

מהות ההתערבות בשיקום לקראת שילוב תעסוקתי מתוך ניסיון מקצועי ממושך¹

השיקום כמושג מקצועי הוא שכיח ומשותף כיום לתחומים רבים ושונים המתייחסים לאוכלוסיות יעד ומטרות מגוונות. העיסוק הרב בתוכנית הרווחה לעבודה, אורות לתעסוקה (תוכנית ויסקונסין), ובתוכניות דומות (ינאי, 2009), כמו גם המאמצים להרחיב את מעגל ההשתתפות בשוק העבודה בישראל, הביאו בשנים האחרונות לעניין גובר בשיקום התעסוקתי לקראת שילוב בעבודה.

אוכלוסיית היעד של מערכת השיקום התעסוקתי היא אנשים בגיל העבודה, המצויים ברובם מחוץ לשוק העבודה תקופות ממושכות, או כאלה שנכנסים למעגל העבודה ונפלטים ממנו תכופות ללא תכנון ושליטה. אוכלוסייה זו ברובה נעדרת הרגלי עבודה, על פי רוב גם אין לה השכלה או כישורים משמעותיים הנדרשים בעבודה. לעתים מצויים אנשים אלה בסביבה שאינה מצפה מהם להשתלבות משמעותית בחיי העבודה, חלקם מסתגלים למחסור כלכלי, ולעתים אף מגיעים להדרה מהחברה. גורמים ואנשים לא מעטים בחברה הישראלית, כמו גם במדינות רבות בעולם, מאשימים רבים מהם במצבם (דורון, 2009).

בשנים 1995-2007 עלה באופן כללי שיעור המשתתפים בשוק העבודה מ-61.6 אחוז ל-63 אחוז. אחת הסיבות לכך היא השתתפותן הגוברת של נשים, לרבות נשים מעוטות השכלה (ליפשיץ, 2004). למרות נתונים אלה, אצל גברים בני 25-55 גדל שיעור הנמצאים מחוץ לעולם העבודה (קלינוב, 2009). נושא זה שנבדק אף הוא מגלה ששכר נמוך הוא רק הסבר אחד מרבים להימצאותם של גברים מחוץ לעולם העבודה; כלומר: מדיניות הקצבאות כשלעצמה לא גרמה לירידת השתתפות גברים בעבודה. יתרה מזאת, נמצא שהענקת תגמולים ותמריצים מגבירה את הישארותם בעבודה (דהן, 2004).

1 תודתי נתונה לפרופ' אריק רימרמן על הערותיו, הארותיו ועידודו, לפרופ' רות קלינוב וכמו כן לעמיתי אביבה אברהמי ושמואל פינצ'י על הערותיהם המועילות.

שני עקרונות ראויים ליישום ולהטמעה במלאכת השיקום לקראת שילוב בעבודה של אנשים הנמצאים מחוץ לעולם העבודה. העיקרון הראשון הוא פיתוח מסלול קידום למשתקם שיראה בו אופק שאין האדם המצוי מחוץ לעולם העבודה רואה בדרך כלל – היכולת להשיג מטרה. זה שיפור במצבו, וזה כדאי לו. מגוון מסלולי הקידום הוא רחב ביותר. ברור שבדרך כלל, ככל שהשכלתו של אדם גבוהה יותר, כישוריו טובים יותר, מצב בריאותו טוב יותר, כישוריו הטבעיים ונתוני אישיותו חיוביים יותר, כך יוכל לרכוש בהצלחה מרובה יותר את הכלים הנחוצים לו. אך גם לאדם נעדר השכלה וכישורים מוצע מבחר מסלולים שיסייעו לו להגיע למטרה המתאימה לו ולשפר את מצבו (Baruch & Douglas, 2004): רכישת מיומנות והכשרה מקצועית; מקום עבודה המאפשר הכשרה תוך מפעלית ופיתוח מיומנות שבצדה התמחות; השלמת השכלה כבנוס למתאימים לכך; מקום עבודה מסודר שבו ניתן להגיע למעמד של עובד בעל קביעות; מקום עבודה המאפשר להשתלב במעורבות חברתית פעילה למתאימים לכך; מקום עבודה שיש בו סיכוי מוסדר להשתכרות מתקדמת בעתיד ועוד.

העיקרון השני הוא כיבוד זכות הבחירה של המשתקם. אין זה מובן מאליו שהמשתקם יבחר בחלופה הנראית לעובד השיקום או בזאת שנמצאה מתאימה לו יותר על פי תוצאות מבחני האבחון. הנטייה לבחור במסלול מסוים כרוכה לא במעט באישיותו, בסביבתו החברתית ובטעמיו של המשתקם, גם כשאינם תואמים את הכדאיות האובייקטיבית לכאורה. גם עבור העובד נטול הנתונים המגוונים יש לאתר חלופות רחבות ככל האפשר בין סוגי העבודה – בשירותים, בתעשייה, בסיעוד ליחידים או במוסדות, במקומות מסחר, בניקיון, בטיפול בחיות, בגינון ובפארקים ציבוריים – במסגרת ללא כל מיומנות אך מאורגנת היטב ולעתים במסגרת זמנית מספקת שתאפשר לעובד המעוניין גם להשקיע בלימודים ולהתקדם (בן-צבי, 1982). להלן דוגמה לבחירה ייחודית למשתקם: אדם בעל השכלה של חמש כיתות יסוד היה מחוץ למעגל העבודה שנים רבות, יוצא ונכנס אצל עובדת השיקום, מופנה להשמה ומתחמק, לעתים אף מנסה כביכול לשתף פעולה, מגיע למפעל ומצליח לצאת ממנו עם מכתב מהמעסיק "תודה אין לנו כבר צורך בעובד". בשיחה אישית שהתפתחה לאחר שנים בין העובדת למשתקם היא שאלה אותו: "מה בעצם אתה עושה כל הימים?" "מסתובב קצת עם חברים, קצת לבד וקצת עם כלבים," הוא השיב לה. התברר שיש לו שני כלבים בביתו. ואז שאלה העובדת: "אולי תאהב לעבוד עם כלבים?" "יש עבודה כזאת?" הוא ענה, מופתע. העובדת נכנסה לאמביציה והתקשרה לכלביות שונות, והאיש אכן נקלט כעובד עזר בכלבייה, ואף זכה לאחר שנים להתקדם שם.

מול העקרונות האלה שכיח במציאות הקיימת המושג והשלב – השמה. השמה בדרך כלל היא שלב שעומד בפני עצמו. ברוב המקרים ההשמה סותרת את העקרונות המוצעים לעיל

ומדלגת על התהליך המקצועי הנדרש. היא שרירותית ופורמלית. המושג "סירב להשמה" שכיח, מתייג וגורם למשבר אמון ביחסים ולנשירתו של המשתקם.

הטמעת העקרונות שתוארו לעיל מחייבת את כל הגורמים המטפלים באוכלוסייה זו לסובלנות לאורך כל הדרך, להדדיות, לשותפות ולליווי המשתקם בכל שלבי השיקום. יש לשער שעקרונות אלה אינם זרים לעוסקים בהשתלבות בעבודה ובעיקר לעובדים סוציאליים העוסקים בשיקום תעסוקתי. עם זאת, ספק אם הם משמשים כאבני יסוד בעבודה המקצועית היומיומית, משלב שיחות ההיכרות ההדדית הראשונית, דרך שלבי האבחון ובניית התוכנית הספציפית ועד שלבי ההשמה והקליטה בעבודה.

כל העוסקים בנושא השילוב בעבודה של אוכלוסייה זו מחויבים להטמיע את העקרונות האלה, כמו גם להכיר את שוק העבודה ואת כל שלבי התהליך: הכנה, אבחון, טיפול וקידום המועמד לשילוב בעבודה. אלה משלימים כמובן את הכשרתם הבסיסית בנושא במגוון תפקידיהם הייחודיים בתחום השיקום התעסוקתי.

על הטיפול במועמד להתמקד כבר מהפגישה הראשונה בפיתוח אמון הדדי. אמון זה יאפשר למשתקם הזדמנות נאותה להביע ללא חשש את רצונותיו, את חלומותיו ואת שאיפותיו בתחום העבודה. יש להתייחס לסביבה התעסוקתית של המשתקם: במה עוסקים בני משפחתך? במה עוסקים מכריך? במה עוסקים ידידיך? מי מהם מצליח לטעמך והיית רוצה להידמות אליו? מה לדעתך חסר לך כדי להגיע לעיסוק כזה? (רוזנפלד, רוזנברג ואלק, 2009). מכאן ואילך יש ליישם כל שלב בהשתתפות שני הצדדים, המשקם והמשוקם, בין בהבנת התהליך ובין בהגדרת חילוקי הדעות ביניהם. אם האדם מופנה למבחני אבחון תעסוקתי ולעתים אף למבחנים נדרשים אחרים, ברור שעל הליווי להיות צמוד, הן בהכנתו והן בלימוד ובהערכה משותפת של התוצאות. יש לחתור לכך שהמשתקם יחוש שהוא הצועד המגשש את דרכו ועובד השיקום הוא המכוון המלווה.

לגיטימי שהמשתקם יתעקש על בחירה מסוימת שלא בהכרח תואמת את תוצאות האבחון, ועל עובד השיקום לגלות פתיחות. לא כך היה הדבר במקרה הזה: אדם נכה התעקש ללמוד הנדסאות בטכניון. עובד השיקום התנגד והסתמך על תוצאות האבחון. הנכה התעקש על בחירתו במשך כחמש שנים, סירב לכל עבודה או הכשרה אחרת וקיבל כל העת תגמולים. באחת הערכאות שלפניהן ערער במהלך אותן שנים הסכים המנהל שלפניו עתר לתת לו הזדמנות להכשרה בהנדסאות שנראתה על פניו כבעלת דרישות גבוהות ביחס לנתוני המשתקם. ההכשרה כללה גם שיעורי עזר לא מעטים, ואותו אדם הצליח ונקלט במקצוע שרכש. אין להקיש ממקרה זה תורה מלומדה והלכה, אך לעתים כידוע "אין דבר העומד בפני הרצון", ומספר לא מבוטל של אנשים בכל הרמות עוסקים בעיסוק שרצו בו מאוד, גם כשנתוניהם לא נראו מתאימים. אם כן, במקרים מסוימים נכון "לסטות מאבחונים מלומדים" גם במחיר כישלון. כשהניסיון נכשל, יש כמה אפשרויות:

שהמשתקם יחזור למצב הקודם (מחוץ לעולם העבודה); שהמשתקם יהיה פתוח לניסיון חדש; שיצליח בדרכו בשל רצונו העז והתעקשותו.

אפשרויות ההכשרה בתקופה המודרנית ראויות לבחינה אף הן. הקורסים ובתי הספר המקצועיים שפעלו בעבר הצטמצמו מאוד. בה בעת נשאלת השאלה אם התפתחה מערכת הכשרה מודרנית המתאימה לתקופה הטכנולוגית המתפתחת והמשתנה. נראה שהצורך כיום, וקרוב לוודאי גם בעתיד, הוא בהכשרות רחבות יותר ופחות ספציפיות, המקנות לאדם בסיס רחב ואפשרויות לשינויים ולהתמחויות מתחלפות התורמות יותר ליכולות הבחירה.

בהדגשת שני העקרונות – פיתוח מסלולי קידום וזכות הבחירה – אין משום התעלמות כלשהי מעקרונות רבים וחשובים בתורת השיקום הקיימת. אין בהם גם משום חידוש תיאורטי, אך יש בהם הפניה לבחינה מעמיקה. האם עקרונות אלה הם אמנם נחלתן בפועל של תורת השיקום ומלאכת השיקום התעסוקתי? האם למשל ניתן להם ביטוי בתוכנית הלימודים האקדמית במגמת השיקום בבתי הספר לעבודה סוציאלית? האם לא נפקד תחום זה מתוכנית הלימודים ובהשתלמויות? התהליך השיקומי והעקרונות האלה מחייבים הן את מערכות ההכשרה והן את העובדים להתעדכן תכופות בשינויים החלים בשוק העבודה. על מערכות ההכשרה לפתח ידע והשתלמויות גם בתחומים אלה, שאולי יחליפו במקצת את הנהירה להשתלמויות בפסיכותרפיה לסוגיה, שלא בהכרח רלוונטיות למטרות השיקום התעסוקתי ולעתים יכולות אף להסיט מהן (Blum & Holzman, 1980). רבים מהעובדים הנמצאים בשוק העבודה מתמודדים עם בעיות שונות ומגוונות, והם מתמידים בעבודתם. לפיכך מן הראוי שגם מדידת ההצלחה בשיקום תעסוקתי תתבסס על מדדי איכות לטווחים ארוכים יותר של משתלבים בעבודה. אלה יחליפו את ההשמות שהושגו לעתים דרך איומים שתופסק קצבת הבטחת הכנסה והיו פתרון לטווח הקצר. אין להתעלם מהצורך לבדוק, לעקוב וללמוד גם מכישלונות. אך מן הראוי להתעמק גם בבדיקת ההצלחות הממשיות, בניגוד למדידה פשוטה של מספר ה"הצלחות" הכפויות של ההשמות, כדי שישמשו מקור לימוד, בדיקה והתחדשות.

ברכה בן-צבי²

2 הכותבת האורחת של דבר העורך בגיליון זה כיהנה בעבר כמנהלת אגפי השיקום, הסיעוד וקרנות במוסד לביטוח לאומי, כיו"ר מועצת העובדים הסוציאליים וכיועצת ומעורבת בתוכנית ויסקונסין – אורות לתעסוקה.

מקורות

- בן-צבי, ב' (1982). למהות השיקום המקצועי. ביטחון סוציאלי, 23, 52-61.
- דהן, מ' (2004). מדוע ירד שיעור ההשתתפות של גברים בכוח העבודה הישראלי. מינהל תכנון מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה 19.04.
- דורון, א' (2009). חזרה למלתוס. ביטחון סוציאלי, 80, 9-24.
- ינאי, א' (2009). שילובם של מקבלי גמלה להבטחת הכנסה בשוק העבודה: פרויקט תלמ"ה. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- ליפשיץ, א' (2004). גמישות הביצוע של משקי הבית. סקר בנק ישראל, 76, 145-197.
- קלינוב, ר' (2009). תמורות בהשתתפות בכוח העבודה 2003-2007. המחלקה לכלכלה, האוניברסיטה העברית.
- רוזנפלד, י', רוזנברג, ל' ואלק, פ' (2009). למידה מהצלחות והשלכותיה על תכנית "אורות לתעסוקה" בחברת "אמינ". ירושלים: מאיירס-ג'וינט – מכון ברוקדייל.
- Baruch, Y. & Hall, D. T. (2004). The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2), 241-262.
- Blum, A. & Holzman, M. (1980). *Clients and workers perceptions of the helpfulness of Bituach Leumi rehabilitation*. Tel Aviv: Tel-Aviv University.