סברו שהוא מיותר. הדעות היו חלוקות גם בנוגע להתנסות המקצועית: חלק מהמשתתפים סברו שההתנסות המקצועית תרמה ביותר ואף הובילה במקרים אחדים להשמה קבועה; אחרים אמרו שההתנסות היתה ממושכת מדי ועוררה אצלם תסכול. לכן חשוב לבחון את תוצאות התוכנית גם במתכונתה החדשה.

התוכנית המשיכה להשתנות ולהתפתח, וכיום (2016) היא פועלת בבית אקשטיין תחת הכותרת **פרויקט Begin**. היא מוגדרת כתוכנית השמה המיועדת לאנשים צעירים (בטווח הגיל 19-23), המעוניינים להשתלב במקומות עבודה בשוק החופשי בעזרת התאמות, תמיכה וליווי מקצועי. משך התוכנית שנה לכל היותר, ובמהלכה מתנסים הצעירים במגוון תפקידים וסביבות עבודה, כדי שיוכלו להסתגל בהדרגה לשוק העבודה, ללמוד אחריות תעסוקתית, לצבור ניסיון ומיומנויות תעסוקתיות וללמוד מה

הם כישוריהם ומה התחומים המעניינים אותם. מסגרת התוכנית היא ארבעה ימים בשבוע; שלושה מהם מוקדשים להתנסות תעסוקתית במקומות עבודה, ויום אחד לסדנת הכנה לעבודה, שמטרתה ללמוד את שוק העבודה ולקדם רכישה של מיומנויות תקשורת וסגור עצמי, כמו גם לעבד תכנים העולים מההתנסות המעשית. ההתנסות המעשית נעשית ביותר ממקום עבודה אחד, ללא שכר, כדי לסייע ברכישת ניסיון תעסוקתי מגוון, תוך ליווי אישי של רכזת התוכנית אחת לשבוע. המטרה היא לשלב תוך שנה לכל היותר את המשתתפים בעבודה בשכר (התכתבות עם אמירה שניצר ממשרד הרווחה ועם מיכל לוי מבית אקשטיין, 2016).

סיכום

הספרות המקצועית הנרחבת למדי שנסקרה בראשית המאמר מלמדת שניתן לסייע לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה להשתלב בשוק העבודה החופשי. אך נדרשים ליווי מתמשך וסיוע רב, הן לאדם ברצף האוטיסטי והן לסביבת העבודה שהוא אמור להיקלט בה, כדי שזו תוכל להתאים את עצמה אליו. סקרנו לעיל שורה של תובנות באשר לדרכים לסייע לשני הצדדים לעשות זאת על הצד הטוב ביותר, בדרך שתפיק תועלת ומשמעות, הן לאנשים ברצף האוטיסטי, שיוכלו להשתלב בעבודה, להתפרנס ולחוש שיש ערך לעבודתם, הן למקומות העבודה, שייצאו נשכרים מפרי עבודתם ומהמגוון האנושי שבמקום העבודה, והן לחברה ככלל.

הידע בעולם, כמו גם זה העולה ממחקר ההערכה של התוכנית הניסיונית בבית אקשטיין, מצביע על כך ששילוב מוצלח של אנשים אלה בתעסוקה מצריך ליווי מתמשך ובסיס ידע רחב הנוגע לא רק לעולם התעסוקה ולכישורים הנדרשים לשם השתלבות בו, אלא גם למאפייני הרצף האוטיסטי ולהשפעותיהם על ההשתלבות בשוק העבודה.

נראה שהתוכנית בבית אקשטיין פעלה בעיקר לעזור למשתתפים להסתגל לדרישות שוק העבודה, ועשתה פחות כדי להתאים את מקומות העבודה למאפייניהם הייחודיים. ניתן להבין זאת על רקע הקושי למצוא מעסיקים שמוכנים להעסיק

אנשים עם מוגבלות. ייתכן שהתאמת מסגרת העבודה, למשל על ידי הגמשת השעות ומתן אפשרות לעבוד מהבית, תאפשר לאנשים עם אוטיזם להשתלב בעבודות שתואמות את כישוריהם ואת תחומי העניין שלהם, ובהן יוכלו לתרום יותר. ברור שפעולה בכיוון זה דורשת הירתמות של עוד גורמים בממשלה ובקהילת המעסיקים.

נראה שאתגר מרכזי בשילוב אנשים ברצף האוטיסטי בתעסוקה הוא לעלות מדרגה מעצם השילוב בתעסוקה והסיוע לאנשים להתמיד בה (כשלעצמם אתגרים נכבדים) לשילוב בתעסוקה איכותית, שבה האדם יוכל לא רק להעביר את זמנו ולהתפרנס, אלא גם למצות את יכולותיו ואת כישוריו. מסקירת הספרות ומבחינת התוכנית הניסיונית שתוארה לעיל, עולה הרושם שבמקרים רבים אין מדרגה זו מושגת כיום.

מקורות

אהרונוביץ, א' (2011). לא צוקרברג הבא, אבל גומרים את החודש. **הארץ**, מוסף סוף שבוע 3/12/2011. אוחזר מ-

<http://www.haaretz.co.il/magazine/1.1580674>

אבירי, ל' (2014). **אנשים עם אוטיזם – סקירת השירותים החברתיים 2013** (חלק ד), עמ' 609-627. משרד הרווחה והשירותים החברתיים. אוחזר מ-

[http://www.molsa.gov.il/CommunityInfo/ResearchAndEvaluation/Documents/%D7%90%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D_%D7%A2%D7%9D_%D7%90%D7%95%D7%98%D7%99%D7%96%D7%9D_-_6%D7%93\[1\].pdf](http://www.molsa.gov.il/CommunityInfo/ResearchAndEvaluation/Documents/%D7%90%D7%A0%D7%A9%D7%99%D7%9D_%D7%A2%D7%9D_%D7%90%D7%95%D7%98%D7%99%D7%96%D7%9D_-_6%D7%93[1].pdf)

אלו"ט (2013). **אגודה לאומית לילדים אוטיסטים**. אוחזר מ-

<http://www.alut.org.il/template/default.asp?maincat=1&catID=5>

בית אקשטיין – מכללת be (2016). אוחזר מ-

http://www.b-e.org.il/%D7%9E%D7%9B%D7%9C%D7%9C%D7%AA_be/

ג'ראר-בשיר, ר', ריבקיין, ד', ולף, י' (2014). **קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם ותסמונת אספרגר: דוח מסכם להערכת התוכנית הניסיונית בבית אקשטיין** (דמ-660-14). ירושלים: מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל.

רואים רחוק (2016). הקריה האקדמית אונו. אוחזר מ-

<http://www.ono.ac.il/academy/social-agenda/%D7%A8%D7%95%D7%90%D7%99%D7%9D-%D7%A8%D7%97%D7%95%D7%A7/>

פלדמן, ק' וכהן מורנו, ר' (2012). **סטטיסטיקל 120: שירותי הרווחה 2009**. ירושלים: משרד הרווחה והשירותים החברתיים והלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוחזר מ-

http://www.cbs.gov.il/www/statistical/revacha09_h.pdf

AQA (2016). Retrieved from

<http://www.aqa.co.il/>

Baird, G., Simonoff, E., Pickles, A., Chandler, S., Loucas, T., Meldrum, D., & Charman, T. (2006). Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South Thames: The Special Needs and Autism Project (SNAP). *Lancet*, 368, 210-215.

Baio, J. (2012). Prevalence of autism spectrum disorders – Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 14 Sites, United States, 2008. *CDC- Centers for Disease Control and Prevention*.

Barnhill, G. P. (2007). Outcomes in adults with Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 22, 116-126.

Berney, T. (2004). Asperger Syndrome from childhood into adulthood. *Advances in Psychiatric Treatment*, 10, 341-351.

CDC (Centers for Disease Control and Prevention) (2016). Autism Spectrum Disorder (ASD) / Data & Statistics. Retrieved from <http://www.cdc.gov/ncbddd/autism/data.html>

DSM-IV-TR: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (text revision) (2000). Washington & London: American Psychiatric Association.

DSM-5: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed). (2014). Washington & London: American Psychiatric Association.

Fombonne, E. (2009). Epidemiology of pervasive developmental disorders. *Pediatric Research*, 65 (6), 591-598.

Gillott, A. & Standen, P. J. (2007). Levels of anxiety and sources of stress in adults with autism. *Journal of Intellectual Disabilities*, 11 (4), 369-370.

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.

Happé, F. & Frith, U. (2006). The weak coherence account: Detail-focused cognitive style in autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 36 (1), 5-25.

Hendrickx, S. (2009). *Asperger Syndrome and employment: What people with Asperger Syndrome really really want*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley.

Howlin, P. (2004). *Autism and Asperger Syndrome: Preparing for adulthood* (2nd ed.). London: Routledge.

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.

- Hurlbutt, K. & Chalmers, L. (2002). Adults with autism speak out: Perceptions of their life experiences. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17 (2), 103-111.
- Hurlbutt, K. & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger Syndrome. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 19 (4), 215-222.
- Matson, J. L. & Shoemaker, M. (2009). Intellectual disability and its relationship to autism spectrum disorders. *Research in Developmental Disabilities*, 30, 1107-1114.
- Müller, 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, 163-175.
- Nesbitt, S. (2000). Why and why not? Factors influencing employment for individuals with Asperger Syndrome. *Autism*, 4, 357-369.
- Newsom, C. & Hovanitz, C. A. (2006). Autistic spectrum disorders. In E. J. Marsh & A. Barkley (Eds.), *Treatment of childhood disorders* (3rd ed.) (pp. 455-511). New York: Guilford.
- Smith, M. D., Belcher, R. G., & Juhrs, P. D. (1995). *A guide to successful employment for individuals with autism*. Baltimore: Brookes.
- Specialisterne (2016). Retrieved from <http://specialisterne.com/>
- Toth, K. & King, B. (2008). Asperger's Syndrome: Diagnosis and treatment. *American Journal of Psychiatry*, 165 (8), 958-963.