



מיפוי תוכניות שיקום תעסוקתי לאנשים עם אוטיזם לקראת השתלבות בשוק העבודה הפתוח

עדי הרקוביץ-אמיר יעל קורן

עריכת לשון: רעיה כהן
תרגום לאנגלית (תקציר): חני מנור
עיצוב גרפי: ענת פרקו טולדנו

עורכת ראשית: רויטל אביב מתוק

מחקר זה הוזמן על ידי המוסד לביטוח לאומי ומומן בסיועו

מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל

ת"ד 3886 ירושלים 9103702

טלפון: 02-6557400

brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

ירושלים | ניסן תשפ"ג | מארס 2023

רקע

אוטיזם הוא הפרעה נדירה-התפתחותית המשפיעה על מגוון תחומי חיים ומתבטאת בעיקר בקשיי תקשורת חברתית עם הסביבה ובצמצום וחזרתיות של דפוסי התנהגות ותחומי עניין. נתונים מִישראל וממדינות העולם מראים כי בעשורים האחרונים ניכרת עלייה במספר האנשים עם אוטיזם. נוכח הגידול במספר האנשים בישראל שאובחן כי הם עם אוטיזם, המוסד לביטוח לאומי מבקש להיערך ולהציע שיקום תעסוקתי מתאים: מצד אחד רבים מן האנשים עם אוטיזם רוצים ויכולים להשתלב בשוק העבודה, אך מן הצד האחר יש אתגרים רבים בהשתלבות כזו. פרט למוסד לביטוח לאומי, גם משרד הרווחה והביטחון החברתי ומשרד החינוך מפעילים תוכניות שמטרתן להכין אנשים עם מוגבלות בכלל ועם אוטיזם בפרט לעבודה בשוק העבודה הפתוח.

מטרת המחקר

בשל ריבוי התוכניות בתחום ולנוכח הצורך בידע מגובש על אודות רכיבי הלימוד והתעסוקה שלהן ביקש המוסד לביטוח לאומי ממכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל למפות את התוכניות הפועלות היום בישראל וכן להציג סוגיות מרכזיות העולות בנוגע להפעלת התוכניות וסוגיות הנוגעות למדיניות בישראל בתחום קידום ההשתלבות בתעסוקה של אנשים עם אוטיזם.

שיטת המחקר

- א. **איתור מידע על תוכניות שיקום תעסוקתי** המיועדות לאנשים עם מוגבלות בכלל או לאנשים עם אוטיזם, מתוך אתרי אינטרנט ופרסומים של משרדי ממשלה, של צה"ל, של ארגוני מגזר שלישי ושל גופים פרטיים המפעילים תוכניות לאוכלוסיות אלו;
- ב. **שליחת שאלון פתוח** למילוי עצמי אל איש קשר בכל תוכנית שאותרה, בבקשה לספק פרטים אחדים על אודות התוכנית, כגון שנת התחלה, מקום הפעלה, מטרות, משך, מאפייני המשתתפים וגורמים מממנים ומפקחים;
- ג. **ביצוע ראיונות עומק חצי מובנים** במטרה ללמוד על תוכניות השיקום התעסוקתי במימון המוסד לביטוח לאומי. בסך הכול בוצעו 29 ראיונות: עם **קובעי מדיניות** בתחום של קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם (5); עם **מנהלות תוכניות** שיקום תעסוקתי שהמוסד לביטוח לאומי שותף במימון (7); עם **בוגרים** של תוכניות אלו (9); עם **הורים של בוגרי תוכניות** אלו (3); עם **מעסיקים** של בוגרים מתוכניות אלו (5).

ממצאים עיקריים

איתור התוכניות העלה שיש 28 תוכניות שעניינן קידום ההשתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, חלקן ייעודיות לאנשים עם אוטיזם וחלקן לאנשים עם מוגבלות בכלל. התוכניות מיונו לחמישה סוגים: (1) **הכנה לעולם העבודה**; (2) **הכשרה מקצועית**; (3) **רכישת ידע/תואר**; (4) **'מכינה לחיים'** (כולל גם נושאים של תעסוקה); (5) **שירות צבאי או לאומי-אזרחי**.

עשר מהתוכניות מוכרות על ידי המוסד לביטוח לאומי, והמשתתפים בהן זכאים לקבל החזר כספי על ההשתתפות – חלקי או מלא (לפי התוכנית). המוסד לביטוח לאומי משתתף בעלות שכר הלימוד בתוכניות אלו ובהוצאות למיניהן (נסיעות, שכר דירה ועוד) בהתאם לזכאות. שבע מבין עשר התוכניות הן תוכניות לשיקום תעסוקתי ייעודיות לאנשים עם אוטיזם. שש מהן מוגדרות 'תוכניות טרום-שיקום', והן מאפשרות מגוון התנסויות שמטרתן לסייע בבירור נטיות, יכולות והעדפות בטרם יבחרו המשתתפים במסלול לימודים, הכשרה או תעסוקה. התוכנית השביעית מוכרת כתוכנית שיקום (הכשרה מקצועית לעבודה בתחום בדיקות תוכנה). שלוש התוכניות האחרות הן תוכניות מעטפת במוסדות להשכלה גבוהה שמטרתן לסייע למשתתפים בהן להשלים את לימודיהם ולהיכנס 'ליום שאחר'.

18 התוכניות שאינן מוכרות על ידי המוסד לביטוח לאומי הן בעיקר מטעם משרד הרווחה והביטחון החברתי ובפיקוחו, לעיתים בשיתוף משרד החינוך. צה"ל מפעיל תוכנית אחת; והתוכניות לשילוב בשירות לאומי-אזרחי הן מטעם הרשות לשירות לאומי אזרחי ומופעלות באמצעות חברות או עמותות מגזר שלישי.

אלה עיקרי הממצאים שעלו מאיתור התוכניות ומן מהראיונות:

1. למעט התוכניות בפריסה ארצית, מרבית התוכניות פועלות באזור המרכז ומיעוטן בצפון. באזור הדרום פועלות תוכניות בודדות, ואין בנמצא תוכנית הפועלת מדרום לבאר שבע.
2. התוכניות הקיימות מספקות מענה בהיקף מצומצם בשל המספר הקטן של הקבוצות שנפתחות בכל אחת מהן. בחלק מן התוכניות מדווח על קושי לגייס משתתפים לקבוצות שנפתחות. מצב זה מעכב פתיחתם של מחזורי קבוצות חדשים ופוגע בכדאיות הכלכלית של הפעלת התוכניות.
3. פיתוח העצמאות והיוזמה של המשתתפים, עלייה בהערכה העצמית, שיפור בכישורים החברתיים ויצירת רשת חברתית וכן שיפור היכולת להשתמש בכלים דיגיטליים הם כולם מתרומותיהן של התוכניות.
4. אחד הרכיבים החשובים בתוכניות הוא הליווי המתמשך המוענק הן לבוגרי התוכניות הן לעמיתיהם לעבודה ולמעסיקיהם.
5. מעורבות ההורים בחייהם של משתתפי התוכניות ניכרת ומשמעותית. חלק מן התוכניות פועלות כדי לרתום את ההורים למהלך גיבוש העצמאות של ילדיהם ולתמיכה בהם ומשתתפות אותם בהתפתחותם במהלך התוכניות.

המלצות

הדוח מציג המלצות בשלושה תחומים: (1) **המלצות ליישום על ידי המוסד לביטוח לאומי** בנוגע, בין היתר, להקמת מאגר תוכניות שיקום, מיסוד מערכת פיקוח ובקרה על תוכניות חדשות, קביעת זכאות לרצף הכשרה וליווי וכן פיתוח מענים ייעודיים לקבוצות שונות באוכלוסיות בהן האוכלוסייה הערבית והחרדית; (2) **המלצות לטיוב תוכניות קיימות או לתוכניות חדשות**, כגון המלצה לקביעה שהשלמת האדם עם אבחנת האוטיזם תשמש תנאי לקבלה לתוכנית, התאמת התכנים למשתתפים עם מגוון מאפיינים, הצעת חלופות למועמדים שאינם מתקבלים, עידוד השתתפות בנות בתוכניות ופיתוח רכיב להורים בכלל התוכניות; (3) **המלצות הנוגעות לגיוס מעסיקים ושיפור אפשרויות ההשמה**, כגון המלצה לקלוט בוגרים אחדים במקום עבודה אחד, הדגשת היתרונות בהעסקת אדם עם אוטיזם, גיוס תמיכת עמיתים, הספקת ההתאמות הנדרשות לבוגר ומעקב אחר עבודת הבוגר.

תוכן עניינים

1	1. רקע
1	1.1 אנשים עם אוטיזם – מאפיינים ונתונים
2	1.2 השתלבות של אנשים עם אוטיזם בעולם התעסוקה
7	2. מטרה
8	3. שיטה
8	3.1 רכיבי המחקר
8	3.2 אתיקה
9	4. ממצאים
9	4.1 תוכניות שיקום לאנשים עם אוטיזם המוכרות על ידי המוסד לביטוח לאומי
45	4.2 מיפוי תוכניות נוספות לאנשים עם אוטיזם שאינן מקבלות מימון מן המוסד לביטוח לאומי
69	5. תובנות מראיונות עם בוגרים, בני משפחה, מעסיקים ומנהלות תוכניות
69	5.1 התכנים והמבנה של התוכנית
72	5.2 יצירת התאמות אישיות לצורכי הבוגר בתהליך ההשמה והקליטה ולמשך ההעסקה
74	5.3 התפתחות אישית וחברתית
77	6. מגבלות המחקר
78	7. סיכום, דיון והמלצות
78	7.1 סיכום ודיון
82	7.2 המלצות
88	עוד פרסומים של המכון בנושא
89	רשימת מקורות
95	נספח א': התוכניות בחלוקה לחמישה תחומי פעילות מרכזיים

רשימת לוחות ותרשימים

6	לוח 1: חסמים להשתלבות בשוק העבודה בקרב אנשים עם אוטיזם לעומת גורמים המעודדים את השתלבותם
95	לוח א': תוכניות הכנה לעבודה
98	לוח א': תוכניות הכשרה מקצועית
100	לוח א': תוכניות לרכישת ידע או תואר
102	לוח א': תוכניות מכינה לחיים
103	לוח א': תוכניות שירות צבאי או לאומי-אזרחי
79	תרשים 1: הפיזור הגאוגרפי של התוכניות לקידום ההשתלבות בתעסוקה בשוק הפתוח, של אנשים עם אוטיזם, וכן סוגי התוכניות, הגורמים המפעילים ומקומות הפעילות

1.1 אנשים עם אוטיזם - מאפיינים ונתונים

אוטיזם הוא הפרעה ניר-התפתחותית המשפיעה על מגוון תחומי חיים ומתבטאת בעיקר בקשיים בתקשורת חברתית עם הסביבה ובצמצום וחזרתיות של דפוסי התנהגות ותחומי עניין. ספר האבחנות של ארגון הפסיכיאטרים האמריקאי (DSM-5) קובע כי כדי לקבוע שלאדם יש אוטיזם (1) על תסמיני האוטיזם להיות נוכחים אצלו בתקופת ההתפתחות המוקדמת, גם אם הם אינם באים לידי ביטוי מלא; (2) ובסופו של דבר צריכה להיות לו לקות של ממש מבחינה קלינית בתפקוד החברתי או התעסוקתי (The American Psychiatric Association, 2013). על פי רוב אנשים עם אוטיזם מתקשים ליזום קשר חברתי או לשתף פעולה עם הזולת ונוטים לדבוק בשגרה קבועה וספציפית (אלו"ט, 2022). מצב זה יוצר אצלם קושי בהתנהלותם היום-יומית, ובבגרותם, בין היתר בבואם להשתלב בעולם התעסוקה. מבוגרים רבים עם אוטיזם בתפקוד גבוה (high functioning autism) מעוניינים להשתלב בשוק העבודה, אך בשל מאפייני המוגבלות שלהם, דרישות עולם העבודה עלולות להיות מאתגרות במיוחד בעבורם, ובעיקר הקושי בהתנהלות חברתית עם עמיתים וממונים ותחושת אי בהירות בנוגע לאופן מילוי משימות (אביחי-גת וארנון לרנר, 2018).

נתונים ממגוון מקורות מראים כי בעשורים האחרונים ניכרת עלייה במספר האנשים עם אוטיזם. בשנת 2018 מספר הילדים עם אוטיזם היה אחד לכל 187 ילדים (המרכז הלאומי לחקר אוטיזם וניר-התפתחות, 2022) ואילו בשנת 2021 נרשמו בישראל 32 אלף ילדים עם אוטיזם (ברלב ואח', 2021), דהיינו אחד מכל 91 ילדים. עלייה זו בשכיחות האוטיזם משתקפת גם במערכת החינוך: מספר התלמידים עם אוטיזם מקרב כלל תלמידי החינוך המיוחד עלה מ-3% בשנת הלימודים תשס"ז (2006–2007) ל-7% בשנת הלימודים תשע"ט (2018–2019) (ברלב ואח', 2021) וכך גם בקרב צרכני שירותים חברתיים. על פי הנתונים המדווחים חלה עלייה חדה במספר האנשים עם אוטיזם הרשומים במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות בישראל – כי שלושה יותר רשומים בשנת 2018 לעומת שנת 2009. נוסף על כך, מספר הילדים עם אוטיזם הלומדים במעונות היום השיקומיים של משרד הרווחה והביטחון החברתי גדל מ-243 ילדים בשנת 2009 ל-870 בשנת 2018, עלייה של 258% (רימון-גרינשפן ואח', 2020).

לא רק בישראל מדווחת עלייה במספר האנשים עם אוטיזם. בארצות הברית, שיעור האנשים שאובחן כי הם עם אוטיזם עלה בשני העשורים האחרונים מאחד לכל 150 ילדים בשנת 2000, לאחד מכל 44 ילדים בשנת 2018 (Centers for Disease Control and Prevention [CDC], 2022). נתונים ממדינות אחרות מצביעים על מגמה דומה בקרב ילדים בגילי בית ספר ובקרב צעירים בשנות הבגרות המוקדמות (Department of Health of Northern Ireland, 2021; Elsabbagh et al., 2012; Public Health Agency of Canada, 2018). עלייה זו בשכיחות האבחנה של אוטיזם מקורה בגורמים המאפיינים את ישראל ומדינות מפותחות אחרות. אפשר לכלול בהם מודעות גוברת להפרעה, הן בקרב אנשי מקצוע הן בציבור הרחב, עלייה בהיקף האבחונים שנעשים ושיפור בכלי האבחון (רימון-גרינשפן ואח', 2020; Adreon & Durocher, 2007). עוד גורם הוא שינוי הגדרת התופעה והכללה של אבחנות אחרות (כגון אספרגר) במסגרתה. בשנת 2013 עודכן ספר האבחנות (DSM-5) של איגוד הפסיכיאטרים האמריקני. נקבע בו המונח 'הרצף האוטיסטי' (Autistic Spectrum Disorder – ASD). המונח החדש משקף את העובדה שלאנשים עם

אוטיזם יש מאפיינים משותפים אך הם שונים זה מזה ונמצאים על פני רצף של רמות תפקוד, של יכולת התקשורת ושל התנהלות עצמאית (אלו"ט, 2022).

יש לציין כי למרות המגמה העקבית המצביעה על עלייה בשכיחות האוטיזם ברחבי העולם, הנחה רווחת היא שיש פערים בשכיחות ההפרעה בין מדינות ושהם נובעים מהבדלים במודעות ובהכשרה של אנשי מקצוע וכן מהבדלים ביכולות האבחון לצורך איתור ילדים עם אוטיזם (Kim et al., 2011).

הנתונים מצביעים עוד על שכיחות אוטיזם גבוהה במידה ניכרת בקרב בנים לעומת בנות. למשל, בארצות הברית נתונים מעודכנים לשנים 2019–2020 מראים כי שיעור הילדים עם אוטיזם בקרב בנים בגילי 3–17 עומד על 4.6%, ואילו בקרב בנות הוא עומד על 1.6% (Li et al., 2022). בישראל מדווח על פער דומה (ברלב ואח', 2021; רימון-גרינשפן ואח', 2020).

1.2 השתלבות של אנשים עם אוטיזם בעולם התעסוקה

בעוד בעבר הסכורות התמקדה בשנות החיים הראשונות של אנשים עם אוטיזם, בשנים האחרונות גוברת הנטייה לעסוק באתגרים המאפיינים אנשים עם אוטיזם בשנות בגרותם (Hedley et al., 2016). בעת האחרונה גוברת ההכרה בחשיבות התעסוקה בחייהם של אנשים עם אוטיזם כמו גם אנשים עם מוגבלות בכלל (ריבקין ולף, 2016). זאת, בתור מנוע לפיתוחן של עצמאות, של תחושת רווחה אישית ושל תחושת תרומה למשכחה ולקהילה. ואולם בפועל, שיעורי התעסוקה של אנשים עם אוטיזם נמוכים מן השיעור בקרב כלל האוכלוסייה. כך לדוגמה, באוסטרליה, 38.1% מהאנשים עם אוטיזם משולבים בשוק העבודה, לעומת 84.1% מהאנשים ללא מוגבלות (The Spectrum, 2021). בבריטניה, 22% מהאנשים עם אוטיזם מועסקים בעבודה בשכר, לעומת 81% מהאנשים ללא מוגבלות. זאת ועוד, בבריטניה אנשים עם אוטיזם הם קבוצת האוכלוסייה בעלת שיעורי התעסוקה הנמוכים ביותר לעומת אנשים עם סוגי מוגבלות אחרים (Office for National Statistics [UK], 2021). הנתון על אנשים עם אוטיזם בעולם כולו מצביע על שיעור תעסוקה ממוצע של כ-20% (Ki-moon, 2015). בישראל אין בנמצא מידע על שיעור התעסוקה של אנשים עם אוטיזם, אך ככלל, שיעור התעסוקה של אנשים עם מוגבלות נמוך ועומד על 53%, לעומת 80% בקרב אנשים ללא מוגבלות. בקרב מי שיש לו מוגבלות חמורה, שיעורי התעסוקה נמוכים אף יותר ועומדים על 35% (ברלב ואח', 2021). גם כאשר אנשים עם אוטיזם משתלבים בשוק העבודה, נתונים מראים כי הם מועסקים בדרך כלל במשרות חלקיות, בשכר נמוך יותר מאשר אנשים ללא מוגבלות ובמגוון מצומצם יותר של סוגי משרות (Roux et al., 2013).

1.2.1 חסמים להשתלבותם של אנשים עם אוטיזם בעולם התעסוקה

חסמים אחדים מובילים להשתלבות החלקית בלבד של אנשים עם אוטיזם בעולם התעסוקה. ראשית, בכל הנוגע לכלל האנשים עם מוגבלות, ובהם אנשים עם אוטיזם, חוקרים מחלקים את החסמים הללו לשני סוגים מרכזיים: **(1) חסמים חברתיים-מבניים** הקשורים במקום העבודה ובמעסיק: היעדר נגישות, אי-יישום של התאמות לקבוצות אוכלוסייה למיניהן, דעות קדומות, הסללה למסגרות מגבילות, חששות של מעסיקים מפגיעה כלכלית בעסק עקב אי-יעילות, עקב עומס משימות שאנשים עם מוגבלות לא יוכלו לעמוד בו, עקב תביעות משפטיות סביב סוגיות של יחסי עבודה או קושי לפטר עובדים עם מוגבלות (ברלב ואח', 2021).

וכן חשש מפני עלויות העסקה עודפות בשל צורך בהתאמות ובשל יציאת עובדים עם מוגבלות לימי מחלה רבים יותר משאר העובדים (Scott et al., 2019); (2) **חסמים הקשורים באדם עצמו** ומושפעים מהלקות, כגון אי יכולת לבצע תפקידים מסוימים (טל ואח', 2017) או מצב בריאותי או פיזי ירוד, רמת השכלה נמוכה, מיומנויות מחשב חלשות והיעדר ניסיון בתעסוקה, כמו גם הכשרה מקצועית ומיומנויות תעסוקה לא מספיקות (אלפסי-הנלי, 2017).

חסמים בולטים בייחוד בנוגע לעובדים עם אוטיזם הם נוקשות בתהליכי עבודה, תפקידים שעל פי הגדרתם דורשים יכולות של עבודה בצוות (Richards, 2012), וקושי לקיים אינטראקציה הולמת ובריאה עם העמיתים והמנהלים (קבוצת תפן, 2020). נוסף על כך, בלדווין ואח' (Baldwin et al., 2014) מצאו כי מבוגרים רבים עם אוטיזם, שתפקודם גבוה, מעדיפים להשקיע משאבים וזמן ברכישת השכלה על חשבון השתלבות בעבודה וצבירת ניסיון בתעסוקה. בהיעדר ניסיון תעסוקה רלוונטי, הנדרש לא אחת לצורך השתלבות בעבודה, הם נאלצים להסתפק בתפקידים שאינם הולמים את רמת ההשכלה שצברו, "השכלת-יתר" בפי חוקרים אחדים. לבסוף, ויצמן-ניצן ואח' (Waisman-Nitzan et al., 2020) מצאו כי שניים מהמאפיינים השכיחים של אוטיזם – הנטייה להיצמד לשגרה קשיחה והעמקה בתחומי עניין מצומצמים – כוגעים הן בתפקוד העבודה של אנשים עם אוטיזם במקומות הדורשים יצירתיות וגמישות הן בתחושת המסוגלות העצמית שלהם בהקשר התעסוקתי.

1.2.2 גורמים המעודדים השתלבות של אנשים עם אוטיזם בעולם התעסוקה

המעבר ממסגרת בית הספר לחיים הבוגרים הוא שלב חשוב בחייו של כל אדם, לא כל שכן בחייו של אדם עם אוטיזם. לנוכח הקשיים המאפיינים את השתלבותם של אנשים עם אוטיזם בעולם העבודה פותחו אמצעי התערבות שמטרתם להקל ולקדם השתלבות זו. הם נועדו להתגבר על החסמים באמצעות התמקדות בהיבטי הכשרה, התאמות של מקום העבודה וליווי. בהקשר זה, ריבקין ולף (2016) סבורים כי שילוב מוצלח של אנשים עם אוטיזם בשוק העבודה צריך לכלול הן ליווי מתמשך שיינתן לאדם ולסביבת העבודה שלו הן יצירת בסיס ידע רחב על עולם העבודה והכישורים הנדרשים בו וכן על המאפיינים של אוטיזם והשפעותיהם על השתלבות בשוק העבודה של אנשים עם אוטיזם.

אחת הדרכים לשילוב היא להציע לאנשים עם אוטיזם **הכנה לעולם העבודה בשלב מוקדם** ככל האפשר. מחקרים מראים כי הכשרה מקצועית ומתן אפשרות להתנסות מעשית כבר במהלך הלימודים בתיכון עוזרים לאנשים עם אוטיזם להשתלב בעולם העבודה בשנות המעבר שלאחר סיום הלימודים (INSAR, 2018; Wei et al., 2015). והמן ואח' (Wehman et al., 2020) למשל מצאו כי ההשתתפות בתוכנית מעבר מבית הספר לעולם העבודה במדינת וירג'יניה בארצות הברית, שהייתה אינטנסיבית ומותאמת לאוטיזם וכללה התנסות בפועל במקומות עבודה בקהילה, שיפרה את סיכוייהם של המשתתפים להיות מועסקים לאורך זמן ולהשתכר שכר גבוה משכר הבסיס ששולם לעובדים עם אוטיזם בעסקים בקהילה שלא השתתפו בתוכנית. כמו כן נמצא כי בשל יצירת קשר עם שירותים בקהילה לאחר סיום הלימודים גדל סיכוי המשתתפים להשתלב בלימודים על-תיכוניים בהמשך. בישראל, ברלב ובכר (2020) מצאו כי תרומתה העיקרית של "יוצרים עתיד", תוכנית מעבר המופעלת בבתי ספר תיכוניים של החינוך המיוחד ובכיתות חינוך מיוחד בבתי ספר רגילים (להלן 4.2.1), היא ביצירת היכרות עם עולם העבודה, בשיפור מיומנויות תעסוקה ובצבירת ניסיון מקצועי בקרב המשתתפים. מרקוסן ורואד (Markussen & Roed, 2014) גורסים כי אפשרות להשמה בזמן ההכשרה, ולא לאחריה, עשויה להעלות את שיעורי התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות ולשפר את

תחושת המסוגלות העצמית שלהם. קימרה ואח' (Cimera et al., 2013) מצאו בדומה כי שיעורי התעסוקה של צעירים עם אוטיזם שלמדו בתוכנית הכנה לעבודה במסגרת הלימודים כבר בגיל 14 היו גבוהים משל צעירים עם אוטיזם שהחלו את התוכנית בגיל 16, והם אף השתכרו שכר גבוה מהם ועבדו בהיקפי משרה גדולים מהיקפי המשרה של מי שהתחילו את ההכשרה בגיל 16. היבט נוסף בעל חשיבות רבה בהכשרה המיועדת לאנשים עם אוטיזם, לטענת סמית'-דימרס ואח' (Smith-Demers et al., 2017), הוא היותה מגוונת ומאפשרת **התנסות בסוגים שונים של עבודות ומטלות**. במחקר שערכו החוקרים בקנדה בקרב 12 אנשים עם אוטיזם בדרגות תפקוד שונות זו מזו ואשר עברו הכשרה לתעסוקה הכוללת התנסות במגוון סוגי מטלות נמצא כי הם השתפרו בביצועים מקצועיים כגון מיומנות מנייה, מיומנות חישוב או שימוש בכלי עבודה, כמו גם בביצועיהם הנוגעים להתנהגות – עבודה עצמאית ובקשת עזרה במילוי משימות. נראה אפוא כי החשיפה למגוון מטלות עשויה לא רק לסייע לאדם לכוון את עצמו לכיווני התעסוקה המועדפים עליו אלא גם לשכר את ביצועיו בעבודה.

גישה אחרת לשילוב אנשים עם אוטיזם בשוק התעסוקה מתמקדת **בהתאמה בין מאפייני האדם ובין מקום העבודה**. בעוד הסברה הרווחת היא שלאנשים עם אוטיזם כישורים ייחודיים כגון תשומת לב לפרטים או יכולת התמדה גבוהה בעת ביצוע משימות חזרתיות (Gonzalez et al., 2013; Scott et al., 2017), בורי ואח' (Bury et al., 2020) טוענים כי אין בכך כדי לאפיין כל אדם עם אוטיזם וכי גישה זו מתעלמת מן הגיוון ביכולות ובתחומי העניין של אנשים. לטענתם, לכל אדם עם אוטיזם יש נקודות חוזקה ייחודיות ובמקום להתמקד במאפייני המוגבלות, יש ליצור התאמה מיטבית בין מאפייני הפרט ובין התפקיד והמטלות. התאמה כזו, בשילוב ליווי לעובד בעת ההעסקה, תסייע לו להפגין מיומנויות תעסוקה רצויות ומועילות עבור המעסיק. דריוור ואח' (Dreaver et al., 2020) גורסים כי שירותי תמיכה וליווי ארוכי טווח למעסיקים מאפשרים העמקת הידע בקרבם בכל הנוגע לאוטיזם ולביטוייו בעולם העבודה ועשויים לסייע באיתור התאמות נדרשות ואף לקדם התאמה מיטבית בין אדם למשרה, באמצעות שימת דגש בשלבי תכנון התפקיד על אפיונו ועל ניסוח הדרישות הרלוונטיות לו. בהקשר זה, גל ואח' (Gal et al., 2015) מצאו כי שימוש בשאלון לאפיין התעסוקה של אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה (High Functioning ASD) יכול לשמש מטפלים ויועצים ליצירת התאמה מיטבית בין האדם למקום עבודה פוטנציאלי, להוות בסיס לבניית תוכנית הכשרה מקצועית ממוקדת ואף להעריך השפעה של התוכנית על התקדמותו של הפרט.

שימוש באמצעים טכנולוגיים הוא דרך נוספת לקידום התפקוד בעבודה של אנשים עם אוטיזם. נמצא כי טכנולוגיות דוגמת יישומנים של יומן וארגון סדר יום מסייעות לאנשים עם אוטיזם בשיפור מיומנויות כגון ניהול עצמי במשימות פונקציונליות יום-יומיות (Hill et al., 2013). במחקרם של סטריקלנד ואח' (Strickland et al., 2013) נמצא כי תוכנית מקוונת עבור אנשים עם אוטיזם ששילבה טכנולוגיות וידיאו, הדרכות חזותיות ומציאות מדומה (Immersive Virtual Reality) סייעה מאוד בשיפור מיומנויות ריאיון העבודה שלהם. זאת ועוד, נמצא שתוכניות להכשרה מקצועית שיש בהן רכיבי מציאות מדומה תורמות לחשיפתם של אנשים עם אוטיזם למגוון מקצועות ומטלות ומסייעות בזיהוי של יכולות וחוזקות שלהם וכן של מיומנויות שיש לשפרן. אמצעים אלו עשויים לאפשר הכנה מתאימה של האדם לצפוי לו בעולם העבודה האמיתי (Bozgeyikli et al., 2017).

גישה נוספת שעשויה לסייע בהשתלבות של אנשים עם אוטיזם בשוק העבודה וביצירת התאמה מיטבית בין האדם לתפקיד היא גישה 'הוליסטית' הבונה **שיתופי פעולה בין אנשי המפתח** בחייו של האדם: המורים, מפעילי שירותי ההכשרה, רכזי התעסוקה,

המעסיקים ובני המשפחה. היא שמה דגש על העברת מידע רציפה בין הגורמים המעורבים בחייו של האדם עם אוטיזם בכל הנוגע להיבטים רגשיים, חינוכיים ואחרים שעשויים לפתח את יכולת ההתמודדות שלו עם אתגרי ההשתלבות בעולם העבודה (שרעבי ומרגלית, 2012; Chen et al., 2015). לרכז התעסוקה יש תפקיד חשוב ביותר בליווי האדם בדרכו להשתלבות בתעסוקה. הרכז משמש מעין מאמן לתעסוקה (job coach) ועליו מוטל "לשדך" בין העובד למעסיק ולספק הכוונה מקצועית וסיוע לפתרון בעיות העוללות לצורך לאחר ההשמה (קבוצת תפן, 2020).

לבסוף, **תעסוקה נתמכת** (supported employment) היא תוכנית כללית שמטרתה לסייע לאנשים עם מוגבלות חמורה להיקלט ולהתמיד בתעסוקה בשוק העבודה. הם מקבלים ליווי במקום העבודה או מחוצה לו, לפי מידת העצימות הנדרשת. עבור אנשים עם אוטיזם נמצא כי זהו כלי מועיל שכן הוא מותאם אישית, אינטנסיבי וארוך-טווח (Harmuth et al., 2018). מחקרים מצאו כי תעסוקה נתמכת מסייעת בצמצום התנהגויות מאתגרות המאפיינות אוטיזם, כגון טקסיות או אובססיביות, נוקשות, קולניות והיפר-אקטיביות ומאפשרת התמודדות טובה יותר עם בעיות העוללות במקום העבודה. זאת ועוד, במחקר שנערך בארצות הברית בקרב אנשים עם אוטיזם המוכרים במנהל לשירותי שיקום (Rehabilitation Services Administration – RSA) נמצא כי לעומת שירותי השמה רגילים בשוק העבודה (competitive employment), שיעור התעסוקה של מי שקיבלו שירותי תעסוקה נתמכת היה גבוה יותר. ואולם, הם הועסקו בהיקף משרה נמוך יותר ואף בשכר נמוך יותר (Schaller & Yang, 2005).

לוח 1 להלן מסכם הן את החסמים להשתלבות בשוק העבודה הן את הגורמים המעודדים אותה בקרב אנשים עם אוטיזם. הלוח ממין את החסמים והגורמים המעודדים על פי מידת הרלוונטיות שלהם לכלל האנשים עם מוגבלות ולקבוצת האוכלוסייה של האנשים עם אוטיזם בפרט.

לוח 1: חסמים להשתלבות בשוק העבודה בקרב אנשים עם אוטיזם לעומת גורמים המעודדים את השתלבותם

גורמים מעודדים	חסמים
■ הכנה לעולם העבודה בשלב לימודי התיכון ■ התנסות בסוגים שונים של עבודות ומטלות במהלך ההכשרה ■ התאמה בין מאפייני האדם לבין מקום העבודה ■ שימוש באמצעים טכנולוגיים (יישומונים, מציאות מדומה) ■ שיתוף פעולה בין אנשי המפתח השונים בחייו של האדם ■ ליווי מתמשך במהלך העבודה ■ מסגרת של תעסוקה נתמכת ■ הכשרת מעסיקים לגבי מאפייני האוטיזם והשפעתם על ההשתלבות בעבודה	חסמים חברתיים-מבניים ■ היעדר נגישות ואי יישום התאמות ■ דעות קדומות מעסיקים ועמיתים ■ הסללה למסגרות מגבילות ■ חששות מעסיקים מפגיעה כלכלית ■ קביעה שתפקיד דורש יכולת עבודה בצוות חסמים ברמת הפרט ■ קושי לבצע תפקידים מסוימים ■ מצב בריאותי/פיזי ירוד ■ רמת השכלה נמוכה ■ מיומנויות מחשב חלשות ■ היעדר ניסיון תעסוקתי ■ חוסר בהכשרה מקצועית ■ כישורים חברתיים חסרים ■ "השכלת יתר" – רכישת השכלה על חשבון צבירת ניסיון תעסוקתי ■ היצמדות לרוטינה ותחומי עניין מצומצמים – פגיעה ביצירתיות וגמישות
■ אנשים עם מוגבלות ככלל ■ אנשים עם אוטיזם	

לנוכח הנתונים בנוגע לעלייה במספר האנשים עם אוטיזם, לנוכח רצונם להשתלב בשוק העבודה ולנוכח האתגרים בהשתלבות זו, המוסד לביטוח לאומי מבקש להיערך להמשך הגידול הצפוי במספר מי שאובחן כי הם עם אוטיזם ולהציע שיקום תעסוקתי מתאים. אדם עם אוטיזם יכול להשתלב גם בתוכנית שיקום תעסוקתית הפתוחה לכלל האוכלוסייה או בתוכנית המיועדת לאנשים עם מוגבלות שאינה ספציפית. גם תוכניות שאינן ייעודיות לאנשים עם אוטיזם עשויות להציע מענה ביישובים שאין בהם די מענים ייעודיים לאוכלוסייה זו, למשל בפריפריה. נוסף על כך, המוסד לביטוח לאומי מכיר כיום בכמה רמות השתתפות של אנשים עם

אוטיזם, ואלו מחולקות לשבע תוכניות שיקום תעסוקתי ולשלוש תוכניות במוסדות להשכלה גבוהה, והוא גם שותף למימון. כל התוכניות ממוקדות בהשתלבות בשוק העבודה הפתוח. המימון מתבצע באמצעות מתן כסות מלא או חלקי למשתתף מתשלום שכר הלימוד בתוכנית. כמו כן, המוסד לביטוח לאומי מממן לזכאים תשלומים נוספים ובהם החזר נסיעות, דמי שיקום, השתתפות בשכר דירה, ספרי לימוד, מכשירים ואביזרי הנגשה.

פרט למוסד לביטוח לאומי, גורמים כגון משרד הרווחה והביטחון החברתי (להלן: **משרד הרווחה**) ומשרד החינוך מפעילים אף הם תוכניות שמטרתן הכנת אנשים עם אוטיזם לעבודה בשוק העבודה הפתוח. בשל ריבוי התוכניות העוסקות בקידום התעסוקה של אנשים עם אוטיזם ולנוכח הצורך בידע מגובש על אודות רכיבי הלימוד והתעסוקה של התוכניות למיניהן ביקש המוסד לביטוח לאומי ממכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל למפות את כלל התוכניות הפועלות כיום בישראל ולתאר בפירוט את התוכניות שהוא משתתף במימון.

2. מטרה

מחקר זה נועד להשיג שתי מטרות:

- א. לספק תמונת מצב עדכנית ומקיפה על אודות התוכניות הפועלות היום בישראל העוסקות בקידום השתלבותם בשוק העבודה הפתוח של אנשים עם אוטיזם. על תמונת המצב לכלול תוכניות שהמוסד לביטוח לאומי מכיר בהן וכן תוכניות שגופים מוסדיים, פרטיים או ארגוני מגזר שלישי מפעילים.
- ב. להציג סוגיות מרכזיות העולות בנוגע להפעלת התוכניות וכן סוגיות הנוגעות למדיניות בישראל בתחום קידום ההשתלבות בתעסוקה של אנשים עם אוטיזם.

3. שיטה

3.1 רכיבי המחקר

איסוף המידע על תוכניות השיקום התעסוקתי לאנשים עם אוטיזם נעשה בשלוש דרכים:

א. איתור מידע על תוכניות שיקום תעסוקתי המיועדות לאנשים עם אוטיזם או המכוונות גם לאנשים עם מוגבלויות אחרות, המופיע באתרי אינטרנט ובפרסומים של משרדי ממשלה, של צה"ל, של ארגוני מגזר שלישי ושל גופים פרטיים המפעילים תוכניות לאוכלוסייה זו – איתור המידע התבצע בעיקרו בחודשים אוקטובר 2021 עד דצמבר 2021, ובמהלך שנת 2022 נעשו השלמות לפי הצורך. לשם כך השתמשו החוקרות למשל במילים ובביטויים 'אוטיזם', 'תעסוקה', 'עבודה', 'צבא', 'תוכניות', 'שיקום', 'תעסוקה נתמכת' וכן בשילובם למחרוזות.

ב. בכל תוכנית שאותרה נשלח שאלון פתוח אל איש קשר בתוכנית, למילוי עצמי, ובו בקשה לספק פרטים אחדים על אודות התוכנית, כגון שנת התחלה, מקום הפעלה, משך התוכנית, מאפייני המשתתפים, גורמים מממנים ומפקחים, מטרות, תוכני לימוד וכן אם התוכנית כוללת התנסות מעשית ו/או ליווי לאחר ההשמה. טופסי הפרטים מולאו על ידי אנשי הקשר בתוכניות בחודשים דצמבר 2021 עד יולי 2022.

ג. כדי לקבל נקודת מבט מעמיקה על תוכניות השיקום התעסוקתי במימון המוסד לביטוח לאומי, מזמין המחקר, נעשו ראיונות עומק עם אנשי מפתח – בסך הכול 29 ראיונות. נכללו בהם קובעי מדיניות בתחום של קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם (5), מנהלות תוכניות שיקום תעסוקתי שהמוסד לביטוח לאומי שותף במימון (7), בוגרים של תוכניות שיקום תעסוקתי שהמוסד לביטוח לאומי שותף במימון (9), הורים של בוגרי תוכניות שיקום תעסוקתי (3) ומעסיקים של בוגרי תוכניות שיקום תעסוקתי (5). הראיונות אפשרו להתעמק ברובדי הפעלת התוכניות מנקודת מבטם של המרואיינים. הם נעשו פנים אל פנים, בטלפון, או באמצעות 'זום' וארכו בין חצי שעה לשעה וחצי. המידע שנאסף בראיונות נותח ניתוח נושאי, והוא משולב להלן בפרק 6 ('תובנות מראיונות עם בוגרים, בני משפחה, מעסיקים ומנהלות תוכניות') בחיסיון של פרטי המרואיינים.

3.2 אתיקה

ביצוע הראיונות עם אנשי המפתח אושר על ידי ועדת האתיקה של מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל. הראיונות בוצעו לאחר קבלת הסכמה מדעת בעל פה מן המרואיינים. תוכן הראיונות עם בוגרי התוכניות, בני המשפחה והמעסיקים נשמר על ידי צוות החוקרות בסודיות מלאה. בדוח יצינו פרטים מזהים רק של מנהלי התוכניות וקובעי המדיניות.

4. ממצאים

להלן תוצגנה התוכניות לקידום ההשתלבות של אנשים עם אוטיזם בתעסוקה בשוק הפתוח שאותרו במחקר: 28 תוכניות בהפעלתם של גורמים שונים. התוכניות נחלקות לחמישה סוגים מבחינת אופי התכנים שהן מציעות:

1. תוכניות המציעות **הכנה לעולם העבודה**, הקניית מיומנויות רכות וכו'
2. תוכניות המציעות **הכשרה מקצועית** ממוקדת
3. תוכניות המציעות תמיכה בתהליך **רכישת ידע/תואר**, בעיקר במוסדות אקדמיים
4. תוכניות '**מכינה לחיים**' המציעות מבוחר תכנים בתהליך המעבר לחיים בוגרים, ובהם סוגיות של תעסוקה
5. תוכניות המופעלות במסגרת **השירות הצבאי או הלאומי-אזרחי** ושמות דגש על הקניית כישורים וכלים רלוונטיים להשתלבות מקצועית לאחר השחרור

כל התוכניות פעילות נכון לעת כתיבת דוח זה.¹ חלקן ייעודיות לאנשים עם אוטיזם וחלקן לאנשים עם מוגבלות בכלל. מ-28 התוכניות המוצגות בדוח זה, שבע מוכרות על ידי המוסד לביטוח לאומי והלומדים בהן זכאים לקבל החזר כספי על ההשתתפות, חלקי או מלא (לפי התוכנית). כמו כן המוסד לביטוח לאומי מממן חלקית את ההשתתפותם של אנשים עם אוטיזם בשלוש תוכניות מעטפת – תוכניות שמטרתן לסייע לסטודנטים עם אוטיזם להשלים את לימודיהם ולהכנים לחיים שלאחר סיום הלימודים – במוסדות להשכלה גבוהה (באוניברסיטה העברית בירושלים, בקריה האקדמית אונו ובאוניברסיטת אריאל בשומרון).

ראשית תוצגנה שבע תוכניות השיקום המוכרות על ידי המוסד לביטוח לאומי ושלוש תוכניות המעטפת במוסדות להשכלה גבוהה, ולאחר מכן יוצגו שאר התוכניות, בהפעלתם של גורמים אחרים. המידע על התוכניות מבוסס בעיקרו על שאלוני איסוף המידע שמילאו אנשי הקשר בתוכניות, על מידע נוסף שהועבר לצוות המחקר, כגון תוכנית לימודים או עלוני מידע, ועל מידע המפורסם באתרי האינטרנט של התוכניות. המידע על תוכניות השיקום שהמוסד לביטוח לאומי מכיר בהן מבוסס גם על ראיונות העומק עם מנהלות התוכניות. (לפיזור הגאוגרפי של התוכניות על מפת ישראל ר' תרשים 1, פרק 7; ללוחות סיכום המציגים את התוכניות לפי תחומי התוכן העיקריים שלהן, ר' נספח א').

4.1 תוכניות שיקום לאנשים עם אוטיזם המוכרות על ידי המוסד לביטוח לאומי

כאמור, המוסד לביטוח לאומי מכיר כיום בשבע תוכניות שעניינן קידום התעסוקה של מבוגרים עם אוטיזם. המוסד לביטוח לאומי משתתף בעלות שכר הלימוד בתוכניות אלו. שש מהן מוגדרות 'תוכניות טרום-שיקום' ואחת – 'תוכנית שיקום מקצועי'. תוכנית

¹ שתי תוכניות שעלו בסקירה אך אינן פועלות, נכון למועד כתיבת הדוח, הן (1) 'נתיב נגיש לתעסוקה' – תוכנית שהופעלה על ידי בית איזי שפירא בשנים 2014–2019. התוכנית הפסיקה את פעילותה בשל קושי בגיוס משתתפים; (2) 'משלמים' – תוכנית שהופעלה על ידי עמותת 'גוונים' בשנים 2005–2018 והפעלתה הסתיימה לאחר שמשרד הביטחון הפסיק לממן הכשרות לחיילים משוחררים.

טרום-שיקום מאפשרת למשתתפים מגוון התנסויות שמטרתן לסייע בבירור נטיותיהם, יכולותיהם והעדפותיהם בטרם יבחרו במסלול לימודים, הכשרה או תעסוקה; ואילו תוכנית שיקום מקצועי מכוונת לרכישת מקצוע בתחום ייעודי ומוגדר. מחקר שערך המוסד לביטוח לאומי בקרב אנשים עם מוגבלות שהשתתפו בתוכניות לשיקום מקצועי הדגיש את חשיבות רצף ההכשרה המקצועית. במחקר עלה כי אם תוכניות טרום-שיקום משמשות 'כרטיס כניסה' לתוכניות שיקום תעסוקתי או לתוכניות השכלה אחרות, הן בעלות תרומה גדולה יותר לסיכויי של אדם עם מוגבלות להשתלב בעבודה, להתמיד בה ולהשתכר שכר גבוה, מאשר אם הן ניתנות בתור תוכנית יחידה במסגרת השיקום התעסוקתי (פאס ופינטו, 2014).

להלן תוצגנה שבע התוכניות. התוכניות מגוונות מבחינת תוכניהן וכוללות הכשרות מהכשרות שונות. לכל תוכנית יוצגו מאפיינים אחדים: פרטים טכניים על הפעלת התוכנית ('תעודת זהות'); מטרות התוכנית ואוכלוסיית היעד שלה; תהליכי קבלה ואיתור של משתתפים; היקף פעילות ואזורי פעילות; כוח אדם; אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית; התנסות בתעסוקה; השמה וליווי; ייחודיות; קשיים בתפעול; חוזקות התוכנית. שבע התוכניות אשר המוסד לביטוח לאומי משתתף במימון הן – 'טל', 'אורות', 'מחישוב לשילוב' (**הכנה לעולם העבודה**); 'AQA' (Autism Quality Assurance) (**הכשרה מקצועית**); 'אבני דרך - טעימות אקדמיות וליווי בהשכלה'; 'דרור' (**רכישת ידע/תואר**)²; ו'רואים רחוק' (**הכנה להשתלבות בצבא** בתפקיד איכותי). מלבד תוכנית 'AQA', שלפי הגדרתה היא תוכנית שיקום מקצועי והיא מכשירה את המשתתפים לעבודה בתחום בדיקות התוכנה, כל התוכניות הן לפי הגדרתן תוכניות טרום-שיקום.

תוכנית טל

תעודת זהות

- סוג תוכנית – הכנה לעולם העבודה
- שנת תחילת פעילות – 2018
- גורם מפעיל – מכללת גל
- מימון – לזכאים ניתן מימון של המוסד לביטוח לאומי; אפשר להשתתף גם במימון פרטי
- פיקוח – המוסד לביטוח לאומי; מפקחת תחום אוטיזם

למידע על התוכנית – [תכנית טל – מכללת גל – המכללה החברתית הראשונה \(galcollege.org.il\)](http://galcollege.org.il)

² תוכנית 'דרור' מסווגת בדוח בקטגוריה של תוכניות לימודים, אף שהיא מכילה גם רכיבי הכשרה של מכינה לחיים עצמאיים. זאת מכיוון שהמוסד לביטוח לאומי מממן את השנה הראשונה, הכוללת ההתנסות לימודים אקדמיים באוניברסיטת תל אביב. רכיבי המכינה לחיים עצמאיים הם במימון משרד הרווחה.

מטרות ואוכלוסיית יעד

תוכנית טל היא תוכנית הכנה לעולם העבודה. מטרותיה הן רכישת מיומנויות תעסוקה והרחבת ההיכרות של משתתפיה עם עצמם – חוזקות, אתגרים והעדפות בתעסוקה – ועם עולם העבודה. התוכנית מהווה גשר לעולם העבודה עבור אנשים שאין להם בשלות לעולם התעסוקה ואשר בטרם יבחרו מסלול הכשרה, עבודה או לימודים, זקוקים לחיזוק מיומנויות שתאפשרנה השתלבות בעבודה. המפגש עם עולם העבודה נעשה בתוכנית טל גם באמצעות התנסות בתעסוקה בשוק העבודה. התוכנית יכולה לספק תמיכה וסיוע בגיבוש זהות בתעסוקה גם לאנשים שיש להם ניסיון בתעסוקה אך הם מתמודדים עם דילמות הקשורות בתעסוקה או עם חוסר שביעות רצון או שהם מתקשים לקבל החלטות על עתידם המקצועי.

תוכנית טל מיועדת לאנשים בני 18 ויותר, עם אוטיזם, שהשלימו שירות צבאי או לאומי ושיש להם פוטנציאל להשתלב בשוק העבודה הפתוח. עליהם להיות מסוגלים להתנהל במשך יום עבודה לפי כללי מסגרת, למשל מבחינת יכולת התמדה, עמידה בזמנים ותפקוד עצמאי; להיות בעלי יכולת שפתית בסיסית המאפשרת שיחה והשתלבות בקבוצה; וכן להיות בעלי יכולת ויסות רגשי והתנהגותי. התוכנית מכוונת בעיקר לאנשים עם אוטיזם שהם חסרי ניסיון בתעסוקה או שיש להם ניסיון כלשהו אך הם מבקשים הזדמנות לחקירה והרחבה של ניסיון זה ושל ההזדמנויות בתעסוקה.

המנהלת המקצועית של התוכנית ציינה כי התוכנית מבוססת על תפיסה של 'התפתחות קריירה': יצירת התנסויות; מתן הזדמנות לתהליכי 'יצירת' זהות תעסוקתית' עוד טרם בחירת הקריירה; הבהרת ההעדפות האישיות; הבנת האפשרויות הקיימות ומהי הדרך ליעד. כמו כן ציינה המנהלת כי בתוכנית נותנים את הדעת לסביבה שבה המשתתפים חיים ופועלים (גישה המכונה eco-system), וזאת באמצעות קבוצות תמיכה והדרכה להורים וכן באמצעות ליווי והדרכה למעסיקים ולמטפלים בקהילה ובמסגרות הדיור. בד בבד עם העיסוק בתכנים הקשורים בתעסוקה, יש פעילות לחשיפת המשתתפים למענים ולסיוע שבאפשרותם לקבל בקהילה וכן פעילויות חברתיות בקהילה.

תהליכי קבלה ואיתור

מחלקות השיקום בסניפי המוסד לביטוח לאומי מפנות משתתפים מתאימים לתוכנית על פי הקריטריונים לעיל, ובכך הן משמשות סנן ראשוני להתאמת מועמדים. יש גם מי שפונים לתוכנית בעצמם, בהמלצת בני משפחה או מטפלים בקהילה. לפונים בעצמם מוצע לבדוק את זכאותם למימון ההשתתפות על ידי המוסד לביטוח לאומי. לצורך הזכאות נדרשת הכרה באחוזי נכות וכן זכאות לשיקום מקצועי באגף השיקום. יש אפשרות למימון פרטי של ההשתתפות, אך מנהלת התוכנית הסבירה כי עד מועד הריאיון איש לא השתמש באפשרות זו. לדבריה, המנהלות מדרבנות את מי שנמצא מתאים לתוכנית לפעול למיצוי זכאותו במוסד לביטוח לאומי, ובכל מקרה לא יתקבלו לתוכנית מועמדים שאינם מתאימים, גם אם הם מבקשים לשלם מכספים הפרטי.

לאחר ההפניה מתבצע אינטייק ולאחריו – 'יום אוריינטציה' למטרת היכרות. אם יש צורך לאסוף מידע נוסף לפני שמתקבלת החלטה על השתתפותו של מועמד, פורסים את ההיכרות על פני יותר זמן. התאמה לתוכנית מבוססת על התרשמות הצוות מבשלות המועמד לעבודה ומן היכולת שלו לפעול במסגרת קבוצה וכן על המידה שבה הוא עשוי להפיק תועלת מהתוכנית לעתידו בתעסוקה. המנהלת המקצועית של התוכנית מתארת כי המוקד בקבלה הוא פוטנציאל ההשתלבות של המועמד בשוק

העבודה הפתוח. רמות התפקוד של משתתפי הקבוצה יכולות להיות שונות זו מזו, אך על כולם להיות בעלי יכולת התנהלות עצמאית והשתלבות בשוק העבודה בתמיכה וליווי בעצומות נמוכה בלבד.

מכללת גל, המפעילה, עושה פעילויות לשיווק התוכנית ולחשיפה אליה גם במסגרת הכשרות והדרכות לעובדות שיקום ואנשי מקצוע וגם בבתי הספר. מנהלות התוכנית הסבירו כי ברעננה ובאשדוד יש לתוכנית ותק ויש גם 'סיפורי הצלחה', ובערים אלו עובדות השיקום יודעות למי כדאי להמליץ על התוכנית ואת מי להפנות אליה. במקומות אלו אין קושי למלא מכסת משתתפים לצורך פתיחת קבוצות חדשות. לעומת זאת, בחיפה אין הרבה הפניות מעובדות השיקום, ככל הנראה בשל העובדה שהתוכנית מוכרת פחות וטרם התבססה וצברה הכרה בקרב עובדות השיקום וגורמים מקצועיים בקהילה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בשלוחות המקומיות של מכללת גל בארבע ערים – אשדוד, רעננה, חיפה וטבריה. כל מחזור נפתח עם כעשרה משתתפים. ביולי 2022 נפתח לראשונה מחזור בשלוחת מכללת גל בטבריה. משך הלימודים בכל מחזור בתוכנית הוא כשישה חודשים, ובהם הקבוצה נפגשת לשלושה ימים בשבוע. בפועל, מחזור נפתח בכל שמונה חודשים, ובסיומו של מחזור מתחיל תהליך לגיבוש הקבוצה החדשה, עד לאיתור מספר מינימלי של משתתפים. מנהלות התוכנית ציינו כי אם מאתרים מראש מועמדים, המכללה מסוגלת להפעיל מחזורים ברצף בכל שלוחה. בפועל, כיום תהליך האיתור והגיוס של המשתתפים אורך זמן, ויש פער של כחודשיים בין סיום מחזור לפתיחה של הבא אחריו.

כוח אדם

בראש התוכנית עומדות מנהלת תוכנית ומנהלת מקצועית.

לכל קבוצה שנפתחת ישנן נשות צוות האחראיות לתחומי הליבה: אשת מקצוע מתחום הטיפול (עבודה סוציאלית, ריפוי בעיסוק, חינוך מיוחד) ורכזת תעסוקה בעלת רקע מקצועי מתחום הגיוס, ההשמה ומשאבי האנוש אשר אחראית לתוכנית התעסוקה, מעבירה למשתתפים סדנאות בנושא ואחראית לאיתור מקומות עבודה ומשרות, לשימור קשרים עם מעסיקים ולליווי של הבוגרים לאחר התוכנית. צוות ההוראה בתוכנית מבוסס על צוות המכללה וכן על מורים חיצוניים, לפי הצורך. לדברי מנהלת התוכנית, מרבית כוח האדם הוא כוח אדם ותיק. אנשי צוות חדשים הנקלטים בתוכנית מקבלים הדרכה עם תחילת העבודה וכן הדרכות שוטפות על ידי המנהלת המקצועית. בהדרכות מושם דגש על הקניית כלים ועל פרקטיקות התערבות המוכרות בעולם המקצועי ושיש להן סימוכין מתחום המחקר. רכזות ההשמה מהשלוחות של מכללת גל נפגשות אחת לשבוע עם אשת מקצוע מתחום השילוב בעבודה של אנשים עם מוגבלות כדי שתסייע להן הן בהקניית כלים לקידום השתלבות המשתתפים בתעסוקה הן בליווי שלהם בעבודה וכדי לקיים למידת עמיתות על סמך הניסיון שצברו והאתגרים שבהם נתקלו בשטח.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מתנהלת במפגשים קבוצתיים פנים-מול-פנים, בשלושת ימי המפגש השבועיים. בד בבד נערכות שיחות ליווי אישי פרטניות למשתתפים, עם רכזת התוכנית ועם רכזת התעסוקה.

לתוכנית שני שלבים: השלב הראשון כולל את ששת חודשי הלמידה שבהם מוקנים התכנים והמיומנויות (ר' להלן) והם גם כוללים התנסות בתעסוקה החל מהחודש השלישי-רביעי ללימודים. בשלב השני, לאחר סיום שלב הלימודים, משתתפים הזקוקים לליווי במהלך ההשמה ותחילת ההעסקה יכולים לקבלו למשך שישה חודשים נוספים. הדגש בשלב זה הוא על התעסוקה, והליווי הניתן הוא ליווי פרטני ומותאם להעדפות ולצרכים של כל אחד מן המשתתפים. בד בבד נערך מפגש שבועי ב'זום', בהנחיית רכזת תעסוקה, והוא מיועד למשתתפים שמקבלים ליווי ועוסק בסוגיות מחיי העבודה שלהם.

תוכני הלימוד בתוכנית הם מתחומי ליבה: הקניית **מיומנויות מחשב** – עבודה על תוכנות 'office', הכנת מצגת ועוד; **עבודת חקר מקצועות** – במסגרתה המשתתפים מתנסים באיסוף מידע שיטתי על אודות מקצוע נבחר ובהצגת עבודת החקר למשתתפים האחרים ולצוות; פיתוח **מיומנויות תקשורת בין אישית** בדגש על ההיבט החברתי בעולם העבודה ועל תרגול המיומנויות בקבוצה ובמשימות בין המפגשים; **היכרות עם עולם העבודה ופיתוח מיומנויות תעסוקה**, ובהן למשל כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה וחיפוש עבודה, באמצעות פעילויות כגון חקר עיסוקים ומקצועות או סיורים מקצועיים וכן איתור חוזקות וגיבוש זהות תעסוקתית; לימוד על **מאפייני האוטיזם**, סנגור עצמי והעצמה; **פיתוח כלים לניהול עצמי בחיים הבוגרים** – ניהול זמן, התנהלות כלכלית, הקניית אסטרטגיות למידה, עמידה מול קהל ועוד.

נוסף על תוכני הליבה, יש סדנאות חווייתיות וסדנאות לימוד למיומנויות חשיבה באמצעות כלי משחק ממוחשבים, אוריינות דיגיטלית, פסיכודרמה, ביטוי טיפולי ועוד. הסדנאות נבחרות בהתאם למאפייני הקבוצה ולזמינות של מדריכים בשלוחה הרלוונטית. כמו כן יש קורס צילום טיפולי ובסיומו מוצגת תערוכה שבה משתתפים מוזמנים להסביר צילומים שהם מציגים.

בתוכנית פועלת גם **קבוצה להורי המשתתפים** בהנחייתן של רכזת התוכנית ושל עובדת שיקום מטעם המוסד לביטוח לאומי. מטרות הקבוצה הן להוות פורום לעדכון על תהליכים המתרחשים בתוכנית, לספק מידע על תוכניות וזכויות נוספות, למשל על לימודים, קבוצות חברתיות ותוכניות דיור, וכן לאפשר להורים להכיר זה את זה ולהיתרם זה מניסיונו של זה. מנהלות התוכנית ציינו כי ההחלטה על פתיחת קבוצת הורים שהיא חלק מובנה בתוכנית נבעה מההכרה במקום המרכזי שתופסים הורים לבוגרים עם אוטיזם בכל מהלך חייהם בכלל, ובמעורבותם באתגרים הייחודיים שמביאה איתה היציאה לבגרות ולעצמאות בפרט. בהתאם, קבוצת ההורים עוסקת בנושאים כגון מאפייני האוטיזם, הקונפליקט בין תלות לעצמאות, אתגרים בשוק העבודה וחשיבות הסנגור העצמי. המפגשים מתקיימים אחת לשבועיים, פיזית בשלוחה הרלוונטית, או ב'זום', בהתחשב בין היתר בפריסה הגאוגרפית של מגורי ההורים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

כאמור, שלב ההתנסות בתעסוקה מתחיל שלושה-ארבעה חודשים לאחר תחילת התוכנית. על פי רוב, ההתנסות היא דריסת רגל ראשונה של הבוגר בעולם העבודה. מקום ההתנסות עשוי להיות קבוע על פני כל תקופת ההתנסות או להשתנות. בהתאם לרקע של כל משתתף, לתהליך האישי שעבר בשלב הראשון של התוכנית ולתפוקות הפוטנציאליות שבאפשרותו להציע, חלק מן המשתתפים מקבלים שכר בזמן ההתנסות ואילו אחרים אינם משתכרים בתקופה זו. הדגש מושם על ביסוס מיומנויות תעסוקה. הן במהלך ההתנסות הן בשלב ההשמה, רכזת התעסוקה מדריכה ומלווה את המשתתפים בתהליך חיפוש העבודה ותומכת

בתהליכי קבלה לעבודה וכן בקליטה והשתלבות. הליווי כולל גם ביקורים במקום העבודה ותקשורת שוטפת של מדריכי התוכנית עם המעסיק, עם העובד ולעיתים קרובות עם גורמי תמיכה נוספים: עובדות השיקום, בני משפחה, מלווים בדיור ומטפלים בקהילה.

ייחודיות, קשיים וחוזקות

מנהלות התוכנית סבורות כי ייחודיותה בהיקף הרחב של תכנים שהיא מציעה העשויים להתאים למגוון רחב של אנשים, בניגוד, לדוגמה, להכשרה מקצועית ממוקדת וייעודית. לפיכך התוכנית מצריכה יצירתיות רבה בפיתוח התכנים ובהפעלה שייתנו מענה למגוון המאפיינים והצרכים של המשתתפים בשלוחות השונות, בהתאם לשונות ביניהם מבחינת מאפייני תפקוד ויכולות אישיות ובין-אישיות.

מנהלות התוכנית ציינו כי השאיפה לספק מענה המותאם פרטנית למאפייני המשתתפים דורשת עבודה מתמדת לאיתור וגיוס של מקומות להתנסות בתעסוקה ולהשמה. בדרך כלל התנסותו של משתתף אינה נעשית במקום שבו הוא מושם בסופו של דבר. לכל אחד מהמשתתפים בתוכנית נדרשים כמה ניסיונות שילוב בעבודה עד שנמצא המקום המתאים בעבורו. צוות התוכנית משקיע בכך מאמץ, בכל מחזור מחדש, ומנהלות התוכנית סבורות כי עם הניסיון ניכר שיפור בתהליך החיפוש והאיתור של מקומות התנסות והשמה. כמו כן המנהלות ציינו כי יש צורך במדידה שיטתית ובהערכה באמצעות מחקר, של התקדמות הבוגר מבחינת רכישת מיומנויות וכישורים במהלך התוכנית ולאחר סיומה. מדידה זו יכולה לסייע גם באיתור גורמים המנבאים הצלחה ולאפייין משתתפים בעלי פוטנציאל להיתרם מן התוכנית.

” כל עוד יש למידה תוך כדי הדרך, הרווחנו. המטרה הגדולה היא עבודה, פרנסה, יציבות. אבל גם התהליך והדרך משמעותיים – התמודדות עם אכזבות, תשובות שליליות ותהליכי למידה.” (עו”ס רותי טל, מנהלת תוכנית טל)

אורות – אדמיניסטרציה בכלים דיגיטליים

תעודת זהות

- סוג תוכנית – הכנה לעולם העבודה
- שנת תחילת פעילות – 2020
- גורם מפעיל – המכללה לחינוך 'האקדמית גורדון'
- מימון – המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה
- פיקוח – מנהלת תחום שיקום במוסד לביטוח לאומי

למידע על התוכנית – [אתר המכללה לחינוך 'האקדמית גורדון'](#)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'אורות' היא תוכנית הכנה לחיים עצמאיים המציעה ליווי והכנה לקראת השתלבות בשוק העבודה. התוכנית משלבת למידה עיונית והתנסות מעשית בעבודה ומשולבות בה גם סדנאות בנושאים כגון פיתוח אישיות, סביבה וחברה וניהול לחצים.

התוכנית מיועדת לבוגרים עם אוטיזם בני 21 ויותר, בתפקוד גבוה, שיש להם פוטנציאל להשתלב בשוק העבודה בשכר מלא ובלי תמיכה ניכרת. עליהם להיות לאחר סיום הלימודים ולאחר שירות או התנדבות בצבא או עם ניסיון של ממש בעבודה, להיות בעלי יכולת התמדה והבעה ויכולת לעמוד בדרישות של מסגרת הלימודים וכן להיות בעלי מוטיבציה להשתלב במקום עבודה. התוכנית מיועדת למי שאינם מועסקים, ואולם מי שכבר מועסקים יכולים להשתלב בה אם מטרם היא שיפור מצבם בתעסוקה. כמו כן כדי שיוכלו לממש את זכאותם להשתתפות בתוכנית צריכה להיות להם אבחנה של אוטיזם ועליהם להיות מוכרים במשרד הרווחה.

תהליכי קבלה ואיתור של משתתפים

הפניה לתוכנית יכולה להיעשות באמצעות ארגוני שיקום, המחלקות לשירותים חברתיים או עובדות שיקום של המוסד לביטוח לאומי, אך אפשר גם לפנות עצמאית לתוכנית, בלי הפניה. שיווק התוכנית נעשה בעיתונות, באתר המכללה ובקרב עובדות סוציאליות ואנשי מקצוע בקהילה.

מנהלת התוכנית תיארה תהליך מיון מוקפד מאוד: רק מועמדים מתאימים ביותר עוברים את מערכת הסינון. לאחר פנייה ישירה או הפניה של מועמד, נאספים עליו מידע ונתונים מעובדת השיקום המלווה או מגורמים מטפלים בקהילה. לאחר שמוודאים כי המועמד זכאי למימון של המוסד לביטוח לאומי מבחינת האבחנה ואחוזי הנכות, ההורים והמועמד באים למכללה לצורך סיוור, קבלת הסברים על התוכנית וחשיבה משותפת על ההתאמה לתוכנית. תהליך הקבלה אורך כחודשיים-שלושה. מחזור נפתח כאשר מתגבשת קבוצה.

לדברי מנהלת התוכנית, הביקוש לתוכנית גדול אך בשל היעדר התאמה, שני המחזורים שנפתחו נכון למועד כתיבת דוח זה כללו 13 משתתפים במקום 15 כפי שהתוכנית מאפשרת. סיבות לאי-קבלה של מועמדים עשויות להיות פער בין ציפיות ההורים לרצון של ילדיהם, תפקוד תקשורתי ברמה נמוכה, סירוב לעבור תהליך הכרה במשרד הרווחה או הערכה של הצוות שהמועמד לא יצליח לסיים את התוכנית או להשתלב בהצלחה בעבודה עם סיומה. לעיתים נעשה ניסיון להפנות מועמדים לתוכניות שיקום אחרות שעשויות להתאים להם.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת מתוך קמפוס המכללה לחינוך 'האקדמית גורדון' בחיפה. עד מועד כתיבת הדברים נפתחו שני מחזורים (אחד בכל שנה), אך מנהלת התוכנית ציינה כי פוטנציאל ההפעלה הוא שניים-שלושה מחזורים בשנה. בכל מחזור שנפתח השתתפו 13 איש, כולם סיימו את התוכנית, ובדיקת נתוני התעסוקה של בוגרי המחזור הראשון הראתה כי כולם מועסקים.

כוח אדם

מנהלת התוכנית עובדת במכללה לחינוך 'האקדמית גורדון' זה 15 שנים בתור מרצה, מנהלת תחום תוכניות מיוחדות ('אורות' היא אחת מהן) ואחראית לתחום העובדים עם מוגבלות המועסקים במכללה.

צוות התוכנית כולל מרצים מקצועיים אשר אחראים לתוכן העיוני של התוכנית, חלקם עם ניסיון בעבודה קהילתית או בעבודה עם אנשים עם מוגבלות. הצוות כולל שני מרצים בתחום לימודי המחשב מסגל המכללה, שלושה מרצים שהם אנשי מקצוע בתחומם (מרצה לשיווק, צלם עיתונות ומרצה למחשבים), מרצה לתחום של קידום בריאות ופסיכולוג מומחה לאוטיזם המפעיל את הקבוצה בתחום 'הרצועה האישית' (ר' להלן). נוסף על כך, יש לתוכנית רכזת חברה האחראית הן לפן החברתי בתוכנית הן להפעלה השוטפת. הרכזת נוכחת בכל השיעורים ומסייעת למרצים על פי הצרכים שעולים; ועליה מוטל לקשר בין התכנים העולים בכיתה ובין חיי היום-יום. לתפקיד זה לא נדרש ידע מוקדם בתחום המוגבלות.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

חלק ההכשרה בתוכנית נמשך ארבעה חודשים. בחודש השלישי של התוכנית מתחילה ההתנסות בתעסוקה. לאחר התוכנית, המשתתפים מקבלים ליווי של יועץ השמה מטעם עמותת אלווין, למשך שנתיים, לצורך השתלבות בעבודה. כמו כן המשתתפים בתוכנית יכולים להשתמש בתשתיות ובמתקנים של המכללה, ובהם במרחבים הטכנולוגיים ובסביבות הלימודים האינטראקטיביות. הם מקבלים כרטיס סטודנט וכרטיס ספרייה ויכולים להשתתף בפעילויות של אגודת הסטודנטים, במסיבות וכו'.

תוכנית הלימודים קבוצתית, והיא מספקת גם ליווי אישי. היא מורכבת מ'מעגל עיוני' ומ'מעטפת אישית'. במעגל העיוני עוסקים בארבעה רכיבים:

- מיומנויות רכות – ובהן העצמה, קבלת החלטות, התמודדות במצבי לחץ ומיומנויות תקשורת;
- תוכן ליבה מקצועי בתחום המחשוב, מיומנויות משרד ושימוש ביישומונים בסביבת העבודה – צילום, בניית אתרי אינטרנט ועריכת סרטים וכן גרפיקה, עריכת הזמנות ושיווק דיגיטלי;
- רצועת כישורי חיים – נושאי בריאות כגון הפחתת לחצים, שינה וערות, תזונה ואורח חיים בריא; התנהלות כלכלית; וכן קורס עזרה ראשונה שבסיומו המשתתפים מקבלים 'תעודת מגיש עזרה ראשונה';
- רצועה אישית – היכרות עם האבחנה של המשתתף, עם מצבים מהחיים שבהם עולה קושי, מיומנויות של סגור עצמי ועוד. הקבוצה משמשת זירה להעלאת קשיים ולדיון בהם בזמן אמת.

המעטפת האישית כוללת ליווי רגשי, הן פרטני הן קבוצתי, על ידי רכזת החברה ועל ידי מלווים אישיים שהם עובדים סוציאליים, פסיכולוגים, ובהם פסיכולוג מומחה לאוטיזם, העובדים בתחנה טיפולית שפועלת במכללה ונותנת שירותים גם לסגל המכללה ולפונים מהקהילה. כל משתתף זכאי ל-15 מפגשים אישיים עם אנשי המקצוע של התחנה.

התוכנית כוללת רכיבי בקרה אחר התקדמות המשתתפים: בשלושה מועדים במהלך ההכשרה (התחלה, אמצע וסוף) נבחנים היבטים אחדים בקרב המשתתפים: תפקוד, לימודים, בריאות, הסתגלות ושילוב חברתי. כמו כן נעשות שיחות חתך עם הצוות

ותצפיות על הקבוצה. שיחות החתך נעשות עם הרכזת החברתית של התוכנית ועוסקות בנקודת המבט האישית, על פי דיווח המשתתפים – מה טוב להם ומקדם אותם, במה הם צריכים עזרה נוספת וכו'. נוסף על כך נעשות תצפיות על הקבוצה המעלות מידע חשוב להפעלת התוכנית, כגון אופן ההשתתפות והתאמת התכנים למשתתפים. המידע עשוי לטייב את בחירת המשתתפים למחזורים הבאים ואת התכנים שיש להעמיק בהם.

לא משולב בתוכנית רכיב להורים. מנהלת התוכנית ציינה כי יש רצון לבנות רכיב כזה, אם יתגברו על התנגדות ההורים להשתתף בקבוצה. מנהלת התוכנית משערת כי ההתנגדות נובעת מהרצון של ההורים להתרכז במקרה הפרטי שלהם ולא בדינמיקה ובנושאי רוחב קבוצתיים. המנהלת משוחחת שיחות פרטניות עם ההורים לפי הצורך.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

כאמור, ההתנסות בתעסוקה מתחילה בחודש השלישי של התוכנית, בד בבד עם עיסוק בתכנים מעולם העבודה, כך שהמשתתפים יכולים להעלות במהלך השיעורים נושאים, בעיות ותהיות מן ההתנסות שלהם. תהליך זה מסייע לדייק את ההשמה שלאחר התוכנית. על פי מנהלת התוכנית, ההשמה היא תהליך הדרגתי המתרחש בזמן הלימודים בתוכנית. ההתנסות נעשית במגוון תפקידים ומחלקות במכללה, למשל באגודת הסטודנטים, במחלקת המחשוב, בספרייה, במרכזייה הפדגוגית, במחלקת לימודי המשך או במחלקת השייווק.³ השיבוץ מבוסס על היכרות הצוות עם המשתתף ועם יכולותיו, על הצרכים של מקום ההתנסות ועל מאפייני המנהלים הקולטים, כגון מאפייני אישיות והעדפות. רכזת החברה ומנהלת התוכנית מדריכות ומלוות את המנהלים הקולטים ואת עובדי המחלקות שבהן ההתנסות נעשית.

לקראת שלב ההתנסות נעשית שיחת חתך בהשתתפות עובדת הרווחה המטפלת, נציגת המוסד לביטוח לאומי, רכזת החברה של התוכנית ומנהלת התוכנית. בעקבות הפקת לקחים מהמחזור הראשון ותלונות על השמות בעבודות לא איכותיות, במחזור השני הוחלט לשלב בשיחה זו את מלוות התעסוקה מטעם עמותת אלווין המכירה את המשתתפים מקרוב, כדי שתוכל לדייק את תוכני התעסוקה לקראת ההשמות. מנהלת התוכנית ציינה כי היה רצוי לקיים ישיבה נוספת על ההשמה של כל משתתף בשלב מוקדם יותר בתוכנית. לדבריה, במהלך התוכנית ההיכרות עם המשתתף הולכת ומעמיקה, וכדי לטייב את ההשמה, על מלווה התעסוקה להשתלב בתהליך ההשמה מוקדם ככל האפשר. ברם, בשל ריבוי המשתתפים וההכנה הרבה הנדרשת לקראת ישיבה ולאחריה, אי אפשר לטענתה להוסיף בשלב זה שיחה נוספת.

כאמור, לאחר סיום ההכשרה במסגרת התוכנית, נעשה מעקב על ידי עמותת אלווין בנוגע למצבו התעסוקתי של כל אחד מהמשתתפים במטרה לפתח את התכנים ולטייבם על פי הקשיים והאתגרים שעלו מן ההשמות בפועל של בוגרי התוכנית.

³ בשנת 2020, שנת התפרצות מגפת הקורונה, לא היו די עמדות במכללה שאפשר היה לאייש בהן מתנסים בתעסוקה, ולכן המשתתפים במחזור הראשון שולבו במקומות עבודה אחרים בשוק העבודה, כגון נמל חיפה.

ייחודיות, קשיים וחוזקות של התוכנית

מנהלת התוכנית ציינה כי ב'האקדמית גורדון' מופעלות כמה תוכניות להכשרה מקצועית אך ייחודה של תוכנית 'אורות' היא בשירותי המעטפת: קשר עם המשפחות ועם עובדות הרווחה בקהילה, תהליך מעמיק של הבניית הקבוצה ושל התכנים וכן דגש על בניית יכולות וטיפוח הקשרים בקרב חברי הקבוצה. כמו כן ראשי התוכנית מתכננים לפתח רכיב לתוכנית המשך שיעודו העשרה בנושאים כדוגמת התנהלות כלכלית והתמודדויות בעבודה, והם פועלים להקמת מועדון חברתי לבוגרים בתוך הקמפוס שבו יוכלו להבנות לעצמם את התכנים והפעילויות שירצו.

מנהלת התוכנית גם ציינה כי התוכנית אינה 'מוצר מדף' אלא כוללת משתנים רבים אשר מותאמים ומדויקים במשך התהליך. לדבריה, נקודות שיש לשפר ולדייק הן המענה למצב שהקבוצה כוללת שילוב בין משתתפים שאובחנו רק זמן קצר קודם לכן למשתתפים עם אבחנה ותיקה; השאלה עד כמה יש לערב הורים בנעשה בתוכנית; וכן דרכי השיווק שמטרתן להגיע לאוכלוסיית היעד הרלוונטית ביותר. כמו כן ציינה המנהלת שתי סוגיות כספיות – תשומות המכללה בגביית שכר הלימוד ובסיוע להורים לקבל החזרים מהמוסד לביטוח לאומי והקושי למלא את מכסת המשתתפים בכל מחזור. מנהלת התוכנית ציינה כי על אף הביקוש הגבוה לתוכנית, ישנם מועמדים שאינם מתאימים למשל בגלל יכולות תקשורת נמוכות או סירוב ההורים לעבור תהליך הכרה של המוסד לביטוח לאומי לצורך מימון השתתפות. נושא נוסף הוא שביעות רצון נמוכה של הבוגרים מן ההשמות בעבודה עקב מבחר דל של מקומות תעסוקה מוצעים, עניין שלדברי המנהלת עלה ממעקב אחר הבוגרים של המחזור הראשון. בהתאם, היא מציינת כי צוות התוכנית בשיתוף עמותת אלווין פעלו לדייק פרטנית את ההשמות לכל משתתף לקראת המחזור השני של התוכנית.

”הקבוצה היא מגרש המשחקים של החיים – מתנסים 'על יבש' בסביבה חברתית מכילה ומלווה.”

”הסטריאוטיפ על אנשים עם אוטיזם הוא שאינם זקוקים לחברה, אך למעשה הם זקוקים לחברה רק שהם לא יודעים איך לעשות את זה.” (מנהלת התוכנית, ד"ר נטע ברנסקי)

מחישוב לשילוב – הכשרה והשתלבות בתחום הפיננסים לאנשים עם אוטיזם

תעודת זהות

- סוג תוכנית – הכשרה מקצועית
- שנת תחילת פעילות – 2019
- גורם מפעיל – 'אותי' – העמותה הישראלית לאוטיזם (להלן – העמותה)
- מימון – המוסד לביטוח לאומי והשתתפות עצמית של המשתתפים
- פיקוח – העמותה וכן ועדת היגוי הכוללת נציגות של המוסד לביטוח לאומי

למידע על התוכנית – <https://www.hishuv-shiluv.com>

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית היא לקדם את שוויון ההזדמנויות לאנשים עם אוטיזם באמצעות הכשרתם לעבודה בתחום הניהול הפיננסי, כדי שבוגרי ההכשרה ישתלבו בתור עצמאים או שכירים במקומות עבודה רלוונטיים, כגון אגפי כספים או מחלקות הנהלת חשבונות בחברות, באופן ההולם את הידע המקצועי שרכשו. פרט להנגשת הידע המקצועי, ההכשרה מקנה למשתתפים מיומנויות וכישורים הנדרשים בשוק העבודה וכן כלים לוויסות רגשי שיאפשרו להם להתפתח מבחינה מקצועית ולמצות עצמם בשוק העבודה. ההכשרה כוללת התנסות מקצועית בעבודה, בליווי חונכים; ובסיום הלימודים – ליווי בחיפוש מקום עבודה, ובמידת הצורך, ליווי במהלך ההעסקה. התוכנית מלווה בקבוצת הורים שמטרתה קידום תהליכים מעודדי עצמאות לקראת השמה בשוק העבודה.

התוכנית מיועדת לאנשים עם אוטיזם, שתפקודם גבוה, בני 21 ויותר. בפועל, רוב המשתתפים הם בטווח הגילים 21–35 שנים. עליהם להיות בעלי יכולת נידות והתארגנות עצמאית, והם צריכים להיות מחויבים להתמיד בהכשרה ולעמוד בדרישות ובאינטנסיביות שלה וכן להיות בעלי מוטיבציה ללימודים, לפיתוח מיומנויות חיים ולהשתלבות בשוק העבודה. כמו כן עליהם להתראיין ריאיון אישי ולהיבדק במבדק מקצועי. מנהלת התוכנית ציינה כי אצל רוב המשתתפים בתוכנית האבחון לאוטיזם נעשה לאחר שנות העשרה לחייהם.

תהליכי קבלה ואיתור של משתתפים

שיווק התוכנית ופרסומה מתחיל בחודשים מאי-יוני, לקראת מועד פתיחתה בנובמבר. השיווק מתבצע ברשתות החברתיות, בקרב אנשי מקצוע ומטפלים, באמצעות מאגר המידע של העמותה ועוד. מנהלת התוכנית עושה סינון ראשוני של הפונים ויוצרת איתם קשר טלפוני לצורך היכרות וכדי להסביר מהו הקורס, מה מטרתו, מה התרומה הצפויה ממנו ומה מצופה מהמשתתפים מבחינת השקעה עצמית.

אם המועמד נראה מתאים ומעוניין להתקדם בתהליך, הוא מוזמן לריאיון עם מנהלת התוכנית ועם מנהלת נוספת בעמותה. החלק הראשון של הריאיון ממוקד בהעברת מידע על התוכנית, והחלק השני הוא ריאיון חצי מובנה עם המועמד והוא נמשך כ-45 דקות. הורים או מלווים שהגיעו עם המועמד לריאיון יכולים להשתתף בחלק הראשון בלבד. לאחר הפסקה קצרה נערך מבדק מקצועי. המבדק נבנה על ידי האקדמיה לפיננסים BDO ומטרתו לבחון אם יש למועמד זיקה לתחום. לצורך המבדק לא נדרש ידע מקצועי קודם אלא נשאלות שאלות בסיסיות, למשל על סדר פעולות חשבון וכן שאלות בסיסיות של חישוב ואחוזים.

מאפיינים העלולים להטיל בספק את התאמתו של מועמד לתוכנית הן לדוגמה היסטוריה של קושי בהתמדה, העולה ממידע שמסרו מטפלים בקהילה או אבחונים קודמים, או התנהגויות בעייתיות במסגרות הדיור. מועמדים המעוניינים ללמוד את הפן המקצועי בלבד ולא את תחום המיומנויות הרכות – תפיסה המאפיינת לעיתים את מי שאובחן בגיל מאוחר – למעשה מחליטים בעצמם כי התוכנית אינה מתאימה להם. מנהלת התוכנית גם מתארת מקרים שבהם ההורים מעוניינים בתוכנית בשביל ילדם, אך הוא עצמו אינו מעוניין לעסוק בתחום.

עד היום נפתחו בתוכנית שלושה מחזורים ובכל אחד 5–9 משתתפים, אך לדעת מנהלת התוכנית עדיפים מחזורים של עשרה משתתפים. גודל הקבוצה חשוב הן לצורך תרגול מיומנויות חברתיות כגון יצירת קשרים חברתיים וניהול שיחות בהפסקה, הן

לצורך העשרה של השיח בקבוצה. יש קושי באיתור משתתפים פוטנציאליים, ולטענת מנהלת התוכנית הסבר אפשרי לכך הוא שלמי שקיבל את אבחנת האוטיזם בגיל מבוגר יש קושי להשתתף בקורס עם עוד אנשים עם אוטיזם והוא אינו מעוניין להשתתף לקבוצה כזו או לדבר על מצבו.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בתל אביב, ב'אקדמיה לפיננסים'. מחזור נפתח אחת לשנה.

כוח אדם

את הידע המקצועי בתחום הפיננסים מלמד מרצה מן המניין מהאקדמיה לפיננסים BDO. המכללה היא שבוחרת מי מטעמה ילמד את התחום המקצועי. הצוות המקצועי של התוכנית הוא צוות מטעם העמותה, והוא כולל את מנהלת התוכנית, עובדת סוציאלית ומרפאה בעיסוק – מי שמלמדות מיומנויות וכישורי חיים, ויסות רגשי והכנה לעבודה. הצוות מקבל ליווי מקצועי והדרכה מטעם המרכז לטיפול וחקר באוטיזם ונערכות ישיבות צוות בכל שבוע.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

הלמידה נעשית בקבוצות, פנים-אל-פנים, באקדמיה לפיננסים BDO. במידת הצורך, הצוות יכול להיערך ללמידה מרחוק. התוכנית נמשכת חמישה חודשים, ארבעה ימים בשבוע. משך יום לימודים הוא ארבע שעות, בשעות הבוקר. יומיים בשבוע מוקדשים ללימוד הידע המקצועי ויומיים נוספים לרכישת מיומנויות רכות ולהכנה לעולם העבודה. עם זאת, לפי מנהלת התוכנית, אפשר להגמיש את החלוקה ולהרחיב את העיסוק בנושאים מסוימים, בהתאם לצרכים ולמאפיינים של הקבוצה.

ביומיים בשבוע המוקדשים לתחום המקצועי נלמדים מושגי יסוד ביישומי תוכנות פיננסיות, מושגי יסוד ועקרונות חשבונאיים, חשבונאות פיננסית וכן תורת המסחר והמשק. הקורס הוא 'קורס מדף' מן האקדמיה לפיננסים, ולצורך התוכנית הורחב כדי לכלול נושאים נוספים רלוונטיים, למשל אקסל. הלימודים נעשים באמצעות ספרי לימוד ותרגולים ומטלות בית, הניתנים ונבדקים בתוך אתר האינטרנט של האקדמיה. כמעט בכל שיעור ניתנת מטלה, והתרגול בבית הוא חלק מהפנמת החומר הנלמד.

ביומיים האחרים של התוכנית עוסקים בכישורי חיים, רכישת מיומנויות רכות, ויסות רגשי המבוסס על הגישה הקוגניטיבית-התנהגותית, הכנה לעבודה, בין השאר מיומנויות תקשורת בעולם העבודה, מיומנויות תפקוד הנדרשות לעולם העבודה והיכרות עם עולם העבודה – חוקים, תרבות ארגונית, קוד לבוש ועוד. תחום התעסוקה נלמד גם באמצעים דיגיטליים, כגון תוכנה של הכנה לעולם העבודה וסרטוני הדרכה ותרגול העוסקים בשאלות כגון כיצד יש להציג בריאיון עבודה את התכונות החיוביות או את החולשות והקשיים וכן כיצד יש לדבר עם ממונה, עמית לעבודה או לקוחות. באמצעות הסרטונים מבצעים סימולציות בקבוצה: בכל פעם משתתף אחר הוא המעסיק שמראיין. נוסף על התכנים הקבוצתיים, השעה האחרונה באחד משני הימים מוקדשת לשיחות פרטניות. כל שיחה נמשכת כחצי שעה ועולים בה נושאים בעלי אופן אישי, לדוגמה, קוד לבוש והיגיינה אישית עבור משתתפים הזקוקים לחיזוק ותשומת לב בנושאים אלו.

בסוף הקורס ניתן תרגיל סיכום בתחום המקצועי, ועם הגשתו וסיום הלימודים המשתתפים מקבלים תעודה מטעם האקדמיה לפיננסים ומטעם העמותה. מנהלת התוכנית ציינה כי התעודה חשובה למשתתפים ומעידה על התמדתם והשקעתם. מי שמעוניין יכול לגשת למבחן של לשכת יועצי המס. מנהלת התוכנית סיפרה כי משתתף אחד ניגש ועבר את המבחן, ובעת כתיבת הדברים יש שני משתתפים ששוקלים לעשות זאת.

במסגרת התוכנית יש קבוצת הורים שנכגשת אחת לשבועיים ב'זום'. מנחות אותה העובדת הסוציאלית המלווה את התוכנית ועובדת השיקום של המוסד לביטוח לאומי. מטרת הקבוצה היא להציג להורים את עולם התוכן ואת התהליך שעוברים ילדיהם בתוכנית ולספק תמיכה וכלי התמודדות, כדי שצוות התוכנית, המשתתף וההורים ידברו כולם 'באותה שפה'. לקבוצת ההורים בתוכנית חשיבות מיוחדת על רקע העובדה שרוב המשתתפים אובחנו בגיל מאוחר וההורים זקוקים לכלי עזר לעיבוד המידע ולהתנהלות מול ילדיהם.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

החל מהחודש השלישי של התוכנית המשתתפים משתלבים ליום בשבוע של התנסות מקצועית, בליווי חונכים ממקום ההתנסות ובליווי הצוות המקצועי של הקורס. מקומות העבודה להתנסות שוכנים בבניין המשרדים שבו פועלת האקדמיה לפיננסים BDO. בתחילת ההתנסות כל משתתף משובץ לשעות ספורות של עבודה, ועם הזמן ההיקף גדל עד שהוא מגיע ליום עבודה מלא. כל משתתף יודע מה הן מטלות התעסוקה הנתונות לאחריותו ואל מי עליו לפנות אם מתעוררת בעיה. מנהלת התוכנית ואשת צוות נוספת עוברות בין המשרדים והעמדות ומוודאות שהמשתתפים אכן עובדים על מטלותיהם, יודעים לפנות לעזרה, לבושים באופן מתאים וכדומה.

לדברי מנהלת התוכנית, בשלביה הראשונים של ההתנסות המטלות פשוטות יחסית: הזנת נתונים או מספרי כרטיסי אשראי, הכנת חשבונות וכן הלאה. המטרה המרכזית בהתנסות, לדברי המנהלת, היא חיזוק המיומנויות הרכות של השתלבות בעבודה, למשל כיצד לפנות לעזרה אם מתעורר דבר-מה לא ברור או אם יש צורך בהנחיה נוספת בסיום ביצוע מטלה וכן איך לנהל שיחת חולין. במחזורים השני והשלישי לא הייתה התנסות מקצועית בשל מגפת הקורונה, כך שרק למחזור הראשון הייתה התנסות.

גיוס מעסיקים להתנסויות נעשה דרך האקדמיה לפיננסים ועלול להיות מורכב, שכן ההתנסות מתחילה בתחילת שנה, תקופה עמוסה בתחום הפיננסים. למרות זאת, מנהלת התוכנית ציינה כי צוות התוכנית הצליח למצוא מקומות להתנסות לכל משתתפי המחזור הראשון.

התוכנית מציעה ליווי לאחר השמה עד חמישה חודשים מסיום התוכנית, אך מציאת מקום עבודה והשמות אינם חלק מהתוכנית. אף על פי כן, מנהלת התוכנית ציינה כי היא והצוות המקצועי בתוכנית מתגייסים למטרה זו. העמותה נעזרת בשותפים כדי לאתר מקומות עבודה וכן במלוות תעסוקה מטעם משרד הרווחה או עובדות שיקום של המוסד לביטוח לאומי. במהלך התוכנית הצוות מסייע למשתתפים לכתוב קורות חיים מעודכנים. כמו כן נבנה פרופיל מקצועי פרטני לכל משתתף: רצון בעבודה במשרה מלאה או במשרה חלקית, תחומים מקצועיים וכן סוגי משימות מתאימים מבחינת מורכבות, מובנות וכדומה.

התוכנית הראשונה הסתיימה במארס 2020, בד בבד עם התפרצות מגפת הקורונה. תהליך ההשמה של חמשת המשתתפים הסתיים בנובמבר של אותה שנה. מכיוון שבאותה תקופה עובדים הוצאו לחל"ת לא היה טעם לפנות למעסיקים בניסיון למצוא מקומות עבודה למסיימי התוכנית. כדי לשמר את המיומנויות הרכות שנרכשו בתוכנית הוחלט על המשך ליווי קבוצתי, גם בהיעדר השמות. לשם כך התקיימו מפגשי 'זום' בין מסיימי התוכנית למנהלת התוכנית ולמנהלת נוספת בעמותה ונוצר תהליך המשכי עד שהושגה השמה. מודל זה יושם גם במחזור השני, כאשר משתתפים שכבר מצאו מקום עבודה ביקשו להמשיך את הליווי הקבוצתי והפרטני. המחזור השלישי הסתיים ב-2022 וזכה להכרה מטעם המוסד לביטוח לאומי לתוכנית המשך להשמה, למשך שישה חודשים לאחר סיום התוכנית.

על פי מנהלת התוכנית הצלחה של התוכנית היא אם המשתתפים משתלבים בעבודה בשכר מינימום לכל הפחות וכן אם הם מתמידים בעבודה למשך שנתיים עד שלוש ואם הם מתקדמים מבחינה מקצועית או שהיקפי המשרה שלהם גדלים. לטענתה, החשיבות היא בהשתלבות של משתתף בתור עובד מן המניין שמועסק בגלל הערך הכלכלי והענייני שיש לכך מבחינת המעסיק ולא בהשתלבות שנעשית בתור תרומה.

ייחודיות, קשיים וחוזקות של התוכנית

לטענת מנהלת התוכנית חוזקה של התוכנית הוא בעבודה בשני צירים במקביל – הציר של הכשרה מקצועית במקצוע נדרש ומעשי שבו אפשר להשתלב לאחר סיום הלימודים והציר העוסק בפיתוח כישורים – בין במיומנויות תעסוקה המתאימות לאנשים עם אוטיזם, כגון תשומת לב לפרטים קטנים, חזרתיות ועבודה פרטנית במשרד ולא בהכרח מול לקוחות, ובין בפיתוח כישורי חיים, מיומנויות תקשורת וטכניקות לוויסות רגשי. מנהלת התוכנית ציינה כי התחום שבו כדאי לשפר ולקדם את התוכנית הוא טיוב פרסומה בקרב משתתפים פוטנציאליים. בד בבד נדרשת פעילות להגברת מודעות בקרב מעסיקים ליתרונות של העסקת אנשים עם מוגבלות.

”יש חשיבות להעסיק בכל ארגון את האדם עם מוגבלות. זה מקנה ערך למקום העבודה, ערך לעובדים שיוודעים שמועסק עובד עם מוגבלות מסוימת... אני חושבת שבסופו של דבר מה שאני רואה בשטח, המעסיקים עצמם הולכים בראש מורם, באמת עם טפיחה על השכם, הם מעסיקים והם לא מרגישים שעשו טובה. בשיחות שיש לי עם מעסיקים, הם אומרים שיעגלו כינות ואני אומרת לא, שום מועסק לא ירצה שיעגלו לו כינות, הם צריכים ללמוד איך לקבל ביקורת.” (מנהלת תוכנית 'מחישוב לשילוב', יעל גלבר)

AQA (Autism Quality Assurance) – מיזם להכשרה ולהשמה של אנשים עם אוטיזם, בתפקוד גבוה, בבדיקות תוכנה

תעודת זהות

- סוג תוכנית – הכשרה מקצועית
- שנת תחילת פעילות – 2008
- גורם מפעיל – חברת AQA
- מימון – המוסד לביטוח לאומי (50% מהמשתתפים) או מימון פרטי של המשתתפים (50% מהמשתתפים)
- פיקוח – עיקרי תוכנית הלימודים באישור משרד התמ"ת (כיום משרד הכלכלה והתעשייה)

למידע על התוכנית – <https://www.aqa.co.il>

מטרות ואוכלוסיית יעד

'AQA' היא תוכנית לאנשים עם אוטיזם, שתפקודם גבוה. היא מיועדת להכשרה במקצוע בדיקות התוכנה (QA) ולשילוב של בוגרי התוכנית בתעסוקה בעבודה היי-טק. לדברי מנהלת התוכנית, התוכנית מתמקדת ביצירת התאמה בין היכולות של העובד ובין צורכי המעסיק, ובכך היא גם מקדמת את תחום האחריות החברתית של החברות המעסיקות, לצד התרומה העסקית-כלכלית למעסיקים בהעסקת בוגריה.

התוכנית מיועדת לבני 18 ויותר. במקרים נדירים משתתפים בתוכנית גם אנשים עם מוגבלות נפשית, כגון אנשים עם OCD (הפרעה טורדנית כפייתית) או עם חרדה חברתית. נדרשת יכולת כתיבה וקריאה באנגלית ברמה גבוהה. כמו כן נדרשת אוריינות מחשב טובה ובשלות ומוכנות לעולם העבודה. נוסף על כך ישנה העדפה לקבל לתוכנית מי שהם בוגרי שירות לאומי או צבאי או שיש להם ניסיון בעבודה יציבה בהיקף כלשהו. לדברי מנהלת התוכנית, אלו מעידים על מחויבות ופוטנציאל להצלחה בעולם העבודה. התוכנית היא תוכנית הכשרה מקצועית שמשרד הכלכלה והתעשייה מכיר בה. החל מהמחזור השישי יש לתוכנית הכרה בתור תוכנית שיקום לזכאים של המוסד לביטוח לאומי. כיום המשתתפים משלמים שכר לימוד לחברת 'AQA' ומקבלים החזר כספי מלא מהמוסד לביטוח לאומי, כולל החזר על נסיעות.

תהליכי איתור וקבלה של משתתפים

כל המועמדים מתבקשים להציג אבחון המעיד על אוטיזם ואבחון פסיכו-דידקטי ותעסוקתי, אם יש להם. מנהלת התוכנית דיווחה כי עובדי שיקום ומטפלים בקהילה מכירים את התוכנית בעקבות מידע המגיע אליהם מפה לאוזן. עובדים אלו מפנים את המועמדים אל התוכנית. נוסף על כך מכללת גל מקיימת תהליך אבחון לתעסוקה שנמשך כחודש ומיועד לאנשים עם אוטיזם, ולעיתים ההמלצה בעקבות אבחון זה היא להשתתף בהכשרה של 'AQA'. למרות ההמלצה, מועמדים אלו, כמו שאר המועמדים, מתקבלים לתוכנית רק על סמך תהליכי המיון שלה.

בתהליך המיון לתוכנית נבדקות היכולות המקצועיות וכן הצדדים ה'רכים' יותר של המועמדים, הכרוכים בהשתלבות בעולם העבודה. השאלה הנשאלת היא אם באמצעות התוכנית אפשר יהיה לשלב את המועמד במקום עבודה. מנהלת התוכנית מציינת כי אומנם התוכנית מלווה את הבוגרים במהלך ההעסקה, אך כל משתתף יצטרך לתפקד עצמאית במקום העבודה, להשתלב בצוות ולבצע עבודה מקצועית כמו כל עובד אחר.

תהליך בדיקת ההתאמה של מועמדים לתוכנית כולל משימת בית ולאחר מכן שיחה בת כשעה ב'סקייפ'. בשיחה זו מנהלת התוכנית בודקת את תרגיל הבית שעשה המועמד, את כישוריו באנגלית וכן את דפוסי השימוש שלו במחשב. לפי הצורך היא מבקשת לשוחח עם ממליצים. בשלב הבא מתקיימת פגישה עם היועצת המקצועית של התוכנית, מרפאה בעיסוק בהכשרתה, ונערך אבחון תעסוקתי למועמדים. לדברי מנהלת התוכנית אם יש התלבטות, לעיתים היא מקבלת מועמדים לתקופת ניסיון של שלושה שבועות ולאחריה מתקבלת ההחלטה על המשך השתתפותו של המועמד בתוכנית.

המנהלת ציינה כי מועמדים רבים אינם מתקבלים לתוכנית. הסיבות לדחיית מועמדים עשויה להיעשות על רקע ערכי. לדוגמה, אם התברר כי לא ביצעו בעצמם את מטלת הבית אלא בן משפחה ביצע אותה בעבורם או שהשתמשו בתוכנות תרגום כגון Google Translate, יכולות נמוכות או מוטיבציה נמוכה של המועמד עצמו להשתתף בתוכנית. לטענתה, ברוב המקרים רמת אנגלית טובה היא סימן ליכולות מקצועיות גבוהות ובשל כך זהו רכיב מהותי שנבדק בתהליך האבחון. לעיתים משתתפים בודדים נושרים מהתוכנית לאחר שבועות אחדים, בין בשל רצונם ובין בשל הבנה של המנהלת כי הם אינם מתאימים לתוכנית.

היקף פעילות ואזורי פעילות

הלימודים נעשים בכיתת הדרכה ממוחשבת במשרדי חברת "microfocus" ביהוד בשעות אחר הצהריים – 17:00–20:45. משך התוכנית הוא שלושה חודשים וחצי, פעמיים בשבוע. בדרך כלל נפתחים שני מחזורים בשנה. כל מחזור מונה 8–12 משתתפים. מנהלת התוכנית ציינה כי הואיל והיא המורה היחידה בהכשרה, חשוב לה להקפיד על גודל הקבוצה כדי שתוכל להכיר כל אחד מן התלמידים ולעבוד איתו מקרוב.

כוח אדם

צוות התוכנית כולל את מנהלת התוכנית ואת היועצת המקצועית. המנהלת מלמדת את התכנים המקצועיים והיועצת המקצועית מנחה את הסדנאות לרכישת מיומנויות רכות, ובהמשך משתתפת בתהליך ההשמה על ידי הצגת הפרעת האוטיזם למעסיקים. לעיתים מועסק נקודתית כוח עזר לצורך בדיקת תרגילים. מנהלת התוכנית הייתה בעבר מנהלת בדיקות תוכנה, וליועצת המקצועית יש ניסיון בפיתוח אבחוני תעסוקה לאנשים עם אוטיזם, אבחונים שעד היום השתמשו בהם גם בתוכניות אחרות. לעיתים משולבות בתוכנית הרצאות אורח של עובדים מענף ההיי-טק על תהליכי העבודה בחברות שבהן הם מועסקים או שהם מביאים עימם לתוכנית תוכנות מסחריות כדי שהמשתתפים יתנסו בבדיקתן. כמו כן בוגרי התוכנית ממחזורים קודמים מספרים למשתתפים על תהליך הקליטה וההשתלבות שלהם בעבודה.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

לדברי מנהלת התוכנית קיום התוכנית במפגשים פנים מול פנים מהותי ליצירת שינוי החשיבה והתודעה של המשתתפים; הם נדרשים למאמץ, להתארגנות ולהשקעת זמן בהכשרה ובנסיעות, דווקא בשל היעדר תעסוקה ובשל שגרה חסרת מחויבות המאפיינת את רובם.

התכנים המקצועיים בתוכנית כוללים לימוד עקרונות של בדיקות תוכנה לפי תוכנית הלימודים הבין-לאומית של הארגון הבין-לאומי להסמכת בודקי תוכנה (ISTQB); תרגול של תכנון, כתיבה, הרצה של בדיקות, דיווח על תקלות ולמידה של עקרונות השימוש בכלים Office, SQL, HTML. לצורך התרגול נעשה שימוש בתוכנות חינוכיות או בתוכנה שפיתחה חברת הזנק (Start-Up) שהיזם שלה הוא ידיד מקצועי של מנהלת התוכנית. כל משתתף מקבל אוגדן ובו חומר כתוב שהכינה מנהלת התוכנית. חומר הלימוד מוכר ברמה הבין-לאומית, וההדרכה עליו בכיתה נעשית באמצעות מצגות ייעודיות שהכינה המנהלת.

מנהלת התוכנית ציינה כי שלא כמו הכשרות לבדיקות תוכנה אחרות בשוק, ב'AQA' מושם דגש על עבודה מעשית ותרגול. עם סיום יום הלימודים בשעה 20:45 המשתתפים מקבלים משימה מקצועית בדוא"ל, והם צריכים להגישה בתוך 24 שעות (ולמי שעובד – בתוך 48 שעות). מנהלת התוכנית בודקת את ההגשות ומחזירה אותן למשתתפים עם הערות. על המשתתפים להחזיר למנהלת את המשימה המתוקנת. לעיתים נדרשים כמה סבבי תיקונים. 'פינג פונג' זה בין המנהלת למשתתפים נמשך עד שהמנהלת מרוצה מן ההגשה של כל משתתף ומשתתף.

פרט להכשרה המקצועית יש סדנאות לרכישת כישורים חברתיים הרלוונטיים לעבודה בהיי-טק, ובחלק מהמחזורים משתתפים מבקרים בחברות היי-טק.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

מנהלת התוכנית מעורבת בתהליך ההשמה והקליטה של כל אחד מבוגרי התוכנית. בחודש השלישי של הקורס נשלחת פנייה לחברות פוטנציאליות ונעשים ראיונות ראשוניים עם משתתפים בתוכנית לצורך בדיקת התאמה בסיסית להשמה. מנהלת התוכנית תיארה תהליך שבו עם סיום הקורס היא פונה למעסיקים רבים עד שנמצאת התאמה. היא מבררת את מאפייני התפקיד ואת הדרישות של כל מעסיק, והיא מעבירה למעסיקים את קורות החיים של מועמדים אפשריים רק לאחר שהסבירה למועמדים שעשויים להתאים לתפקידים המדוברים את משמעויות התפקידים ודרישותיהם, אם הסכימו שתעשה כך. לדבריה, תלמידים יכולים לסרב להצעות, למשל אם תפקיד אינו מעניין אותם או אם הם צופים שההגעה למקום העבודה תהיה קשה בעבורם. עם קורות החיים, מנהלת התוכנית מעבירה גם דוגמה למשימה מקצועית שהמשתתף ביצע בקורס. משלב זה, מקום העבודה ממשיך את תהליך המיון כפי שהוא מוצא לנכון. משך תהליך ההשמה משתנה מאוד ממשתתף למשתתף, ולדברי מנהלת התוכנית, התהליך עלול להימשך במקרים חריגים גם תשעה חודשים.

מנהלת התוכנית מעבירה גם המלצה שלה למעסיק. היא מסבירה למשתתפים שהקורס הוא הזדמנות של התלמידים לבנות את כרטיס הביקור שלהם, ועליו תתבסס המלצתה למעסיקים. המידע שהיא אוספת במהלך התוכנית ומהווה בסיס להמלצה עוסק לדבריה בנושאים כגון תהליך ההתקדמות שהמועמד עבר, הידע שלו, יכולתו לעמוד ביעדים ובדרישות המקצועיות ומידת הקפדתו על לוחות זמנים.

לאחר שנמצא מקום עבודה מתאים, צוות התוכנית מכין את המועמד להשתלבות בחברה המעסיקה, הן מבחינה מקצועית הן מבחינת קודים חברתיים וסביבת העבודה. בד בבד, צוות התוכנית מכין את המנהל ואת הצוות הקולט באשר לצרכים המיוחדים של המועמד ולהתנהלות היום-יומית איתו. המנהלת המקצועית של התוכנית משוחחת שיחת פתיחה עם הצוות ומעבירה מידע רלוונטי על העובד שעתיד להיקלט בחברה. לאחר ההשמה, במסגרת הליווי המתמשך שמציעה התוכנית, קובעים עם הצוות שיחות קבועות במשך השנה הראשונה, בתחילה בתדירות של פגישה שבועית, ובהמשך בתדירות של פעם בשבועיים. הפגישה נעשית ב'זום' ובד בבד ניתן ליווי ונעשות שיחות גם עם העובד. מנהלת התוכנית ציינה כי גם לאחר שנה ניתנים יעוץ וסיוע למי שמעוניין בכך.

עד היום כתשעים חברות קלטו בוגרים; חלקן קלטו בוגרים מכמה מחזורים, ורובן – בוגר אחד בלבד. לטענת מנהלת התוכנית, לחברות רבות אין נפח פעילות המצדיק קליטה של יותר מבוגר אחד או שלא היו מנהלים נוספים המעוניינים בקליטת בוגרים.

ייחודיות, קשיים וחוזקות של התוכנית

ה'אני מאמין' של מנהלת התוכנית בנוגע להשמה הוא שיש למצוא את ההתאמה בין העובדים למקום העבודה על בסיס ראייה של WIN-WIN: מצד אחד, על העובד לעמוד בדרישות המעסיק; אך מצד שני, נדרש מעסיק בעל פניות ורגישות מספיקות כדי שיוכל קבל ולהכיל מעת לעת התנהגויות שאינן שגרתיות. עם זאת, היא מבהירה כי אין ציפייה שהמעסיק יסתפק בתוצרים שאינם הטובים ביותר. הכוונה היא שהעובד ישתלב במקום העבודה ויתמיד בעבודתו בזכות ולא בחסד. המנהלת הדגישה את חשיבות ההשתלבות בתעסוקה בשל ערך כלכלי למעסיק. לדבריה, העלאה בשכרם של העובדים היא עדות לתגמול שלהם בהתאם לתוצרים. קשיים צצים לעיתים בעת חיפוש אחר חברות מתאימות לקליטה לעבודה. ישנן חברות שאינן מתאימות לכך, למשל חברות שההתנהלות בהן אינה מוסדרת ומאורגנת דייה או שאין בהן מנהל מתחום ה-QA שיוכל לקבל עליו ולהכיל אחריות לניהול אדם עם אוטיזם.

מנהלת התוכנית העידה כי התוכנית היא חלק מרשת חברתית של תוכניות דומות הפועלות ברחבי העולם. ההחלטה שלה הייתה לעבוד במודל השלמות ושילוב של העובדים במקומות העבודה עצמם, שלא כמו מודל של תוכניות הפועלות על פי 'בית QA' – מקום עבודה מרכז לבדקי תוכנה עם אוטיזם שמגיעים אליו כפריקטים של בדיקות תוכנה. לטענתה, היתרון במודל השילוב במקומות עבודה הוא שהעובדים יוצאים מבתיים ומתערים בחברה הכללית. עם זאת לדעתה ייתכן כי במודל השני יש יתרון חברתי – יצירת אחוות עובדים פנימית של אנשים עם אוטיזם. ובכל זאת, ועל אף התשומות הרבות הכרוכות בתהליך איתור מקומות העבודה וההשמה, מנהלת התוכנית עומדת מאחורי המודל בתוכנית ורואה בו מודל עדיף לשם השתלבותם המיטבית של הבוגרים בחברה. מבחינתה, מה שחשוב הוא היכולת להשתלב בעבודה. מדד להצלחה בהשתלבות הוא התמדה בעבודה רציפה במשך שנה לפחות מסיום התוכנית; ולדבריה יותר מ-85% מהבוגרים עומדים ביעד זה.

לפעמים המראיינים במקומות עבודה אומרים לי 'דיברנו עם התלמידים שלך והם אומרים שהיה קורס קשה', ואני אומרת שאני שמחה. (מנהלת תוכנית 'AQA', אסתר צבר)



אבני דרך – טעימות אקדמיות וליווי בהשכלה

תעודת זהות

- סוג תוכנית – לימודים
- שנת תחילת פעילות – 2016
- גורם מפעיל – עמותת 'אבני דרך לחיים'
- מימון – המוסד לביטוח לאומי, עמותת 'אבני דרך לחיים', משרד הרווחה – מינהל מוגבלויות, מימון עצמי של משתתפים
- פיקוח – המוסד לביטוח לאומי ומינהל מוגבלויות במשרד הרווחה (אגף קהילה)

למידע על התוכנית – <https://www.avneiderech.org.il/programs/mechina>

מטרות ואוכלוסיית יעד

'טעימות אקדמיות' היא תוכנית טרום-שיקום הממוקדת בבירור כיוון תחום הלימודים המועדף על המשתתף ובהכוון תעסוקתי לאחר סיום הלימודים למעוניינים. מבחינת חלק מהמשתתפים המטרה היא למצוא תחום לימוד שבו הם מגלים עניין והנאה, לאו דווקא בתור בסיס למציאת עבודה. המשתתפים מגיעים לתוכנית מהמכינה לחיים של עמותת 'אבני דרך לחיים'. במסגרת תהליך הבניית הזהות במכינה נעשית חקירה בכל תחומי החיים, ובהם גם תעסוקה ולימודים. לטענת מנהלת העמותה, במסגרת תהליך הבניית הזהות במכינה נוכח צוות המכינה לדעת כי ישנם משתתפים ש'הוסללו' בגיל צעיר לכיווני לימוד שאינם מתאימים להם בבגרותם, וכך נשרו מהלימודים; שכלל אין להם כיוון לימודים או שאינם מבינים את הפער בין לימודים בבית ספר תיכון ובין הדרישות באקדמיה, בעיקר במה שנוגע ללמידה עצמאית ולניהול זמן. מטרת התוכנית לפתוח צוהר לפני המשתתפים למגוון רחב של תחומים, ועל בסיס ההתנסויות החדשות, לדייק אתם יחד את התחומים המתאימים להם. יש לציין כי עמותת 'אבני דרך לחיים' מפעילה תוכנית נוספת בשם 'האביליטי' הממומנת על ידי מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה ומוכוונת לשילוב בעולם העבודה (ר' בהמשך). המשתתפים בתוכנית 'טעימות אקדמיות' משתלבים בשתי התוכניות: לכל משתתף נתפרט 'חליפה אישית' מרכיבי שתי התוכניות שאליהן הוא נחשף.

התוכנית מיועדת בעיקר לאנשים עם אוטיזם, בני 18 ויותר, בתפקוד בינוני-גבוה ודוברי עברית ברמה טובה. עליהם להיות זכאי דיור ותעסוקה של מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה שצורכים כפועל את שירותי הדיור או התעסוקה של העמותה. מכיוון שכך, כל משתתפי 'טעימות אקדמיות' מקבלים מעטפת רחבה של סדנאות בתחומי החיים הנוגעים למעבר לחיים בוגרים ולגיבוש זהות, בנושאים כגון פנאי, דיור, ניהול משק בית, כספים ונפרדות מההורים. לדברי מנהלת העמותה אין להפריד בין נושאים אלו, מכיוון שתהליכי קבלת החלטות, ניהול עזרה ורכישת מיומנויות הקשורים בהם תומכים בתהליכי השכלה. התוכנית מסייעת בהקניית מיומנויות רכות ובגיבוש בשלות לקראת לימודים או השתלבות בעבודה ובד בבד משלבת התנסות בלימודים מקצועיים או אקדמיים בהתאם לתוכנית האישית של כל משתתף. בסיימה מגובשת תוכנית שיקום עם עובד השיקום. המשתתפים זכאים גם לליווי בזמן הלימודים ולסיוע בהתנהלות מול הגורמים במוסדות ההשכלה וההכשרה, לסיוע ברכישת מיומנויות רכות, להנגשה דידיקטית, למיצוי זכויות בהשכלה, למעקב אחר עמידה בתוכנית הלימודים ועוד.

תהליכי קבלה ואיתור של המשתתפים

מופנים לתוכנית משתתפי תוכניות הדיור והתעסוקה של העמותה בלבד. לטענת מנהלת העמותה, הורים רבים פונים פנייה ראשונה למכינה בבקשה לליווי ילדיהם בתקופת הלימודים, והעמותה מכנה אותם לעשות זאת דרך תוכנית דיור באישור משרד הרווחה. כיום העמותה מאפשרת לעיתים ליווי בלימודים ללא השתתפות בתוכנית דיור או תעסוקה, בעיקר לצעירים המתגוררים עדיין בבית ההורים.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בעיקר באזור קריית שמונה וסביבתה ובאזור חיפה והקריות. ההתנסויות בלימודים נעשות במתקני מכללת תל חי. בראשית 2022 התוכנית הורחבה גם ללימודים באוניברסיטת חיפה ואף לליווי מרחוק למשתתפים באזורים אחרים בארץ הלומדים באוניברסיטה הפתוחה.

התוכנית מתחילה לפעול בכל פתיחת שנת לימודים אקדמית, והיא נמשכת שני סמסטרים.

כוח אדם

האחראית לתוכנית (בעלת תואר ראשון בחינוך ובמשאבי אנוש) מרכזת את תחום ההשכלה בעמותה. היא מתפקדת בתור מנחה למדריכים במכינה ובתעסוקה המלווים את המשתתפים במילוי והשלמה של משימות אקדמיות. כמו כן היא משמשת אשת קשר עם מרכזי הנגישות במוסדות הלימוד הקשורים לתוכנית ומספקת מענה הן לחונכים שהאקדמיה ממנה כדי ללוות את משתתפי התוכנית הן לסגל האקדמי ולראשי החוגים. עובדת נוספת עוסקת בהנחיה דידקטית (הוראה מתקנת) ועוד עובדת אחראית לניהול הקשר עם עובדת השיקום במוסד לביטוח לאומי, תפקיד הכולל הגשת תביעות לשיקום, ליווי בתהליכי אבחון, בניית תוכנית אישית למשתתף, הגשת אישורים נדרשים, ביצוע עדכונים שנתיים וכתובת דוח מסכם למשתתף בסיום התוכנית. רבים מאנשי הצוות בתוכנית הם בעלי רקע בתחום החינוך. הרבה מהכשרת הצוות נעשית לדברי מנהלת העמותה בנוגע לרכישת ידע ולהתמקצעות בעבודה השוטפת ובאמצעות הכשרות והשתלמויות של כלל צוות העמותה.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

לאחר שהמשתתפים משובצים לקורסים הם מקבלים ליווי פרטני אחת לשבוע למשך תקופת הלימודים. לקראת תקופת מבחנים יש גם מפגשים קבוצתיים. כדי לפתח מיומנויות הנדרשות לחיים הבוגרים וכן לעולם הלימודים והעבודה, עוסקים בין היתר בנושאים כגון אסטרטגיות למידה, הקפדה על סדר פעולות וארגון, בניית לוח זמנים שבועי, עמידה במטלות, טיפול בענייני בירוקרטיה, השתלבות בחברה, התמודדות עם חרדות, הבנת תרבות ארגונית, תהליכי קבלת החלטות, תיעודף משימות, פתרון בעיות והבחנה בין עיקר לטפל. יש גם סדנאות לבחירת תחום לימודים, לכתיבת עבודה סמינריונית ועוד. נוסף על כך במסגרת התוכנית משתמשים בשאלוני אבחון בתור כלי עבודה לימודי כדי שהמשתתף ילמד על עצמו, חוזקותיו וחולשותיו. בהיבט התעסוקה משתמשים בהדמיה של ראיונות עבודה, ניתוח תפקידים וסיורים במפעלים. יש במכינה גם תכנים ייעודיים לנושא האוטיזם, כגון הבניית זהות, רכיבי האוטיזם, בגרות מיטיבה ועוד. לדברי מנהלת העמותה, חשוב מאוד שהמדריך יתאים את כלי הלימוד למשתתף ויבצע התאמות נדרשות. לדעתה, על המדריך להיות גמיש בעבודתו מול המשתתף ולבדוק מה מתאים לו ומה דורש שימוש בכלים אחרים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

'טעימות אקדמיות' אינה כוללת רכיב של התנסות מעשית. חלק ממשותפי התוכנית משתתפים בהתנסות בתעסוקה במסגרת תוכנית 'האביליטי' (פירוט בהמשך).

ייחודיות, קשיים וחוזקות של התוכנית

לדברי מנהלת העמותה, ייחודיות התוכנית הן במתן אפשרות למשתתף להציץ הצצה בלתי מחייבת לעולם הלימודים הן בדיוק תחום הלימודים המעניין אותו. עם זאת, לטענתה, קושי מרכזי הוא בהיעדר הבנה מספקת של מוסדות הלימוד כיצד לעבוד עם גוף מלווה חיצוני. לדבריה המוסדות אינם מאפשרים לעמותה גישה למערכת הארגונית המוסדית ומניעת גישה זו מגבילה מאוד את יכולתה של העמותה לספק לסטודנטים ליווי מיטבי. חשוב לתת גישה למערכות הלימוד של הסטודנט גם לגוף המלווה, בייחוד אם הליווי והתמיכה ניתנים מרחוק ואם הסטודנט אינו יודע להגיד באילו היבטים הוא זקוק לעזרה.

”התרומה המרכזית של התוכנית היא היכולת להתנסות בלימודים לצורך הבנת המשמעויות של מה זה לימודים אקדמיים ודיוק תחום הלימוד. מתוך ההתנסות אנו גם לומדים הרבה על היכולות והקשיים של המשתתפים ויכולים לדייק מה המענים להם הם זקוקים. עבור מרביתם זהו התחום המרכזי המעניק להם תחושת מסוגלות אל מול עולם תעסוקתי מאתגר וציפיות הסביבה להתפרנס כאדם בוגר.” (מנהלת עמותת 'אבני דרך לחיים', שירלי קני)

דרור – תוכנית לצעירים עם אספרגר ואוטיזם

תעודת זהות

- סוג תוכנית – לימודים
- שנת תחילת פעילות – 2015
- גורם מפעיל – עמותת 'גוונים' בשיתוף אוניברסיטת תל אביב
- מימון – המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה; מי שאינם זכאים יכולים להשתתף במימון עצמי
- פיקוח – המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה

למידע על התוכנית – <https://www.tau.ac.il/dror>

מטרות ואוכלוסיית יעד

תוכנית דרור היא מכינה לחיים אשר מטרותיה הן לפתוח צוהר למשתתפים כדי שיוכלו לזהות מה הם חלומותיהם ושאיפותיהם ויוכלו לממש את יכולותיהם בתחומי החברה, הלימודים והתעסוקה. תהליך זה נעשה בהתנסות מעשית ותאורטית בארבעה תחומים – לימודים, תעסוקה, ניהול עצמי ותפקוד בחברה. השאיפה היא שלאחר שנת המכינה המשתתפים יבינו טוב יותר באיזה

כיוון ברצונם להמשיך וכן יכירו את עצמם ואת הצרכים וההתאמות הנדרשים להם כדי להשתלב במסלול שירצו. התוכנית אינה מכינה מבחינה אקדמית והיא אינה כוללת דיור.

התוכנית מיועדת לצעירים עם אוטיזם, בני 21–30, בתפקוד גבוה. עליהם להיות לאחר שירות צבאי או לאומי או בעלי ניסיון של ממש, ארוך טווח (שנה לפחות) במקום עבודה. נדרש שיהיו בעלי מוטיבציה ורצון ללמוד או לעבוד, בעלי יכולת התנהלות עצמאית ורצון להיות חלק מקבוצת שווים.

התוכנית נוסדה בעקבות התארגנות של הורים לילדים עם אוטיזם. למרות הנתונים הטובים והתפקוד הגבוה למראית עין של הילדים הם התקשו להתנהל בעולם המבוגרים. ההורים יצרו קשר עם יועצת (עד מועד כתיבת הדברים היא מועסקת בתוכנית ומנהלת אותה) והוחלט לחבור לעמותת גוונים, לצורך ליווי והדרכה, ולאוניברסיטת תל אביב כדי לספק מעטפת לימודים. המוסד לביטוח לאומי השתלב בתוכנית בשנה השלישית להפעלתה, בשלב הפיילוט, ומשרד הרווחה השתלב כשנתיים לאחר מכן. לצורך השתתפות בתוכנית במימון המדינה נדרשת הכרה הן של המוסד לביטוח לאומי הן של משרד הרווחה.

תהליכי קבלה ואיתור של משתתפים

בדרך כלל המועמדים או בני משפחה פונים אל התוכנית לאחר שהופנו אליה על ידי עובדת השיקום של המוסד לביטוח לאומי, לעיתים בעקבות אבחון שבוצע במכללת גל או על ידי משרד הרווחה. מנהלת התוכנית ציינה כי במקרים מעטים אדם פונה ישירות או באמצעות הוריו, בלי שקיבל הפניה מגורם רשמי. לאחר הפניה הראשונית יש פגישת היכרות. המשפחה מקבלת מידע על התוכנית ונבדקת התאמה משני הצדדים. על המועמדים לעמוד בשני תנאי סף מרכזיים: מוטיבציה ושירות צבאי או לאומי המהווה התנסות מעשית משמעותית בעצמאות. כדי לאפשר גם למי שלא שירת בצבא או בשירות לאומי להשתתף בתוכנית הוחלט כי תנאי סף חלופי לשירות צבאי או לאומי יהיה התנסות משמעותית וממושכת אחרת, כגון תעסוקה יציבה במשך שנה לפחות. מי שנמצא מתאים ואינו מוכר במוסד לביטוח לאומי ו/או במשרד הרווחה מופנה לבצע מיצוי זכאות לצורך הכרה בהשתתפות וקבלת מימון. מי שאינם זכאים יכולים להשתתף בתוכנית בתשלום פרטי.

מנהלת התוכנית ציינה כי במשך השנים היו מועמדים ספורים בלבד שלא התקבלו. במקרים כאלו מסייעים למועמדים לפנות לתוכניות אחרות. בתהליך המיון עלו מקרים שהמועמדים עצמם ויתרו על ההשתתפות בתוכנית לאחר שהגיעו למסקנה שאין התאמה. לדברי המנהלת ישנם מאפיינים המקשים להשתלב בתוכנית, כגון פסיביות שנראה שלא תאפשר למשתתף להיות פעיל בתוכנית; קושי או חרדה מהתניידות עצמאית; מעורבות-יתר של ההורים וחוסר יכולתם לאפשר לילדם השתתפות עצמאית; וכן קושי בהתנהלות מול קבוצת השווים. המנהלת הסבירה כי קושי זה מאפיין בעיקר משתתפים שאובחנו בסמוך למועד הכניסה לתוכנית ואשר עד שלב זה של חייהם לא שהו או התנהלו בחברת אנשים שאובחנו כי הם עם אוטיזם.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בקמפוס אוניברסיטת תל אביב וכן בדירת הכשרה ברמת גן. מחזור של המכינה נפתח בכל שנה בעת פתיחת שנת הלימודים האקדמית, ובכל מחזור ישנם עד 15 משתתפים. משך התוכנית הוא עד חמש שנים – שנת מכינה אחת ואפשרות לליווי מותאם לצרכים האישיים למשך ארבע שנים נוספות.

כוח אדם

מנהלת התוכנית, מטעם עמותת גוונים, עובדת בתוכנית מיום הקמתה, והיא בעלת ותק מקצועי של 22 שנים בתחום אנשים עם אוטיזם בקרב גילאי גן עד מבוגרים. נוסף על מנהלת התוכנית ישנן מרכזות לכל תחום בתוכנית: ניהול עצמי, התחום החברתי, אסטרטגיות למידה, תעסוקה, אנגלית אקדמית וחיבורים לקהילה (פעילות קהילתית בסביבת מגורי המשתתפים הכוללת גם ליווי אישי למציאת עבודה). לטענת המנהלת יש קושי באיתור כוח אדם מתאים לתוכנית, שכן הסדנאות מתנהלות באזור המרכז ומנחים מאזורים המרוחקים משם אינם מעוניינים להגיע למספר שעות מצומצם.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מורכבת משנת לימודים במכינה ומליווי המותאם לצרכים אישיים למשך ארבע שנים נוספות. בשלב המכינה נדרשת זמינות של המשתתפים לחמישה ימים בשבוע – שלושה ימי נוכחות בדירת ההכשרה ברמת גן או באוניברסיטה ובימיים הנוספים מצופה מהמשתתפים לעבוד (להרחבה על איתור והשתלבות במקום עבודה ר' בהמשך, בסעיף העוסק בתעסוקה). לדברי מנהלת התוכנית על המשתתפים לגלות אחריות ולהיות עסוקים בתוכני המכינה בכל יום בשבוע. אם משתתף אינו מבצע את המוטל עליו, לא נוזפים בו אלא מבררים מדוע לא הצליח לעמוד בחובותיו.

הסדנאות בתוכנית נערכות במסגרת כיתתית של 15 משתתפים או בקבוצות קטנות יותר. נוסף על הרכיב הקבוצתי, רכזת התוכנית מעניקה ליווי פרטני בתחום התעסוקה לכל אחד מן המשתתפים. כמו כן המנהלת ויועצת התוכנית מעניקות למשתתפים ליווי בקידום השגת המטרות האישיות ובחיבור הידע מהמכינה אל העולם שבחוץ.

התוכנית כוללת תכנים בארבעה תחומים:

לימודים – המשתתפים מתנסים בקורסים אקדמיים, בתור שומעים חופשיים שאינם מחויבים לעמוד במטלות אקדמיות, ולא בתור סטודנטים מן המניין, במטרה להכיר את עולם הלימודים האקדמיים באמצעות חוויה מעשית. בסמסטר השני הם יכולים להשתתף השתתפות מלאה בקורס, אך בלי לקבל נקודות זכות. המשתתפים יכולים להשתלב בקורסים המלאים מתחילת המכינה, באישור החוג והמרצה, אם הם מעוניינים בכך. חלק זה של התוכנית כולל גם הדרכה והתחברות למערכת המידע של האוניברסיטה.

נוסף על טעימה מהלימודים האקדמיים, המשתתפים לומדים בקורס לאסטרטגיות למידה, לצורך שיפור מיומנויות הלימוד האקדמיות שלהם. בין השאר לומדים בקורס זה כיצד לקרוא ולסכם ביעילות, איך ללמוד למבחן ואיך לכתוב עבודה אקדמית. יש גם סיורים באוניברסיטה ומחוצה לה, והמשתתפים נחשפים בהם לתחומי לימוד, לשיטות לימוד ולהתאמות שאפשר לקבל במהלך הלימודים.

תעסוקה – בסדנאות הכנה לעולם העבודה המשתתפים לומדים להכיר את היכולות ואת הרצונות שלהם, אילו עיסוקים וסביבות עבודה מתאימים להם, לאילו התאמות בעבודה הם זקוקים וכו'. בסדנאות נלמדות גם מיומנויות מעשיות, כגון כיצד לכתוב קורות חיים, כיצד לחפש עבודה או איך להתמודד עם דילמות בעבודה. נוסף על הסדנאות, המשתתפים מקבלים גם ליווי אישי, ולכל משתתף מותאמת תוכנית אישית לתהליך מציאת העבודה ולמהלך ההעסקה. גם בתחום התעסוקה יש סיורים לשם חשיפה למגוון תפקידים, לסביבות עבודה ועוד.

ניהול עצמי ותפקודים ניהוליים – במפגשים בדירה של עמותת גוונים ברמת גן מושם דגש על רכישת מיומנויות תפקוד עצמאיות באמצעות התמודדות עם ניהול משק הבית והתנסות במגוון תחומים, כגון קביעת סדרי עדיפות למשימות, ניהול לוחות זמנים, קבלת החלטות קבוצתית בהתחשבות בחברי הקבוצה וניהול תקציב וכן תכנון והוצאה לפועל של החלטות. לדברי מנהלת התוכנית, באמצעות ההתנסויות הללו המשתתפים לומדים לפתח כישורים של פתרון בעיות, משוב וויסות עצמי ובקרה על קבלת החלטות. גם פעילות קבוצתית עוזרת לפתח מיומנויות ניהול עצמי והוצאה לפועל של החלטות. כך למשל, לעיתים הקבוצה קובעת מפגשים חברתיים (טיול, סרט, קריוקי וכד') והאחריות לתכנן ולהוציא את המפגש אל הפועל מוטלת על כל המשתתפים. לדברי מנהלת התוכנית, במשימה זו הכרחית רמת מוטיבציה גבוהה של המשתתפים; עליהם לרצות לקדם דברים למען עצמם.

מיומנויות חברתיות – במהלך פעילות המכינה מתגבשת קבוצה חברתית ויש סדנאות קבוצתיות שדרכן לומדים המשתתפים להתנהל במצבים בין-אישיים שרלוונטיים גם למפגשים 'בעולם האמיתי'. למשתתפי התוכנית יש גם חלק בפעילות של תנועת הגוף, פעם בשבוע.

לדברי מנהלת התוכנית, דיוק וטיוב של התכנים נעשים באופן מתמשך, בהתאם לצרכים שעולים בקבוצה. לדוגמה, בעבר לימדו את המשתתפים בתוכנית לעבוד עם 'אקסל' – חלק מרכישת מיומנויות לימודים; ואולם, התברר כי אין בכך תועלת לתחומי הלימוד שבהם המשתתפים משתלבים. גם תחום האנגלית האקדמית נמצא תחת בחינה מתמדת ונראה שיחול בו שינוי, שכן ישנם פערים ברמת האנגלית בקרב המשתתפים, עובדה המהווה חסם ללימוד הנושא.

במקביל לפעילות הקבוצה בארבעת תחומי הלימוד, מנהלת התוכנית והיועצת עוקבות ומלוות אישית, וכך הן מתכללות את כלל ההיבטים התוכניים אצל כל אחד מן המשתתפים בתוכנית, בין היתר את קידום השגת המטרות האישיות ואת חיבור הידע מהמכינה לעולם שבחוץ. עם סיום שנת המכינה אפשר לקבל ליווי למשך ארבע שנים נוספות. ליווי זה ניתן במימון פרטי ועוסק בכל תחומי החיים, לא רק בתעסוקה או בלימודים.

במסגרת המכינה מתקיימים שני מפגשי עדכון הכוללים את הורי המשתתף, ובהם הוא משתף אותם בתהליך שהוא חווה. המשתתף בוחר באילו תכנים לשתף את ההורים. כמו כן מתקיימים ארבעה מפגשים קבוצתיים של הורים במהלך שנת המכינה. מפגשים אלו עוסקים בתכנים הכלליים של המכינה ולא בעניינים פרטניים של המשתתפים, ומטרתם לעזור להורים לעבד את תהליך השינוי וההתקדמות של ילדיהם במכינה כדי שלא יישארו מאחור.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

כאמור, ביומיים שבהם אין לימודים באוניברסיטה או בדירה, מצופה מהמשתתפים להשתתף בשוק העבודה. משתתפים שכבר מועסקים עם תחילת המכינה מקבלים ליווי וסיוע לפי הצורך, ואילו מי שמתחילים את המכינה כשהם אינם מועסקים עוברים את תהליך חיפוש העבודה בזמן הלימודים. בדרך כלל יועסקו במשרות סטודנטאליות, שאינן דורשות בהכרח ידע מקצועי מקדים, או ישתלבו בפרויקטים חברתיים, כגון בפעילות לניקיון חופים או בהתנדבות עם בעלי חיים, ולמעשה, בכל תחום עניין שהקבוצה מעלה. אין במסגרת התוכנית מאגר מעסיקים ותפקידים לשם שיבוץ משתתפים בהתנסויות; כל משתתף עובר את תהליך חיפוש העבודה וההשמה במקום מגוריו.

מי שמתקשים למצוא מקום עבודה יכולים לקבל סיוע וליווי פרטני של רכז מהתוכנית שניגש איתם בפועל אל מעסיקים פוטנציאליים. גם מי שכבר מגיעים לתוכנית עם ניסיון בעבודה עשויים להזדקק לעזרה ותיווך בעבודה.

ייחודיות, קשיים וחוזקות של התוכנית

מנהלת התוכנית ציינה כי ייחודיות התוכנית היא בדגש על פיתוח עצמאותם ואחריותם של המשתתפים. בתוך כך, מהות העבודה של חברי הצוות היא לשאול את השאלות 'הנכונות' כדי לאפשר למשתתפים להגיע לפתרון בעצמם וכן כדי ללמד ולתרגל חשיבה עצמאית בקרבם. הגישה בתוכנית היא כי אל לצוות להצביע על טעות ולפתור אותה בעבור משתתף; עליו לעשות זאת בעצמו, גם אם תידרש השקעת זמן ממושכת כדי לפתור עניינים פעוטים יחסית. לטענת מנהלת התוכנית רק זו הדרך להתקדם וללמוד לנהל חיים עצמאיים. עוד ציינה המנהלת כי מסקר מעקב בוגרים שנעשה בתוכנית, אשר בדק בוגרים מחמש שנות הפעילות הראשונות (2015–2020), עלה כי רובם המשיכו ללימודים אקדמיים או להכשרה מקצועית עם סיום התוכנית ורק מיעוטם המשיכו לעבודה שאינה דורשת ידע מקצועי.

שלושה קשיים מרכזיים ציינה מנהלת התוכנית: (1) קושי במימון ליווי מתמשך לאחר סיום שנת המכינה; (2) משך התוכנית לעיתים אינו מספיק למשתתפים בגילים הצעירים יותר (שנות ה-20 המוקדמות) משום שלא אחת הם זקוקים לתהליך ארוך יותר לפיתוח עצמאות, ליצירת בשלות רגשית ולהיפרדות מהתלות בהורים; (3) נדרש שיפור הקשרים עם מעסיקים לצורך טיוב תהליך מציאת מקומות עבודה.

המוטיבציה היא מרכזית להשתתפות במכינה וקריטריון מרכזי לקבלה. המשתתפים צריכים לרצות לעשות עבור עצמם. מי שמגיע בלחץ הורים 'ההורים שלחו אותי' – לא שורדים במכינה."

הדגש הוא על העשייה של המשתתפים בעצמם, דגש על עצמאות. מהות העבודה היא לשאול את השאלות שיגרמו לאדם להגיע לפתרון בעצמו. זה שיח מאוד ארוך, אפשר להעביר עשר דקות על דבר קטן. יותר מהיר פשוט לתת את התשובה, להצביע על הטעות ולקצר את התהליך אבל זה לא מקדם אותם. צריך מלא סבלנות." (מנהלת תוכנית דרור, רות שקלר-ניסן)

רואים רחוק

תעודת זהות

- סוג תוכנית – שירות צבאי
- שנת תחילת פעילות – 2013 (המוסד לביטוח לאומי השתלב כשנתיים לאחר מכן)
- גורם מפעיל – עמותת 'מעבר לאופק' והקריה האקדמית אונו
- מימון – את רוב העלות למשתתף מממנת עמותת 'מעבר לאופק'; המוסד לביטוח לאומי מממן חלק מהרכיבים הכלולים בהגדרה 'תוכנית טרום שיקום'
- פיקוח – אין פיקוח חיצוני על התכנים

למידע על התוכנית – <https://www.roim-rachok.org>

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית היא להכשיר צעירים עם אוטיזם במקצועות התואמים את כישוריהם, לקראת השתלבותם בצה"ל ובעבודה בשוק האזרחי. לשם כך אותרו מקצועות צבאיים אשר יכולים להיות בהם יתרונות לאנשים עם אוטיזם. ההכשרה בעת כתיבת הדברים מותאמת לשבעה מקצועות: פענוח תצלומי אוויר, אלקטרוניקה, פיתוח תוכנה, טכנאות רשת ומחשבים, מידענות, תיוג ומערכות מידע גאוגרפיות (GIS).

התוכנית מיועדת לצעירים עם אוטיזם, בני 18–25, בתפקוד בינוני-גבוה, הפטורים משירות צבאי (מגויסים רק בתור מתנדבים). עליהם להיות בעלי יכולות שפתיות ותקשורתיות (למידענות אף נדרשת אנגלית) והבנה בסיסית של עמידה בלוחות זמנים. כמו כן עליהם לעמוד בתנאים לשירות צבאי, ובהם התנהלות עצמאית; אסור שיהיו סכנה לעצמם או לסביבה; ועליהם להיות מסוגלים להפנים את המושג 'סוד'.

בתוכנית מנסים לסייע למשתתפים לממש יכולות הן בשירות צבאי משמעותי הן באמצעות קידום שילוב לאורך זמן בשוק העבודה במקצוע איכותי. חזון התוכנית רואה בעבודה ערך ואמצעי ליצירת איכות חיים ולשביעות רצון. לטענת המנהלת המקצועית של התוכנית, הצוות, גם הצבאי, עובד לפי תפיסה שהמטרות הצבאיות – קרי רכישת מקצוע צבאי – חשובות פחות.

לשיטתם, את המקצוע ירכוש המשתתף בעת החפיפה, אך המטרה החשובה באמת היא שייעשה לחייל עצמאי וידע כיצד למשל לכנות למפקד ולומר שהוא אינו מבין דבר מסוים ויבקש עזרה.

תהליכי קבלה ואיתור של משתתפים

מועמדים שמעוניינים פונים עצמאית לתוכנית דרך אתר האינטרנט או דף ה'פייסבוק' של התוכנית. המנהלת המקצועית מציינת כי לרוב המועמדים מתוודעים לתוכנית דרך הוריהם, אנשי צוות במסגרות החינוך או מדור מתנדבים של הצבא, ורק במקרים מעטים ההפניה נעשית באמצעות עובדי השיקום. להערכתה מתקבלים לתוכנית בממוצע שניים מכל שלושה מועמדים. תהליך

מיון המועמדים, הכולל ארבעה שלבים, פותח על ידי התוכנית וכולל כלי הערכה שיצרה. המועמדים מקבלים ציון על כל שלב בתהליך, ובסיומו מתקיים דיון בצוות התוכנית שהשתתף במיונים על מידת התאמתם של המועמדים.

השלב הראשון הוא **ריאיון אישי** עם נשות מקצוע מטעם התוכנית. יש לו שתי מטרות – האחת, בדיקת התאמה מקצועית לתפקידים ולשירות צבאי בכלל. לשם כך פותח כלי הערכה ייעודי בשיתוף השב"כ וצה"ל. המטרה השנייה היא בדיקת מוטיבציה, מיומנויות תקשורת, פוטנציאל התאמה לתפקיד ועוד. אלה נבדקים ביו היתר באמצעות משימה מקצועית בדרגת קושי נמוכה, כדי ללמוד על ההתנהלות המקצועית של המועמדים. בשלב השני עוברים המתמודדים **מבדק מקצועי**. לשם כך פותח מבחן לכל מקצוע נלמד. לאחר מכן מתקיים **יום הערכה** המורכב מתהליך חברתי מובנה, ומטרתו להתרשם מהתנהלות בתוך קבוצה לאורך זמן, מהתמודדות עם גורמי לחץ (כגון משימות בשיתוף עם אחרים והקפדה על הנחיות) וכן לבחון את הגישה של המועמד כלפי האבחנה שלו. המנהלת המקצועית ציינה כי בעיקר עבור מי שלמד בחינוך הרגיל ככל הנראה זו הפעם הראשונה להיפגש ולהתמודד עם קבוצת אחרים ועם האבחון לאוטיזם, ויש מי שבשלב זה מבינים שאינם רוצים להיות חלק מקבוצה כזו. המנהלת המקצועית הסבירה כי אומנם זהו קושי אך לא עילה לפסילת מועמד. במצב זה יעשה ניסיון למתן הסברים, בשיתוף ההורים, אך בסופו של דבר המועמד חייב להבין ולהסכים. בשלב האחרון נערך **סיווג ביטחוני**, תהליך שנבנה גם הוא עם השב"כ, עבור מועמדים הצפויים לעבוד ביחידות מסווגות.

המנהלת המקצועית ציינה כי בכל קורס ישנם מקרים הדורשים גמישות בתנאי הקבלה, לדוגמה כאשר מועמדים לא מקבלים ציון מספק ביום ההערכה או במבדק המקצועי. במצבים אלו צוות התוכנית דן אם בכל זאת להשקיע במועמד משאבים כדי לשלבו בתוכנית או אם לסייע לו להגיע לתוכניות אחרות לשילוב בשירות צבאי. הגישה המובילה לטענת מנהלת התוכנית היא לאפשר השתתפות בתוכנית לכל מי שהשירות הצבאי מתאים לו והוא בעל גישה למקצועות טכנולוגיים.

היקף פעילות ואזורי פעילות

לתוכנית שני שלבים: שלב הקורס ושלב ההתנסות המקצועית. הקורס מתקיים במתחם 'רואים רחוק' שבאור יהודה, השייך לקריה האקדמית אונן, וההתנסות המקצועית נעשית בבסיסים צבאיים במרכז הארץ. בכל שנה נפתחים שלושה קורסים. בכל קורס נפתחות שתי מגמות מקצועיות, ובכל מגמה משתלבים 10–15 משתתפים. כ-90% מהמשתתפים מתגייסים לתפקידים שאליהם הוכשרו במסגרת התוכנית. הסיבה העיקרית לנשירה מהתוכנית היא חוסר התאמה למסגרת הצבאית שלא זוהה בשלבי המיון. בסך הכול כ-70–80 משתתפים מסיימים את התוכנית בכל שנה.

כוח אדם

המנהלת המקצועית של התוכנית המייעצת לתוכנית כבר משלבי ההקמה היא מרפאה בעיסוק בהכשרתה. עוד משתתפים בניהול התוכנית מנכ"ל 'רואים רחוק', והוא גם יזם את התוכנית; סמנכ"לית שאחראית לתחום התקציבים והמשאבים; מנהל הקורסים; ורכזת מועמדים.

הצוות המקצועי של התוכנית כולל נשות מקצוע משלושה תחומי טיפול; המנהלת המקצועית מכנה אותן 'שלוש הרגליים' שעליהן מתבססת התוכנית: שבע מרפאות בעיסוק, שבע קלינאיות תקשורת וכעשר מטפלות ממקצועות תרפיה – אומנות, כתיבה, יצירה,

תנועה ועוד. בכל מגמה מועסקות שלוש נשות מקצוע, אחת מכל תחום טיפול. כמו כן לכל תחום ממקצועות הטיפול יש מרכזת תחום – עובדת ותיקה בארגון ובעלת ניסיון מקצועי עשיר, ובין היתר היא מדריכה כל אשת מקצוע בתחומה בהיקף של שעה בשבוע. הצוות המקצועי כולל גם מומחית באסטרטגיות למידה, הן לשלב הקורס הן להשתלבות ביחידות, גם מול המפקדים, וכן מורה ליוגה. נוסף על כוח האדם האזרחי, בכל קורס משובץ כוח אדם צבאי הכולל מפקד צבאי ושלושה מפקדים נוספים מן היחידות הקולטות. את הצוותים בתוכנית מלווה מרכזת פדגוגית.

תוכנית הדרכה סדורה מיועדת למפקדים. יומיים לפני תחילת קורס מתכנסת סדנה למפקדים, הן מהיחידות הקולטות הן מסגל הקורס. בסדנה לומדים על אוטיזם ונושאים קשורים, כגון ויסות חושי והפרעות נלוות. כמו כן נעשית היכרות עם הגוף המפעיל את התוכנית ועם התוכנית עצמה ויש מפגשים עם חיילים אשר כבר משרתים במסגרת התוכנית ועם מפקדים בעלי ניסיון בה.

לאחר הסדנה מתחיל שלב גיבוש הצוות והיערכות והכנה לקראת הקורס, בהתאם לכלי עבודה שנוצרו לצורך התוכנית. שלב זה אורך כשלושה שבועות, ובמהלכו המפקדים והצוות המקצועי לומדים יחד. המפקדים לומדים על כל תחום טיפול – בין השאר, מה הוא כולל וכיצד לעבוד עם אשת המקצוע בהקשר של חייל ספציפי בקורס. הצוות המקצועי מקבל הכשרה על המקצועות שיילמדו בקורס, על מיומנויות תקשורת ומיומנויות תפקוד נדרשות, על עולמות ידע רלוונטיים ועוד. על אף העובדה שמקצועות השירות קבועים, בכל קורס נעשית הכנה מחדש לצוות המקצועי, הן בשל תחלופה מעת לעת של אנשי צוות, הן בשל תהליכי הפקת לקחים מקצועיים, רגשיים וחברתיים מקורסים קודמים המצדיקים הכנה מחודשת, והן לשם ריענון התכנים המקצועיים של התפקידים.

מודל העבודה המקצועי מבוסס על מעבר ידע חוצה תחומים בין חברי הצוות ('מודל טרנס-דיסציפלינרי'). לפי מודל זה, הצוות המקצועי והצבאי עובדים יחד בליווי החניך לא רק לפי ההגדרה המקצועית של התפקיד. למשל, בדרך כלל המפקד הצבאי הוא המרכז והמתאם של הטיפול והליווי לכל משתתף; עם זאת, הצרכים הפרטניים של כל חניך נבחנים לגופם. יש חניכים שאינם זקוקים לתיאום טיפול ותפקודם עצמאי ויש אחרים שזקוקים לכך. זאת ועוד, ייתכן כי יוחלט שבשל קשיים ניכרים בתחום מסוים, דווקא אשת המקצוע היא שתרכז ותנחה את שאר הצוות בנוגע לחניך מסוים, ואף תיתן משימות למפקד הצבאי. אם לדוגמה חניך זקוק לעבודה אינטנסיבית על מיומנויות תקשורת, אפשר לקבוע כי קלינאית תקשורת היא שתוביל ותרכז את הטיפול בו במהלך הקורס.

במודל זה העברת הידע בין אנשי הצוות היא חלק חשוב. בהתאם, יש ישיבות צוות שבועיות לכל מגמה בנפרד. כל ישיבה נמשכת שלוש שעות, ובמהלכה אנשי הצוות המקצועי והצבאי משתפים אלה את אלה במידע ומחלקים את המשימות ביניהם. כמו כן מתכנסות ישיבות יומיות לצורך העברת מידע בין אנשי הצוות. כל עובד חדש בצוות מקבל הדרכה והשתלמות במודל זה. במהלך השנה יש ארבעה ימי סגל המוקדשים להעשרה מקצועית.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

כאמור, התוכנית מורכבת משני שלבים עד לגיוס: הכשרה והתנסות מקצועית. שלב ההכשרה בקורס נמשך כשלושה חודשים, ובמהלכו סטטוס החניך הוא 'סטודנט בקריה האקדמית אונו'. שלב ההתנסות, בבסיסים צבאיים, נמשך כשלושה עד ארבעה

חודשים. בשלב זה החניכים נמצאים בבסיסים במשך ארבעה ימים בשבוע, במעמד מתנדבים שאינם חיילים, והם נתונים לאחריות המפקדים בבסיסי ההתנסות. אחת לשבוע הם מקבלים ליווי רגשי ומקצועי מטעם התוכנית.

פרט לתכנים המקצועיים של כל מגמה, ההכשרה עוסקת גם בתכנים של חיילות ושל מיומנויות הרלוונטיות לחיים עצמאיים ובוגרים. עם הגיוס לצבא משתתפי התוכנית משובצים ישירות ליחידה ולא לטירונות. כך, כל תוכני הטירונות, ובהם קוד התנהלות יום-יומי בצה"ל, יחסי מרות, דרגות, רוח צה"ל וכן הלאה נלמדים בשלב הקורס. תחום זה נתון לאחריותה של המרפאה בעיסוק, והיא אחראית גם לנושאים של תפקודי ניהול, כגון ניהול זמן וקביעת סדרי עדיפויות, יצירת התאמות לוויסות חושי (לדוגמה במקרה של רגישות למדי הצבא, לרעשים וכדומה) ותפקודי ADL ו-IADL⁴, כגון היגיינה אישית, אכילה והכנת ארוחה, עצמאות בהתנהלות, נסיעה בתחבורה ציבורית, פתיחה וניהול של חשבון בנק והתנהלות כלכלית.

תחום מיומנויות התקשורת נתון לאחריות קלינאית התקשורת ונלמד באופן קבוצתי ופרטני. הקבוצה עוסקת בין היתר בסגור עצמי (דיבור והסבר עצמי); כיצד לבקש עזרה או להשתלב בשיחה של אחרים; מתי מבקשים רשות ומתי מודיעים; כיצד אמירות והתנהגות מתפרשים אצל אחרים; והתנהלות בקבוצת 'ווטסאפ' וברשת. בהקשר של הצבא עוסקים במשמעות של 'דיסטנס', קיצורים וראשי תיבות צבאיים ועוד.

התחום הרגשי נתון לאחריותה של מטפלת רגשית ומתמקד בדיבור על רגשות, כיצד להסביר רגשות וכן כיצד להתמודד רגשית עם האבחנה של אוטיזם. אחת לשבוע יש מפגש של קבוצת טיפול רגשית, ובה 6–8 משתתפים. המנהלת המקצועית של התוכנית הבהירה כי התוכנית מספקת 'אחזקה רגשית' ולא טיפול במשמעותו הקלסית. אם הצוות סבור כי נדרש גם טיפול רגשי מעמיק בשל קשיים רגשיים, תפקודיים או תקשורתיים, המשתתף מופנה לטיפול בקהילה בד בבד עם ההשתתפות בקורס, ואז הטיפול הוא תנאי להמשך ההשתתפות.

לאחר הגיוס והשיבוץ ביחידות, המשתתפים ממשיכים לקבל ליווי ותמיכה מטעם התוכנית. בכל יחידה יכולים להשתלב חייל בודד או קבוצה של חיילים מהקורס, לפי צורכי הצבא. כך, יש יחידות שבהן שתי נשות מקצוע מעניקות ליווי לחיילים; ואילו ביחידות אחרות – אשת מקצוע אחת, והיא יכולה לקבל תגבור לפי הצורך. במקרים היחסית נדירים שישנם בוגרים של התוכנית אשר אינם מצליחים להיקלט בתפקיד שהוכשרו לו, צוות התוכנית מנסה למצוא להם תפקידים מתאימים אחרים בתוך הבסיס.

בכל קורס יש 'פגישות סטטוס' העוקבות אחר התקדמות המשתתפים בקורס. פגישת סטטוס ראשונה נעשית כשבועיים עד שלושה מתחילת הקורס, ובמהלכה צוות התוכנית דן בנושאים שעלו מהיכרות הראשונית וכן נקבעים אתגרים ומטרות. בסיום הקורס יש פגישת סטטוס סיכום הסוקרת את התפקוד המקצועי, התקשורתי והרגשי של המשתתפים, ואז נעשית גם 'העברת מקל' לצוותים ביחידות ולצוות המקצועי שיקלוט את הבוגרים וילווה אותם בשירות. באמצע הקורס מתקיימת פגישת סטטוס נוספת בנוגע לחניכים שיש ספק בעניין היכולת שלהם לתפקד כנדרש בתור חיילים. ההורים מוזמנים לפגישה זו, ובמהלכה מציפים את

⁴ הכוונה במונח תפקודי ADL היא לחמש פעולות יום יום בסיסיות (לבישה, אכילה, שליטה בהפרשות, רחצה והליכה בבית); הכוונה במונח תפקודי IADL היא גם לפעולות הקשורות בהתנהלות בסביבת החיים, כגון הכנת מזון, הפעלת מכשירי חשמל, אחזקת הבית, טיפול תרופתי, ביצוע קניות וסידורים מוסדיים וכספיים. בתוכנית הושם דגש בעיקר על הקפדה על היגיינה אישית והכנת ארוחות.

השאלות והבעיות בנוגע להתאמה למסגרת הצבאית או המקצועית. ההורים והחניך יכולים לבחור אם להמשיך בקורס, גם אם נראה שבסופו המשתתף לא ישתלב בצבא. אם החליטו כי מוטב לחניך לפרוש, התוכנית מלווה את החניך ומסייעת לו במעבר למסגרת הבאה על ידי קישור לעובדת השיקום במוסד לביטוח לאומי, למסגרות עבודה פוטנציאליות או ללימודים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

שלב ההתנסות המקצועית מתבצע, כאמור, בבסיסי הצבא ונמשך כשלושה עד ארבעה חודשים. פרט לכך, החל משנת 2021 מוצע לחניכי התוכנית שלקראת סיום השירות הצבאי להצטרף לתוכנית תעסוקה של המפעיל, בשם 'שער לעבודה'. מצטרפים לתוכנית רק מי שבחרים בכך. עד היום השתתפו בה 54 בוגרי 'רואים רחוק'. התוכנית ממוקדת בהקניית ידע ומיומנויות נדרשות לשם שילוב בעבודה: כתיבת קורות חיים, הקניית מיומנויות מקצועיות ועוד. סדנאות לפיתוח כישורים להשתלבות בעבודה מתכנסות במסגרת התוכנית גם לאחר ההשמה. המוסד לביטוח לאומי אינו מממן תוכנית זו. היא ממומנת במשותף על ידי מקורות עמותת 'מעבר לאופק' והקריה האקדמית אונן, ובשלב הליווי בתעסוקה – על ידי המעסיק.

ייחודיות, קשיים וחוזקות של התוכנית

מנהלת התוכנית ציינה שנקודת חוזק של התוכנית היא מודל העבודה המסדיר כל שלב, ומלווה בניטור ותחקור מתמשך בסוף כל קורס, על ידי הן הצוות הצבאי הן הצוות המקצועי וכן על ידי המפקדים ביחידות. כמו כן הדגישה המנהלת את המיומנויות והיכולת להתאים אישית את התהליך לצרכים ולמאפיינים של החניכים. עם זאת ציינה שנקודת חולשה של התוכנית היא תיעוד הידע והניסיון המצטבר. לטענתה, הם אינם מיטביים, וסוגיה זו מתחילה לעבור תהליך של תיקון, נכון למועד כתיבת דוח זה.

להפעלת התוכנית מתלווה מחקר הבוחן את מצבם של החניכים בתחילת הקורס, בסיומו וכן בכמה נקודות זמן בשירות הצבאי ובעבודה. לא הוגדרו מראש אמות מידה אחידות להצלחת התוכנית, אך לפי המנהלת, ההצלחה ניכרת בגידול בפעילות; בפנייה של יחידות צבאיות נוספות אל התוכנית כדי לשלב בה חיילים; באחוזים גבוהים של מי שהשלימו שירות צבאי של שנתיים או שירות מלא (כ-90%); ובהעסקה לאורך זמן. לדעתה יש להרחיב את הפעילות ליותר מקצועות וליחידות צבאיות נוספות.

”אנחנו רואים את עצמנו כמודל win-win – המשתתף עובר הכשרה לתפקיד איכותי במקצוע שבאמת נדרש, והמפקדים מקבלים כוח אדם איכותי, תפוקה ועבודה איכותית.” (המנהלת המקצועית של התוכנית, ד"ר אפרת סלוניקין)

”בקורס אנחנו מעודדים עצמאות. אם למשל יש טקס בהשתתפות הורים, ההזמנה תעבור דרך החניכים. אם יש בעיה ורוצים לשתף את ההורים, נדבר קודם עם החניך, ולא נדבר עם ההורים מאחורי גבו. זה טוב לשני הצדדים. ההורים יכולים להבין מה הילד יודע לעשות לבד. מכין לעצמו סנדוויץ' אחרי שרגיל שמבשלים לו. פתאום ההורים מבינים שהילד גדל. הם יוצאים מהתקופה אנשים שונים ממה שנכנסו.” (ראש מדור 'רואים רחוק' לשעבר, סרן נטע כסלו)

4.1.1 תוכניות מעטפת בהשכלה הגבוהה

המוסד לביטוח לאומי משתתף במימון שכר הלימוד של סטודנטים המשולבים בשלוש תוכניות מעטפת להשלמת תואר אקדמי, בשלושה מוסדות להשכלה גבוהה – האוניברסיטה העברית בירושלים, אוניברסיטת אריאל בשומרון והקריה האקדמית אונ. מטרת תוכניות אלו היא לסייע לסטודנטים עם אוטיזם שהתקבלו ללימודים במוסדות אקדמיים אלו להשלים את לימודיהם ולהכניסם לחיים שלאחר סיום הלימודים.

תוכניות התמיכה בסטודנטים עם אוטיזם מיועדות למי שעמדו בתנאי הקבלה האקדמיים למסלול הלימודים שבחרו ומציעות סל שירותים מגוון. המוסד לביטוח לאומי מכיר בשלושה רכיבים מכלל השירותים – מלווה בהכשרה, שיעורי עזר ולימוד אסטרטגיות למידה. תמהיל השירותים משתנה מסטודנט לסטודנט לפי צרכיו. המימון בגין רכיבים אלו מוחזר לסטודנטים ואינו משולם ישירות למוסדות הלימודים. הוא מבוסס על דיווחים תקופתיים שמעבירים המוסדות לעובדות השיקום בנוגע להתקדמות הסטודנט בלימודים, מערכת שעות, ציונים ועוד. החזר העלויות מותנה בזכאותם של הסטודנטים לתוכנית שיקום ובאישור התוכנית על-ידי עובדת השיקום.

להלן יוצג אפיון של כל אחת משלוש התוכניות. המידע מבוסס על טופסי איסוף מידע שמולאו מטעם התוכניות וכן על מידע שפורסם באתרי האינטרנט של התוכניות.

שילוב סטודנטים על הרצף האוטיסטי באוניברסיטה העברית בירושלים

תעודת זהות

- סוג תוכנית – לימודים
- שנת תחילת פעילות – 2008
- מימון – האוניברסיטה העברית בירושלים ותורמים; הסטודנטים הזכאים לתוכנית שיקום מקבלים החזר חלקי מהמוסד לביטוח לאומי
- פיקוח – מחקר מלווה מטעם האוניברסיטה העברית בירושלים, בשלבי פיתוח

למידע על התוכנית – [שילוב סטודנטים על הרצף האוטיסטי | דיקנט הסטודנטים \(huji.ac.il\)](http://huji.ac.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

לתוכנית מטרות אקדמיות ואישיות. מבחינה אקדמית, מטרת התוכנית לסייע לסטודנטים לסיים את התואר בהצלחה וליצור בעבורם חוויה מעצימה במהלך לימודיהם. בד בבד, התוכנית מסייעת בקידום עצמאותם של הסטודנטים לקראת השתלבות בחיים בתור מבוגרים, והיא כוללת הקניית מיומנויות חברתיות ותפקודיות, הכוללת לעסוקה וכן מתן אפשרות להתנסות במגורים עצמאיים; כל אלו לצד ליווי מצוות התוכנית.

התוכנית מיועדת לסטודנטים עם אוטיזם שתפקודם גבוה, שהשתלבו בחוגי הלימוד באוניברסיטה. טווח גילי הסטודנטים הוא 18–24, רובם לומדים לתואר ראשון ומיעוטם לתואר שני.

היקף פעילות ואזורי פעילות

בתוכנית משתתפים סטודנטים מארבעת הקמפוסים של האוניברסיטה העברית – הר הצופים, גבעת רם, עין כרם והפקולטה לחקלאות ברחובות. מספר הסטודנטים שמתחילים את התוכנית משתנה משנה לשנה. נכון לשנת 2022, 43 סטודנטים משתתפים בתוכנית; עבור שמונה מהם זוהי שנת הלימודים הראשונה.

כוח אדם בתוכנית

בתוכנית מועסקים עשרה אנשי צוות במשרות חלקיות. שמונה מהם הם עובדי האוניברסיטה העברית. פרט לעובדים פועלים בתוכנית כ-70 חונכים מתנדבים, בתחומי החברה והלימודים. מרכזת התוכנית, פסיכולוגית במקצועה, מדריכה את הצוות בהדרכות פרטניות וקבוצתיות.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

בתוכנית רכיבים פרטניים וקבוצתיים. אלה הרכיבים הפרטניים:

חונכות בתחום החברתי – מסייעת בטווח נרחב של תחומים לפי צורכי הסטודנטים, ובהם התארגנות ותפקודים תומכי לימודים, תפקוד חברתי שקשור ישירות ללימודים, כגון הכנת מטלות לימודיות משותפות והשתלבות בקבוצות ה'ווטסאפ' של החוגים וכן תפקוד חברתי שאינו קשור ללימודים, כגון בתחום הזוגיות. החונכים הם סטודנטים למקצועות הטיפול. הם נפגשים עם החניכים בכל שבוע בקמפוס, במעונות או במקומות אחרים. החונכים גם נותנים מענה בטלפון, ב'ווטסאפ' או בדוא"ל.

חונכות בתחום הלימודים – ניתנת למשך שעתיים בשבוע, בקמפוס, על ידי סטודנטים מצטיינים הלומדים את אותו מקצוע לימוד.

אסטרטגיות למידה – מיועדות למיעוט מקרב הסטודנטים, לפי צורך. המדריכה היא מומחית ללקויות למידה. באפשרות הסטודנטים לקבל גם סיוע פרטני מרכזת התוכנית וממנהלת היחידה ללקויות למידה, למשל בנוגע להתאמות חריגות למבחנים ולהתנהלות מול סגל האוניברסיטה או מול יחידת המעונות.

ואלה הרכיבים הקבוצתיים בתוכנית:

סדנאות במגוון נושאים, ובהם אסטרטגיות למידה, ניהול זמנים, הכנה לבחינות או קשיבות.

קבוצה לרכישת מיומנויות חברתיות – נפגשת אחת לשבוע במשך שנת הלימודים, בהנחיית פסיכולוגית. **קבוצת משחק 'מבוכים ודרקונים'** – בהנחיה של סטודנט לתואר שני המלווה בתוכנית; מטרתה המרכזית היא פעילות חברתית והיכרות עם משתתפים נוספים בתוכנית.

פרט לאלו, יש עוד **פעילויות פנאי**, בקמפוס או מחוצה לו.

כבר בשלב ראיון הקבלה לתוכנית נוצר קשר עם לפחות אחד מן ההורים של הסטודנט, ובמהלך פעילות התוכנית הקשר מתקיים לפי צורך, בין בעדכון אחת לשנה על התקדמותו של הסטודנט ובין בפגישות משותפות, עדכונים והתייעצויות במשך השנה.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

בתחום התעסוקה, הסטודנטים בתוכנית מקבלים שירות מרכז התוכנית 'תעסוקה שווה' הפועלת באוניברסיטה.⁵ בין היתר השירות כולל ייעוץ וליווי לקראת השמה, סיוע בחיפוש עבודה וליווי במהלך העבודה. לקראת סיום הלימודים, סטודנטים אף יכולים להשתלב בהתנסות מעשית בעבודה, גם זאת במסגרת שירותים מרכז זה.

נקודות לשיפור

לדעת ראשי התוכנית, התוכנית משיגה את מטרתה אך יש להדגיש בה יותר את פיתוח רכיב התעסוקה, לדאוג לקשר רציף יותר עם המטפלים בקהילה ולהציע פעילות המשך עם סיום הלימודים האקדמיים. נוסף על כך לדברי ראשי התוכנית תקצוב התוכנית אינו מספיק ויש צורך בהגדלת היקפי המשרה של כל צוות התוכנית.

תוכנית שילוב לסטודנטים על הרצף האוניברסיטאי בתפקוד גבוה – אוניברסיטת אריאל בשומרון

תעודת זהות

- סוג תוכנית – לימודים
- שנת תחילת פעילות – 2008
- מימון – אוניברסיטת אריאל בשומרון מממנת את התוכנית ומפעל הפיס מממן משנת 2016 את פעילות החונכים; הסטודנטים הזכאים לתוכנית שיקום מקבלים החזר חלקי מהמוסד לביטוח לאומי (בגין רכיב 'מלווה בהכשרה'), וחלקם גם בגין השתתפות בתשלום למגורים במעונות, בגין הנגשות ובגין שכר לימוד במסגרת תוכנית השיקום
- פיקוח – דיקן הסטודנטים באוניברסיטה

למידע על התוכנית – [תכנית שילוב לסטודנטים על הרצף האוניברסיטאי בתפקוד גבוה – דקנט הסטודנטים \(ariel.ac.il\)](http://ariel.ac.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

התוכנית מופעלת על ידי דיקנט הסטודנטים ובחסות אקדמית של המחלקה להפרעות בתקשורת באוניברסיטה. מטרתה להכשיר את המשתתפים לחיים בוגרים ועצמאיים ולהשתלבות בעבודה, בתעסוקה ההולמת את כישוריהם. לשם כך התוכנית חותרת להנגשת הלימודים, לפעילות המשלבת מבחינה חברתית ולהקניית כלים ומיומנויות להתמודדות עצמאית במגוון היבטי חיים. יעדי התוכנית ואופן יישומה נקבעים פרטנית בעבור כל משתתף, בהתאם ליכולותיו ולשאיפותיו בתחומי האקדמיה והתעסוקה. רוב משתתפי התוכנית מתגוררים במעונות האוניברסיטה עם שותף המשמש חונך ותומך בהם בהיבטים חברתיים ותפקודיים. משתתפי התוכנית והחונכים מקבלים ליווי מצוות מקצועי בדיקנט הסטודנטים, במסגרת תוכנית הדרכה והעשרה.

⁵ 'תעסוקה שווה' היא תוכנית ממשלתית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות. התוכנית פועלת מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, בזרוע העבודה, ומציעה שירות הן לאנשים עם מוגבלות הן למעסיקים. רכז מטעם התוכנית נותן שירות לסטודנטים עם מוגבלות באוניברסיטה העברית.

התוכנית מיועדת לסטודנטים עם אוטיזם, חלקם גם עם אבחנה נוספת – לקות שמיעה או ראייה, מוגבלות נפשית או פיזית ועוד. גיל המשתתפים נע בין 19 ל-40, וכדי להתקבל לתוכנית עליהם לעמוד בתנאי הקבלה למסלול הלימודים שבחרו וכן לעבור את תהליך הקבלה לתוכנית, הכולל גם ייעוץ בבחירת תחום הלימודים, התעסוקה והקריירה. רכזי התוכנית וצוות פסיכולוגים תעסוקתיים מ'מכון עתיד', מכון ייעוץ תעסוקתי-פסיכולוגי באוניברסיטה, מבצעים את תהליך הקבלה. חלק מהמועמדים לתוכנית מופנים אליה על ידי עובדות השיקום של המוסד לביטוח לאומי.

ראשי התוכנית ציינו כי חזון התוכנית הוא מתן שוויון הזדמנויות חברתי ואקדמי לסטודנטים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. נוסף על רכישת השכלה או מקצוע, תקופת הלימודים היא הזדמנות להתנסות בחיים עצמאיים, לתפקד בחברת אנשים צעירים ולהתמודדות עם הקשיים הצפויים בחיים הבוגרים שלאחר סיום הלימודים.

אזורי פעילות

התוכנית פועלת בקמפוס האוניברסיטה באריאל.

כוח אדם בתוכנית

בתוכנית מועסקים כחמישים אנשי צוות מקצועי וצוות תומך, כולם על ידי האוניברסיטה. נוסף על כך, יש בתוכנית סטודנטים שמקבלים מלגה ומשמשים חונכים. כל אנשי הצוות והחונכים מקבלים הדרכות מקצועיות.

אופן הפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מספקת תמיכה הן בתחום הלימודים הן במסגרת ההתנהלות במגורים המשותפים במעונות, בהתאמה אישית לצרכיו של כל אחד מן הסטודנטים, ועוסקת גם בכך האקדמי, בכך החברתי ובכך הרגשי וכן תומכת בהתנהלות כלכלית. התכנים והשירותים במסגרת התוכנית מועברים פרטנית או קבוצתית, במעונות או בקמפוס. נוסף על כך צוות רכזי התוכנית מקיים קשר עם משפחות המשתתפים, עם המטפלים והמוסדות בקהילה שממנה בא הסטודנט, לצורך קידום שילובו בקהילה וסיוע למימוש זכויותיו בלימודים ובתעסוקה.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

צוות מדור התמיכה ופסיכולוגים תעסוקתיים מעניקים למשתתפי התוכנית הן ליווי פרטני הן ליווי קבוצתי, לצורך הכנה לעולם העבודה, השמה וקידום השתלבות בעבודה. כמו כן יש שיתוף פעולה עם גופים העוסקים בהכנה לעבודה, בהתמחות, בהשמה ובליוי של אנשים עם מוגבלות, לצורך יצירת מקומות להתנסות מעשית בעבודה וכן לצורך ליווי לאחר השמה. ראשי התוכנית ציינו כי בבדיקה שנעשתה בשנת 2018 נמצא כי 42% מהבוגרים עובדים לאחר סיום התוכנית וכי 28% לומדים לתארים מתקדמים.

נקודות לשיפור

ראשי התוכנית ציינו כי חוזקה של התוכנית הוא בעיסוקה במכלול היבטי חיים של הסטודנטים, אך היעדר מקורות מימון נוספים זולת מקורות האוניברסיטה הוא חסם לצמיחה של התוכנית ולהרחבת התכנים שבהם היא עוסקת.

תוכנית כפיר – הקריה האקדמית אונו

תעודת זהות

- סוג תוכנית – לימודים
- שנת תחילת פעילות – 2020
- מימון – הקריה האקדמית אונו; הסטודנטים הזכאים לתוכנית שיקום מקבלים החזר חלקי מהמוסד לביטוח לאומי
- פיקוח – על התוכנית לקבל אישור של עובדת השיקום מהמוסד לביטוח לאומי להחזר תשלומים לסטודנטים

למידע על התוכנית – https://www.ono.ac.il/curriculum/the-kfir-program/#item_2

מטרות ואוכלוסיית יעד

התוכנית מיועדת לאפשר לאנשים עם אוטיזם להשתלב בלימודים אקדמיים לתואר ראשון יישומי במנהל עסקים, בהתמחויות במערכות מידע, חשבונאות, מימון ושוק ההון, נדל"ן ומדעי המחשב. בוגרי התוכנית זכאים לתואר ראשון במנהל עסקים בהתמחות שבחרו.

הלומדים בתוכנית צריכים להיות מבוגרים עם אוטיזם אשר עמדו בתנאי קבלה לתואר במנהל עסקים (ממוצע בגרות 85 ויותר; ציון במתמטיקה לפחות 80 בשלוש יחידות לימוד), בעלי יכולות ניהול עצמי ותקשורת המותאמים לדרישות האקדמיה. טווח הגילים של המשתתפים הוא 20–35.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בקמפוס הקריה האקדמית אונו. בשנה נקלטים 6–8 סטודנטים חדשים. עד מועד כתיבת הדברים אין בוגרים אשר השלימו תואר.

כוח אדם בתוכנית

בתוכנית מועסקות שתי נשות צוות במשרה חלקית – מנהלת התוכנית שהיא מרפאה בעיסוק בהכשרתה ורכזת התוכנית (מלוות הכשרה) שהיא פסיכולוגית שיקומית בהכשרתה. שתיהן מועסקות על ידי הקריה האקדמית אונו. פרט להן, פועלים בתוכנית שישה חונכים ושמונה מתרגלים.

רכזת התוכנית מקבלת הדרכה ממנהלת התוכנית. המתרגלים והחונכים מקבלים הדרכה פרטנית מהמנהלת ומהרכזת עד פעמיים בחודש, והדרכה קבוצתית בשישה מפגשים בשנה, בדגש על התאמת ההוראה והתיווך למאפיינים הייחודיים של כל אחד מהסטודנטים. כמו כן יש קשר טלפוני שוטף עם המתרגלים והחונכים לפי צורך. פרט לכך, נשות צוות התוכנית עושות תצפיות על המתרגלים בשיעורי תגבור קבוצתי למתן משוב והדרכה.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מספקת מערך תמיכה הכולל פריסת תוכנית הלימודים והשלמה הדרגתית של התואר, השתתפות בקבוצות תרגול קטנות, ליווי אישי וקבוצתי של רכזי התוכנית, חונכות אקדמית ועוד.

מקצת מרכיבי התוכנית ניתנים פרטנית, ואחרים – בקבוצה. אלה הרכיבים הפרטניים:

חונכות לימודים אישית – מאפשרת למידה פרטנית ומותאמת למאפייניו של הסטודנט. החונכים הם סטודנטים מצטיינים, והם פועלים במסגרת התנדבות אישית או במסגרת הדרישות לקבלת מלגה פנימית של המכללה. חלקם סטודנטים בשנה השנייה של התוכנית.

ליווי פרטני על ידי רכזת התוכנית (מלוות ההכשרה) – מפגשים שבועיים קבועים של הרכזת עם הסטודנטים בתוכנית לשם בניית תוכנית אישית, ליווי יישומה, פיתוח כלים לניהול עצמי ותכלול כלל הצרכים של הסטודנט במהלך הלימודים. הליווי עשוי לכלול גורמים נוספים מהמכללה או מהקהילה, ובהם הורים, מלווי תעסוקה ואנשי טיפול ושיקום.

שיעורי עזר עם מתרגל בוגר התואר, בהתאם לצורכי הסטודנט.

אלה התכנים הקבוצתיים:

סדנאות קבוצתיות לפיתוח מיומנויות בין-אישיות, כגון אופן ההתנהלות המתאים מול מרצים וחונכים, רכישת מיומנויות אקדמיות, ובהן ניהול זמן ואסטרטגיות למידה, ופיתוח זהות סטודנטיאלית. הסדנאות מכונסות פעם בשבוע בשלושת הסמסטרים ומנחות אותן שתי נשות צוות התוכנית.

מפגשים קבוצתיים – לצורך תגבור מקצועות הלימוד; המפגשים נערכים בכל שבוע בקבוצות קטנות של 3–7 משתתפים בהנחיית מתרגלים.

סדנת מעורבות חברתית - סדרה של 12 מפגשים של המשתתפים, מנהלת התוכנית ומלוות ההכשרה, במהלך סמסטר אחד. הסדנה עוסקת בליווי הקבוצה בתהליך התנדבות אישית בקהילה, פעילות שהיא בגדר חובה לכל הסטודנטים במכללה. סדנה זו עוסקת בהקניית ידע בסוגיות מהי מעורבות חברתית ומשמעות התרומה לאחר וכן במתן כלים מעשיים, למשל לצורך חיפוש מקום התנדבות והכנה לריאיון קבלה.

לדברי ראשי התוכנית, העבודה הקבוצתית חשובה הן לחיזוק תחושת השייכות של הסטודנט למכללה הן לפיתוח מיומנויות רכות. כמו כן למידת העמיתים, הסדנאות והתגבור הקבוצתי מהווים תשתית לפיתוח כלים להשתלבות בחיים האקדמיים. לצד העבודה הקבוצתית, ראשי התוכנית גורסים כי הליווי הפרטני מאפשר התפתחות אישית ועבודה הממוקדת במטרות, ביכולות ובאתגרים של כל סטודנט.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

התוכנית אינה כוללת התנסות בעבודה אך מנהלת התוכנית ציינה כי מעורבות חברתית מהווה התנסות במיומנויות רלוונטיות לעולם העבודה, כגון קבלת משוב, קריאת 'מפה חברתית' וכן חיפוש מקום התנסות והכנה לריאיון הקבלה. בכך התעסוקה, התוכנית יצרה שותפות עם חברת 'אשנב' לשירותי תעסוקה, ובהם סדנאות קבוצתיות בנושאים כגון הכנה לעולם העבודה, תפקוד חברתי בעבודה ועוד, וכן פעילות פרטנית למיצוי זכויות ולליווי בעבודה לסטודנטים המעוניינים בכך.

נקודות לשיפור

ראשי התוכנית גורסים כי יש צורך בדיוק תנאי הקבלה לתוכנית, שכן לדעתם התהליך הנוכחי אינו מנבא כראוי התאמה לתוכנית. כמו כן הם גורסים כי יש להרחיב את התוכנית לפקולטות נוספות מלבד מנהל עסקים ולהציע למשתתפים מעונות. לדבריהם רכיב הדיור יאפשר פתח לתחומי תפקוד נוספים שאפשר יהיה לעסוק בהם בתוכנית. יש לציין כי בשנים הבאות המכללה צפויה להעביר את פעילותה לקמפוס חדש הכולל מעונות, ולפיכך ייתכן כי בעתיד הקרוב אפשר יהיה לשלב בתוכנית גם מגורים. עוד ציינו כי מציאת מקור מימון לרכיבים הקבוצתיים של התוכנית אשר כיום מומנים על ידי המכללה בלבד יכולה לסייע בשיפור הפעלת התוכנית.

4.2 מיפוי תוכניות נוספות לאנשים עם אוטיזם שאינן מקבלות מימון מן המוסד לביטוח לאומי

4.2.1 הכנה לעולם העבודה

בחלק זה תוצגנה שש תוכניות שמטרתן הכנת המשתתפים לקראת השתלבות בעולם העבודה. חלק מהתוכניות כוללות גם השמה וליווי בעבודה. מרבית התוכניות הן של משרד הרווחה והן מופעלות על ידי ארגונים שהתקשרו עם המשרד במכרז. שתי תוכניות מופעלות בשיתוף משרד החינוך. להלן יוצג אפיון של כל אחת משש התוכניות. המידע מבוסס על טופסי איסוף מידע שמולאו מטעם התוכניות וכן על מידע שפורסם באתרי האינטרנט של התוכניות.

צומת לקריירה

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2019
- גורם מפעיל – אלווין ישראל
- מימון – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה, תוספת (matching) של 25% מהרשות המקומית ותשלום הורים
- פיקוח – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה

למידע על התוכנית - "[צומת לקריירה](http://israelelwyn.org.il)" אלווין ישראל (israelelwyn.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית היא לפתח את המיומנויות והכישורים הנדרשים להשתלבות בשוק העבודה ולפיתוח קריירה אישית. התוכנית כוללת השמה בשוק העבודה וליווי בתעסוקה ומיועדת לאנשים עם אוטיזם, שתפקודם גבוה, בני 18 ויותר, אשר מעוניינים להשתלב בעבודה בשוק הפתוח וזקוקים להכנה טרם ההשתלבות.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בשלושה מרכזי הכנה לעבודה – בהרצליה, ראשון לציון ובאר שבע. משך התוכנית הוא כשלוש שנים וחצי. נכון למועד כתיבת הדוח היו כשמונים משתתפים פעילים בתוכנית.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

ההצטרפות לתוכנית היא פרטנית; לכל המשתתפים נבנית תוכנית אישית בהתאם לתמיכות ולליווי הדרוש להם בתהליך ההכנה וההשתלבות בעבודה. כך, תוכני התוכנית נקבעים על פי המאפיינים והצרכים של כל משתתף ומשתתף. התוכנית האישית עשויה לכלול **השלמת לימודים** לפי צורך, לצד דגש על פיתוח והרחבה של מיומנויות תעסוקה; **פיתוח מיומנויות רכות**, כגון מיומנויות שיחה ותקשורת בין-אישית, יכולת קבלת החלטות עצמאית וייצוג עצמי, גמישות מחשבתית והתמודדות עם שינויים וכן התמודדות עם קונפליקטים ומצבי לחץ. כמו כן מושם דגש על פיתוח תחושת מסוגלות אישית, מוטיבציה, פרואקטיביות ויכולת לראות תמונת עתיד ומפת דרכים כיצד להגיע אליה; **הכשרה מקצועית** לפי הצורך, למשל בתכנות בסיסי; **וסדנאות הכנה לעולם העבודה** העוסקות בסוגיות כגון למידת נורמות התנהגות במקום העבודה, התמודדות עם שינויים, קבלת סמכות, עבודה בצוות ויכולת קבלת משוב.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

במסגרת התוכנית נערכים סיורי חשיפה למגוון סוגי תעסוקה בשוק העבודה ומשולבות התנסויות בתעסוקה בליווי יועץ ההשמה. כמו כן המשתתפים מקבלים ליווי בתהליך חיפוש העבודה וההשמה ובבניית מסלול קריירה אישי, בין השאר לצורך בחינת אפשרות להשתלב בהכשרות, להתפתחות במקום העבודה הקיים או להחלפת מקום עבודה. הליווי ניתן במהלך העבודה לתקופה של עד שלוש שנים, בעצימות משתנה בהתאם לצרכיו של המשתתף.

מרכז תמורה – הכוון תעסוקתי לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2020
- גורם מפעיל – 'אשנב'
- מימון – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה
- פיקוח – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה ומפקחות מחוזיות של הרשות המקומית

למידע על התוכנית – [מרכז תמורה הכוון תעסוקתי לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה \(eshnav-ltd.co.il\)](http://eshnav-ltd.co.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'אשנב' מפעיל את 'מרכז תמורה', מרכז הכוון לתעסוקה ולפיתוח קריירה לאנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. המרכז פועל להקניית מיומנויות וכלים נדרשים להשתלבות בעבודה בשוק החופשי, ובהם הכוון מקצועי, ליווי בהשמה וליווי בתעסוקה. שירותי המרכז מיועדים לאנשים עם אוטיזם שתפקודם גבוה, בגילים 18–35, שהם מוכרים במינהל מוגבלויות ושיש להם מוטיבציה להשתלב בתוכנית ופוטנציאל השתלבות בשוק העבודה. עוד נדרשת מהם יכולת הבנה של הוראות, יכולת למידה בסיסית ויכולת להשתתף בפעילות קבוצתית.

היקף פעילות ואזורי פעילות

משך התוכנית הוא כשישה חודשים וחצי: שבועיים של תהליך אבחון ולאחר מכן חצי שנה של מכינה, שבמהלכה נדרשת נוכחות בשלושה ימים בשבוע במרכז הפועל בתל אביב. ארבעה מחזורים בשנה נפתחים; בכל מחזור 15 משתתפים.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התכנים במרכז נלמדים בקבוצות, בעיקר בסדנאות, אך גם במפגשים פרטניים. שלב המכינה כולל תכנים של **השלמת לימודים**, כגון מיומנויות מחשב ומבוא לתכנות; **מיומנויות רכות**, כגון גיבוש זהות ופיתוח ניהול עצמי בהתאם למאפייני מוגבלות, אסטרטגיות להתמודדות עם אתגרים, מיומנויות חברתיות, ובהן תקשורת עם עמיתים ומנהלים והתמודדות עם קונפליקטים, הצגה עצמית ועמידה מול קהל, גמישות מחשבתית ופתרון בעיות; וכן **סדנאות הכנה לעולם העבודה** במגוון נושאים, כגון חוזקות וגורמים מעכבים בעולם העבודה, מיצוי זכויות, מיומנויות חיפוש עבודה, גמישות מחשבתית, תפקודי ניהול ומיומנויות חברתיות. המרכז אינו מקיים הכשרות מקצועיות, אולם אם נמצאת הכשרה מקצועית רלוונטית למי מהמשתתפים, צוות התוכנית מסייע במיצוי זכויות לשם קבלה לתוכנית ולמימון הלימודים וכן בקבלת ההתאמות הנדרשות במהלך הלימודים, ובהן תמיכה לשם עמידה בדרישות הלימודים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

במסגרת המכינה נעשית התאמה בין הנטייה התעסוקתית של משתתף ובין מקומות העבודה האפשריים. בהתנסות מתורגלות המיומנויות הנלמדות במכינה, והמשתתף מקבל מהמנהל במקום משוב על תפקודו. במקרים שמשתתפים מקבלים סיוע להשתלבות בהכשרה מקצועית מסוימת, הם יכולים לקבל גם סיוע במציאת מקום עבודה הרלוונטי לתחום ההכשרה. לאחר ההשמה, יש למשתתפים אפשרות לקבל ליווי במשך עד שלוש שנים, הכולל פגישות פרטניות עם צוות התוכנית. במקרים מיוחדים אפשר להאריך את תקופת הליווי.

האביליטי – מרכזי הכוון, הכשרה והשמה בשוק החופשי לבוגרים עם אוטיזם

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2020
- גורם מפעיל – עמותת 'אבני דרך לחיים'
- מימון – משרד הרווחה
- פיקוח – אגף קהילה במינהל מוגבלויות במשרד הרווחה ופיקוח מחוז חיפה

למידע על התוכנית – [תעסוקה - אבני דרך לחיים \(avneiderech.org.il\)](http://avneiderech.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית היא לסייע בהכנה לשוק העבודה; ולאחר ההשמה, ללוות הן את המשתתפים הן את המעסיקים בכל שלבי ההעסקה – משלב ההכנה לריאיון העבודה, דרך קליטה בתפקיד, ליווי בכניסה, הדרכת המעסיק והעמיתים לעבודה, תיווך בעת שינוי תפקיד במקרה הצורך, ועד סיום ההעסקה. הליווי יכול להיות גלוי או סמוי.

התוכנית מותאמת לאנשים עם אוטיזם, אך נותנת מענה לטווח רחב של מוגבלויות נלוות לאוטיזם – בריאות הנפש, הנמכה קוגניטיבית, לקויות למידה, הפרעות קשב וריכוז ועוד. התוכנית מיועדת לאנשים בגילים 18–60 שיש להם פוטנציאל השתלבות בשוק העבודה ונדרשים לרמה בינונית-נמוכה של תמיכות, עצמים מבחינת נידות, בעלי יכולת שפתית ברמה בסיסית לפחות ושאינם נדרשים להשגחה צמודה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

ההצטרפות לתוכנית היא פרטנית ואינה נעשית במחזורים קבוצתיים קבועים. כפי שצוין לעיל, חלק מהמשתתפים ב'האביליטי' משתלבים גם ברכיבים של תוכנית ההשכלה 'טעיות אקדמיות' המופעלת אף היא על ידי עמותת 'אבני דרך לחיים'. שלושה שלבים ב'האביליטי': אינטייק שנמשך כחודש; הכשרה שנמשכת עד כשישה חודשים; והשמה בתעסוקה נתמכת שיכולה להימשך עד שלוש שנים, אם נשמר בהן רצף בתעסוקה. אם לא נשמר רצף בתעסוקה, הליווי אינו מוגבל בזמן. התוכנית פועלת בשני מרכזים – בחיפה והקריות ובקריית שמונה והגליל המזרחי. גם בחדרה יש מרכז, והוא מספק ליווי פרטני בלבד, ללא מערך סדנאות.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית כוללת מפגשים אישיים של שלוש שעות, פעם בשבוע עד פעם בחודש. יש גם מפגשים קבוצתיים בכל שבוע המיועדים בעיקר למחפשי עבודה אך גם למי שכבר עובדים.

התכנים כוללים **השלמת לימודים**, למשל באוריינות מחשב; **פיתוח מיומנויות רכות**, כגון גיבוש זהות תעסוקתית, ייצוג עצמי, תהליכי קבלת החלטות, פיתוח מיומנויות חברתיות וכן הכוון וייעוץ בתעסוקה ובלימודים; ו**סדנאות הכנה לעולם העבודה** העוסקות בכל תחומי התוכן הרלוונטיים – מאפייני שוק העבודה, הכנה לריאיון, זכויות עובדים, גיבוש זהות תעסוקתית ועוד.

חלק מתהליך הלימוד על אודות מגוון סוגי המקצועות בשוק הפתוח הוא שילוב של התנסות קצרה קצובה בזמן במסגרת חניכה (מנטורינג) בעסקים קטנים בתחומים שבהם המשתתפים מגלים עניין, למשל נגרות, גרפיקה וכן עבודה במטבח ובמשתלה. מטרת החניכה ללמוד אחד-על-אחד על עבודתו של החונך – מה כולל המקצוע שלו, אילו משימות הוא מבצע, מהו לוח הזמנים שהוא עובד לפיו ועוד.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

חלק ממשתתפי התוכנית משתלבים בהתנסות בתעסוקה, ואילו אחרים מושמים ישירות במקום עבודה. ההתנסות בתעסוקה אורכת כשלושה חודשים, והיא נעשית עד שלושה ימים בשבוע, כארבע שעות בכל פעם. לדברי מנהלת העמותה, ישנה הקפדה רבה על קשר רציף עם המעסיק, בין השאר על קבלת משוב בנוגע ליכולת העבודה ולהיבטי התנהגות. שתי רכזות אחראיות לקשר עם המעסיקים ולליווי שלהם, וארבעה מדריכי תעסוקה מלווים את המשתתף לפני ההשמה ולאחריה. המנהלת ציינה שקשה לגייס מעסיקים לקלוט מתנסים בתעסוקה, מכיוון שישנם מעסיקים המעדיפים העסקה ארוכת-טווח ולא התנסות זמנית. קושי נוסף שהעלתה נוגע למשתתפים המעוניינים בליווי סמוי בלבד. במקרים אלו אי אפשר להציע להם תקופת התנסות מכיוון שאופייה מערב ליווי גלוי בלבד. בדרך כלל משתתף יתנסה במקום עבודה אחד, בתפקיד מסוים; אך ישנם משתתפים שמתנסים במקום עבודה נוסף אם יש קושי למצוא בעבורם השמה ארוכת-טווח. המשתתפים אינם ממשיכים להשמה קבועה במקום ההתנסות אך לעיתים הם 'פותרים את הדלת' להתנסותם של משתתפים אחרים באותו מקום.

מנהלת העמותה ציינה כי המשתתפים נדרשים להיות פעילים בתהליך חיפוש העבודה לאחר ההתנסות, לשבת עם הצוות ולסקור יחד מודעות דרושים וקבוצות 'פייסבוק' ולבחון אילו תפקידים קיימים, מה מהם מתאים להם וכו'. אם המשרה המתפרסמת אינה מתאימה להם, הם משתפים את המודעה בקבוצת 'ווטסאפ' של המשתתפים. המשתתף יחד עם איש הצוות שולח קורות חיים למשרה המוצעת. לדברי המנהלת, חיפוש העבודה הוא תהליך לימוד של רכישת מיומנויות חיפוש עבודה ושל בירור אישי בנוגע לצרכים, לרצונות, להנגשות הנדרשות וכו' ועל כן חיוני שהמשתתף יהיה פעיל בו.

לאחר ההשמה צוות התוכנית מלווה את המשתתף עד שיש לו רצף של שלוש שנים בתעסוקה, בהיקף של לפחות 20 שעות בשבוע. לטענת מנהלת העמותה, בעת השמה ארוכת-טווח צוות התוכנית מוודא שלמעסיק יהיו משימות בפועל להציע למשתתף, כדי שלא יהווה נטל על הארגון. לדבריה, העמותה אינה מעוניינת ב'העסקות חסד', מכיוון שהן גורמות ליותר נזק מתועלת: המשתתף עלול להבין בטעות שהוא בעל מסוגלות להשתלב בעולם התעסוקה, אך בפועל לא יצליח למצוא עבודה. מבחינת העמותה, יעד להצלחה בנושא התעסוקה הוא העסקה רציפה בשנה הראשונה לאחר סיום התוכנית – שלושה חודשים לפחות במשך 20 שעות בשבוע, במשכורת של 3,000 ₪ לפחות; ובשנה השנייה והשלישית – העסקה של חצי שנה לפחות. נוסף על כך יש גם יעדים אישיים, כגון עבודה עם קולגות, החלפת עבודה במצבים שהעבודה אינה מיטיבה עם המשתתף ואף עמידה בתהליכי שימוע ופיטורין – כל אלו נועדו ללמד כיצד להשתלב טוב יותר בעבודה בעתיד. יש לציין שבתוכנית יש רצף מבחינת פתרונות התעסוקה הנדרשים – בדרך כלל מעוניינים בהשמה ארוכת-טווח אך לעיתים יש ביקוש גם לעבודות זמניות לטווח קצר.

לדברי מנהלת העמותה, ליווי המשתתף לאחר ההשמה שונה מאוד ממקרה למקרה. יש משתתפים המעוניינים בליווי שוטף המשכי לאורך זמן, מעין חונכות קבועה בחייהם, יש שהקשר עימם מתנתק כמה חודשים לאחר ההשמה ויש המקבלים ליווי נקודתי למקרים ספציפיים הדורשים תיווך, למשל התחלפות המנהל במקום העבודה.

מרכזי תעסוקה

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2014 (רעננה), 2017 (ראשון לציון)
- גורם מפעיל – בית אקשטיין בע"מ
- מימון – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה
- פיקוח – פיקוח של משרד הרווחה על המסגרת בלבד ולא על התוכנית

למידע על התוכנית – [מתחם תעשייה בית אקשטיין, רעננה - בית אקשטיין \(b-e.org.il\)](http://b-e.org.il)

[מרכז תעסוקה בית אקשטיין, ראשון לציון - בית אקשטיין \(b-e.org.il\)](http://b-e.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

במרכזי התעסוקה של בית אקשטיין יש מגוון תוכניות שמטרתן לקדם את המשתתפים לקראת מעבר ממסגרת מוגנת לעבודה נתמכת בשוק העבודה הפתוח. המשתתפים חווים תהליך הכנה ורכישה של מיומנויות הנדרשות לעולם העבודה.

השירות במרכזי תעסוקה מיועד לאנשים עם אוטיזם, בתפקוד בינוני-גבוה, בני 21 ויותר, בעלי יכולות של ביטוי מילולי, השתתפות בפעילות קבוצתית, ויסות רגשי, עמידה בלוחות זמנים ועצמאות בהתנהלות בתוך המרכז ומחוצה לו. להשתתפות עד גיל 21 נדרש אישור מטעם משרד הרווחה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

ההצטרפות לתוכנית היא פרטנית, והיא נעשית בעקבות הפניה של העובדת הסוציאלית ברשות המקומית. משך התוכנית משתנה בהתאם למאפייני המשתתפים, אך בדרך כלל התוכנית כוללת 12 מפגשים; יש אפשרות ליותר מפגשים, לפי צורך. התוכנית פועלת בשני מרכזים – ברעננה ובראשון לציון, ונכון למועד איסוף הנתונים לדוח זה, ישנם כ-280 משתתפים.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית פועלת בתוך מרכזי התעסוקה, וההכשרות במסגרתה ניתנות במתכונת פרטנית או קבוצתית. התכנים כוללים **מיומנויות טרום-תעסוקה**, למשל יש קבוצה לפיתוח מיומנויות תקשורת וקבוצה לפיתוח מיומנויות בעת ביצוע מטלות תעסוקה, כגון רכישת כלים להשלמת מטלות והתארגנות; עוד תכנים הם פיתוח **מיומנויות רכות וסדנאות הכנה לעולם העבודה**.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

ההתנסות בתעסוקה נעשית במסגרת עבודה מוגנת בתוך מרכזי התעסוקה. מטרת ההתנסות היא הקניה והטמעה של מיומנויות הנדרשות לעולם העבודה, ולא רכישת מקצוע. לאחר השמה, מרכזי התעסוקה מספקים שירותי ליווי למשך כל תקופת ההעסקה וכן מאפשרים לעבוד בתעסוקה המוגנת בתוך המרכזים לצורך השלמת שעות למי שמצאו עבודה במשרה חלקית בשוק הפתוח.

יוצרים עתיד

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2009
- גורם מפעיל – משרד הרווחה; התוכנית פותחה בשיתוף אגף א' חינוך מיוחד במשרד החינוך והרשויות המקומיות. היא מופעלת באמצעות זכיינים – 'אלווין ישראל', 'שק"ל', 'מעגלי שמע', 'מגדל אור' ועמותת 'גוונים' ובסיוע צוותי חינוך מיוחד במסגרות החינוך
- מימון – משרד הרווחה ומשרד החינוך
- פיקוח – תחום החשיפה לעולם העבודה, לעיסוקים תעסוקתיים ולהתנסויות בתעסוקה – בפיקוח משרד הרווחה

למידע על התוכנית מאתר משרד הרווחה [לחצו כאן](#)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'יוצרים עתיד' היא תוכנית שמטרתה הכנתם של בני נוער עם מוגבלות למעבר מבית הספר לעולם העבודה ולחיים עצמאיים וקידומם לקראת השתלבותם במסלולי חיים מקובלים – שירות צבאי או לאומי-אזרחי, השכלה או עבודה בשוק הפתוח לאחר סיום הלימודים. התוכנית מיועדת לסייע בגיבוש זהות אישית ותעסוקתית ובהתפתחות הערכה עצמית, יכולת ניהול עצמי, פיתוח יכולת הבחירה וקבלת החלטות.

קהל היעד של התוכנית הוא בני נוער וצעירים בגילים 16–21, עם מגוון סוגי מוגבלויות, ובהן אוטיזם בתפקוד בינוני-גבוה, הלומדים בחינוך המיוחד או בכיתות חינוך מיוחד בחינוך הרגיל, מוכרים במינהל המוגבלויות במשרד הרווחה וזקוקים להכנה ולליווי כדי להשתלב בשוק העבודה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית מופעלת בבתי ספר לחינוך מיוחד ברחבי הארץ, בתור חלק מתוכנית הלימודים, וכן בבתי עסק ובארגונים בקהילה שיש בהם התנסויות בתעסוקה. משך התוכנית כשלוש שנים. בקרב תלמידי כיתות חינוך מיוחד בבתי ספר רגילים היא מוצעת בין כיתה 'לכיתה י"ב, ובקרב תלמידים הלומדים בבית ספר לחינוך מיוחד היא עשויה להתחיל בשלב מאוחר יותר ולהסתיים כשהם בני 21. התוכנית מוצעת בשעות הלימודים וגם בשעות אחר הצהריים, ובכל שנה היא נפתחת בעשרות בתי ספר ברחבי הארץ. מספר המשתתפים עם אוטיזם בתוכנית גדל עם השנים, מארבעה בלבד בשנת 2012 ל-359 בשנת 2018 (רימון-גרינשפן ואח', 2020).

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מורכבת מתכנים הנלמדים אישית וקבוצתית ונבנים בשותפות עם בני הנוער, ההורים והמורים. הם כוללים **פיתוח מיומנויות טרום-תעסוקה**: פיתוח מודעות אישית וזהות בתעסוקה וכן פיתוח מיומנויות, ידע, יכולות ואמונות המאפשרים בתום התוכנית בחירה והשתלבות בעיסוק משמעותי לחיים ואף תרגול הרגלי עבודה במסגרת ההתנסות בתעסוקה; **פיתוח מיומנויות רכות** על בסיס תוכנית אישית הנקבעת בשיתוף פעולה בין צוות התוכנית למשתתף; **הכשרה מקצועית** בהתאם להתנסות בתעסוקה ו**סדנאות הכנה לעולם העבודה**.

כמו כן התוכנית מכוונת לחשיפת המשתתפים ולחיבורם לתוכניות המשך בקהילה, כגון תוכניות להכשרה מקצועית או להרחבת השכלה, תוכניות שירות צבאי או לאומי-אזרחי התנדבותי, תוכניות תעסוקה נתמכת ועוד. בסיום הלימודים יכולים המשתתפים המעוניינים בכך ליצור קשר עם המסגרת שבחרו והרכז אמור ליצור קשר בין המשתתף לעובד הסוציאלי בקהילה, לצורך המשך ליווי.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

הקניית הידע על עולם העבודה ופיתוח הרגלי עבודה נעשים גם במסגרת התנסות מעשית בתעסוקה. אפשר להתחיל את ההתנסות בגיל 16. היא מתאימה למשתתפים שמבחינה תפקודית יכולים לצאת ממסגרת בית הספר לפעילות חיצונית. מקום העבודה לשילוב משתתף נקבע בהתאם לתוכנית האישית שלו ועשוי להיות ארגון עסקי או גוף ציבורי. לקראת ההתנסות מתקיים תהליך חשיפה למגוון תחומי עיסוק. הוא כולל סיורים במקומות עבודה ונועד לסייע למשתתפים לזהות את נטיות התעסוקה האישיות שלהם ולבחור כיוונים להתנסות בתעסוקה. הליווי בהתנסות בתעסוקה נמשך לכל היותר עד סיום הלימודים.

גוונים באונו

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2021
- גורם מפעיל – עמותת 'גוונים' בשיתוף הקריה האקדמית אונו
- מימון – משרד הרווחה (רכיבים כגון הכנה לתעסוקה, ליווי לעובדים בתעסוקה – באמצעות מרכז 'קבוצות עבודה – מח"ר') והקריה האקדמית אונו (רכיבים כגון 'טעמות אקדמיות', סדנאות במגוון עניינים ועוד).
- פיקוח – משרד הרווחה

למידע על התוכנית – [לחצו כאן](#)

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית היא להכשיר לעבודה בקריה האקדמית אונו צעירים עם מוגבלות, לחשוף אותם לאקדמיה ולספק להם מעטפת וליווי הכוללים הכשרה לעולם התעסוקה באמצעות מגוון התנסויות בתעסוקה, השמה בתעסוקה קבועה בשכר הולם, סדנאות וליווי פרטני.

התוכנית מיועדת לאנשים בגילים 21–35 עם מוגבלויות למיניהן, ובהן אוטיזם בתפקוד גבוה, אשר יש להם יכולת ניידות, מסוגלות לעמידה בזמנים ורצון ללמוד ולהתפתח בתחום התעסוקה וההשכלה. עליהם להיות בוגרי שירות לאומי-אזרחי או שירות צבאי ומוכרים במשרד הרווחה.

⁶ תוכנית 'קבוצות עבודה – מח"ר (מפעלים חברתיים רווחיים) תעשיית' של משרד הרווחה מאפשרת לאנשים עם מוגבלות להשתלב בעבודה בשוק הפתוח במסגרת קבוצתית בליווי ובתמיכות מתאימות. התוכנית מיועדת למי שאינם יכולים להשתלב בתעסוקה באופן רגיל, ודרכה אפשר להיחשף למסגרות תעסוקה רגילות, להשתלב בהן ולהרוויח שכר בהתאם לכישורים וליכולת העבודה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בקריה האקדמית אונ. השנה השנייה של המחזור הראשון, המוגדר 'פיילוט', החלה באוקטובר 2022 בהשתתפות 11 איש. לדברי מנהלת בעמותה המפעילה לרובם המכריע של המשתתפים יש אבחון לאוטיזם.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מורכבת מתכנים המועברים אישית וקבוצתית, והיא פעילה חמישה ימים בשבוע. במהלך התוכנית המשתתפים מקבלים ליווי אישי וקבוצתי מרכזי הקבוצה. התכנים כוללים **פיתוח מיומנויות טרום-תעסוקה** באמצעות טעימות אקדמיות (יפורט בהמשך); **פיתוח מיומנויות רכות** כגון לימוד אסטרטגיות למידה, כישורים חברתיים ותקשורתיים, עצמאות או ייצוג עצמי; **וסדנאות הכנה והכרה לעולם העבודה** בהיקף של 5–10 שעות בשבוע.

המשתתפים בתוכנית משתלבים גם בלימודים האקדמיים במכללה, בקורס לבחירתם, בתור מאזינים חופשיים. בכל סמסטר הם יכולים להצטרף לקורס אחר. במסגרת פעילות זו הם מקבלים הכשרה לחיזוק מיומנויות, כגון התארגנות ואסטרטגיות למידה. כמו כן משולבות בתוכנית סדנאות נוספות בשיתוף הקריה האקדמית אונ. בשנה הראשונה עסקו הסדנאות בנגישות ושותפו בהן סטודנטיות מהחוג לריפוי בעיסוק ומסדנת תיאטרון.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

התוכנית כוללת השתלבות בתעסוקה בקריה האקדמית אונ. המשתתפים מועסקים בהיקף של 15 שעות בשבוע לכל הפחות ובשכר מינימום לפחות, והם נחשבים עובדי הקריה מן המניין. נכון למועד כתיבת הדברים מקומות ההתנסות והתעסוקה הם בקריה האקדמית אונ בלבד. המשתתפים זכאים לליווי פרטני בכל תקופת התוכנית (עד כשלוש שנים) בהיקף של פגישה אחת בשבוע בדרך כלל או יותר במקרה הצורך.

4.2.2 הכשרה מקצועית

בחלק זה תוצגנה שלוש תוכניות שמטרתן להקנות למשתתפיהן מיומנויות מקצועיות לתחומי עיסוק נבחרים. שתיים מההכשרות מספקות תעודות הסמכה המוכרות על ידי משרד החינוך או על ידי משרד הכלכלה והתעשייה. תוכנית אחת היא בהפעלה משותפת של משרד החינוך ומשרד הרווחה ובשיתוף גופים נוספים ('מגמה לעתיד'); תוכנית אחת מופעלת על ידי מוסד השכלה גבוהה להכשרת מורים בשיתוף עמותת מגזר שלישי ('סייעים בחינוך'); והתוכנית השלישית היא יוזמה של עמותה העוסקת בשיקום אנשים עם מוגבלות ('מהדורה מוגבלת') והיא גם מפעילה אותה. להלן יוצג אפיון של כל אחת משלוש התוכניות. המידע מבוסס על טופסי איסוף מידע שמולאו מטעם התוכניות וכן על מידע שפורסם באתרי האינטרנט של התוכניות.

מגמה לעתיד – חינוך טכנולוגי מקצועי לצעירים עם מוגבלות

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2015
- גורם מפעיל – משרד החינוך ומשרד הרווחה (שותפים נוספים לפיתוח התוכנית ולהפעלתה הם ג'וינט ישראל, קרנות המוסד לביטוח הלאומי, אלווין ישראל, רשת 'עתיד' ועמותת 'גוונים')
- מימון – משרד החינוך ומשרד הרווחה
- פיקוח – ועדת היגוי שחברים בה כלל השותפים בתוכנית

למידע על התוכנית – ['מגמה לעתיד' - חינוך טכנולוגי מקצועי לצעירים עם מוגבלות](#)

למידע נוסף – [אתר משרד החינוך](#)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'מגמה לעתיד' היא תוכנית לחינוך טכנולוגי ומקצועי שמטרתה פיתוח מסוגלות בתעסוקה בקרב משתתפיה באמצעות לימודים לקראת הסמכה במקצוע. בוגרים העומדים בדרישות ההסמכה זכאים לתעודת הסמכה טכנולוגית של משרד החינוך. בתוכנית מנסים לספק גם הכנה לשירות צבאי או אזרחי משמעותי.

התוכנית מיועדת לתלמידי כיתות י"ב בחינוך המיוחד הזכאים ללימודים עד גיל 21 בין שהם לומדים בשילוב, בכיתת חינוך מיוחד ובין שהם לומדים בבית ספר לחינוך מיוחד אך ללא זכאות לתעודת בגרות, אשר מעוניינים להמשיך ללמוד ולרכוש מקצוע. על המועמדים לקבל לכל הפחות ציון עובר בשניים משלושת מקצועות הליבה – אנגלית, מתמטיקה ושפת אם – או לחלופין, לדעתו של צוות החינוך בבית הספר הם יכולים לעמוד בדרישות אלו. כמו כן נדרשת יכולת התנהלות עצמאית. המעוניינים עוברים תהליך קבלה ובו היכרות, ריאיון אישי וסדנה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

זוהי תוכנית תלת-שנתית הפועלת במוסדות חינוך מ'רשת אורט ישראל', 'רשת מכללות עתיד' ו'קבוצת הרב-תחומי עמל' וכן בכמה בתי ספר תיכון ברחבי הארץ. בכל מוסד חינוך נפתחת כיתה אחת במחזור, ובה לכל היותר 14 תלמידים.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

בתוכנית לימודים עיוניים, סדנאות, עבודה פרטנית, סיורים והתנסות בעבודה. כמו כן יש בה סדנה להורים בת שמונה מפגשים בשנה, העוסקים בתמיכה בהורים ובשיתופם בתהליך ההכנה לקריירה, לאוטונומיה ולעצמאות ילדיהם.

התכנים בתוכנית כוללים **השלמת לימודים** – לימודי ליבה וכן אזרחות, לימודי מחשב והשלמת בגריות; **מיומנויות רכות** – למשל סדנת הכנה לחיים עצמאיים, טיפול רגשי מותאם לכל משתתף, קורס יזמות וסדנת הכנה לשירות צבאי/לאומי; **הכשרה מקצועית** – בלימודי המגמה הטכנולוגית או המקצועית; **וסדנאות הכנה לעולם העבודה** – הכנה לתכנון קריירה, סיורים במקומות עבודה וחשיפה למגוון מקצועות. למשתתפים יש גם אפשרות ללמוד תוכני העשרה בשלל נושאים, כגון קוסמטיקה טבעית, תיקון סלולר ותכנון יישומים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

התוכנית כוללת התנסות בתעסוקה, ובמסגרתה המשתתפים משתלבים במקומות תעסוקה ובתפקידים בהתאם לתחומי לימודי המגמה שבה הם לומדים. הם זכאים לליווי לאורך כל ההתנסות וגם לאחר ההשמה.

סייעים בחינוך

תעודת זהות

- תחילת פעילות – ינואר 2022
- גורם מפעיל – מכללת דוד ילין ועמותת 'גוונים'
- מימון – עמותת 'מיוחדים בחינוך', מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה ואו משרד הבריאות באמצעות סל שיקום
- פיקוח – מינהל מוגבלויות

למידע על התוכנית – ['עמותת גוונים'](#)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'סייעים בחינוך' היא תוכנית להכשרת אנשים עם מוגבלות לתפקיד של סייעי חינוך בתוך מערכת החינוך הפורמלית במטרה לשלבם בתעסוקה בקהילה בשכר מלא ובתור עובדים מן המניין. משרד החינוך ומשרד הכלכלה והתעשייה מכירים בקורס ההכשרה, ובוגרי התוכנית זכאים לתעודת הסמכה מטעם מכללת דוד ילין, המוכרת על-ידי משרד החינוך והרשויות המקומיות.

התוכנית מיועדת לבני 20–40, עם מוגבלויות מסוגים שונים, ובהן אוטיזם בתפקוד גבוה, בוגרי שירות לאומי-אזרחי או צבאי, המוכרים במינהל מוגבלויות או במשרד הבריאות. עליהם להיות בעלי יכולת שפתית ותקשורתית ויכולת התנהלות עצמאית, יכולת לעבוד בצוות ולקבל סמכות וביקורת וכן להיות בעלי יכולת הכלה.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית נמשכת שנתיים ופועלת בירושלים, במכללת דוד ילין. המשתתפים באים מיישובים באזור ירושלים וממרכז הארץ. המחזור הראשון נפתח בשנת 2022 ובו עשרים משתתפים; 19 מהם המשיכו לשנה השנייה. מעמותת 'גוונים' נמסר כי רוב המשתתפים במחזור שנפתח וכן במחזור שצפוי להיפתח הם אנשים עם אוטיזם.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

הלימודים נעשים הן בקבוצה הן באופן פרטני וכוללים כן הכשרתי, באחריות המקצועית של מכללת דוד ילין, וכן של ליווי מקצועי, אישי ותעסוקתי, באחריות עמותת 'גוונים'. בתכנים נכללים **הכשרה לעולם העבודה**; פיתוח **מיומנויות רכות** (ובהן סדנאות להעצמה אישית, לתקשורת ולהתפתחות אישית); **והכשרה מקצועית** לתפקיד של סייעים במערכת החינוך. כמו כן במהלך הלימודים המשתתפים מקבלים ליווי במגוון עניינים, ובהם למשל כתיבת קורות חיים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

התוכנית כוללת התנסות בתעסוקה (פרקטיקום) במסגרות חינוך ברשויות מקומיות. במהלכה זכאי כל משתתף לפגישת ליווי פרטני אחת לשבוע. לאחר סיום התוכנית המשתתפים יכולים לקבל ליווי בתעסוקה, לפי צורכיהם. איתור מקומות להתנסות ולהשמה, ולפי הצורך גם תוכניות תעסוקה נתמכת הם באחריות עמותת 'גוונים'.

מהדורה מוגבלת

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2022
- גורם מפעיל – עמותת 'גוונים'
- מימון – עמותת 'גוונים' ותרומות
- פיקוח – ללא פיקוח חיצוני

למידע על התוכנית – [עמוד 'פייסבוק' של 'מהדורה מוגבלת' - עמותת 'גוונים'](#)

מטרות ואוכלוסיית יעד

התוכנית נועדה להכשיר אנשים עם מוגבלות לעמוד מול קהל ולספר את סיפור חייהם בהרצאה, במופע קומי, בסדנה או בדרכים נוספות. תהליך ההכשרה כולל מעטפת של לימודים מקצועיים, התנסויות מעשיות, ליווי אישי וקבוצתי ותעסוקה עם ליווי. התוכנית מיועדת לספק לבוגריה תעסוקה משמעותית בשכר הולם ולספק להם הכשרה מקצועית והתאמה לתחומי העניין ולחוזקות שלהם. כמו כן השאיפה היא לקדם שינוי בעמדות החברה כלפי אנשים עם מוגבלות באמצעות חשיפה אליהם דרך סיפור חייהם ודרך הגשה מקצועית, חווייתית ונוגעת. המופעים והסדנאות של בוגרי התוכנית יכולים להתאים למגוון קהלי יעד: ילדים, בני נוער, משפחות, צוותי חינוך ושיקום ועוד.

התוכנית פתוחה לאנשים עם מוגבלויות מסוגים רבים, ובהם אוטיזם, בתפקוד גבוה, בני 23 ויותר. עליהם להיות בעלי מוטיבציה ורצון לספר את סיפור חייהם, יכולת עמידה מול קהל ויכולת שכתית.

היקף פעילות ואזורי פעילות

שתי קבוצות של התוכנית פועלות כיום, במודיעין ובשדרות, ובכל אחת מהן משתתפים 7–14 משתתפים.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית מתנהלת במפגשים פנים-אל-פנים, קבוצתיים או פרטניים, וכוללת שנת הכשרה. במהלך שנה זו מכינים את המופע ומתאמנים עליו. בשלב הביצוע של המופעים או הסדנאות ניתן ליווי בתעסוקה ללא הגבלת זמן. תוכני התוכנית כוללים **הכשרה לעולם העבודה** באמצעות מפגשי הדרכה קבוצתיים, חיזוק מיומנויות תעסוקה כלליות והתנהלות אישית; פיתוח **מיומנויות רכות**,

כגון העצמה אישית ותיאור הסיפור האישי; **והכשרה מקצועית**, הכוללת פיתוח מיומנויות וכישורים של עמידה מול קהל, נראות והעברת מסרים, שיווק ומדיה דיגיטלית. כמו כן התוכנית עוסקת במיצוי ההזדמנות החברתית והאישית הטמונה במסגרת עשייה זו בעבור המשתתפים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

בחודשים הראשונים לתוכנית, המשתתפים מתנסים בהצגת הסדנה או המופע לקהלים קרובים ולא שיפוטניים בתחום – כל משתתף לפי יכולותיו האישיות – לצורך פיתוח המיומנויות ודיוק העברת המידע. כאשר המשתתפים מוכנים לכך, הם מתחילים לעבוד בשכר מלא. רכזת התעסוקה מטעם 'גוונים' מלווה את המשתתפים בהכנת הסדנה, באימונים ובחזרות ובתהליך השיווק ואף לסדנאות ולמופעים עצמם.

4.2.3 הכנה לחיים

המכינה שתוצג בסעיף זה פועלת במימון משרד הרווחה באמצעות ארגון מגזר שלישי, עמותת 'כיוונים'. היא כוללת רכיבי הכנה לעולם העבודה והתנסות בתעסוקה בדומה לתוכניות שהוצגו בסעיף 4.2.1, אך היא מבקשת להקנות למשתתפים מעטפת רחבה יותר של כישורי חיים בתחומים רבים – חלק מהכנה לחיים הבוגרים. יש לציין כי מכיוון שדוח זה מתמקד בשילוב בתעסוקה יוצגו המאפיינים הרלוונטיים לתחום זה. המידע מבוסס על טופס איסוף מידע שמילאה המכינה, בדגש על נושא התעסוקה, וכן על מידע שפורסם באתרי האינטרנט של העמותה המפעילה.

מכינת כרמל

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2017
- גורם מפעיל – עמותת 'כיוונים'
- מימון – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה
- פיקוח – מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה

למידע על התוכנית – [מכינת כרמל לצעירים על הספקטרום האוטיסטי בתפקוד גבוה \(kvn.org.il\)](http://kvn.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

במכינה חותרים לקדם את שילובם בקהילה של צעירים עם מגוון חסמי תעסוקה, הזקוקים לליווי ותמיכה אינטנסיביים בבואם למצוא תעסוקה בשוק העבודה הרגיל. המשתתפים לומדים לנהל משק בית בדירת מגורים שהם חולקים עם משתתפים אחרים בתוכנית. המכינה מיועדת לאנשים עם אוטיזם, בתפקוד גבוה, שנקבעו להם 40% נכות מהמוסד לביטוח לאומי והם בעלי קוגניציה תקינה. יש בה שני מסלולים: 'תוכנית הצעירים' (גילים 18–23) המיועדת לבוגרי מערכת החינוך, ו'תוכנית הבוגרים' (גילים 21–30) המיועדת לבוגרי מערכת החינוך לאחר שירות לאומי או צבאי.

היקף פעילות ואזורי פעילות

המכינה פועלת בחיפה, בדירות בקהילה. המסלול לצעירים נפתח בכל שנה ונמשך שנתיים. המכינה לבוגרים היא תוכנית מתגלגלת שמצטרפים אליה ויוצאים ממנה חניכים במשך השנה. בכל מחזור משתתפים 20 חניכים בכל מסלול.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

תוכנית המכינה מורכבת מתכנים פרטניים וקבוצתיים. הכשרות פרטניות ניתנות על ידי רכזת תעסוקה של עמותת 'כיוונים' וכן על ידי רכזת תעסוקה של זכיינים חיצוניים. השאיפה היא שמפגשים פרטניים יתנהלו פנים-אל-פנים. לפי הצורך יש גם עבודה מרחוק. נוסף על כך מוצעות הכשרות קבוצתיות במגוון נושאים הקשורים לעולם העבודה. הקבוצות נפגשות אחת לשבועיים ומיועדות לחניכים עובדים ולחניכים שבתהליכי חיפוש עבודה.

התכנים כוללים **מיומנויות טרום-תעסוקה**: בירור של רצונות ושל יכולות להשלמת השכלה; בחינה ומיצוי של זכויות בקהילה; הפניה למסגרות לימוד מתאימות; וכן יצירת מערכות תמיכה מותאמות. במסגרת המפגשים הפרטניים עוסקים בנושאים הקשורים למיומנויות תעסוקה, ובהם קביעת יעדים אישיים, זיהוי מוטיבציות וחששות, כוחות וחסמים, קביעת יעדי תעסוקה ומשרות פתיחה מתאימות, היכרות עם שוק העבודה, כלים ושיטות לחיפוש עבודה, היכרות עם מקצועות בשוק העבודה ועם התכונות והכישורים הנדרשים כדי להתאים לתפקידים מסוימים, מושגים מעולם העבודה, היבטים חוקיים של תשלום שכר, מיומנויות לצורך ראיונות עבודה ופניות למעסיקים; **מיומנויות רכות**: עבודה פרטנית וקבוצתית לחיזוק מיומנויות כגון יכולת הצגה עצמית, קבלת אחריות, יושר אישי ובקרה עצמית, אסרטיביות, שיתוף פעולה, עבודת צוות ועוד **וסדנאות הכנה לעולם העבודה**. המכינה אינה כוללת הכשרה מקצועית אך לפי צורך אפשר לקבל סיוע בהפניה למסגרות חיצוניות.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

בתוכנית הצעירים, החניכים משלימים שירות לאומי דרך עמותת 'שלומית'. בעבורם זוהי התנסות בעבודה במגזר הציבורי. רכזת שירות מלווה אישית את החניכים אחת לשבוע וכן מתקיימים 'מפגשי מעטפת' קבוצתיים העוסקים בתכנים מעולם התעסוקה.

ב'תוכנית הבוגרים' נעשה מאמץ לשלב את המשתתפים בעבודה מוקדם ככל האפשר. הליווי הפרטני והקבוצתי הקבועים נמשכים גם לאחר ההשמה, הן לשם העצמה ותמיכה קבוצתית, הן בתור מסגרת לדיון בסוגיות מהותיות בעבודה, כגון תקשורת עם המנהלים, עבודת צוות, דילמת חשיפת האבחנה בפני עמיתים, שיפור הקצב והאיכות של העבודה, עצמאות ויזומה וכן לצורך פתרון בעיות. נוסף על כך, צוות המכינה מקיים קשר רציף עם המעסיקים.

לאחר ההשמה, הליווי הפרטני והקבוצתי מתמקד בעניינים כגון בניית יעדים ומטרות אישיות לפיתוח קריירה ולקידומה; זיהויים של אפיקי קידום רלוונטיים בתוך מקום העבודה ו/או בעבודות אחרות; וכן פיתוח יוזמה ופראקטיביות. יש גם קבוצת תעסוקה המציעה חברה ומאפשרת מקום להעלאת דילמות, קבלת תמיכה, ייעוץ וליווי המשתתף באיתור תוכנית ללימודים או להכשרה מקצועית להמשך. הליווי בתעסוקה ניתן למשך שנתיים, ויש אפשרות להארכה עד לארבע שנים. אם המשתתף ממשיך ללימודים, הליווי נמשך לתקופה זו וכולל גם סיוע במיצוי זכאות למימון הלימודים באמצעות [שוברים להכשרה מקצועית הכשרות טכנולוגיות](#) (לימודי הנדסאות) – תוכנית השוברים להכשרה מקצועית של משרד הכלכלה והתעשייה.

4.2.4 לימודים והשכלה כללית

בסעיף זה תוצגנה שתי תוכניות בהפעלת 'אקים ישראל' העוסקות בתחום המוזיקה והאומנות. המידע המוצג מבוסס על טופסי איסוף מידע שמולאו מטעם התוכניות וכן על מידע שפורסם באתרי האינטרנט של התוכניות.

כלים שלובים

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2017
- גורם מפעיל – 'אקים ישראל' ואוניברסיטת בר-אילן
- מימון – משרד הרווחה, אוניברסיטת בר-אילן ו'אקים ישראל'
- פיקוח – משרד הרווחה

למידע על התוכנית – [תעסוקה - אקים ישראל \(akim.org.il\)](http://akim.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

תוכנית זו ייחודית ללימודי מוזיקה מונגשים. אופיים אקדמי והם כושטו מבחינה לשונית. אפשר ללמוד בהם את מקצועות המוזיקה ואף לקבל הכשרה מעשית בתחום. התוכנית מיועדת לאנשים עם מגוון מוגבלויות, ובהם אנשים עם אוטיזם, בדרגת תפקוד בינונית-גבוהה, בני 18 ויותר, עצמאים בתפקודם ובעלי מיומנויות ADL גבוהות שיש להם כישרון אומנותי המתאים לתוכני התוכנית. מהמשתתפים בתוכנית נדרשים עמידה בלוחות זמנים, תפקוד בקבוצה, יכולת התמדה ויכולת שפתית.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית מתנהלת באוניברסיטת בר-אילן ברמת גן ונמשכת שלוש שנים. בכל שנת לימודים נפתח מחזור אחד ובו 11–15 סטודנטים.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

הלימודים בתוכנית נעשים פנים-אל-פנים, ולפי הצורך אפשר ללמוד למידה מקוונת.

התכנים כוללים **מיומנויות טרום-תעסוקה** – לימודי מוזיקה ולימודי מיומנויות תעסוקה לקראת הכשרה ליציאה לעולם העבודה, ובהן כתיבת קורות חיים, תרגול והכנה לקראת ריאיון עבודה, הדמיות של מצבים מחיי היום-יום בעבודה, התמודדויות עם עבודה בצוות; **מיומנויות רכות** – לימוד כישורי חיים, כגון התמודדות עם מצבים חברתיים וכלליים למיניהם בחיי היום-יום; **וסדנאות הכנה לעולם העבודה** – לפי מודל '11 המיומנויות התעסוקתיות' – מודל בשימוש שירותי השיקום התעסוקתי של משרד הרווחה, משרד החינוך וגופים נוספים, הכולל בין השאר הקניית מיומנויות כגון שמירה על בטיחות וביטחון אישי, קבלת סמכות, עבודת צוות, פיתוח יוזמה והגברת מוטיבציה ([רכישת מיומנויות תעסוקתיות – מודל עבודה](#)); הסדנאות כוללות תרגול המיומנויות באמצעות הדמיות, סרטונים, דיונים משותפים ועוד. התוכן המקצועי כולל לימודי יסוד במוזיקה, פיתוח קול ושירה, היכרות עם אולפן הקלטות ועם עולם התעסוקה, ההיסטוריה של המוזיקה ולימוד מעשי במגוון כלי נגינה.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

במהלך השנה השלישית ללימודים יש שלושה ימים בשבוע של התנסות מעשית באופרה הישראלית. לאחר סיום הלימודים המשתתפים יכולים לקבל ליווי המשך לשנתיים נוספות לפחות, לפי רצונם, במסגרת תוכניות התעסוקה של אקים. משך הליווי תלוי במשתתף ובתוכנית שבה השתלב.

הסטודיו – תוכנית ללימודי אומנות כדרך חיים

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2021
- גורם מפעיל – אקים ישראל
- מימון – משרד הרווחה, החברה העירונית אשדוד ואקים ישראל
- פיקוח – משרד הרווחה

למידע על התוכנית – ["הסטודיו: תכנית חדשה של אקים בשיתוף עיריית אשדוד ללימודי אומנות - אקים ישראל \(akim.org.il\)"](http://akim.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

התוכנית מאפשרת לאדם עם מוגבלות בעל זיקה לעולם המוזיקה והאומנויות ועניין לעסוק בתחום, ללמוד ולהעמיק בעולם זה בהתאמה ליכולותיו, לרצונותיו ולצרכיו האישיים. לצד הכשרה והכוונה בתעסוקה בתחומי המוזיקה והאומנות, יש אפשרות ללמוד גם פיתוח מיומנויות תעסוקה באופן שיאפשר התפתחות ושילוב תעסוקתי בתחום. התוכנית מיועדת לאנשים עם מוגבלויות, ובהם אנשים עם אוטיזם, בדרגת תפקוד בינוני-גבוה, בני 18 ויותר, עצמאים בתפקודם, עם מיומנויות ADL גבוהות ובעלי כישרון אומנותי המתאים לתוכני התוכנית. מהמשתתפים נדרש לעמוד בלוחות זמנים, לתפקד בקבוצה, להתמיד ולהיות בעלי יכולת שפתית.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת במרכז התרבות באשדוד ('מונארט'), בקונסרבטוריון ובתיאטרון אשדוד. מסלול הלימודים דו-שנתי; ובעת כתיבת הדברים לומד המחזור הראשון, ובו שמונה תלמידים.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

הלימודים בתוכנית נעשים כנים-אל-כנים, ואם יש צורך אפשרית גם למידה מקוונת. הם כוללים נושאים תיאורטיים ומעשיים.

התכנים כוללים **מיומנויות טרום-תעסוקה** – לימודי מוזיקה ולימודי מיומנויות תעסוקה לקראת הכשרה ליציאה לעולם העבודה, בין השאר כתיבת קורות חיים, תרגול והכנה לקראת ריאיון עבודה, הדמיות של מצבים מחיי היום-יום בעבודה והתמודדויות עם עבודה בצוות. כמו כן נלמדים כישורי מחשב בסיסיים ויום-יומניים; **מיומנויות רכות** – לימוד כישורי חיים כגון התמודדות עם

מצבים חברתיים וכלליים בחיי היום-יום; **וסדנאות הכנה לעולם העבודה** לפי 'מודל 11 המיומנויות התעסוקתיות' (ר' לעיל) ותרגול המיומנויות בהדמיות, סרטונים, דיונים משותפים ועוד.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

ההתנסות המעשית הראשונה בתוכנית צפויה להתקיים במחצית השנייה של שנת הלימודים השנייה, במקומות שונים באשדוד. הכוונה היא לשלב את הסטודנטים בתעסוקה בתחומים הקשורים לעולם האומנות ובהתאם לרצונותיהם והעדפותיהם. לאחר סיום הלימודים, המשתתפים יוכלו לקבל ליווי המשך לשנתיים נוספות לפחות, לפי רצונם, במסגרת תוכניות התעסוקה של אקים. משך הליווי תלוי במשתתף ובתוכנית שבה השתלב.

4.2.5 הכנה לשירות צבאי, להתנדבות בצה"ל או לשירות לאומי-אזרחי

השירות הצבאי והלאומי-אזרחי מהווה תקופת מעבר בין מסגרת החינוך הפורמלית לחיים הבוגרים ועשוי להוות גשר להשתלבות בקהילה ובעולם העבודה. מיומנויות הקשורות ביכולת להשתלב, לתפקד ולהתמיד במסגרת צבאית או בתעסוקה בשירות לאומי-אזרחי – למשל עמידה בלוחות זמנים, התארגנות והגעה למקום השירות, ביצוע פעולות לפי סדר וביצוע מטלות בהתאם להוראות – הן מיומנויות הנדרשות גם בעולם העבודה. מחקרים מראים כי השירות הצבאי והלאומי-אזרחי הוא כלי חשוב להתפתחות אישית ויש לו השפעה חיובית על פיתוחם של כישורים חברתיים ומיומנויות תעסוקה. הוא גם מגביר את תחושת המסוגלות העצמית של אנשים עם מוגבלות (אלפסי-הנלי, 2012; ורנר, 2018). להלן תוצגנה שש תוכניות לשילובם של צעירים עם אוטיזם בשירות צבאי או לאומי-אזרחי. חלק מהתוכניות מיועדות גם לאנשים עם מוגבלויות נוספות. המידע מבוסס על טופסי איסוף מידע שמולאו מטעם התוכניות וכן על מידע שפורסם באתרי האינטרנט של התוכניות ושל משרדי הממשלה האחראים להן. המידע על התוכנית 'שילוב במדים' מבוסס גם על ריאיון עם מנהל תחום תוכניות קהילתיות במינהל מוגבלויות במשרד הרווחה. המידע הכללי על תוכניות השירות הלאומי-אזרחי מבוסס גם על התכתבות עם המרכזת הבכירה לפרויקטים ותוכניות עבודה ברשות השירות הלאומי-אזרחי וכן על מידע המתפרסם באתר '[כל זכות](#)'.

תוכניות לשילוב בשירות צבאי או בהתנדבות בצבא

צעירים עם אוטיזם יכולים לשרת בצבא או להתנדב לשירות צבאי בכמה מסלולים, בין בסיוע תוכנית ייעודית ובין בהשתלבות עצמאית. עד היום התגייסו מאות צעירים עם אוטיזם לצה"ל (מושליון, 2022). להלן תוצגנה שתי תוכניות ייעודיות לשילובם של צעירים עם אוטיזם בצה"ל, כחיילים מן המניין או כמתנדבים – 'תקדמו', תוכנית צבאית, ו'שילוב במדים' לשילוב בצבא של אנשים עם מוגבלות, מטעם משרד הרווחה, ובהפעלת ספקים שונים.

תתקדמו

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2020
- גורם מפעיל, מימון ופיקוח – צה"ל

למידע על התוכנית – [תתקדמו \(mitgaisim.idf.il\)](http://mitgaisim.idf.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'תתקדמו' היא התוכנית הלאומית לקידום צעירים עם אוטיזם בצה"ל. ייעודה לאפשר לצעירים להתגייס במסגרת תומכת שתכין אותם לחיים עצמאיים ככל האפשר. התוכנית מיועדת לצעירים עם אוטיזם אשר נמצאו כשירים ומתאימים לגיוס ונקבע להם פרופיל רפואי של 45 או 64.

היקף פעילות ואזורי פעילות

כיום פועל המחזור השלישי של התוכנית. עד ספטמבר 2022 התגייסו דרכה 270 חיילים. משך השירות הוא כמקובל צה"ל. שילוב החיילים נעשה בבסיסים שאושר כי הם מתאימים לאוכלוסייה עם אוטיזם ובהתחשבות במרחק מהבית.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

תהליך המיון לתוכנית ייעודי ומותאם לאנשים עם אוטיזם. פרט להתאמות בתהליכי המיון, לאחר הגיוס יש למשתתפים טירונות רגילה אך מותאמת, קורס הכנה מיוחד לאחר הטירונות להכרת הצבא וכן קורס צבאי-מקצועי נוסף בליווי חונכים. כפוף להתאמה, לאישור מפקדים ולצורך, אפשר גם לצאת לקורס קצינים או לחתום על שירות קבע.

בתוכנית משרתים חונכי חיילים בשילוב מיוחד. החונכים מקבלים הכשרה ייעודית טרם הצטרפותם לתוכנית וכן הדרכות שוטפות במהלכה. הם אחראים למגוון היבטים של חיי החיילים בתוכנית: ליווי המועמד והמשפחה עד לגיוס, ייעוץ לחיילים ולמפקדיהם בנושאים למיניהם, ובהם התאמות סביבת השירות והעבודה בצבא, זיהוי גורמי סיכון, ליווי המשפחות, ביצוע פעילויות פנאי מעת לעת ועוד. כמו כן לרשות התוכנית עומדים אנשי צוות ממערך בריאות הנפש בצה"ל לשם תמיכה בחיילים והדרכה וייעוץ לחונכים.

מלכתחילה, החיילים בתוכנית מוכוונים לעיסוקים צבאיים שיש בהם יתרון בשוק העבודה דוגמת מחשוב, תכנות, עיסוקי מודיעין או מידענות. במסגרת ההכנה 'ליום שאחרי', התוכנית פועלת בשיתוף עם רשויות מקומיות וארגונים עסקיים וחברתיים במטרה לאתר מקומות עבודה והיא גם מציעה סיוע לצורך השתלבות בהשכלה גבוהה.

למשרתים מתאפשרת נשיאת נשק ולינה בבסיס, אלא אם ניתן להם כטור מכך.

עוד תוכניות לשילוב בצבא הן תוכניות 'שילוב במדים'. אלה תוכניות של מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה, המופעלות על ידי תשעה ספקים שנבחרו במכרז, חלקם מתמחים בסוגי מוגבלויות וחלקם רב-נכתיים. מטרת התוכניות היא להכין צעירים עם מוגבלות לשירות צבאי משמעותי וכן ליום שלאחר סיום השירות הצבאי. התוכניות מיועדות להקניית ידע, כלים ומיומנויות שיאפשרו

למשתתפים לבחור את דרכם בקריירה ובחיים, והכוונה היא לחשוף אותם לאפשרויות על בסיס המודעות ליכולות ולאתגרים האישיים שלהם.

התוכניות כוללות ארבעה שלבים מרכזיים: **איתור** מועמדים במסגרות לחינוך מיוחד או באמצעות צעדי שיווק יזומים שנוקטים הספקים; **הכנה** לקראת השירות – סיוע ברמה מנהלית: עזרה במילוי טופסי הרשמה, מיפוי תפקידים פתוחים ומתאימים ועוד, וכן תהליך היכרות עם המסגרת הצבאית ותיאום ציפיות. במסגרת שלב זה מוצעת האפשרות להתנדב בבסיסים צבאיים למשך עד שלושה חודשים כדי להכיר טוב יותר את המשמעות של שירות בצבא; **גיוס** כמתנדבים או כחיילים מן המניין; כדי להתגייס לשירות רגיל יש לעבור בדיקה מטעם מערך בריאות הנפש בצה"ל. במהלך השירות או ההתנדבות ניתן ליווי פרטני וכן נערכים מפגשים קבוצתיים ומפגשים של רכזת מטעם הספקים עם המפקדים; **הכנה לשחרור** – ההכנה מתחילה כחצי שנה לפני השחרור וכוללת יצירת חיבורים לתוכניות ושירותים בקהילה בתחומי התעסוקה, הדיור, הלימודים ועוד. גם בשלב זה נעשית פעילות פרטנית וקבוצתית במטרה לספק למשתתפים 'סל כלים' וידע על אודות הצעדים הראשונים באזרחות.

להלן תוצגנה שתי תוכניות של 'שילוב במדים', ייעודיות לאנשים עם אוטיזם, במימון מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה ובפיקוח.

חיבורים

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2014
- גורם מפעיל – אפי"אספרגר

למידע על התוכנית – [חיבורים - הכנה לצבא לצעירים על הספקטרום האוטיסטי בתפקוד גבוה - חיבורים \(hiburim-effie.org.il\)](http://hiburim-effie.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית להנגיש את השירות הצבאי לצעירים בתפקוד גבוה (אספרגר) על ידי מערך הכשרה ייעודי, סיוע בשיבוץ וליווי במשך השירות הצבאי.

במפרט מכרז משרד הרווחה נקבע כי התוכנית מיועדת לגילים 16–26. ואולם, בפועל משתלבים בה מסיימי בית ספר עד גיל 22 אשר קיבלו פטור משירות בצה"ל אך מעוניינים להתנדב לשירות ויש להם הפוטנציאל להשתלבות יחידנית. על המשתתפים להיות מוכרים במשרד הרווחה כמאובחנים עם אוטיזם ובעלי יכולת תקשורתית ושפתית טובה, עצמאים בתפקוד היום-יומי, בין השאר בשימוש בתחבורה ציבורית ובעמידה בלוחות זמנים, בעלי יכולת להשתתף בתהליכים קבוצתיים ומודעים לאבחנת האוטיזם שלהם.

היקף פעילות ואזורי פעילות

בכל שנה נפתח מחזור אחד. כל משתתף מתגייס לשירות באופן פרטני ולא כחלק מקבוצה; השירות נמשך שנתיים, ויש אפשרות להשלים שירות מלא. קורס ההכנה לשירות מתנהל בתל אביב והשיבוץ לבסיסים נעשה בפריסה ארצית, מחיפה ועד באר שבע.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

שלב ההכנה הטרם-צבאית נמשך ארבעה חודשים וכולל שני מפגשים קבוצתיים בשבוע, בני ארבע שעות כל אחד. כמו כן המשתתפים יוצאים לפעילות גנ"ע של ארבעה ימים. הם מקבלים ליווי במשך כל השירות, בהיקף משתנה, בהתאם לתקופת השירות ולתפקוד.

התוכנית שמה דגש על פיתוח מיומנויות הנדרשות לעולם העבודה ועל פיתוח מיומנויות חברתיות. קורס ההכנה הטרם-צבאי עוסק בהיכרות עם עולם התוכן הצבאי, נושאים כגון יחסי סמכות ומילוי פקודות, הקפדה על לבוש, פתרון בעיות, פרשנות של מצבים חברתיים, יוזמה ופעילות בצוות. הנושאים נלמדים בהקשר צבאי אך יש להם קשר ישיר גם לעולם העבודה.

משלבים במדים

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2021
- גורם מפעיל – עמותת בת עמי

אתר התוכנית – [משלבים במדים · בת עמי | שירות לאומי \(bat-ami.org.il\)](http://bat-ami.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

מטרת התוכנית לסייע לצעירים עם אוטיזם להתגייס לצבא ולשרת במגוון תפקידים משמעותיים, וללוות אותם ליווי פרטני וקבוצתי בתהליך ההכנה לגיוס ובמהלך השירות. השאיפה היא כי בוגרי התוכנית יהיו בעלי ידע ומיומנויות שיאפשרו להם לבחור את דרכם בעולם העבודה ובחיים הבוגרים בכלל.

התוכנית מיועדת לצעירים בני 18–24, המוכרים במשרד הרווחה כמי שזכאים לשירותי רווחה על רקע אוטיזם. עליהם להיות בעלי יכולת תפקוד עצמאי בעבודה ובניידות, יכולת עמידה בלוחות זמנים, התמדה, קבלת סמכות ויכולת השתלבות בצוות.

היקף פעילות ואזורי פעילות

משך התוכנית הוא בין שנה לשנתיים וחצי, על פי הרצון וההתאמה של המשתתף. כדי לקבל זכאות לזכויות והטבות לחיילים משוחררים על המשתתף להתנדב לשירות במשך שנה לפחות. התוכנית פועלת באזורי המרכז, השרון, ירושלים והדרום.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית כוללת קורס הכשרה של 12 מפגשים וכן מפגשים פרטניים עם רכזת התוכנית אחת לשבועיים, בהתאם לרמת הליווי הנדרשת. ההכשרה מתבצעת במבנים באזור המגורים או בבתי הספר של המשתתפים. לאחר הגיוס ובעת השירות בתפקיד שמותאם ליכולת המשתתף, מתקיימים מפגשים קבוצתיים בכל שבועיים-שלושה. הגיוס הוא יחידני והוא נחשב התנדבות.

תוכני התוכנית כוללים פיתוח מיומנויות רכות בתחומים כגון תקשורת, עבודת צוות, ניהול זמן, יוזמה, הצגה עצמית ואסרטיביות. בשלב ההכנה לעבודה נלמדות מיומנויות כגון הכנה לראיונות, כתיבת קורות חיים ואבחון ודיוק של היכולות והחוזקות.

4.2.6 שילוב בשירות לאומי-אזרחי

צעירים הפטורים משירות צבאי, ובהם צעירים עם מוגבלות, יכולים לבחור במסלול של שירות אזרחי-לאומי הכולל התנדבות בתחומים למיניהם: חינוך, בריאות, ביטחון, רווחה והגנת הסביבה (כל זכות, 2022); (למידע נוסף: [כל זכות; רשות השירות הלאומי-אזרחי](#)). התוכניות לשירות לאומי-אזרחי מופעלות על ידי גופים המוכרים לעניין זה ברשות השירות הלאומי-אזרחי. חלק מגופים אלו מפעילים בין היתר תוכניות ייעודיות לשילובם של צעירים עם מוגבלות בשירות הלאומי-אזרחי, לעיתים בשיתוף פעולה עם עמותה המתמחה באנשים עם מוגבלות. לצורך השתתפות בתוכנית נדרשת הכרה ממינהל מוגבלויות במשרד הרווחה שהאדם עם מוגבלות. משרד הרווחה גם מפקח מקצועית על התקדמות המתנדבים בתוכנית.

לכל מתנדב נבנית תוכנית אישית לתקופת ההתנדבות, והוא מקבל ליווי פרטני וכן משתתף בסדנאות קבוצתיות העוסקות בין היתר בהכנה לעולם העבודה הרלוונטי לתקופת השירות ולאחריו; במנהיגות ומעורבות חברתית; ובגיבוש זהות, ערכים וחיבור למדינה. כמו כן הוא יכול להשתתף בקורסי מחשבים וטכנולוגיה ובהעשרה באומנות, מוזיקה ועוד. בששת החודשים שלפני תום השירות נערכת הכנה לחיבור לשירותים בקהילה באמצעות גיבוש תוכנית אישית שנועדה לסייע בהשתלבות הבוגרים בחיים האזרחיים.

לשם התרשמות מתוכני התוכניות, להלן תוצגנה שלוש תוכניות שירות לאומי-אזרחי המיועדות לאנשים עם מוגבלות, ובהם אנשים עם אוטיזם. יש לציין כי רשות השירות הלאומי-אזרחי מפעילה את תוכנית השירות שלה לאנשים עם מוגבלות באמצעות חמישה ספקים שזכו במכרז שפרסמה בשנת 2018. המפרט ואופי השירותים נקבעו על ידי הרשות (רשות השירות הלאומי-אזרחי, א"ת). שלוש התוכניות שיוצגו להלן החלו לספק שירותים לרשות השירות הלאומי-אזרחי עוד לפני המכרז האחרון.

פסיכס – תוכנית הפעלה לעמותות שירות לאומי-אזרחי

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2014
- גורם מפעיל – עמותת 'אלווין ישראל' עבור עמותות השירות הלאומי-אזרחי 'עמינדב' ו'שולמית'
- מימון – הרשות לשירות לאומי-אזרחי, משרד הרווחה, משרד הבריאות, משרד החינוך, עמותות 'עמינדב' ו'שולמית', קרן הזדמנות ותרומות ייעודיות לעמותה המפעילה
- פיקוח – הרשות לשירות לאומי-אזרחי, משרד הרווחה, משרד הבריאות, משרד החינוך, עמותות 'עמינדב' ו'שולמית', ו'קרן הזדמנות'

למידע על התוכנית – [תוכנית 'פסיכס' - אלווין ישראל \(israelelwyn.org.il\)](http://israelelwyn.org.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

תוכנית 'פסיפס' היא תוכנית המופעלת עבור עמותות שירות לאומי-אזרחי. מטרתה לאפשר לצעירים עם מוגבלות לתרום לחברה ולהשתלב בה על בסיס מעורבות חברתית ורצון בעשייה דומה לעשייה של בני גילם, באמצעות התנדבות לשירות לאומי-אזרחי משמעותי.

התוכנית מיועדת לצעירים עם מוגבלויות למיניהן, ובהם אנשים עם אוטיזם בדרגת תפקוד בינוני-גבוה, בני 18–27, הפטורים משירות צבאי אך מעוניינים להתנדב לשירות כזה ואשר יכולים להתנייד עצמאית. כדי להשתלב בתוכנית על המעוניינים לכנות לאחת משתי עמותות השירות ('עמינדב' ו'שולמית').

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בכל רחבי הארץ ומצטרפים אליה כמאתיים משתתפים בשנה, משתי עמותות השירות גם יחד.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית משלבת מפגשים קבוצתיים ופרטניים לצורך רכישת כישורי חיים והכנה להשתלבות בלימודים ובעולם העבודה. ההתנדבות עצמה היא כר להרחבת מיומנויות רכות הנדרשות לעולם העבודה ומאפשרת היכרות רחבה של המתנדב עם נטיותיו בתחום התעסוקה. השאיפה היא ליצור חוויית הצלחה בתור בסיס להעצמה אישית. עמותות השירות מספקות ליווי במקום ההתנדבות. במפגשי התוכנית מספק הגורם המפעיל הדרכה – מידע, חשיפה וחיבור לתוכניות המשך, ובהן תוכניות ליווי בהשמה – הן לרכזים המלווים מטעם עמותות השירות הן למתנדבים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

ההתנסות ההתנדבותית מדמה במובנים רבים התנסות בתעסוקה וכוללת למידת מיומנויות מקצועיות של התפקיד, במתכונת של הכשרה תוך כדי עבודה (On the Job Training – OJT). לאחר סיום השירות, הגוף המעסיק מבקש לעיתים לקלוט את המתנדב אצלו בתור עובד.

משלבים – שירות לאומי

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2000
- גורם מפעיל – עמותת בת עמי
- מימון – משרד הרווחה
- פיקוח – משרד הרווחה ורשות השירות הלאומי-אזרחי

למידע על התוכנית – [תוכנית משלבים - שירות לאומי מותאם עם ליווי \(site123.me\)](http://site123.me)

מטרות ואוכלוסיית יעד

תוכנית 'משלבים' מאפשרת לצעירים עם מוגבלות להשתלב במגוון תפקידים במסגרת שירות לאומי-אזרחי, בהתאם לכישוריהם ולרצונותיהם, בתור מתנדבים מן המניין, והיא דואגת ליצור בעבורם התאמות ולספק את הליווי שהם זקוקים לו.

התוכנית מיועדת לצעירים עם מוגבלויות למיניהן, ובהם צעירים עם אוטיזם בדרגת תפקוד בינוני-גבוה, בני 18–27, הפטורים משירות צבאי אך מעוניינים להתנדב ואשר יכולים להתנהל עצמאית במקום עבודה מותאם ועם ליווי פרטני.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בכל רחבי הארץ. בכל שנה משתתפים בה כשמונים מתנדבים. המחזור העיקרי של התוכנית נפתח בחודש ספטמבר, אך אפשר להצטרף לתוכנית גם במהלך השנה.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

ההכנה לשירות שנעשית לפני השירות ובמהלכו עוסקת בתכנים הן במישור המעשי – למשל בהכנה לחיי עבודה ובכישורי חיים – הן במישור חברתי – תרומה לקהילה, שייכות ומעורבות חברתית. הליווי הפרטני בתוכנית נעשה באמצעות שיחות עם רכזת התוכנית, פעם בשבועיים. השיחה עוסקת בתוכני תעסוקה ומתנהלת לעיתים בנוכחות המעסיק בשירות. פרט לליווי הפרטני יש מפגש קבוצתי אחת לשבועיים, על חשבון יום עבודה בשירות. התכנים הקבוצתיים תואמים את הוראות הרשות לשירות לאומי-אזרחי ועוסקים בעיקר בעולם העבודה אך גם במיומנויות רכות ובכישורי חיים.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

ההתנדבות מדמה במובנים רבים התנסות בתעסוקה. במשך כל תקופת השירות המשתתפים מקבלים ליווי מרכזת התוכנית. לקראת סיום השירות צוות התוכנית פועל להתאים מסגרת ל"יום שאחרי" וליצור רצף שירותים, אך העמותה אינה ממשיכה ללוות את המתנדב לאחר סיום השירות. בקרב מתנדבים עם אוטיזם נוצר קשר לקראת סיום התוכנית עם העובדת הסוציאלית המטפלת ממינהל מוגבלויות, לצורך עדכון על סיום השירות וכן לשם העברת דוח תפקודי על תקופת השירות.

עוצמה – שירות לאומי לצעירים עם מוגבלות

תעודת זהות

- שנת תחילת פעילות – 2012
- גורם מפעיל – האגודה להתנדבות
- מימון – האגודה להתנדבות, רשות השירות הלאומי-אזרחי ומשרד הרווחה
- פיקוח – משרד הרווחה, רשות השירות הלאומי-אזרחי

למידע על התוכנית – [תכנית עוצמה - שירות לאומי לצעירים עם מוגבלות - האגודה להתנדבות \(sherut-leumi.co.il\)](http://sherut-leumi.co.il)

מטרות ואוכלוסיית יעד

'עוצמה' היא תוכנית שירות לאומי המספקת מסגרת תומכת לצעירים וצעירות עם מוגבלויות ומטרתה ליצור בעבורם הזדמנות שווה לשילובם בשירות הלאומי ולהכנים לחיים עצמאיים שלאחריו.

התוכנית מיועדת לצעירים וצעירות עם מגוון סוגי מוגבלות, ובהם לצעירים עם אוטיזם שתפקודם בינוני-גבוה וגבוה, בני 18–23 או עד גיל 26 למי שהם בוגרי החינוך המיוחד, אשר קיבלו פטור מהשירות הצבאי והם בעלי מוטיבציה ונכונות להשתלב בשירות האזרחי-לאומי ויכולים להתנייד עצמאית בתחבורה ציבורית.

היקף פעילות ואזורי פעילות

התוכנית פועלת בפריסה ארצית. בכל שנה נפתח מחזור ובו כ-250 משתתפים, ובכל שנה מסיימים את התוכנית 100–150 משתתפים. חלק מהמשתתפים ממשיכים לשנה שנייה.

אופן ההפעלה ורכיבי התוכנית

התוכנית כוללת ליווי פרטני במקומות השירות, תוכנית קידום אישית בתחום התעסוקה וליווי קבוצתי אחת לשבועיים. המפגשים הקבוצתיים עוסקים בהכנת הצעירים להשתלבות בשוק העבודה, ובמהלכם נלמדות מיומנויות כגון כתיבת קורות חיים וייצוג עצמי. כמו כן התוכנית עוסקת בהקניית מיומנויות רכות וכישורי חיים בנושאים מגדר וזוגיות, התנהלות כלכלית, מיצוי זכויות ותקשורת בין-אישית.

התנסות בתעסוקה, השמה וליווי

ההתנדבות במקומות השירות מהווה התנסות בתעסוקה, ובמהלכה הצעירים רוכשים מיומנויות תעסוקה שתהיינה רלוונטיות בעבורם בשוק העבודה.

5. תובנות מראיונות עם בוגרים, בני משפחה, מעסיקים ומנהלות תוכניות

לתוכניות הכנה לחיים הבוגרים המוכוונות לתעסוקה, ללימודים או לרכישת מיומנויות וכישורי חיים יש חשיבות מכרעת בגיבושן של העצמאות ושל יכולת ההשתלבות של אדם בוגר עם מוגבלות בחיי הקהילה הסובבת אותו. בסקירה שערכו שרעבי ומרגלית (2012) על תוכניות מעבר ממסגרת החינוך הפורמלי לחיי הבגרות המיועדות לצעירים עם מוגבלות בישראל ובעולם הסיקו החוקרים כי רכיבי הצלחה חשובים של התוכניות כללו נושאים מגוונים, כגון הקניית כישורים ספציפיים לתחום מקצועי לצד כישורים כגון פיתוחם של עצמאות, תקווה, נחישות ומודעות עצמית; גיבוש עמדות מתאימות לחיי עבודה; פיתוח חשיבה ארוכת-טווח על התפתחות קריירה ויכולת אישית להתפתחות ושינוי; קידום יכולת לפתור בעיות מקצועיות; פיתוח כישורי תקשורת וכישורי עבודה בצוות מקצועי; ושיפור הדימוי העצמי. שרעבי ומרגלית (2012) הדגישו גם כי על התוכניות להביא בחשבון את מאפייני היחיד ואת התהליכים המעצבים את תפיסותיו על עצמו וגרסו כי יש למצוא דרכים לעודד אותו לבטא במהלך התוכנית את רצונותיו והעדפותיו. סוגיות נוספות שהודגשו הן שיתוף ההורים בתהליך של ילדם במהלך התוכנית ופיתוח מיומנויות התמיכה הנדרשות על ידם; שילוב רכיבי פיתוח אוריינות דיגיטלית בקרב המשתתפים; ומתן אפשרות להתנסות בתעסוקה בתקופת התוכנית, בשילוב ליווי ותמיכה של צוות התוכנית בכל שלבי המעבר וההשתלבות במקום העבודה.

כפי שתואר בסעיף 3.1 לעיל, במסגרת המחקר התבצעו ראיונות עומק עם בוגרי תוכניות שבהן המוסד לביטוח לאומי הוא שותף במימון, עם בני משפחתם (הורים), עם מעסיקים של הבוגרים במקומות העבודה שבהם השתלבו לאחר סיום התוכניות ועם מנהלות של תוכניות. בסך הכול נעשו 24 ראיונות עומק: תשעה בוגרים, שלושה הורים, חמישה מעסיקים ושבע מנהלות תוכניות. שמונה מהבוגרים עובדים כיום ואחת לומדת ובעברה יש פרקי תעסוקה; שבעה מהבוגרים השתלמו בתוכנית אחת שבה שותף המוסד לביטוח לאומי במימון ואילו שני בוגרים השתלמו בשתי תוכניות.

על סמך המידע שעלה בראיונות עומק אלו, בפרק זה יוצגו **שלוש תובנות מרכזיות** מן הראיונות ומן הסוגיות המהותיות הקשורות בהן: הראשונה, על סוגיות הקשורות **בתכנים ובמבנה של התוכניות**; השנייה, על הצורך **ביצירת התאמה אישית לצורכי הבוגר בתהליך ההשמה, הקליטה ולמשך ההעסקה**; והשלישית, על אפיון תחומי חיים הנוגעים **להתפתחות האישית והחברתית של הבוגר** בעקבות השתתפותו בתוכנית וכניסתו לעולם העבודה. להלן תוצגנה שלוש תובנות אלו.

5.1 התכנים והמבנה של התוכנית

בראיונות עלו דברים הקשורים לתכנים ולמאפיינים המבניים של התוכניות. המרואיינים תיארו את סוגי התכנים ותרומתם וכן קשיים שחוו עקב מאפייני הפעלה של התוכניות, כגון הרכב המשתתפים או שעות הלימוד. מדברים אלו עולה כי יש חשיבות להתאמה טובה של מאפייני הפעלת התוכניות לצורכי המשתתפים.

5.1.1 תכנים

- **שימושיות התכנים** – את התכנים בתוכניות אפשר לחלק לשתי קטגוריות – הקניית ידע והקניית מיומנויות רלוונטיות לעולם העבודה. **ידע** שתרם לבוגרים בבואם להשתלב בעולם העבודה הוא לדוגמה שימוש במחשב ובתוכנות 'אופיס' (Office) – לימודים אלו אפשר למצוא ברבות מהתוכניות.

” זה אחד הדברים הכי בעלי ערך שהוצאתי מהתוכנית...מי שיש לו בעיות עם זה [במקום העבודה] כונה אליי.” (בוגר תוכנית)

בוגרים אחרים העידו **שמימונויות** שרכשו לצורך השתלבות בעולם העבודה, למשל כיצד לנסח דוא”ל ברור ומקצועי, היו שימושיות וחשובות. גם בספרות המקצועית מצוין כי לקידום כישורי האוריינות הדיגיטלית חשיבות מיוחדת בחייהם של צעירים עם מוגבלות, בין היתר מפני שכישורים אלו עשויים לעזור להם להתנהל בהתאם למצופה בתרבות הארגונית של מקום העבודה. משום כך רכישתן היא אתגר מתחומי החינוך והשיקום כאחד (שרעבי ומרגלית, 2012). תכנים שימושיים נוספים שצינו היו מיומנויות התמודדות עם לחץ בעבודה, למשל שיטות תרפיה להרגעה עצמית.

אנשים עם אוטיזם מאופיינים בחסכים מוטוריים ובקשיים בוויסות חושי. לפעילות גופנית בקרב אוכלוסייה זו חשיבות רבה הן לשם טיפוח המוטוריקה ושיפור היכולת לווסת כוח ולבנות סיבולת הן כדי לטפח את כישוריהם החברתיים ואת תפקודיהם הרגשיים והתקשורתיים (Healy, 2018; יזדי-עוגב, 2010). הבוגרים הזכירו בראיונות איתם **שפעילות הכוללת תנועה** היא רכיב חשוב לשחרור לחצים ולהשפעה חיובית על מצב הרוח של המשתתפים.

- **הצבת דרישות גבוהות למשתתפים בתוכנית** – מחקרי הערכה מורים כי מנהלי תוכניות הכשרה המיועדות לאנשים עם אוטיזם מבקשים ליצור התאמה בין רף הציפיות לתפקודה ולהישגים מהמשתתפים במהלך התוכנית ולאחר סיומה ובין רמת התפקוד שלהם (Curtiss et al., 2021). חלק מהמראיינים העלו את סוגיית רמת המאמץ והרצינות הנדרשת מהם במהלך התוכנית, סוגיה אשר עלולה להוות אתגר של התוכנית, אך גם נקודת חוזק שלה.

” שם באמת התחלתי לפרוח, בעיקר בגלל שלא עשו לי הנחות.” (בוגר תוכנית)

מנהלת של אחת התוכניות הסבירה כי כאשר המשתתפים מספרים שהתוכנית קשה עבורם היא מגלה שביעות רצון:

” אין פה אפשרות להתפשר כי אם אתפשר הם לא ימצאו עבודה.” (מנהלת תוכנית)

בהלימה לספרות, התוכניות מציבות אפוא למשתתפים רף ציפיות גבוה כדי לספק להם את הכלים, הידע והמימונויות הנדרשים לצורך מימוש יעד חשוב בחיי הבגרות – השתלבות בשוק העבודה הפתוח בתפקיד המממש את הפוטנציאל הגלום בהם ומקדם את האוטונומיה והעצמאות שלהם.

- **חשיבותו של רכיב להורים בתוכניות** – מחקרים מראים כי סיכוייהם של צעירים עם מוגבלות להיות מועסקים בשוק העבודה התחרותי מושפעים במובהק מציפייה של הוריהם שיעבדו לאחר סיום הלימודים (לדוגמה, Margalit, 2010; Wehman et al., 2021). זאת ועוד, גולדפארב ואח' (Goldfarb et al., 2021) טוענים כי הפנמת ציפיות וערכים משפחתיים ותרבותיים-חברתיים בדבר מרכזיות העבודה בחיי אנשים עם אוטיזם מהווה מניע פנימי להשתלבות בתעסוקה מצידם. הראיונות עם הבוגרים, ההורים, המעסיקים ומנהלות התוכניות העידו על מידת המעורבות הרבה של ההורים בתהליך ההכשרה וההשתלבות בתעסוקה של הבוגרים, החל בעידוד ודרבון של הבן או הבת להשתתף בתוכנית, עבור במעורבות מעשית בחיפוש תוכנית מתאימה וכלה בתמיכה שוטפת במהלך התוכנית ובצומתי החלטה חשובים. לטענת חוקרים, על ההורים למצוא איזון בין הכרה וקבלה של המוגבלות מחד גיסא ובין ציפיות לא מתפשרות להישגים מאידך גיסא; או במילים אחרות, בין עידוד לעצמאות ובין מתן חסות (שרעבי ומרגלית, 2012). התפקיד המורכב והמתמשך של ההורים בליווי ילדם בצעדי הכניסה לשוק העבודה מחזק את החשיבות בשילוב רכיב קבוע בתוכניות המיועד להורי המשתתפים. בחלק מהתוכניות יש רכיב כזה, והקבוצה להורים מהווה גם קבוצת תמיכה ואמצעי לשיתוף ידע בין צוות התוכנית להורים ובין ההורים ובין עצמם. עם זאת התברר כי לא תמיד ההורים מעוניינים להיחשף להתמודדויות של אחרים, והם מעדיפים למקד את תשומת ליבם במקרה הפרטי שלהם.
 - **הכנה לריאיון העבודה** – מהראיונות עם המעסיקים עלה כי הם נתקלו בבוגרים שלא הגיעו מוכנים כראוי לריאיון העבודה והתקשו בהצגה עצמית לפני המראיון. סוגיה זו, של הכנה טובה יותר לריאיון, עלתה גם במה שנוגע לצד השני, של המעסיקים-המראיינים, והוזכר הצורך בהיכרות והבנה טובות יותר שלהם את המוגבלות והצרכים האישיים של המראיון. העניין מתחדד לנוכח הקשיים בכלל שתיארו מנהלות התוכניות בפתיחת דלתות המעסיקים.
- על אף העובדה שרוב התוכניות עוסקות גם בפיתוח מיומנויות לריאיון עבודה, בין ישירות ובין בעקיפין, על ידי פיתוח מיומנויות רלוונטיות אחרות (עמידה מול קהל, כושר התנסחות, סגור עצמי ועוד), נראה כי בפועל זהו תחום שיש לטייב ולשפר. סמית' ואח' (Smith et al., 2014) מצאו כי שימוש בטכנולוגיה של מציאות מדומה יכולה לשפר מיומנויות ריאיון עבודה בקרב בוגרים עם אוטיזם ולהגביר את ביטחונם העצמי בעת הריאיון. יש לשער כי קבלת מידע מקיף על אופי העבודה והכנה נאותה לשלב הריאיון הן מצד הבוגר (בסוגיות כגון כיצד מתנהל ריאיון, מה מטרתו, מה אורכו ומי הגורם המראיון) הן מצד המעסיק הפוטנציאלי (בעיקר בכל הנוגע לאופי הלקות של המועמד, השפעותיה האפשריות על ההשתלבות בעבודה וכן ההיסטוריה האישית והתעסוקתית של הבוגר) עשויות לשפר את סיכויי ההעסקה.

5.1.2 מבנה התוכנית

- **בניית הרכב התוכנית – שונות בין המשתתפים** – אנשים עם אוטיזם מאופיינים בהטרונגיות רבה מבחינת תפקוד והתנהגות ומבחינת עוצמת תסמיני הלקות (המרכז הלאומי לחקר אוטיזם וניויר-התפתחות, 2022; Hedley et al., 2016). הבדלים אלו עשויים לנבוע מסיבות רפואיות או סביבתיות וכן מגורמים נוספים, כגון מועד קבלת האבחון. במסגרת של תוכנית קבוצתית, הגיוון בין המשתתפים בנוגע ליכולות האישיות שלהם, לרמת תפקודם ולניסיונם בתעסוקה מהווה אתגר, ויש קושי להתאים תכנים שיהיו רלוונטיים לכל המשתתפים וברמה המתאימה לכולם. ואכן, חלק מהמשתתפים דיווחו על תחושה כי התכנים אינם מתאימים להם:

” דיברו על דברים שאני יודע – איך להיכנס לעולם העבודה. אבל אני כבר עבדתי ולא היה לי רלוונטי. החלק שעסק בשיפור יחסי אנוש – המדריכה התייחסה אלינו כמו אל ילדים קטנים.” (בוגר תוכנית)

- **לימוד במסגרת קבוצתית** – אחד האתגרים של אנשים עם אוטיזם הוא הקושי לבצע משימות ולשתף פעולה עם אחרים במסגרת צוות (Richards, 2012). אחת הבגורות שאובחנה בגיל מאוחר סיפרה שהלימוד בקבוצה הקשה עליה להיות מחוברת אל הנעשה בתוכנית ויצר נתק בינה ובין שאר המשתתפים. היא ציינה כי בשיעורים פרטניים קל לה יותר להתרכז ולהבין.
- **שעות הלימוד** – מקצת התוכניות פועלות בשעות הבוקר ואחרות פועלות למשל בשעות הערב המאוחרות. בראיונות עם הבוגרים התגלתה שונות בין המשתתפים גם בהקשר זה. יש בוגרים עם קושי להתרכז בשעות הבוקר, ואילו אחרים ציינו קושי להתרכז בשעות הערב. נראה כי יש מקום לפתיחת תוכניות בכל מיני שעות כדי לאפשר למשתתפים לבחור את השעות הנוחות להם.

5.2 יצירת התאמות אישיות לצורכי הבוגר בתהליך ההשמה והקליטה ולמשך ההעסקה

מנהלות התוכניות ציינו בראיונות כי תפיסת העולם המנחה אותן היא שבוגרי התוכניות ישתלבו בעבודה בזכות ולא בחסד, שיהיו יצרניים ויספקו ערך כלכלי למקום העבודה. אף המעסיקים הסכימו עם תפיסה זו.

זאת ועוד, בראיונות הוזכרה ההשפעה החיובית של העסקת אנשים עם אוטיזם על שאר העובדים בחברה, על יצירת האווירה החיובית בצוות ועל ההזדמנות לגלות דרכם סבלנות וסובלנות כלפי האחר. ממחקרים בתחום עולה עוד כי שילובם של עובדים עם אוטיזם יכול גם לקדם שונות חשיבתית בצוות, וזו עשויה לתרום לחדשנות וליצרנות של הארגון (ניצן-וייסמן ואח', 2019). לצד זאת, בראיונות עלתה החשיבות של התאמה אישית של ההעסקה לבוגר ולמאפייני הלקות. אחת הסיבות לצורך בהתאמות היא זמן למידה ממושך יותר של משימות חדשות המאפיין אנשים עם אוטיזם (ניצן-וייסמן ואח', 2019). יש לציין כי ללקות יש ביטוי שונה אצל כל אחד מן האנשים עם אוטיזם, ולכן יש מי שאינם נזקקים להתאמות כדי לבצע את עבודתם ויש גם שעשויים להזדקק רק להתאמות בודדות. יצירת התאמות במשרה, בתנאי העבודה ובתהליכי העבודה, לצרכים ולמאפיינים הייחודיים של בוגרי התוכניות צפויה להשפיע על יכולתם להתמיד בעבודה ולחוות הצלחה מקצועית.

כמה עניינים עלו מהראיונות בהקשר זה:

- **הכרת מאפייני התפקוד של העובד** – ניצן-וייסמן ואח' (2019) מדגישים כי העסקת עובד עם אוטיזם מצריכה היכרות עם המאפיינים וההתנהגויות שלו והבנתם וכי רוב ההתאמות שתידרשנה קשורות בתקשורת ההדדית בינו ובין המנהל ושאר העובדים.
- גם מדברי המעסיקים עלתה חשיבות ההיכרות עם מאפייני הלקות וההבנה כי אצל כל אחד מן העובדים בוגרי התוכניות יש ביטויים אחרים של אוטיזם המצריכים התאמות ייחודיות.

” כשנותנים משימה לעובד חדש שיש בה מורכבות טכנולוגית שגם עובדים רגילים מסתבכים בה, קשה פי כמה כשמדובר באדם על הרצף. כי אתה לא יודע אם הוא הבין ואתה לא יודע אם הוא לא הבין והאם יגיד שהוא לא מבין. [...] כמו לתקשר עם עולה חדש שיודע קצת עברית וגם לא יודע אנגלית.” (מעסיק)

- **הכוונה מקצועית על ידי עמית לעבודה או מנהל** – בוגרים וגם הורים ציינו כי יש צורך בהכוונה רבה יותר מצד המעסיק לצורך ביצוע משימות בעבודה, הן כדי לעמוד בציפיותיו להספק ואיכות של התוצרים הן כדי לנסוך ביטחון עצמי בבוגר ואמונה ביכולתו לתפקד ברמה המקצועית כפי שנדרש ממנו. הורה לבוגר סיפר כי לא אחת התפוקה של בנו בעבודה נפגעת כאשר הוא אינו מבין עד הסוף את המשימה שהוטלה עליו. בהקשר דומה, אחד הבוגרים ציין כי לעיתים חסרה לו נוכחות צמודה של עמית או ממונה כדי שיחוש ביטחון בביצוע המשימה, שכן לעיתים, כדבריו, הוא “מפחד שעושה משהו לא נכון”.
 - חשוב להבהיר למעסיקים שלפחות בתחילת ההעסקה יש צורך בהכוונה ובלייווי צמודים של הבוגר, וכן בעת קבלת משימות חדשות בהמשך הדרך. מהראיונות עולה עוד כי החניכה חשובה לא רק בהיבט המקצועי אלא שהיא מהווה גם אמצעי לשילוב חברתי בארגון.
 - **התאמת סביבת העבודה** – בתהליך ההתאמה של בוגר למקום עבודה ולתפקיד, חשוב להביא בחשבון גם את התנאים הפיזיים והסביבתיים. אחד הבוגרים למשל סיפר על תנאים מאתגרים שהיו לו כאשר עבד במאפייה, עבודה שהייתה כרוכה במאמץ פיזי ובהתמודדות עם ריחות שלא נעמו לו. יש לתת את הדעת למאפייני הלקות בהקשר זה, שכן השונות החישתית (סנסורית) המאפיינת אנשים עם אוטיזם עלולה לבוא לידי ביטוי ברמות שונות זו מזו של רגישות או תגובתיות לגירויים חושיים (ניצן-וייסמן ואח', 2019).
 - **התאמת שעות העבודה** – סוגיה נוספת שעלתה היא שעות העבודה ובעיקר בהקשר של קושי בקרב הבוגרים לעבוד שעות רבות מהרגיל, כפי שנדרש מעת לעת במשרות רבות. אחד הבוגרים המחיש בדבריו את הפער בין רצונו לעמוד בציפיות של מקום העבודה ממנו ובין הקשיים האובייקטיביים הנובעים ממאפייני הלקות:
- ” קשה לי להישאר שעות נוספות. בגלל הספקטרום אני לא הבן אדם הכי רגוע. אנחנו מגיעים בעבודה למצבי קצה שצריך להישאר עד מאוחר או לעבוד מהבית כי יש פרויקט לחץ. באיזשהו שלב אני נהיה עייף... אני מנסה לא להגיד 'לא', אבל קשה לי.” (בוגר תוכנית)
- פרקטיקות של מעסיקים להתאמת שעות עבודה, כפי שעלו בראיונות, היו קיצור הגדרה של יום עבודה עבור הבוגר מ-8.5 שעות במשרה מלאה לשש שעות במשרה מלאה מותאמת וכן מעקב שיטתי אחר תפקודו המקצועי ותפוקתו של הבוגר במשך שעות העבודה, ובהתאם, תכנון משימותיו היומיות.
- **התאמת דרישות התפקיד לבוגר התוכנית** – מהראיונות עלה כי על המעסיק לצפות לתקופת הסתגלות ארוכה יותר של הבוגר לעומת תקופת ההסתגלות הדרושה לעובד ללא מוגבלות. בראיונות עלה הצורך לערוך התאמה בין ציפיות המעסיק ובין הן התפוקות הצפויות של העובד בשלבי העבודה הראשונים הן תשומות הזמן שתדרשנה בתהליך ההסתגלות. המעסיקים סיפרו כי מנהלות התוכניות הנחו אותן לדרוש מהבוגרים תפוקת עבודה כמו משאר העובדים, אך הם עצמם גילו שבפועל

הדבר אינו אפשרי. צוין צורך ב"לעשות ויתורים בדרישות". כך למשל אחד המעסיקים הגדיר מראש תקופת הכשרה לבוגר של 6 שבועות במקום 4 שבועות המוקצים לעובד ללא מוגבלות. התאמה נוספת של דרישות תפקיד קשורה באופי החומרים שערים הבוגרים עובדים. אחת המעסיקות תיארה פרקטיקה שלפיה בשלבי ההעסקה הראשונים נותנים לבוגר חומרי עבודה בדרגת רגישות נמוכה כדי שאם הם ייפגעו לא תהיה לכך השפעה רבה. מעסיקה זו אינה שוללת את האפשרות שבעתיד הבוגר יקבל לטיפולו חומרים רגישים ומורכבים יותר.

- **ליווי במהלך ההשמה וההעסקה** – חוקרים טוענים כי אם אנשים עם אוטיזם מקבלים מגוון שירותים בתחום השיקום התעסוקתי – ובהם ליווי, הדרכה ומעקב – בזמן ההעסקה ובעת החלפת מקומות עבודה גדל הסיכוי שלהם להשתלב בשוק העבודה הפתוח (Kaya et al., 2016). ווסטברוק ואח' (Westbrook et al., 2012) טוענים שנוסף על ליווי לטווח קצר לצורך קליטה בעבודה, יש לספק גם ליווי ארוך-טווח הן למעסיקים הן לעובדים עם אוטיזם, כדי לשמר מקום עבודה ולסייע לעובד להתמודד עם שינויים בסביבת העבודה, בצוות או בדרישות התפקיד. ברוב התוכניות, צוות התוכנית הוא שמבצע את הליווי בשלבי ההשמה והקליטה בעבודה, אך ליווי מתמשך הוא צורך שיש לתת עליו מענה מערכתי מובנה. אחת הבוגרות למשל, תיארה כיצד הליווי המתמשך על ידי רכזת השמה, גם לאחר סיום התוכנית, סייע לה להתמיד בעבודה לאורך זמן. כמו כן אחד המעסיקים סיפר כי אחת לשבועיים, בשנת ההעסקה הראשונה של הבוגר שקלט, היו לו פגישות ליווי עם מנהלת התוכנית. הפגישות נועדו לעדכון, לשיתוף בקשיים ולדיוק ההתאמות הנדרשות:

”אפילו אם אין תשובות לכל השאלות, עצם האפשרות למנהל לקבל אוזן קשבת לקשיים ולהצלחות, זה עוזר להתוות את הדרך הנכונה. בסוף זה גם הביטחון העצמי שלי. לדעת שאני עושה את הדברים נכון.” (מעסיק)

- **העסקת כמה אנשים עם אוטיזם באותו מקום עבודה** – בראיונות בקרב הבוגרים עלה כי לא אחת הם מעדיפים לעבוד במקום שמעסיק עובדים נוספים עם אוטיזם. הסיבה שציינו הייתה שמקומות המנסים בהעסקת אנשים עם אוטיזם מבינים טוב יותר את צורכי בוגרי התוכניות והם רגישים יותר לקשיים ולצרכים שלהם ומסוגלים לתקשר איתם ביתר יעילות.
- **שיחות משוב ומעקב שוטפות של הממונה עם הבוגר** – לדברי מנהלות התוכניות, כדי לקבל לעבודה אדם עם אוטיזם ולתחזק כל הזמן את תהליך השתלבותו נדרשת ממעסיקים כניות ורגישות. בוגרים תיארו שיחות שוטפות עם הממונה הישיר עליהם במקום העבודה בנוגע לקשיים מקצועיים ורגשיים שחוו וכן בשאלה אילו משימות קלות בעבורם לביצוע, מאילו משימות הם נהנים יותר או פחות ועוד. לפי שיחות אלו המעסיק יכול לבצע התאמות. מעסיקים תיארו את חשיבותם של תיאום ציפיות ושל שקיפות מול העובד באמצעות השיחות שבהן מדברים בישראל על התפקוד במקום העבודה ועל התפוקות והתוצרים.

5.3 התפתחות אישית וחברתית

עניין מרכזי שלישי שעלה בראיונות היה ההתפתחות האישית והחברתית שחוו הבוגרים, בתוכניות ולאחר מכן במקומות העבודה. התפתחות זו נוגעת לשלל תחומים בחייהם והיא חלק חשוב מתהליך הכניסה לחיי הבגרות: מיכולות קבלה עצמית ו'חיים בשלום' עם אבחנת האוטיזם ועד כיתוח כישורים חברתיים ומיומנויות רכות (כגון קבלת אחריות ועבודה בצוות), הדרושים לצורך השתלבות בעולם העבודה.

■ **קבלה עצמית של האבחנה וחיבור לקבוצת השווים** – חוקרים טוענים כי בכוחה של השלמה עם אבחנת האוטיזם לשפר ביותר את איכות חייו של אדם. באמצעות השלמה כזו הוא עשוי להגיע להבנה טובה יותר של הקשיים החברתיים והתפקודיים שהוא חווה, לפתח מודעות לנקודות החוזק והתורפה שלו ולשיטות התמודדות יעילות עם קשיים, לזכות לתחושת שייכות ולתמיכה מקבוצת השווים ואף לשפר את כישורי התקשורת שלו ואת יחסיו עם הסביבה (בלומרוזן-סלע, 2021). כך, ההשלמה עם האבחנה עשויה להיות רכיב מפתח בהצלחה של הבוגר בתוכנית וביכולתו ללמוד ולהפנים את התכנים. מטרתן של התוכניות לקדם קבלה עצמית, ובחלק מן התוכניות היא תנאי סף לקבלה לתוכנית. בוגרים וגם הורים ציינו את השיפור שחל אצל ילדם בתחום הקבלה העצמית וההשלמה עם האבחנה:

”לפני התוכנית הוא לא היה מסוגל שיגידו את המילה ‘ספקטרום’. לא רצה לראות פוסטים, סרטונים, עדויות על זה. בתוכנית שמו את זה על השולחן ואמרו שמי שלא מכיר שהוא אוטיסט, שיש מגבלה, קושי, לא יכול להיות בתוכנית.” (אב לבוגר תוכנית)

ואולם, השלמה עם האבחנה נותרה אתגר בעבור בוגרים, בשל רצונם להשתלב בחברת אנשים ללא מוגבלות ולא להיות חלק מקבוצה של אנשים עם אוטיזם. מנהלת של אחת התוכניות הצביעה על מורכבות זו והסבירה כי ישנם אומנם משתתפים שאצלם חשוב “לשים את האוטיזם על השולחן”, אך לאחרים קשה יותר להכיל את השהייה בחדר עם עוד אנשים עם אוטיזם. חלקם, לטענתה, מתגברים על ההסתייגות במהלך התוכנית ועוברים תהליך של קבלת האבחנה. לדברי מנהלות תוכניות, מועד קבלת האבחנה עשוי להיות גורם רב השפעה על היכולת להתנהל בקרב קבוצת השווים, שכן ככל שהאבחון נעשה בשלב מאוחר יותר בחיים כך יש צורך לעבור כברת דרך אישית ארוכה יותר עד להשלמה עם האבחנה ולנכונות להיות חלק מקבוצה של אנשים עם אוטיזם. עם זאת, אחת ממנהלות התוכנית ציינה כי אין להסיק בהכרח מהקושי בקבלת האבחנה על היכולת להשתלב בעבודה באמצעות תוכנית אחרת, אישית, שאינה מצריכה התמודדות עם קבוצת השווים. בהקשר לעולם העבודה, אחת הפרקטיקות שבוגרים ציינו את תרומתה הרבה לקבלת האבחנה היא שיתוף העמיתים באבחנה, למשל באמצעות מצגת שהבוגר מכין או באמצעות שיחה בלתי פורמלית איתם.

■ **כיתוח כישורים חברתיים ויצירת רשת חברתית במהלך התוכנית ובמקום העבודה** – סוגיה זו היא בעלת חשיבות מיוחדת בכל הקשור באנשים עם אוטיזם שכן הקושי ביצירת קשרים חברתיים ובניהול אינטראקציה עם הסביבה הוא אחד ממאפייני הלקות הבולטים (המרכז הלאומי לחקר אוטיזם וניו-התפתחות, 2022; ניצן-וייסמן ואח', 2019). במה שקשור למקום העבודה, מחקרים מורים כי לעומת אנשים ללא מוגבלות, אנשים עם אוטיזם מתקשים יותר ביצירת קשרים חברתיים מקובלים במקום העבודה – עם מנהלים, עמיתים או לקוחות (לדוגמה Gal et al., 2015). על פי המחקרים יש לשלב כבר בבתי הספר תוכניות לשיפור מימוניות חברתיות בהקשר של תעסוקה בקרב צעירים עם מוגבלות, בין השאר צעירים עם אוטיזם (Elksnin & Elksnin, 2001). מדיווחי הבוגרים עולה כי התוכניות שבהן השתתפו מהוות רשת חברתית עבור המשתתפים. בתקופת הילדות וההתבגרות הצעירים לומדים במערכת החינוך, וזו מהווה מסגרת חברתית שבה הם נפגשים עם בני גילם מדי יום ביומו. עם סיום הלימודים, הצעירים מאבדים את הרשת החברתית המרכזית שלהם והשתתפות בתוכנית יוצרת בעבורם מקום מכגש עם אנשים הדומים להם ופותחת הזדמנויות לקשרים חברתיים. תוכניות רבות מציעות לא רק הזדמנות למכגש עם אנשים אחרים, אלא כוללות גם רכיבים חברתיים ורגשיים:

” דברים חברתיים שחשבתי שאני יודע, אמרו לי 'רגע, בוא נחשוב מחדש ונשפר את זה'. היום אני אדם סבלני יותר, רגוע ושלם עם עצמו. כחות אימפולסיבי... דפוסי חברה למדתי יותר טוב." (בוגר תוכנית)

עוד ציינו בוגרים אחדים כי בעבודה רכשו כלים לפתרון מחלוקות. וגם ההורים העלו את חשיבות קידום הנושא החברתי במסגרת התוכנית.

- **כיתוח כישורים לניהול חיים עצמאיים** – מנהלות התוכנית הדגישו את חשיבות פיתוח העצמאות של הבוגר במהלך התוכנית וכן את החשיבה העצמאית שלו. הן ציינו כי היכולת להתנהל עצמאית בחיי הבגרות ופיתוחם של כישורים ומיומנויות מתאימים לשם כך הן מטרות-על בתוכניות. הראיונות עם הבוגרים והוריהם העידו שהתוכניות אכן תורמות לקידום העצמאות:

” התוכנית יצרה שינוי לטובה ב[שם הבוגר]. היא לימדה אותי על משמעת, על להיכנס לתלם, על להיות חלק ממשלה... אני רואה את השינוי. הוא קם כל יום, נוסע ברכבת; כל יום הוא מחזיק את עצמו ומתמיד ורוכש ידע מקצועי. ראיתי התבגרות שלו והוא עשה צעד קדימה... נתנו לבן שלי משהו נפלא." (הורה של בוגר תוכנית)

- **הערך הכלכלי של התעסוקה** – בוגרים דיווחו שההשתלבות במקום עבודה חיונית לצורך יציאה לחיים עצמאיים גם מהבחינה הכלכלית. אחד הבוגרים של תוכנית המכשירה לעבודה בתפקיד איכותי בענף המציע תנאי שכר טובים מודע לגובה השכר הממוצע במשק וכן למידת ההשפעה האפשרית של העלאה בשכרו על גובה קצבת הנכות שהוא זכאי לה. הוא ציין את שביעות רצונו הרבה מהעובדה שהשכר מאפשר לו יכולת צרכנית. אחת הבוגרות דיברה על החשיבות של יצירת תוכנית חיסכון ושל האפשרות לצאת מבית ההורים ולשכור דירה – שתי הפעולות הן תוצר של פירות הכניסה לשוק העבודה.

- **כיתוח מיומנויות רכות** – במהלך העבודה הבוגרים נתקלים במצבים בין-אישיים למיניהם ולומדים להתמודד איתם. כך למשל רבים מהם מבינים שישנם דברים הנאמרים בהומור מבלי שמאחורי הדברים כוונה רצינית או רצון לפגוע. לדוגמה, שתי בוגרות המועסקות כיום סיפרו כל אחת כיצד למדו בעבודה את החשיבות של "לא לקחת ללב" ושל ההבנה שהתנהגות של אחרים לא תמיד מופנית אליהן אישית:

” לפעמים ההומור של אנשים זה להציק לך, ואתה לא צריך לקחת אישי. לדוגמה אם אומרים 'מה את סתומה' או 'מה את לא עושה כלום', ואת יודעת שזה לא נכון וקשה להבין." (בוגרת תוכנית)

- **הצלחה בעבודה מיתרגמת להצלחה בבית** – בדברי המעסיקים עלתה ההשפעה החיובית הישירה שיש להשתלבות מוצלחת של הבוגר בעבודה על ההתנהלות הבין-אישית שלו עם בני ביתו. לטענתם ההתפתחות המקצועית שחוזה הבוגר בעבודה מיתרגמת להתפתחות אישית שלו במרחב הבית, לדוגמה בהשתתפות ערה יותר בשיחות או בהופעה לאירועים משפחתיים, או בשינוי מארג היחסים בתוך המשפחה כך שמשתתף יכול אפילו לשמש דוגמה לאחיו הצעיר.

6. מגבלות המחקר

מחקר זה מבוסס על מידע שנאסף באמצעות ראיונות עומק, שאלונים פתוחים שמילאו מנהלי התוכניות ומידע המתפרסם באתרי אינטרנט של התוכניות, של הגופים המפעילים ושל משרדי ממשלה האחראים לתוכניות. כך, המידע המוצג במיפוי מתבסס על תיאור המודלים, עקרונות ההפעלה ודרכי היישום בתוכניות כפי שדווחו בכלים אלו. לא נבדק במסגרת המחקר אם אלה פני הדברים הלכה למעשה ביישום התוכניות בשטח.

ראיונות העומק נעשו עם מנהלי התוכניות שהמוסד לביטוח לאומי משתתף במימון וכן עם בוגרים, בני משפחה ומעסיקים של בוגרי התוכניות. לפיכך, תיאור תוכניות אלו מספק נקודת מבט מעמיקה יותר לעומת תוכניות אחרות שמופיעות במיפוי ושהמוסד לביטוח לאומי אינו משתתף במימון (ר' סעיף 4.2). כמו כן עקב קשיים של עובדות השיקום מטעם המוסד לביטוח לאומי לקבל הסכמה של מרואיינים להשתתף במחקר, נעשו ראיונות עם בוגרים, בני משפחה ומעסיקים רק מחלק מהתוכניות הקשורות עם המוסד לביטוח לאומי ולא מכולן.

אשר לתוכניות שההשתתפות בהן אינה במימון של המוסד לביטוח לאומי, המידע התבסס ברובו הן על שאלונים פתוחים שמילאו מנהלי התוכניות הן על המידע הקיים באינטרנט. מטבע הדברים, יש מנעד של פירוט מידע בשני כלים אלו: חלק מהשאלונים ומאתרי האינטרנט סיפקו מידע רב יותר על חלק מהתוכניות בהשוואה לאחרות.

לסיום, כמצופה מאופיו של מחקר מיפוי אפשר ללמוד מדוח זה אילו תוכניות פועלות כיום בישראל לקידום שילוב בתעסוקה של אנשים עם אוטיזם ומה הם מאפייני התוכניות, ואולם אי אפשר להסיק על מידת ההשפעה של התוכניות על דפוסי ההעסקה של בוגריהן. לשם כך נדרש מחקר שיאפשר בחינה ארוכת טווח של פרמטרים כלכליים ותעסוקתיים של בוגרי התוכניות, בין השאר על ידי איסוף נתונים מנהליים על תעסוקה והכנסה. דבר זה לא התאפשר במסגרת מחקר זה.

7. סיכום, דיון והמלצות

7.1 סיכום ודיון

מחקר זה חתר להציג תמונת מצב עדכנית על אודות התוכניות לאנשים עם אוטיזם הפועלות היום בישראל העוסקות בקידום השתלבותם בשוק העבודה הפתוח, וכן להציג סוגיות מרכזיות העולות בנוגע להפעלת התוכניות. על סמך שאלונים למילוי עצמי שנשלחו למנהלי התוכניות, ראיונות עומק עם אנשי מפתח ואיתור מידע המופיע באתרי אינטרנט ובפרסומים של גופים מוסדיים ופרטיים, עלה כי כיום פועלות בישראל 28 תוכניות המיועדות לאנשים עם אוטיזם (להם בלבד או בשילוב אנשים עם מוגבלויות נוספות): 9 תוכניות הכנה לעבודה, 4 תוכניות הכשרה מקצועית, 7 תוכניות לימודים/רכישת ידע או תואר, תוכנית אחת של מכינה לחיים עצמאיים ו-7 תוכניות במסגרת השירות הצבאי או הלאומי-אזרחי. מ-28 התוכניות, המוסד לביטוח לאומי מכיר בעשר (שלוש מהן הן תוכניות 'מעטפת' להשכלה הגבוהה) והלומדים בהן יכולים לקבל החזר כספי על ההשתתפות.

תרשים 1 מציג את הפיזור הגאוגרפי של 28 התוכניות לקידום ההשתלבות בתעסוקה בשוק הפתוח, בקרב אנשים עם אוטיזם, הפועלות היום בישראל, לפי סוג התוכנית והגורם המפעיל.

אפשר לראות במפה כי מלבד התוכניות הפועלות בפריסה ארצית, מרבית התוכניות פועלות באזור המרכז ומיעוטן בצפון. באזור הדרום פועלות תוכניות בודדות ואין בנמצא תוכנית הפועלת מדרום לבאר שבע. אין אם כן די תוכניות פעילות המספקות מענה לאנשים עם אוטיזם המתגוררים בדרום הארץ. עוד עולה מהמפה כי ארגוני מגזר שלישי העוסקים בסוגיה של אנשים עם מוגבלויות הם הגורם הפעיל ביותר בהפעלת התוכניות, ואחריהם מוסדות ללימודים אקדמיים. גופי מדינה וממשלה הכוללים את משרד הרווחה, משרד החינוך, רשות השירות הלאומי-אזרחי וצה"ל, מהווים לרוב הגורם המפקח על התוכניות ובמקצת המקרים גם הגורם המפעיל. תוכנית אחת מופעלת על ידי גורם פרטי.

תרשים 1: הפיזור הגאוגרפי של התוכניות לקידום ההשתלבות בתעסוקה בשוק הפתוח, של אנשים עם אוטיזם, וכן סוגי התוכניות, הגורמים המפעילים ומקומות הפעילות



shutterstock.com (Editorial use)

כמה נקודות מרכזיות עלו בדוח זה:

- **תרומה:** רבים מהבוגרים ומהוריהם דיווחו על שינויים חיוביים בעקבות ההשתתפות של הבוגרים בתוכניות והיציאה לעבודה, בעיקר בכל הנוגע לרכישת עצמאות ופיתוח יוזמה, עלייה בהערכה העצמית, שיפור בכישורים החברתיים ויצירת רשת חברתית. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם המדווח בספרות המקצועית; למשל עם המחקר של הדלי ואח' (Hedley et al., 2016) שעשו ניתוח-על של ממצאי מחקרים על תוכניות תעסוקה לאנשים עם אוטיזם ומצאו כי התוכניות ברובן הביאו לשיפור ניכר ביכולות התקשורת וההתנהלות של האדם מול הסביבה. מהראיונות שנעשו לצורך כתיבת דוח זה עולה כי ההשתתפות בתוכניות אפשרה לבוגרים להתנסות בחוויות של חיי בגרות ולהתגבר על קשיים שעלולים להוות חסמים להשתלבות במקום עבודה, כגון קשיים בניידות עצמאית באמצעות נסיעה בתחבורה ציבורית, בתכנון לוח זמנים, בעמידה ביעדים במקום העבודה ובהכרת נקודות החוזק והחולשה האישיות. כמו כן ציינו בוגרי התוכניות כי יצאו נשכרים מרכישת ידע שימושי ומיומנויות, במהלך התוכנית, ובהם למשל מן היכולת שרכשו להשתמש בכלים דיגיטליים.
- **אתגרים:** המרואיינים במחקר ציינו אתגרים של בוגרי התוכניות. אלו המרכזיים שבהם: קושי להשלים עם האבחנה וקושי להתחבר לקבוצת השווים, זאת אף שבמהלך התוכניות מושקעת עבודה רבה בכך; שעות פעילות המקשות על הריכוז (מוקדם בבוקר או בשעות הערב המאוחרות); לימוד במתכונת קבוצתית; ושונות בין המשתתפים (מקשה על היכולת של כל אחד מן המשתתפים למצוא נקודות השקה עם כל התכנים המוצעים בתוכנית). מצד מנהלות התוכניות צוין קושי ב'פתיחת דלתות' בקרב מעסיקים לצורך קליטת בוגרים להשמה. האתגרים בתחום ההשתלבות במקום העבודה היו הכנה לא מספקת לריאיון העבודה, הן מצד העובד הן מצד המעסיק, קושי של הבוגרים להבין היטב את המשימה הנדרשת או לבקש הכוונה מתאימה וכן תנאים פיזיים מאתגרים כגון ריחות לא נעימים. המעסיקים תיארו גם את הצורך לאפשר תקופת הסתגלות ארוכה יותר לאדם עם אוטיזם מזו הנדרשת לאדם ללא מוגבלות המשתלב בעבודה. עוד ציינו כי לפחות בשלבי ההעסקה הראשונים מעסיקים צריכים להנמיך את ציפיותיהם לתפוקות וליצרנות של משתתפי התוכניות.
- **חשיבות הליווי:** מהראיונות עולה כי התוכניות מסייעות לאנשים עם אוטיזם להשתלב בשוק העבודה החופשי; כל הבוגרים שרואיינו למחקר זה מועסקים. אחד הרכיבים החשובים בתוכניות, כפי שעולה גם מן הספרות המקצועית (ריבקין ולף, 2016) הוא הליווי המתמשך הן של הבוגר הן של סביבת העבודה שבה הוא נקלט כדי שזו תוכל להתאים את עצמה אליו. ליווי בעצימות גבוהה נדרש בעיקר בתהליכי איתור מקום העבודה, ההשמה ותקופת ההעסקה הראשונה. עם הזמן מידת העצימות של הליווי בהעסקה משתנה, לפי צורכי העובדים והמעסיקים. כפי שעלה בדוח זה, יש להתאים את משך הליווי ואת המתכונת שבה הוא ניתן לצרכים של המעסיקים ולמאפייני העובדים וצורכיהם. עם זאת, יש לציין כי הדעות חלוקות בעניין זה; נשות המקצוע ממשרדי ממשלה ומהמוסד לביטוח לאומי שהתראיינו במסגרת המחקר סברו כי על הליווי להינתן במשך שנה, לכולם, ובמקרים מסוימים הוא צריך אפילו להיות ממושך יותר, אך עם 'תחנות יציאה' על פי צורכי האדם.
- **קבלת תמיכה:** מן הדוח עולה כי הגורמים המעורבים בשיקום של משתתפי התוכניות – המעסיקים, מנהלי התוכניות, ההורים, וכמובן המשתתפים עצמם – זקוקים לתמיכה. **המעסיקים** ציינו את התמיכה החיונית שהם מקבלים ממנהלות התוכניות, את שיחות התיאום ואת ההדרכה המתמשכת בעת ההשמה ואל תוך ההעסקה; **מנהלות התוכניות** ציינו את הצורך בתיאום עם

ההורים כדי לקדם תהליכים מעודדי עצמאות; לעיתים, סיפרו, יש תהליך היוועצות עם עובדת השיקום ועם מטפלים בקהילה; בפני **ההורים** עומדת האפשרות לקבל תמיכה מהורים אחרים לילדים עם אוטיזם במסגרת הקבוצות שחלק מהתוכניות מציעות, וכן מאנשי המקצוע בתוכנית; ואילו **המשתתפים** עצמם זקוקים לתמיכה מכל הגורמים שצוינו כדי לצלוח את תהליך ההשתלבות בעבודה ולהתמיד בה לאורך זמן. אחד מסוגי התמיכות הנדרשים במיוחד בשלב ההעסקה הוא תמיכת הממונים ונכונותם להתגמש ולעשות התאמות (ר' גם Hedley et al., 2016) וכן מעטפת התמיכה מצד ההורים. גם בספרות נטען כי חשוב ביותר שיהיה קשר בריא ומיטיב עם המעסיק בתור דמות סמכות בחיי התעסוקה של המשתתף (קבוצת תכן, 2020).

- **מעורבות ההורים:** הבוגרים החלו זה כבר את השלב של חיי הבגרות ושל גיל העבודה, לאחר שסיימו את מערכת החינוך הפורמלית וחלקם אף סיימו שירות צבאי או אזרחי-לאומי, אך מעורבות ההורים בחייהם ניכרת ומשמעותית. כפי שעלה במחקרים אחרים שעסקו בתוכניות מעבר לחיי הבגרות (ברלב ובכר, 2020) וכן בראיונות במחקר זה עם קובעי מדיניות ועם מנהלות תוכניות, חיוני להכין את סביבתו של הבוגר – ובעיקר את ההורים – לרתום אותה לתהליך גיבוש העצמאות של הבוגר, להכשירה למתן תמיכה לבוגר ולשתפה בהתפתחותו במהלך התוכנית.

- **היקף המענה באמצעות התוכניות:** כאמור, בשנים האחרונות ישנו גידול במספר האנשים עם אוטיזם. עם זאת מסקירת התוכניות עולה כי נפתח מספר מצומצם של קבוצות בכל תוכנית בכל שנה (בין קבוצה אחת לשלוש קבוצות) וחלקן, על פי דיווחי מנהלות התוכניות, אף מתקשה לגייס משתתפים ועקב כך לא נפתחות קבוצות בהיקף המלא הרצוי מבחינת התוכניות. מצב זה פוגע בהיתכנות הכלכלית של התוכניות מצד מפעיליהן וגורם לעיכוב רב עד לפתיחת מחזורים חדשים. נראה אפוא כי אין די בהיצע התוכניות וביכולת שלהן לספק מענה נוכח העלייה במספר המאובחנים. כך עלה גם מריאיון למחקר עם אשת מקצוע במוסד לביטוח הלאומי. כאמור, שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בכלל ועם אוטיזם בפרט נמוכים לעומת שיעורי התעסוקה של אנשים ללא מוגבלות. נמצא גם כי אנשים עם מוגבלות מועסקים לרוב במשרות חלקיות, בשכר נמוך מזה של אנשים ללא מוגבלות ובמגוון מצומצם יותר של סוגי משרות (Roux et al., 2013). על רקע זה בולט אף יותר הקושי באיתור מועמדים המעוניינים ויכולים להשתלב בתוכניות שיכולות לטייב כישורים ומיומנויות רלוונטיים ולקדם את השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. נשאלת השאלה אם יש צורך בטיוב תהליך גיוס המשתתפים לתוכניות או בבניית תוכניות עם מתכונת לימוד ותכנים אחרים. לטענת קובעת מדיניות באחד המשרדים שהתראיינה למחקר, ייתכן כי הקושי לגייס מועמדים לתוכניות נובע מחששות בנוגע לכניסה לשוק העבודה או מגידול בהכנסה שעלול לפגוע בגובה קצבת הנכות.

7.2 המלצות

להלן כמה המלצות בתחום של תעסוקת אנשים עם אוטיזם, לקובעי המדיניות ולמנהלות התוכניות, כפי שהן עולות מן הדוח.

7.2.1 המלצות ליישום על ידי המוסד לביטוח לאומי

- **הקמת מאגר תוכניות לצורך גיוס משתתפים:** כאמור, הגידול במספר האנשים עם אוטיזם אינו מתיישב עם הקושי המדווח לגייס משתתפים רלוונטיים לתוכניות. כדי להתמודד עם קושי זה מוצע בין היתר להקים מאגר תוכניות מקוון שיכלול מידע מקיף ומפורט על כל אחת מתוכניות השיקום לאנשים עם אוטיזם. מאגר שכזה יהווה כלי יעיל לאוכלוסיית היעד, בני המשפחה, המטפלים בקהילה, אנשי חינוך ועובדות השיקום של המוסד לביטוח הלאומי ויאפשר לקבל מידע מעודכן על מגוון האפשרויות להשתלבות של אנשים עם אוטיזם בתוכניות שיקום. יהיה במאגר מידע שימושי, כגון דרישות סף, מטרות התוכניות, אורכן, מקום גאוגרפי של הפעילות, רכיביהן, תנאי זכאות למימון ואופן מימוש ועוד. חשוב כי מי שיתעניין בתוכנית במאגר יוכל לבקש – באמצעות **תיבת סימון ייעודית** – שעובדי התוכנית ייצרו איתו קשר לצורך מתן כרטיס נוספים והרשמה. חשוב גם שהמאגר יתעדכן בקביעות ושיכלול תוכניות פעילות בלבד.
- **הכרה בתוכניות חדשות:** נוכח הגידול במספר האנשים עם אוטיזם אפשר לשער כי הביקוש לתוכניות שיקום תעסוקתי וטרם-שיקום יגדל בעתיד. על כן מוצע כי המוסד לביטוח לאומי יירתם לתהליך חשיבה מעמיק על צורכי ההכשרה של אנשים עם אוטיזם שהוא מספק להם שירותים וימסד מערכת הכרה מוסדרת בתוכניות חדשות, ובין השאר יקבע קריטריונים לקבלת הכרה. כמו כן מוצע להתגייס לחשיבה רוחבית על תחומי השיקום הנדרשים שעדיין אינם מקבלים מענה בתחום של מכינות לחיים או הכשרה מקצועית, במקצועות נוספים בשוק החופשי שיש בהם מומחיות מסוימת כפי שעלה בתכנים בתוכניות, למשל גרפיקה, נגרות וצילום.
- **פריסה גאוגרפית של תוכניות:** בדוח עלה כי יש לתוכניות מחזורי משתתפים קטנים יחסית; חלקם פועלים באזורים גאוגרפיים מצומצמים. בעיקר עלה מן הדוח כי חסרים מענים באזור הדרום. מנהלות התוכניות הבהירו כי הסיבה לכך היא חסמים למיניהם, כגון קושי לגייס משתתפים או צוות הדרכה מתאים. מטבע הדברים וכפי שעלה מדברי אחת מקובעות המדיניות שהתראיינה למחקר, חשוב מאוד לפתוח תוכנית במקום הנמצא במרחק סביר מבתי המשתתפים. מוצע כי בד בבד עם פתיחת תוכניות המציעות תוכני הכשרה נדרשים נוספים, כפי שצוין לעיל, תורחב פריסת התוכניות גם ליישובים שהאוכלוסייה בהם נותרת כיום ללא מענה.
- **פיתוח מענים לאוכלוסייה הערבית והחרדית:** במיפוי התוכניות בולט היעדרם של מענים ייעודיים לאוכלוסייה הערבית. נתונים מראים כי הגידול בשיעור מי שאובחנו שהם עם אוטיזם בקרב האוכלוסייה הערבית חד אף יותר מהגידול באוכלוסייה היהודית, זאת אף ששיעורם בקרב המוכרים במשרד הרווחה כאנשים עם אוטיזם עדיין נמוך ביחס לאוכלוסייה היהודית (ברלב, 2022). אחת ממנהלות התוכניות ציינה כי יש אפשרות להתאים את התוכניות למגוון אוכלוסיות, ובהן לאוכלוסייה הערבית, וכי יש למנהלי התוכניות ניסיון בהפעלת תוכניות כאלה. לדבריה, הקושי המרכזי הוא באיתור משתתפים בהיקף המצדיק את המשאבים הכרוכים בהפעלת תוכנית מותאמת. מכיוון שמספר האנשים באוכלוסייה הערבית המאובחנים עם אוטיזם צפוי

לגדול בשנים הבאות, יש לתת את הדעת לפיתוח מענים מותאמים בשפה הערבית הפועלים ביישובים ערביים ולערב בכך גורמים קהילתיים ואנשי טיפול המכירים מקרוב את האוכלוסייה וביכולתם לסייע בפיתוח תוכניות תעסוקה וביצירת קשרים מתאימים עם מעסיקים פוטנציאליים. אף על פי שהנושא לא עלה בראיונות, מוצע בדומה לפתח תוכניות תואמות תרבות לאנשים עם אוטיזם באוכלוסייה החרדית. אומנם נתונים מורים כי שיעור האוטיזם בקרב ילדים חרדים נמוך מבקרב ילדים יהודים שאינם חרדים (ברלב ואח', 2021ב), אך משוער כי יש תת-איתור של אוטיזם באוכלוסייה זו ועל כן יש צורך של ממש לפתח תוכניות ייעודיות לעידוד תעסוקה, עבור חרדים עם אוטיזם המעוניינים להשתלב בשוק העבודה.

- **פיקוח ובקרה על תוכניות בהכרת המוסד לביטוח לאומי:** נוכח הגידול במספר המאובחנים ובמסגרת היערכות למילוי הצורך בתוכניות נוספות ובהיקפים גדולים יותר, מוצע כי המוסד לביטוח לאומי יגדיר תוצאות רצויות עבור משתתפים בתוכניות תעסוקה שהוא מכיר בהן, יקבע מדדי הצלחה מדידים המצופים מהתוכניות ויפתח מנגנון להערכת התוכניות. מדדי הצלחה עשויים להיות היקף גיוס משתתפים, היקף השמת בוגרים, שביעות רצון המשתתפים, משוב חיובי ממעסיקים ועוד. תהליכי בקרה יכולים לכלול דרישה לדיווח תקופתי של צוות התוכניות על הביצוע במדדים למיניהם או בדיקת שביעות רצון בקרב מעסיקים של בוגרי תוכניות. זאת כדי שהמוסד לביטוח לאומי יוכל לעמוד ישירות ובלא תיווך על חוויית ההשתלבות בתעסוקה מצד העובד והמעסיק כאחד.
- **מעקב אחר הבוגרים:** כאמור לעיל, במסגרת מחקר זה לא התאפשר לקבל נתונים מנהליים על מאפייני תעסוקה של בוגרי התוכניות. מוצע כי המוסד לביטוח לאומי יבצע מחקר מעקב אחר בוגרים לבדיקת מידת השתלבותם בשוק העבודה, בהיבטים כגון רצף תעסוקה והכנסה, כשנה לאחר סיום התוכנית כדי לבחון את תרומתה.
- **זכאות לרצף הכשרה וליווי:** בריאיון עם אשת מקצוע במוסד לביטוח לאומי היא ציינה כי התוכניות המוצעות כיום קצרות ביחס לתוכניות הפועלות בעולם וכי ישנם אנשים שיידרשו להכשרה וליווי למשך פרק זמן ארוך, לעיתים לכל חיי העבודה שלהם. מוצע אפוא להבנות ולהסדיר את רצף השירותים שיסופק לאדם, מעת סיום ההשתתפות בתוכנית, בין השאר כדי שיכלול אפשרות להצטרף לסדרה המשכית של תוכניות ושירות ליווי לטובת ההשמה ובזמן ההעסקה. קובעת מדיניות במשרד החינוך שהתראיינה למחקר כינתה רצף שכזה 'מרוץ שליחים'. תחילתו של הרצף ביום שבו האדם מסיים את החינוך הפורמלי ועושה את צעדיו בעולם העבודה. שיתוף הפעולה בין המשרדים חשוב, שכן המוסד לביטוח לאומי מציע תוכניות שיקום תחומות בזמן, בניגוד למשרד הרווחה ומשרד הבריאות, למשל, המלווים את האדם לפי הצורך לאורך חיי העבודה שלו. לפיכך, כדאי שהסדרת רצף השירותים תוטל על גורם שהוא על-משרדי, במטרה שישדיר את תהליך הליווי של הבוגר לאורך חיי ההעסקה שלו כדי לשמר יציבות בעבודה וליצור את הקשרים המתאימים בין הגופים נותני השירותים הרלוונטיים. גוף על-משרדי זה יוכל להפנות מתעניינים אל מאגר התוכניות המוצע (ר' נקודה ראשונה בסעיף זה) שיוועד לשיקום תעסוקתי לאנשים עם אוטיזם.

7.2.2 המלצות לטיפול תוכניות קיימות או ליצירת תוכניות חדשות

- **קבלה לתוכנית תעסוקה לאחר מיצוי זכויות ושירותים:** תוכניות טרום-שיקום, וביתר שאת תוכנית שיקום, הן חוד החנית בתהליך ההכשרה להצטרפות לעולם העבודה. מדברי קובעות מדיניות ומנהלות תוכניות שרואיינו למחקר, משתתפים בתוכניות בגיל צעיר מאוד, בלי ניסיון בתעסוקה ובלי התנסות של ממש, חווים קושי רב יותר בתוכניות, ולעיתים הם נדרשים לתוכנית

ממושכת יותר מזו שהשתלבו בה. זאת לעומת משתתפים שטרם השתלבותם בתוכנית כבר צברו ניסיון של ממש בתעסוקה, שירתו בצבא או בשירות לאומי-אזרחי או שהשתתפו בתוכנית מעבר והכנה לחיים עצמאיים. מוצע כי עבור משתתפים בגילים צעירים, טרם הכניסה לתוכנית תעסוקה, ייבחן הצורך בשילוב בתוכנית או במכינה לחיים עצמאיים, לצורך קבלת מעטפת רחבה של כישורים רכים, בטרם קבלת שירות הכנה לעולם העבודה. לחלופין, מוצע לשקול את השתתפותם בתוכנית מעבר במסגרת מערכת החינוך או בתוכנית הכנה לשירות צבאי או אזרחי-לאומי.

- **קבלת האבחנה – תנאי סף לקבלה לתוכנית:** בדברי כלל המרואיינים עלתה חשיבות ההשלמה של אדם עם האבחנה שלו. נקודה זו חשובה בייחוד לנוכח גידול בשנים האחרונות במספר המשתתפים הפוטנציאליים המאובחנים בשלב מאוחר בחייהם. לדברי מנהלות התוכניות, הגיל שבו קיבלו המשתתפים את אבחנת האוטיזם הוא אחד הגורמים לשונות בקרב המשתתפים בתוכניות והוא משפיע על יכולתם להשתלב בהן ולסייען בהצלחה. זאת מכיוון שמרגע האבחון, ילדים ובוגרים עם אוטיזם זכאים לשירותים ולתמיכות שנועדו להיטיב את התמודדותם עם האבחנה. על פי המוסד לביטוח לאומי, ככל שתקופת ההסתגלות לאבחנה ארוכה יותר, גדל הסיכוי להשתלבות בתוכנית שיקום תעסוקתי ולסיומה בהצלחה, ובשל כך יש לספק טיפול שנועד לעיבוד האבחנה בתוך פרק זמן קצר ככל האפשר מרגע שניתנה (פאס ופינטו, 2014). מכיוון שהבנת האבחנה ומשמעויותיה דורשת זמן, מוצע כי אחד מתנאי הסף להצטרפות לתוכנית יהיה מודעות, לכל הפחות מודעות בסיסית, של האדם לאבחנה שלו ונכונות שלו להימצא בקרב קבוצת השווים.

- **התאמת תכנים ומענים למשתתפים עם מאפיינים מגוונים:** הדוח הראה שונות בין משתתפים בתוכניות בכל הנוגע ליכולות אישיות, לרמת תפקוד, לניסיון בתעסוקה, וכאמור, אף לגיל האבחון. מוצע להבנות בתוכניות רכיבים או תכנים ייעודיים למאפיינים אלו וכן לבחון אפשרות לפתיחת מחזורים הומוגניים יותר מבעבר של משתתפים בתוכניות. כך, לדוגמה, עבור מי שיש לו ניסיון מועט בשוק העבודה, נדרש לתווך את הפער בין ציפיותיו מהעבודה, למשל ציפייה למשרה שתתאים לתחום עניין ספציפי וצר שלו, ובין המציאות בשטח. לעומת זאת, יש מי שצברו ניסיון רב בשוק העבודה, בדרך כלל מי שאובחנו בשלב מאוחר בחייהם, וייתכן כי חוו קשיים בעולם העבודה, כגון תחלופה רבה של עבודות, עבודה שאינה תואמת את יכולותיהם ועוד, ובעבורם יש להבנות תכנים מתאימים.

- **חשיבות ההתנסות המעשית:** בראיונות עם קובעי המדיניות ועם מנהלות התוכניות עלתה החשיבות של התנסות מעשית בעת ההשתתפות בתוכנית. בראיונות אלו צוין כי ההתנסות מאפשרת לתווך וללבן סוגיות תעסוקה שעשויות לעלות במקום העבודה. לטענת אחת מקובעות המדיניות, מומלץ לשים דגש בהתנסות על ההסתכלות הרפלקסיבית של המשתתף. לשם כך צוות התוכנית צריך להציג שאלות כגון "מה היה לך קשה?", "ממה נהנית?", "איך הגבת כשעלה קושי?" ו"האם פנית לעזרה כשעלה קושי ואם כן, למי?".

- **רכיב להורים:** נוכח היותם של ההורים גורם מפתח המשפיע על השתלבות הבוגר בעולם העבודה, מוצע כי כל התוכניות תשלבנה רכיב המיועד להורים (או לקרוב משפחה אחר במידת הצורך), אולי אף בתור תנאי חיוני להשתתפות הבוגר בתוכנית. על רכיב זה לכלול הן עדכון של ההורים על התכנים בתוכנית, הן שיתוף שלהם בבעיות שעולות והן דיון בפרקטיקות מיטביות שעשויות לסייע להם לתמוך בתהליך הכנת ילדם לעולם התעסוקה ולאחר מכן בקליטתו למקום עבודה. אחד ההורים

שהתראינו למחקר סיפר על שיחות נפש יום-יומיות שיש לו עם בנו, פרקטיקה שהוא מקיים זה שנים אחדות, מאז שהבין כי יש צורך לעמוד כל העת על מצבו הרגשי של בנו כדי שלא יתדרדר. קיומו של רכיב להורים בתוכניות יוכל לאפשר להורים לשותף אחרים בפרקטיקות מהסוג הזה ולשפר את יכולתם הם לשמש משענת ומקור תמיכה לילדם.

- **השתתפות בנות בתוכניות:** בדוח עלה כי בתוכניות העוסקות בהכשרות למקצועות טכנולוגיים בצבא או במערכת האזרחית וכן בתוכניות נוספות, הרוב המכריע של המשתתפים הם בנים. אומנם, כאמור לעיל שיעור הלכות גבוה יותר בקרב בנים מאשר בקרב בנות (ברלב ואח', 2021; רימון-גרינשפן ואח', 2020) ויש תת-אבחון של בנות ונשים עם אוטיזם (Baron-Cohen et al., 2011; Yurkiewicz, 2009), אך מנהלות התוכניות מציעות הסברים נוספים: לטענתן, בנות נרתעות מלהימצא לבדן או כמעט לבדן בקבוצה המורכבת מבנים, ועובדה זו מהווה חסם להשתתפותן. למצב זה השפעה על מצבן הכלכלי של נשים עם אוטיזם, שכן ההכשרות למקצועות טכנולוגיים עשויות לאפשר תעסוקה במשלח יד איכותי בעל הכנסה גבוהה. מוצע להעמיק את הבדיקה בעניין זה, לאפיין את החסמים והגורמים המקדמים השתתפותן של בנות בהכשרות במקצועות טכנולוגיים ופיננסיים, ובהתאם, לשקול פיתוח מסלולים מותאמים ותמיכות ייעודיות שיאפשרו את השתתפותן של בנות המעוניינות בכך.
- **אפיון מועמדים שאינם מתקבלים לתוכנית והצעת חלופות:** במרבית התוכניות יש תהליך מיון ייעודי גם אם המועמדים הוכנו אליהן על ידי גורם מוסמך, כגון המוסד לביטוח לאומי, מטפלים בקהילה או שירותי רווחה. במרביתן דווח כי יש מועמדים שאינם עומדים בתנאי הסף. מהנתונים שנאספו בדוח זה נראה כי אין מדיניות, נוהל או מנגנון שיטתי להפניית מועמדים שאינם מתאימים לתוכנית אחרת וכי כל תוכנית פועלת למיטב שיקול הדעת המקצועי של צוותה. מוצע לבצע תהליך אפיון מעמיק למועמדים שלא התקבלו לתוכניות ולפתח בעבורם תוכניות חלופיות על פי מאפיינים אלו. עוד מוצע לאגם את הידע על כלל התוכניות הרלוונטיות ולקבוע תהליך עבודה מוסדר ואחיד להפניית מועמדים לתוכניות אחרות. כך אפשר יהיה להציע לאנשים מענים המותאמים לרצונם, לשאיפותיהם וליכולותיהם. דוח זה יוכל להוות כלי עזר לאנשים עם אוטיזם ולבני משפחותיהם, לעובדות שיקום ולמטפלים בקהילה בהיכרות עם מגוון התוכניות הקיימות. כמו כן מוצע לפרסם באינטרנט את פרטי התוכניות ואת דרכי הפנייה אליהן.
- **הצעת מערכת כלים לרכזות התעסוקה של התוכניות:** במסגרת הפעלת התוכניות מושקעים מאמצים לא מבוטלים לאיתורם של מקומות להתנסויות תעסוקתיות ולהשמות של הבוגרים. מוצע להרכיב 'ארגז כלים' לסיוע לרכזות התעסוקה וההשמה הפועלות במסגרת התוכניות. 'ארגז הכלים' יכול לכלול קבוצת עמיתות לשיתוף – ידע ומידע על משרות, פרקטיקות מיטיבות ולמידת עמיתות מניסיון בשטח; מאגר ידע להדרכות והכשרות בנושא 'פתיחת דלתות' והפחתת דעות קדומות שליליות בקרב מעסיקים; מאגר משרות רלוונטיות והתאמות מיטביות ועוד. נוכח האתגר באיתור מקומות עבודה, מוצע ליצור הדרכה אחידה, ממשלתית ומקצועית, לרכזות התעסוקה בתוכניות, לשם הרחבת המיומנויות להכשרת לבבות בקרב מעסיקים ומחיקת תגיות שליליות. זאת, גם כדי לשפר את איכות ההשמות, מאחר שלדברי המנהלות חלקן אינן טובות דיין.

7.2.3 המלצות הנוגעות לגיוס מעסיקים ולשיפור אפשרויות ההשמה

- **גיוס מעסיקים:** בתוכניות מושקעים מאמצים לא מבוטלים לאיתור מקומות הן להתנסויות בתעסוקה במסגרת התוכנית הן להשמות של הבוגרים. אתגר מרכזי ב'פתיחת דלתות' בקרב מעסיקים הוא כאמור הפחתת דעות קדומות שליליות על יכולות

התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בכלל ועם אוטיזם בפרט. סקר שבוצע בקרב מעסיקים במגזר הפרטי בישראל בשנת 2014 מצא כי רק ל- 5.4% מהם היה ניסיון בהעסקת עובדים עם מוגבלות (אלפסי-הנלי, 2017). נראה שהשיעור בפועל גבוה יותר, שכן מאז חלו שינויים במצב החוקי, בהיקף השירותים למעסיקים ובמודעות מעסיקים לנושא. כמו כן לא כל המעסיקים מודעים למוגבלות של עובדיהם; ובכל זאת, נראה כי ההיקף נמוך. דוגמה להשפעה של דעות קדומות שליליות עולה במחקרם של בינסטוק ואח' (Beenstock et al., 2021). חוקרים אלו מצאו כי שכרם של צעירים עם אוטיזם עולה בקצב מהיר במידה ניכרת לעומת עליית השכר בכלל האוכלוסייה. הדבר נובע לדבריהם משכר נמוך במיוחד הנקבע לאדם עם אוטיזם עם כניסתו לעבודה, בשל ציפייה של מעסיקים לתפקוד נמוך שלו; ואולם ציפייה זו מתבדה ככל שההעסקה מתמשכת. מוצע להבנות תהליכי עבודה משותפים עם התוכנית הממשלתית '[תעסוקה שווה](#)' הפועלת מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, במשרד הכלכלה והתעשייה. במסגרת התוכנית כבר נעשית עבודה מקצועית לפתיחת דלתות בקרב מעסיקים, להפחתת חששותיהם, להדרכת עובדים בדרגים שונים, לפתיחת משרות ייעודיות ועוד. באמצעות תהליכים אלו אפשר לקדם השמות מתאימות ומדויקות יותר למאפייני הבוגרים.

- **קליטת בוגרים אחדים במקום עבודה אחד:** תהליך ההשמה מציב אתגרים בפני מנהלות התוכניות. המנהלות מדווחות על קושי באיתור מעסיקים מתאימים בעלי פניות ונכח פעילות המאפשרים לקלוט אצלם אנשים עם אוטיזם. בפועל, נראה כי מעסיקים קולטים בדרך כלל מספר בוגרים מצומצם בלבד. העסקה של כמה אנשים עם אוטיזם במקום עבודה אחד עשויה לתרום הן למעסיק – בצבירת ניסיון בטיוב תהליך קליטת עובד עם אוטיזם, הן לעובד – שעשוי לחוש נוח יותר לעבוד גם בחברת אנשים עם אוטיזם. על כן מוצע לבנות מערך השמה המעודד קליטה של כמה בוגרים במקום עבודה אחד, אך זאת רק במקרים שאכן יש התאמה מיטבית בין הבוגר למקום ההעסקה. במקרים שאפשר להעסיק לאורך זמן לכל היותר שני בוגרי תוכניות, ניתן לשקול שהבוגר הוותיק יותר בחברה ישמש חונך לצעיר שזה עתה נקלט. לחלופין, מוצע לתכנן שלכל בוגר הנקלט בעבודה יוצמד עובד עם אוטיזם שיחנך אותו בתחומים "הרכים" והחברתיים, גם אם הוא מועסק בארגון אחר. במקביל ליתרונות שבהעסקת כמה עובדים עם אוטיזם במקום עבודה אחד, ישנה חשיבות לדיוק ההשמה וליצירת התאמה בין האדם לתפקיד ולמקום העבודה שמוצע לו.
- **הדגשת היתרונות בהעסקת אדם עם אוטיזם:** חשוב להדגיש למעסיקים את היתרונות בהעסקת אדם עם אוטיזם ואת העובדה שההעסקה נעשית "בזכות ולא בחסד". לצד זאת מוצע לערוך תיאום ציפיות ולהבהיר כי בשלבים הראשונים של ההעסקה אפשר שתידרש גמישות מצד המעסיק בשל זמן הסתגלות ארוך יותר מזה הדרוש בדרך כלל לעובדים, תהליך למידה ממושך יותר ותיאום ציפיות בנוגע להספק ולאיתות העבודה. בה בעת יש להציע לעובד משימות התואמות את יכולותיו, ובאלה הוא יצופה לספק תפוקה ברמה גבוהה. כמו כן מוצע לשמר ואף להעמיק את התהליך שלפיו התוכניות מעבירות למעסיקים נתונים על הערכה ואפיון של העובד, טרם קליטתו, ובהם בין היתר מידע על הצרכים והתנאים שלהם הוא זקוק לצורך השתלבות מקצועית וחברתית מיטבית במקום העבודה.
- **גיוס תמיכת עמיתים במקום העבודה:** חשוב כי גם עמיתים לעבודה יקבלו ליווי מתאים והכנה לעבודה לצד אדם עם אוטיזם, כפוף להסכמתו של העובד לחשיפת האבחנה שלו. זאת מכיוון שהגורמים הסביבתיים במקום העבודה משפיעים על רמת התפקוד והביצועים של העובד. כפי שעלה בדוח זה, ננקטות אסטרטגיות אחדות כדי להדריך עמיתים על האבחנה באופן

ששם את האוטיזם 'על השולחן', כגון מצגת שהכין העובד או ציוות של בוגר התוכנית לעובדים ותיקים יותר ללא מוגבלות וחניכה שלהם אותו. מוצע ליישם שיטות אלו גם במקומות עבודה נוספים. בדברי המרואיינים עלה כי חשיפת הלקות לעמיתים בעבודה מובילה לתוצאות טובות ולקבלה והבנה מצד הסביבה, והיא אף עשויה לקדם את יכולת ההתמודדות האישית של האדם עם האבחנה שלו.

■ **התאמות נדרשות לכל בוגר:** בדיווחי המעסיקים ומנהלות התוכניות עלה בבירור שלכל בוגר נדרשות התאמות ספציפיות לו במקום העבודה, בשל הביטויים המשתנים של הלקות. מוצע כי מעסיקים שהעסיקו כבר אדם עם אוטיזם יהיו ערוכים לאפשרות שההתאמות שיידרשו עשויות להיות שונות בעבור העובד החדש, מבחינת התנאים הפיזיים בעבודה, הסגנון המועדף לקבלת הנחיות וכו'. כפי שציינה קובעת מדיניות באחד המשרדים שהתראיינה למחקר, אין סוג התאמה אחד המתאים לכל האנשים עם אוטיזם, ומה שחשוב בקשר לכך הוא:

”איזו התאמה יכולה לייצר לך את הסיכוי להצליח לבצע יותר טוב את מה שאתה עושה.” (קובעת מדיניות)

■ **מעקב אחר עבודת הבוגר:** נוסף על ביצוע התאמות אישיות, חשוב שמעסיקים יעקבו אחר עבודת האדם עם האוטיזם ותוצריה, וייתנו את הדעת בין השאר לגורמים שנמצאו משפיעים על עבודה זו, כגון שעות העבודה היעילות בעבור העובד, התאורה המתאימה לו בעבודתו ומקורות הרעש וכן סוג החניכה שהוצע. תשומת לב זו תעזור למעסיק לבחון מה הם הגורמים המעודדים תפוקה איכותית ושביעות רצון בעבודה ומה הם החסמים לכך. מוצע כי התהליך יכלול התייעצות עם מנהלות תוכנית התעסוקה כדי להתדיין בעניין אסטרטגיות התמודדות חלופיות אם עולים קשיים בעת העסקת בוגרי התוכניות.

עוד פרסומים של המכון בנושא

ברלב, ל., נגר אידלמן, ר. וקונסטנטינוב, ו. (2022). אנשים עם מוגבלות בישראל: נתונים סטטיסטיים נבחרים 2021. מכון מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל ונציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. מ-206-22.

ברלב, ל., נמר פורסטנברג, ר. וגדג', נ. (2021). ילדים עם מוגבלות בישראל: מחקר ארצי. דמ 21-885.

ברלב, ל., פור, י., ובכר, י. (2021). אנשים עם מוגבלות בישראל 2021 - עובדות ומספרים.

ברלב, ל., ובכר, י. (2020). "יוצרים עתיד" – תוכנית מעבר מבית הספר לעולם התעסוקה עבור תלמידים עם מוגבלות – מחקר הערכה. דמ-828-20.

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

את הפרסומים אפשר להוריד ללא תשלום מאתר המכון: brookdale.jdc.org.il

רשימת מקורות

- אביחי-גת, מ. וארנון לרנר, ש. (2018). ייעוץ פסיכולוגי תעסוקתי למועמדים ללימודים עם אבחנה של אוטיזם בתפקוד גבוה. פסיכואקטואליה, אוקטובר 2018, 49-53.
- אלו"ט. (2022). מהו אוטיזם. נדלה ב-4 ביולי 2022, מתוך [מהו אוטיזם - אלוט \(alut.org.il\)](http://alut.org.il)
- אלפסי, מ. (2012). שילוב צעירים עם מוגבלות בשירות אזרחי לאומי – סיכום מחקר מלווה. משרד הכלכלה, מינהל מחקר וכלכלה.
- אלפסי-הנלי, מ. (2017). מעסיקים של עובדים עם מוגבלות בישראל: עמדות, אתגרים וצרכים. ביטחון סוציאלי, 102, 21-58.
- בלומרוזן-סלע, ש. (2021). הדור האבוד של האספרגר: על בעיית תת-האבחון, על המאפיינים ועל הטיפול במבוגרים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. רסלינג.
- ברלב, ל. (2022). אנשים עם מוגבלות: מגמות בעשור האחרון. הרצאה מיום 29.11.2022 במסגרת סדרת מפגשי מחקרווחה, אגף מתו"ה, משרד הרווחה והביטחון החברתי.
- ברלב, ל., ובכר, י. (2020). "יוצרים עתיד" – תוכנית מעבר מבית הספר לעולם התעסוקה עבור תלמידים עם מוגבלות – מחקר הערכה. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל. דמ-20-828. <https://brookdale.jdc.org.il/publication/creating-a-future-school-to-work-transition-program/>
- ברלב, ל., פור, י., ובכר, י. (2021). אנשים עם מוגבלות בישראל 2021 – עובדות ומספרים. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל. <https://brookdale.jdc.org.il/publication/people-with-disabilities-in-israel-2021-facts-and-figures/>
- ברלב, ל., נמר פורסטנברג, ר. וגדג', נ. (2021). ילדים עם מוגבלות בישראל: מחקר ארצי. מכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל. דמ 21-885. <https://brookdale.jdc.org.il/publication/children-with-disabilities-in-israel-a-national-study/>
- המרכז הלאומי לחקר אוטיזם וניו-התפתחות. (2022). מה זה אוטיזם? נדלה ב-20 בפברואר 2023, מתוך <https://www.autismisrael.org.il/autism-definition>.
- ורנר, ש. (2018). תפיסות של חיילים ללא מוגבלות שכלית כלפי שילובם בצה"ל של אנשים עם מוגבלות שכלית. ביטחון סוציאלי, 104, 123-161.
- טל, א., אלמוג, נ. וצינמון, ר. ג. (2017). דבר העורכים: תעסוקת אנשים עם מוגבלות – בין חזון למציאות. ביטחון סוציאלי, 102, 5-19.
- יזדי-עוגב, א. (2010). פעילות גופנית מותאמת ומעצימה לילדים ונוער בספקטרום האוטיסטי. מתוך יום העיון השנתי של המגמה לפעילות גופנית מותאמת שהתקיים במרכז האקדמי לוינסקי-וינגייט ב-9 בדצמבר 2010, מתוך https://www.wincol.ac.il/publications/the_academic_college_at_wingate/hachsharaton/2011/10/adapted_physical_activity_asd/

- כל זכות. (2022). *שירות לאומי-אזרחי*. נדלה ב-1 באוגוסט 2022, מתוך kolzchut.org.il (כל-זכות).
- מושליון, י. (2022). אחרי שאולץ להתעלם מהאוטיזם הוא דואג שאף אוטיסט בצה"ל לא ירגיש חריג. אתר אגף כוח אדם בצה"ל. נדלה ב-1 באוגוסט 2022, מתוך <https://www.idf.il>.
- ניצן-וייסמן מ., למאש ל., אלגד-כגן נ., גל, ע., ושרויאר נ. (2019). *התאמת סביבת העבודה בשוק החופשי לאנשים עם אוטיזם: חוברת למעסיקים*. החוג לריפוי בעיסוק, אוניברסיטת חיפה.
- פאס, ה. ופינטו, א. (2014). *שיקום מקצועי לאנשים עם מוגבלויות: השתלבות בעבודה, התמדה ורמות השכר*. מחקרים לדיון (מס' 118). המוסד לביטוח לאומי.
- קבוצת תפן. (2020). *תשתית אסטרטגית לשיפור מנגנוני השיקום התעסוקתי שמפעיל הביטוח הלאומי ביחס לאנשים על הספקטרום האוטיסטי, בגילאי העבודה*.
- ריבקי, ד. ולף, י. (2016). *קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה בשוק החופשי: סקירת ספרות והערכת תוכנית ניסיונית בבית אקשטיין*. ביטחון סוציאלי, 102, 263-294.
- רימון-גרינשפן, ה., ברלב, ל., בן-חי, א., גורן, ה. ובן שמחון, מ. (2020). *אנשים עם אוטיזם*. בתוך [שם העורך אם תצליחו להשיג (עור'), *סקירת השירותים החברתיים: סקירת העשור 2009-2018* (1-35). משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים.
- רשות השירות הלאומי-אזרחי. (א"ת). *מפרט השירותים הנדרשים להפעלת מתנדבים עם מוגבלויות בשירות הלאומי-אזרחי*. https://www.gov.il/BlobFolder/policy/specification_of_services_required_for_person_with_disability/he/SpecificationOfServicesRequiredToOperateVolunteers.pdf
- שרעבי, ע. ומרגלית, מ. (2012). *תוכניות מעבר מבית הספר לעולם העבודה לבני נוער עם מוגבלויות*. אגף בכיר למחקר, תכנון והכשרה ואגף השיקום, משרד הרווחה והשירותים החברתיים. [תוכניות מעבר מבית הספר לעולם העבודה לבני נוער עם מוגבלויות](http://kshalem.org.il) - [קרן שלם](http://kshalem.org.il). (kshalem.org.il)
- Adreon, D., & Durocher, J. S. (2007). Evaluating the college transition needs of individuals with high-functioning autism spectrum disorders. *Intervention in School and Clinic*, 42(5), 271-279.
- The American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5-TR)*. American Psychiatric Association Publishing.
- 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.
- Baron-Cohen, S., Lombardo, M. V., Auyeung, B., Ashwin, E., Chakrabarti, B., & Knickmeyer, R. (2011). Why are autism spectrum conditions more prevalent in males? *PLoS biology*, 9(6), e1001081. <https://journals.plos.org/plosbiology/article?id=10.1371/journal.pbio.1001081>

- Beenstock, M., Pinto, O., & Rimmerman, A. (2021). Transition into adulthood with autism spectrum disorders: A longitudinal population cohort study of socioeconomic outcomes. *Journal of Disability Policy Studies*, 32(3), 159-170.
- Bozgeyikli, L., Bozgeyikli, E., Raij, A., Alqasemi, R., Katkoori, S., & Dubey, R. (2017). Vocational rehabilitation of individuals with autism spectrum disorder with virtual reality. *ACM Transactions on Accessible Computing (TACCESS)*, 10(2), 1-25.
- Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., & Gal, E. (2020). The autism advantage at work: A critical and systematic review of current evidence. *Research in Developmental Disabilities*, 105, 103750.
- CDC (Centers for Disease Control and Prevention). (2022). Data & Statistics on Autism Spectrum Disorder. Retrieved July 04 2022, from [Data & Statistics on Autism Spectrum Disorder | CDC](#).
- Chen, J. L., Leader, G., Sung, C., & Leahy, M. (2015). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: A review of the research literature. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 2(2), 115-127.
- Cimera, R. E., Burgess, S., & Wiley, A. (2013). Does providing transition services early enable students with ASD to achieve better vocational outcomes as adults? *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 38(2), 88-93.
- Curtiss, S. L., Lee, G. K., Chun, J., Lee, H., Kuo, H. J., & Ami-Narh, D. (2021). Autistic young adults', parents', and practitioners' expectations of the transition to adulthood. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 44(3), 174-185.
- Department of Health of Northern Ireland. (2021). The Prevalence of Autism (Including Asperger's Syndrome) in School age Children in Northern Ireland 2021. Retrieved January 6, 2022 from [The prevalence of autism \(including Asperger's Syndrome\) in school age children in Northern Ireland 2021 | Department of Health](#). Retrieved from: health-ni.gov.uk.
- Dreaver, J., Thompson, C., Girdler, S., Adolfsson, M., Black, M. H., & Falkmer, M. (2020). Success factors enabling employment for adults on the autism spectrum from employers' perspective. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(5), 1657-1667.
- Elksnin, N., & Elksnin, L. K. (2001). Adolescents with disabilities: The need for occupational social skills training. *Exceptionality*, 9(1-2), 91-105.

- Elsabbagh, M., Divan, G., Koh, Y. J., Kim, Y. S., Kauchali, S., Marcín, C., Montiel-Nava, C., Vicram, P., Paula, C. S., Wang, C., Yasamy, M. T., & Fombonne, E. (2012). Global prevalence of autism and other pervasive developmental disorders. *Autism Research*, 5(3), 160-179.
- Gal, E., Landes, E., & Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71-77.
- Goldfarb, Y., Golan, O., & Gal, E. (2021). A self-determination theory approach to work motivation of autistic adults: A qualitative exploratory study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1-14.
- Gonzalez, C., Martin, J. M., Minshew, N. J., & Behrmann, M. (2013). Practice makes improvement: How adults with autism out-perform others in a naturalistic visual search task. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(10), 2259–2268.
- Harmuth, E., Silletta, E., Bailey, A., Adams, T., Beck, C., & Barbic, S. P. (2018). Barriers and facilitators to employment for adults with autism: A scoping review. *Annals of International Occupational Therapy*, 1(1), 31-40.
- Healy, S. (2018). *Autism and exercise: Special benefits*. Retrieved November 1 2022, from <https://www.autismspeaks.org/expert-opinion/autism-exercise-benefits>
- Hedley, D., Uljarević, M., Cameron, L., Halder, S., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2016). Employment programmes and interventions targeting adults with autism spectrum disorder: A systematic review of the literature. *Autism*, 21(8), 929-941.
- Hill, D. A., Belcher, L., Brigman, H. E., Renner, S., & Stephens, B. (2013). The Apple iPad™ as an innovative employment support for young adults with autism spectrum disorder and other developmental disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 44(1), 28-37.
- INSAR. (2018). *Getting people with autism to work: An international society for autism research policy brief*. [INSAR_19_Policy_Brief_web \(ymaws.com\)](https://www.ymaws.com/INSAR_19_Policy_Brief_web).
- Kaya, C., Chan, F., Rumrill, P., Hartman, E., Wehman, P., Iwanaga, K., C-H, Pal, & Avellone, L. (2016). Vocational rehabilitation services and competitive employment for transition-age youth with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(1), 73-83.
- Kim, Y. S., Leventhal, B. L., Koh, Y. J., Fombonne, E., Laska, E., Lim, E. C., Cheon, K., Kim, S., Kim, Y., Lee, S., Song, D., & Grinker, R. R. (2011). Prevalence of autism spectrum disorders in a total population sample. *American Journal of Psychiatry*, 168(9), 904-912.

- Ki-moon, B. (2015). Secretary-general invites business to commit to hiring people with autism, as he launches 'call to action' initiative on world day. Retrieved July 4 2022, from [Secretary-General Invites Business to Commit to Hiring People with Autism, as He Launches 'Call to Action' Initiative on World Day | Meetings Coverage and Press Releases.](#)
- Li, Q., Li, Y., Liu, B., Chen, Q., Xing, X., Xu, G., & Yang, W. (2022). Prevalence of Autism Spectrum Disorder Among Children and Adolescents in the United States from 2019 to 2020. *JAMA Pediatrics*. doi:10.1001/jamapediatrics.2022.1846.
- Margalit, M. (2010). *Lonely children and adolescents: Self perceptions, social exclusion and hope*. Springer.
- Markussen, S., & Roed, K. (2014). The impact of vocational rehabilitation. *Discussion paper 7892*. Institute for the Study of Labor.
- Office for National Statistics (UK). (2021). *Outcomes for disabled people in the UK: 2020*. Retrieved December 27 2021, from [Outcomes for disabled people in the UK - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\).](#)
- Public Health Agency of Canada. (2018). *Autism Spectrum Disorder among Children and Youth in Canada 2018*. Retrieved January 6 2022, from <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/diseases-conditions/autism-spectrum-disorder-children-youth-canada-2018.html>
- Richards, J. (2012). Examining the exclusion of employees with Asperger syndrome from the workplace. *Personnel Review*, 41 (5) ,630-646.
- Roux, A. M., Shattuck, P. T., Cooper, B. P., Anderson, K. A., Wagner, M., & Narendorf, S. C. (2013). Postsecondary employment experiences among young adults with an autism spectrum disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 52(9), 931-939.
- Schaller, J., & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism: Correlates of successful closure in competitive and supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(1), 4-16.
- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PloS One*, 12(5), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>.
- Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23(4), 869-901.

- Smith, M. J., Ginger, E. J., Wright, K., Wright, M. A., Taylor, J. L., Humm, L. B., Olsen, D., Bell, M. D., & Fleming, M. F. (2014). Virtual reality job interview training in adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2450-2463.
- Smith-Demers, A., McCrimmon, A. W., & Shaw, K. S. (2017). Vocational training for adolescents and adults with autism spectrum disorder: Effectiveness of the practical assessment exploration system (PAES). *Emerging Perspectives: Interdisciplinary Graduate Research in Education and Psychology*, 1(1), 1-19.
- The Spectrum. (2021). Autism in Australia today. Retrieved December 27 2021, from <https://thespectrum.org.au/autism-in-australia-today/>
- Strickland, D. C., Coles, C. D., & Southern, L. B. (2013). JobTIPS: A transition to employment program for individuals with autism spectrum disorders. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 43(10), 2472-2483.
- Waisman-Nitzan, M., Schreuer, N., & Gal, E. (2020). Person, environment, and occupation characteristics: What predicts work performance of employees with autism? *Research in Autism Spectrum Disorders*, 78, 101643.
- Wehman, P., Schall, C., McDonough, J., Sima, A., Brooke, A., Ham, W., ... & Riehle, E. (2020). Competitive employment for transition-aged youth with significant impact from autism: A multi-site randomized clinical trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 50(6), 1882-1897.
- Wehman, P., Sima, A. P., Ketchum, J., West, M. D., Chan, F., & Luecking, R. (2015). Predictors of successful transition from school to employment for youth with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 323-334.
- Wei, X., Wagner, M., Hudson, L., Yu, J. W., & Shattuck, P. (2015). Transition to adulthood: Employment, education, and disengagement in individuals with autism spectrum disorders. *Emerging Adulthood*, 3(1), 37-45.
- Westbrook, J. D., Nye, C., Fong, C. J., Wan, J. T., Cortopassi, T., & Martin, F. H. (2012). Adult employment assistance services for persons with autism spectrum disorders: Effects on employment outcomes. *Campbell Systematic Reviews*, 8(1), 1-68.
- Yurkiewicz, I. (2009). Overlooked and under-diagnosed: Distinct expression of Asperger's Syndrome in females. *The Yale Review of Undergraduate Research in Psychology*, 1(1), 80-91.

נספח א': התוכניות בחלוקה לחמישה תחומי פעילות מרכזיים

לוח א'1: תוכניות הכנה לעבודה

שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	אוכלוסיית יעד (אוטיזם/ מוגבלות כלשהי)	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
תוכנית טל	מכללת גל ע"ר	המוסד לביטוח לאומי	אוטיזם	- רכישת מיומנויות תעסוקה - היכרות עם ה"עצמי" - בהקשר של עולם העבודה	- פיתוח מיומנויות תעסוקה - פיתוח מיומנויות רכות - לימוד על מאפייני האוטיזם - כלים לניהול עצמי בחיים הבוגרים - קבוצת הורים - התנסות בתעסוקה - ליווי בהשמה ובתעסוקה
אורות	המכללה לחינוך 'האקדמית גורדון'	המוסד לביטוח לאומי	אוטיזם	- הכנה לחיים עצמאיים - הכנה להשתלבות בשוק העבודה	- פיתוח מיומנויות רכות - פיתוח כישורי חיים - תכנים מקצועיים בתחומים דיגיטליים - ליווי רגשי - התנסות בתעסוקה - ליווי בהשמה ובתעסוקה
מחישוב לשילוב	'אותי' – עמותה ישראלית לאוטיזם (ע"ר)	ועדת היגוי הכוללת נציגות של המוסד לביטוח לאומי	אוטיזם	- הכשרה לעבודה בתחום הניהול הפיננסי - השתלבות בעבודות בהתאם לידע המקצועי שנרכש	- הכשרה מקצועית בתחומי הפיננסים, החשבונאות, המסחר והמשק - פיתוח מיומנויות רכות - פיתוח כישורי חיים - פיתוח מיומנויות תעסוקה - קבוצת הורים - התנסות בתעסוקה בליווי חונכים - ליווי לאחר השמה

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מוגבלות כלשהי	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
צומת לקריירה	'אלווין ישראל' ע"ר	משרד הרווחה	אוטיזם	פיתוח כישורים ומיומנויות הנדרשים לעולם העבודה ולפיתוח קריירה אישית	- השלמת לימודים (לפי הצורך) - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - סיורי חשיפה למקומות עבודה - התנסות בתעסוקה - ליווי בהשמה ובתעסוקה - ייעוץ לבניית מסלול התפתחות בתעסוקה
מרכז תמורה	חברת אשנב	משרד הרווחה, רשות מקומית	אוטיזם	רכישת מיומנויות וכלים להשתלבות בשוק העבודה, וכן הכוון מקצועי	- השלמת לימודים (אוריינות מחשב ותכנות בסיסי) - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - התנסות בתעסוקה - ליווי למשתלבים בקורסים והכשרות - ליווי בהשמה ובתעסוקה
האביליטי	'אבני דרך לחיים' ע"ר	משרד הרווחה והרשות המקומית	אוטיזם	- הכנה לעולם העבודה - ליווי בתעסוקה למשתתפים ולמעסיקים	- השלמת לימודים (אוריינות מחשב) - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - התנסות בתעסוקה בליווי מנחה - ליווי בהשמה ובתעסוקה

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מוגבלות כלשהי	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
מרכזי תעסוקה	בית אקשטיין בע"מ	משרד הרווחה	אוטיזם	- הכנה לשם התקדמות על רצף התעסוקה – מתעסוקה מוגנת לשוק העבודה - פיתוח מיומנויות הנדרשות לעולם העבודה	- פיתוח מיומנויות תעסוקה באמצעות התנסות בתעסוקה מוגנת - קבוצה לפיתוח מיומנויות תקשורת - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - התנסות בתעסוקה במסגרת תעסוקה מוגנת - ליווי בהשמה ובתעסוקה
יוצרים עתיד	משרדי הרווחה והחינוך באמצעות זכיינים	משרד הרווחה ומשרד החינוך	מוגבלות כלשהי	- הכנה למעבר לחיים עצמאיים ולעולם העבודה - סיוע בגיבוש זהות אישית ותעסוקתית	- פיתוח מיומנויות טרום-תעסוקה - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - סיורי חשיפה למקומות עבודה - התנסות בתעסוקה - חיבור לתוכניות המשך ולשירותים בקהילה - לקראת סיום הלימודים
גוונים באונו	גוונים ע"ר והקריה האקדמית אונו	משרד הרווחה	מוגבלות כלשהי	- הכשרה לעבודה בקריה האקדמית אונו - חשיפה לאקדמיה	- פיתוח מיומנויות טרום-תעסוקה באמצעות השתלבות בקורסים אקדמיים - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - השתתפות בתוכנית בד בבד עם עבודה בשכר בקריה האקדמית אונו

לוח א2: תוכניות הכשרה מקצועית

שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	אוכלוסיית יעד (אוטיזם/ מוגבלות כלשהי)	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
AQA	חברת AQA	משרד הכלכלה והתעשייה	אוטיזם	- הכשרה מקצועית בבדיקות תוכנה - השתלבות בחברות היי-טק	- לימוד המקצוע לפי התוכנית הבין-לאומית המקובלת - דגש על עבודה מעשית ותרגול המיומנויות המקצועיות - השמה – איתור מקומות עבודה, תיווך בין מועמדים למעסיקים, העברת המלצה - הכנה של הבוגרים – מקצועית, חברתית ולפי קודים של התנהגות – לקראת השתלבות בעבודה - ליווי המעסיקים לקראת הקליטה, במהלכה ולאחר השמה - מעקב וליווי מתמשך לבוגרים ולמעסיקים, לפי הצורך
מגמה לעתיד	משרד החינוך ומשרד הרווחה עם שותפים נוספים	ועדת היגוי עם נציגי כל השותפים להפעלת התוכנית	מוגבלות כלשהי	- חינוך מקצועי וטכנולוגי - פיתוח מסוגלות בתעסוקה - השגת תעודת הסמכה טכנולוגית של משרד החינוך - הכנה לשירות צבאי או אזרחי	- הכשרה בלימודי מגמה טכנולוגית או מקצועית - השלמת לימודים ו/או בגריות - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - סדנה להורים - התנסות בתעסוקה לפי תחומי הלימוד - ליווי לאחר השמה

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מוגבלות כלשהי	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
סייעים בחינוך	מכללת דוד ילין ו'גוונים' ע"ר	משרד הרווחה	מוגבלות כלשהי	- הכשרה לתפקיד של סייעים במערכת החינוך - השתלבות בתעסוקה בתור עובדים מן המניין במערכת החינוך	- הכשרה מקצועית לתפקיד - פיתוח מיומנויות רכות - הכנה לעולם העבודה - התנסות בתעסוקה ברשויות מקומיות - אפשרות לליווי בתעסוקה לאחר השמה
מהדורה מוגבלת	'גוונים' ע"ר	'גוונים' ע"ר	מוגבלות כלשהי	- הכשרה לעמידה מול קהל כדי לספר את סיפור החיים – בהרצאה, מופע קומי או סדנה - השתלבות בתעסוקה משמעותית בשכר הולם - שינוי עמדות בחברה באמצעות חשיפה לסיפורים אישיים	- פיתוח מיומנויות מקצועיות של הנחיה והצגה - לימוד כלים לשיווק - פיתוח מיומנויות תעסוקה - פיתוח מיומנויות רכות - התנסות מקצועית בהנחיה ובהופעה לפני קהל - ליווי על ידי רכזת תעסוקה

לוח א3: תוכניות לרכישת ידע או תואר

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מטרות	תחומי תוכן עיקריים	
אבני דרך – טעימות אקדמיות וליווי בהשכלה	אבני דרך לחיים, ע"ר	המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה	■ בירור כיוון תחום לימודים מועדף ■ קבלת הכוון תעסוקתי (למעוניינים)	■ גיבוש אסטרטגיות למידה ■ הקניית כלים להתנהלות עצמאית בחיים הבוגרים ■ שימוש בכלים לבירור נטיות תעסוקתיות ■ לימוד על אוטיזם	
דרור – תוכנית לצעירים עם אספרגר ואוטיזם	'גוונים' ע"ר בשיתוף אוניברסיטת תל אביב	המוסד לביטוח לאומי ומשרד הרווחה	■ סיוע למשתתפים בזיהוי חלומותיהם ושאיפותיהם ■ סיוע למשתתפים במימוש יכולות חברתיות, ובתחומי הלימודים והתעסוקה	■ התנסות בלימודים במסגרת אקדמית ■ שיפור אסטרטגיות למידה ■ הכנה לעולם העבודה ובירור נטיות בתחום התעסוקה ■ הקניית מיומנויות לניהול עצמי ■ פיתוח מיומנויות חברתיות ■ מפגשים קבוצתיים עם ההורים ■ התנסות בתעסוקה ■ ליווי בהשמה ובתעסוקה	
שילוב סטודנטים על הרצף האוטיסטי בתפקוד גבוה	אוניברסיטת אריאל בשומרון	אוניברסיטת אריאל בשומרון	■ הכשרה לחיים בוגרים ועצמאיים ■ השתלבות בתעסוקה הולמת	■ תמיכה במסגרות הלימודים והמגורים ■ תמיכה בפן החברתי, הרגשי והכלכלי ■ הכנה לעולם העבודה ■ ליווי בהשמה	

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מוגבלות כלשהי	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
שילוב סטודנטים על הרצף האוטיסטי באוניברסיטה העברית בירושלים	האוניברסיטה העברית	האוניברסיטה העברית	אוטיזם	- סיום התואר בהצלחה - בסיוע התוכנית - יותר עצמאות מבחינה - חברתית ומבחינת תפקוד - ותעסוקה – הכנה לחיים - הבוגרים	- פיתוח כישורים חברתיים - פיתוח כלים להתנהלות - עצמאית - חונכות בלימודים בתוכני - התואר - פיתוח אסטרטגיות למידה - התנסות בתעסוקה (למעוניינים) - ליווי בהשמה ובעבודה (למעוניינים)
תוכנית כפיר	הקריה האקדמית אונו	הקריה האקדמית אונו	אוטיזם	- אפשרות השתלבות - בלימודים אקדמיים לתואר - ראשון יישובי במנהל - עסקים במגוון התמחויות	- חונכות אישית בלימודים - בניית תוכנית אישית עם - הסטודנט, כולל פיתוח - כלים לניהול עצמי - שיעורי עזר ותגבור - קבוצתי - פיתוח מיומנויות בין-אישיות - סדנת מעורבות חברתית - סדנאות הכנה לעולם - העבודה - מיצוי זכויות וליווי בעבודה (למעוניינים)
כלים שלובים	אקים ישראל ואוניברסיטת בר-אילן	משרד הרווחה	מוגבלות כלשהי	- למידה של מקצועות - המוזיקה וקבלת הכשרה - מעשית בתחום	- לימודי מוזיקה תאורטיים - ומעשיים - פיתוח מיומנויות חיפוש - עבודה - פיתוח מיומנויות חברתיות - סדנאות הכנה לעולם - העבודה (מודל "11") - המיומנויות התעסוקתיות"

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					שם התוכנית
תחומי תוכן עיקריים	מטרות	מוגבלות כלשהי	גורם מפקח	גורם מפעיל	גורם מפקח
- לימודי מוזיקה - פיתוח מיומנויות חיפוש עבודה - פיתוח מיומנויות חברתיות - סדנאות הכנה לעולם העבודה (מודל "11") - המיומנויות התעסוקתיות ("פיתוח כישורי מחשב	- למידה והעמקה בעולם המוזיקה והאומנויות - קבלת הכשרה והכוונה תעסוקתית בתחומי המוזיקה והאומנות	מוגבלות כלשהי	משרד הרווחה, החברה העירונית	אקים ישראל	הסטודיו – תוכנית ללימודי אמנות כדרך חיים
אשדוד ואקים ישראל					

לוח א4: תוכניות מכינה לחיים

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					שם התוכנית
תחומי תוכן עיקריים	מטרות	מוגבלות כלשהי	גורם מפקח	גורם מפעיל	גורם מפקח
- בירור רצונות ויכולות להשלמת השכלה והפניה למסגרות לימוד מתאימות - פיתוח מיומנויות תעסוקה - פיתוח מיומנויות רכות - סדנאות הכנה לעולם העבודה - השלמת שירות לאומי (למשתתפים עד גיל 23) - ליווי לאחר השמה או בתקופת לימודים	- קידום ההשתלבות בקהילה באמצעות ליווי ותמיכה אינטנסיביים - לצורך מציאת תעסוקה בשוק העבודה הרגיל	אוטיזם (צעירים עם חסמי תעסוקה)	משרד הרווחה	'כיוונים', ע"ר	מכינת כרמל

לוח א5: תוכניות שירות צבאי או לאומי-אזרחי

אוכלוסיית יעד (אוטיזם)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מוגבלות כלשהי	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
רואים רחוק	'מעבר לאופק' ע"ר והקריה	'מעבר לאופק' ע"ר והקריה האקדמית אונו	אוטיזם	- הכשרה במקצועות התואמים את הכישורים לקראת השתלבות בצה"ל - ובעבודה בשוק האזרחי - הכשרה לחיילות עצמאית	- התכנים המקצועיים של כל מגמה - תכנים של חיילות בצה"ל - כלים לפיתוח התנהלות עצמאית - פיתוח מיומנויות תקשורת - ליווי רגשי - התנסות מקצועית בבסיס צבאי
תתקדמו	צה"ל	צה"ל	אוטיזם	גיוס במסגרת תומכת שתכין לחיים עצמאיים	- טירונות מותאמת - קורס הכנה להכרת הצבא - קורס צבאי מקצועי - סיוע לאיתור מקומות עבודה - סיוע להשתלבות בהשכלה גבוהה
חיבורים	אפ"י אספרגר	משרד הרווחה	אוטיזם (בתפקוד גבוה)	הנגשת השירות הצבאי על-ידי מערך הכשרה ייעודי, סיוע בשיבוץ וליווי במשך השירות הצבאי	- הכנה טרום צבאית – היכרות עם עולם התוכן הצבאי - גדנ"ע - ליווי במשך השירות - פיתוח מיומנויות חברתיות
משלבים במדים	בת-עמי ע"ר	משרד הרווחה	אוטיזם	- גיוס לצבא ושירות במגוון תפקידים משמעותיים - רכישת ידע ומיומנויות שיאפשרו לבחור את הדרך בעולם העבודה ובחיים הבוגרים ככלל	- פיתוח מיומנויות רכות - פיתוח מיומנויות הכנה למציאת עבודה - ליווי בתהליך ההכנה לגיוס ובמשך השירות

אוכלוסיית יעד (אוטיזם/)					
שם התוכנית	גורם מפעיל	גורם מפקח	מוגבלות כלשהי	מטרות	תחומי תוכן עיקריים
פסיפס	'אלווין' ישראל באמצעות עמותות השירות הלאומי- אזרחי עמינדב ושולמית	משרד הרווחה, משרד הבריאות, משרד החינוך, הרשות לשירות לאומי-אזרחי, עמותות השירות, ו'קרן הזדמנות'	מוגבלות כלשהי	רכישת יכולת לתרום לחברה ולהשתלב על בסיס מעורבות חברתית ועשייה דומה של אותם גילאים באוכלוסייה הכללית, באמצעות התנדבות בשירות לאומי-אזרחי משמעותי	- הקניית כישורי חיים - הכנה להשתלבות בעבודה וכלימודים - התנסות התנדבותית - ליווי במקום ההתנדבות
משלבים	בת-עמי, ע"ר	משרד הרווחה הרשות לשירות לאומי-אזרחי	מוגבלות כלשהי	השתלבות במגוון תפקידים במסגרת שירות לאומי-אזרחי, בהתאם לכישורים ולרצונות	- הכנה לחיי עבודה - פיתוח כישורי חיים - פיתוח מיומנויות חברתיות - שיחות עם רכזת התוכנית בנוכחות המעסיק - התנסות התנדבותית - התאמת מסגרת ל"יום שאחרי"
עוצמה	האגודה להתנדבות	משרד הרווחה, הרשות לשירות לאומי-אזרחי	מוגבלות כלשהי	יצירת הזדמנות שווה לשילוב בשירות הלאומי ולהכנה לחיים עצמאיים אחריו	- ליווי פרטני במקום השירות - פיתוח תוכנית קידום אישית בתחום התעסוקה - הכנה להשתלבות בשוק העבודה - הקניית כישורי חיים - פיתוח מיומנויות חברתיות - התנסות התנדבותית