

# חסמים והזדמנויות בעולם העבודה בקרב בוגרים עם לקויות למידה מורכבות

בנימין הוזמי<sup>1</sup>, שירלי ורנר<sup>2</sup>, חסדאי אייברס<sup>3</sup>, שחר אליעזר<sup>3</sup>,  
דב הרשקוביץ<sup>3</sup>, רועי זיו<sup>3</sup>, רותי כהן<sup>3</sup>, עודד מלך<sup>3</sup> ומנחם קליין<sup>3</sup>

עבודה מהווה מרכיב חשוב בחייו של אדם, ובמחקרים רבים נמצאה קשורה לבריאות ולרווחה נפשית (De Klerk, 2005; Avrech-Bar & Jarus, 2015). אריקסון מציין בספרו "ילדות וחברה" (אריקסון, 1983, עמוד 193) כי כאשר נשאל זיגמונד פרויד מהם שני הגורמים לאושר בחייו של אדם, הוא השיב "לאהוב ולעבוד" (Lieben Und Arbeiten). עבודה יוצקת משמעות קיומית לחייו של אדם ומאפשרת לו לחוות חוויית נחיצות, מסוגלות והגשמה. דה-קלרק (De Klerk, 2005) הבחין בין "משמעות העבודה" ל"עבודה משמעותית". הראשונה הוגדרה כסיבה סוציולוגית המעוררת אצל האדם מוטיבציה לעבוד ומתייחסת למקום שהעבודה תופסת בחייו. לעומת זאת, "עבודה משמעותית", לשיטתו, מתייחסת לתנאים ולמאפיינים של העבודה המעוררים מוטיבציה אצל האדם לעסוק בה, ובכללם: תחושת אוטונומיה, אחריות, התמודדות עם משימות משמעותיות לעובד, עיסוק המבסס זהות מקצועית וכולל מורכבות, גיוון ואתגר.

האמנה הבין-לאומית בדבר זכויות אנשים עם מוגבלויות (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006) מגדירה חזון וקובעת סטנדרטים בין-לאומיים לזכויות אזרחיות וחברתיות של אנשים עם מוגבלויות בכל תחומי החיים. האמנה נוסחה ברוח המודל החברתי למוגבלות, שלפיו הגורמים למוגבלות הם חסמים חברתיים כמו עמדות החברה והיעדר נגישות לסוגיה. משום כך, תוכן האמנה מכוון להסיר חסמים

1 ד"ר בנימין הוזמי, מנהל אקדמי ומנהל משאבי הידע, בית איזי שפירא.

2 פרופ' שירלי ורנר, ביה"ס לעבודה סוציאלית ולרווחה חברתית ע"ש פאול ברוואלד, האוניברסיטה העברית בירושלים, הר הצופים.

3 חסדאי אייברס, שחר אליעזר, דב הרשקוביץ, רועי זיו, רותי כהן, עודד מלך ומנחם קליין - בוגרי התוכנית "אוניברסיטה משולבת" וחברי קבוצת קמ"ח בבית איזי שפירא.

אלה. סעיף 27 לאמנה מתייחס לזכותם של אנשים עם מוגבלות לעבודה ולתעסוקה, ומחייב את המדינות השותפות לאמנה לעודד את השתלבותם כעובדים בעלי זכויות שוות בשוק העבודה החופשי תוך מתן תמיכות נדרשות, פיתוח תוכניות הכשרה מותאמות, מניעת אפליה ואף "העדפה מתקנת" בתהליכי קבלה למשרות שונות.

שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות נמוך מזה של אנשים ללא מוגבלות. שיעור זה לא חווה צמיחה משמעותית על אף שבעשור האחרון אנו עדים לתהליך מואץ של פיתוח מיזמי תעסוקה רבים, חלקם ביוזמה ובתמיכה ממשלתיות. דו"ח מבקר המדינה לשנת 2014 בחן את מצב העסקתם של אנשים עם מוגבלות בישראל ומצא כי על אף שממשלת ישראל אימצה בשנת 2005 את ממצאי ועדת לרון, שעסקה בתעסוקת אנשים עם מוגבלות, לא נצפה גידול בשיעורי ההעסקה של אנשים עם מוגבלות גם בתשע השנים שלאחר מכן. על פי נתוני דו"ח מבקר המדינה, בשנת 2013 שיעור המועסקים בקרב אנשים עם מוגבלות עמד על 51% בלבד.

גם דו"ח שפרסם ג'וינט ישראל על אודות אנשים עם מוגבלות בישראל בשנת 2021 מביא נתונים דומים. לפי דו"ח זה, בעוד שבקרב האוכלוסייה הרחבה בגיל העבודה - שיעור המועסקים עמד על 80%, שיעור המועסקים בקרב אנשים עם מוגבלות עמד על 53% בלבד (ברלב, פור ובכר, 2021). נתונים אלה מתקבלים גם במקומות אחרים בעולם. כך לדוגמה מחקר שבדק חסמים והזדמנויות בהעסקת אנשים עם מוגבלות בקנדה דיווח על 49% מועסקים עם מוגבלות לעומת 79% מועסקים בקרב אנשים ללא מוגבלות (Khaytzadeh-Mahani et al., 2020).

למרות חשיבותם של נתונים אלה המתייחסים לשיעור המועסקים, זה איננו המדד היחיד המלמד על הצלחת השילוב התעסוקתי בעבור אנשים עם מוגבלות. מלבד מדד זה, חשוב להתמקד גם בתחושת המשמעות וההגשמה בקרב המועסקים. הצלחת השילוב התעסוקתי באה לידי ביטוי בכך שלמועסק יש תחושת משמעות, מטרה ושביעות רצון בעבודתו. אלו עומדות בהלימה עם תפיסת איכות חיים, וכמו כן עם קיומם של תפקידים חברתיים משמעותיים (McCausland et al., 2020). על כן, השתלבות אדם עם מוגבלות בעולם העבודה איננה מבטיחה מציאות תעסוקתית נטולת חסמים עבורו. כדי לקבל תמונה מלאה יותר בנוגע להעסקתם של אנשים עם מוגבלות, חשוב להתחקות אחר חסמים והזדמנויות בתהליכי השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה.

## חסמים בהשתלבות אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה

מחקרים רבים בחנו חסמים והזדמנויות בהשתלבות אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה. כך לדוגמה, מתוך מאמר אשר סקר 66 מסמכים, כולל מחקרים, אתרים של עמותות ודו"חות הנוגעים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות (Jahan & Holloway, 2021), ומתוך ספרות נוספת בתחום (Aroonsrimorakot, et al., 2020; Morwane, et al., 2021), ניתן למפות שלוש קטגוריות מרכזיות לחסמים: חסמים הקשורים לאדם עם מוגבלות, חסמים הנוגעים למעסיק, וחסמים סביבתיים ובכללם מדיניות, תשתיות פיזיות וחסמים חברתיים. בסקירה זו בחרנו לחלק את החסמים באופן דומה לחלוקה זו.

### חסמים אישיים

בין שאר החסמים להשתלבות בעולם העבודה הנוגעים לאדם עם המוגבלות עצמו, שניים מרכזיים הם חסר במיומנויות והכשרה מתאימה וכן ביטחון עצמי נמוך (Jahan & Holloway, 2021). לצד החשיבות שבהשכלתו של העובד או האדם עם המוגבלות המעוניין להשתלב בעולם העבודה, נדרשות ממנו מיומנויות תעסוקתיות רבות ובכללן שימושי מחשב, ניידות באופן עצמי (ובכלל זה רישיון נהיגה) ושליטה טובה בשפה האנגלית אשר מהווה יתרון. חסם אישי נוסף הוא סטיגמה עצמית, אשר עלולה להביא להימנעות מלהשתלב בעולם העבודה בשל תחושת חוסר מסוגלות ותפיסות עצמיות שליליות, זאת גם במצבים שבהם מעסיקים מביעים רצון להגביר השתתפות אנשים עם מוגבלויות בארגוניהם (Aroonsrimorakot, et al., 2020). קוריגן וראו (Corrigan & Rao, 2012) רואים סטיגמה עצמית כתוצר של הפנמה של סטריאוטיפים חברתיים. כפועל יוצא, אדם עלול לחוות את עצמו כמוכשר פחות וכשווה פחות בהשוואה לקבוצת השווים, והוא מפנים דעות קדומות ומצדיק את הדין על האפליה שגזרה עליו החברה. אדם החווה סטיגמה עצמית יתקשה לממש את החוזקות והכישורים הטמונים בו ולהגשים את עצמו בהקשרים תעסוקתיים, וכפועל יוצא הדבר עלול לפגוע משמעותית באיכות חייו וברווחה הנפשית והחומרית שלו.

### חסמים הנובעים מעמדות המעסיקים

עמדות המעסיקים הן אחד המרכיבים החשובים בהעסקת אנשים עם מוגבלות. זאת הן בהתייחס לתהליכי קבלתם לעבודה והן ביחסם לעובדים עם המוגבלות אשר בחרו להעסיק. חסמים הקשורים לגישת המעסיק נובעים מתפיסה סטיגמטית את העובד או המועמד לעבודה עם מוגבלות בשל חוסר ידע, ובשל התמקדות בלקות וכחות בחוזקות ובכישורים שהוא מביא עימו למקום העבודה (Jahan & Holloway, 2021). כך לדוגמה,

נמצא כי מעסיקים עדיין נוטים לראות בהעסקת אנשים עם מוגבלות "חסד" ולא "זכות" והם אינם רואים ערך כלכלי בהעסקתם. כמו כן, מעסיקים, ובפרט כאלה שטרם העסיקו אנשים עם מוגבלות, נוטים לתפוס אנשים עם מוגבלות כעובדים לא חרוצים ולא יעילים, והם נמנעים מלקלוט אותם בחברותיהם בשל אי הנעימות הצפויה להם במקרה שיבחרו או יאלצו לפטרם (פפרמן, 2010). ביטוי לכך אפשר למצוא במחקר אשר הראה כי עובדים אשר ציינו את מוגבלותם בקורות חייהם, זומנו פחות לראיונות עבודה על ידי מעסיקים בהשוואה לכאלה אשר לא ציינו מוגבלות בקורות חייהם (Pearson et al., 2003). כמו כן, עובדים עם מוגבלות חווים רמות גבוהות יותר של אפליה ולעיתים ניצול מצד מעסיקים, כגון רמות נמוכות של שכר והיעדר מסלולי קידום במקום העבודה (Aroonsrimorakot, et al., 2020).

## חסמים סביבתיים

המודל החברתי רואה מוגבלות כתוצר של הבניה חברתית הנובעת מחסמים שמציבה החברה בפני אנשים עם מוגבלות בהקשרים חברתיים שונים, ובכללם עולם העבודה (Oliver, 2004; Nasson & Ling, 2006). הנחת היסוד היא כי עם התאמות והנגשות ראויות, הלקות האובייקטיבית לא תהווה חסם להשתלבות תעסוקתית. במסע חייהם של אנשים עם מוגבלות נזרעים זרעים של חסמים אשר עלולים להתעצם בהגיעם לגיל העבודה. בכלל אלה, חסר בהזדמנויות להתנדב או להתנסות בתפקידים הדורשים עמידה בציפיות התפקיד, ואף היעדר מסגרות להכשרה מקצועית מותאמת. הנתונים מלמדים כי חלק גדול מקרב האנשים עם מוגבלות שלמדו לתעודה מקצועית, קרוב לוודאי שלא ישתלבו במשרה בתחום שלמדו. עוד ניתן לראות "הגנת יתר" מצד דמויות מלוות וכן עמדות שליליות בקרב בני משפחה כלפי השתלבות של בני משפחה עם מוגבלות במקום עבודה בשוק החופשי. חסמים סביבתיים נוספים כוללים גם "ריחוק חברתי" מצד אנשי הצוות במקום העבודה, חוסר נגישות בתשתיות פיזיות, היעדר תשתיות טכנולוגיות והתאמות ופער בין חקיקת שוויון לבין שיעורי יישומה בפועל (Aroonsrimorakot, et al., 2020; Jahan & Holloway, 2021; Morwane, et al., 2021).

חסמים להשתלבות בעולם העבודה מתעצמים כאשר מדובר בנשים. נשים עם מוגבלות חוות הדרה כפולה מצד הסביבה, הן מסיבות מגדריות והן בשל מוגבלותן. הדרה זו מתבטאת בחסמים בשיעור גבוה יותר, ובפרט במסלולי קידום ותגמול. תנאי העבודה, הן בהתייחס לסביבת העבודה והן בהתייחס לרמות השכר, גורמים לשיעורים גבוהים יותר של מעברים בין מקומות עבודה בקרב נשים עם מוגבלות לעומת גברים עם מוגבלות (O'Hara, 2016). כמו כן, שיעורי ההעסקה שלהן נמוכים יותר בהשוואה לנשים ללא מוגבלות ואף ביחס לגברים עם מוגבלות, והן לרוב מועסקות במשרות חלקיות (Brown & Moloney, 2018).

הספרות מלמדת כי כאשר מדובר באנשים עם לקויות חמורות, שיעור העסקתם נמוך אף יותר. על פי נתוני המטה לתעסוקת אנשים עם מוגבלות (2015), ל-47% מהאנשים עם מוגבלות יש יותר מאבחנה אחת. אנשים עם ריבוי מוגבלויות חווים הדרה מורכבת אף יותר, שכן ככל שלאדם יותר מלקות אחת – מצטמצמות אפשרויות התעסוקה עבורו אף יותר ומעסיקים נוטים לדחות האפשרות להעסקתו (Thomas, 1999; Yazici et al., 2011).

## חסמים בתעסוקה בקרב בוגרים עם לקויות למידה מורכבות

### והפרעות קשב

מחקר זה עוסק באופן ספציפי בחסמים והזדמנויות בתעסוקה בקרב בוגרים עם לקויות למידה מורכבות והפרעות קשב. לקות למידה מורכבת מתייחסת למצב שבו אל לקויות הלמידה (Specific Learning Disorders, DSM V), שהן משמעותיות באופן המשפיע על תחומי ההסתגלות והתפקוד, נלוות הנמכה קוגניטיבית מתונה ולעיתים גם הפרעת קשב (הוזמי, 2021). על פי נתוני משרד הכלכלה (2015), אנשים עם לקויות למידה מורכבות מהווים 2.5% מכלל האוכלוסייה בגיל העבודה. אף על פי כן, היות שלעיתים קרובות לקויות למידה מורכבות יכולות להיות נלוות ללקויות אחרות כמו אוטיזם (ריבקין ולף, 2017; Berney, 2004), לקויות פיזיות, נירולוגיות, נפשיות וחושיות, יש להניח כי שכיחותם של עובדים עם לקויות למידה גבוהה יותר מזו המופיעה במאגרי נתונים שונים.

לצד החסמים שמופו בפרק הקודם, הרלוונטיים לכלל האנשים עם מוגבלות, ישנם חסמים שהם ספציפיים לאנשים עם לקויות למידה מורכבות. עיון בספרות המתייחסת לתעסוקת אנשים עם מוגבלות מגלה התייחסות דלה מאוד למאפייני השתלבותם התעסוקתית של אנשים עם לקויות למידה מורכבות. חשוב לבחון את הקשיים הספציפיים לאוכלוסייה זו היות שבוגרים רבים עם לקויות למידה מורכבות משתלבים במקומות עבודה, ובפרט אלה המתגוררים במערכי דיור ומצבם בשוק העבודה מורכב בתחומים רבים.

לקות למידה היא לקות בלתי נראית, ולכן אדם החווה אותה נתקל בציפיות סביבתיות זהות לאלו המצופות מעובדים ללא מוגבלות. נוסף על כך, במקרים רבים יעדיף האדם להסתיר את קשייו ואתגרי הקיום כדי להשתלב כשווה-בין-שווים בהקשרים חברתיים רבים, ובפרט בהקשרים תעסוקתיים שבהם הוא נמדד על בסיס היקף תפוקתו ואיכותה. בוגרים עם לקויות למידה מורכבות, אשר נוסף להן מתמודדים עם הפרעות קשב, עלולים לגלות קשיים נוספים נוסף על קשיים בקריאה, בחשבון, בזיכרון ובהבנת הוראות. קשיים אלה עשויים להתבטא במוסחות המקשה על השלמת משימות, שכחנות, קושי בביצוע שליחויות בשל קשיים בהתמצאות במרחב, קשיים בארגון זמן, ונטייה לאימפולסיביות העשויה להקשות על קיום יחסי עבודה תקינים עם ממונים, עמיתים ומקבלי שירות (הוזמי, 2021). לעיתים ללקות הלמידה או להפרעת הקשב נלווים גם קשיים בתחום התפקודים

הניהוליים (Executive Function), אשר מתייחסים לתהליכים קוגניטיביים של האדם האחראים על יכולתו ליזום, להתמיד בפעולות, להשהות תגובות בהתאם לעניין ולצורך, לווסתן ולקיים בקרה עצמית. אתגרים אלו עשויים להעצים את הקשיים שחוזה האדם בעולם התעסוקתי.

לחסמים אישיים אלה עשויים להתלוות גם חסמים סביבתיים מצד גורמים רבים, כשבמוקד שלהם עמדות המעסיקים וצוות העובדים. במקרים רבים אנשים עם לקויות למידה מורכבות וקשיים בתחום הניהולי מרבים לקבל ביקורת מצד סביבתם. עקב כך, רבים מהם עלולים להיות ממוקדים בקשיים ובלקות וכחות בחוזקותיהם ובכישוריהם. גישה כזו עלולה להביא להשתלבות פחות טובה בעולם העבודה ולהישגים נמוכים יותר. לא זו בלבד, אלא שלעיתים הם ייטו לדחות הצעות לקידום בעבודה בשל חששם מאי-עמידה בציפיות המעסיקים ובדרישות התפקיד החדש (הוזמי, 2021). שכן לעיתים, מתוך רצון לרצות את הסביבה הקרובה, האדם עם לקות הלמידה עלול לאמץ זהות שאולה – "עצמי כוזב" (ויניקוט, 2009) ולהצהיר או להציב לעצמו מטרות תעסוקתיות שאינן עולות בקנה אחד עם מכלול כישוריו. ניסיון להשיג יעדים תעסוקתיים שאינם בני השגה עלול להביא להחלפה תכופה של מקומות עבודה, לכישלון ובעקבותיו להימנעות, תחושת בדידות ובעקבותיה חרדה (הוזמי, 2021). מכאן ששיח פנימי שלילי ודימוי עצמי שאינו תואם יכולות מהווים חסמים משמעותיים בהשתלבות מיטבית בעולם העבודה בקרב בוגרים עם לקויות למידה מורכבות.

## הגברת הזדמנויות להשתלבות מיטבית בעולם העבודה

פעולות המכוונות להסרת החסמים אשר תועדו לעיל, הן אלה המתייחסים לחסמים אישיים והן אלה המתייחסים לעמדות המעסיקים ולחסמים סביבתיים, עשויות ליצור הזדמנויות רבות יותר להשתלבות תעסוקתית מרבית ומיטבית של אנשים עם מוגבלויות בכלל ושל אנשים עם לקויות למידה מורכבות בפרט. חשוב שפעולות המכוונות לסייע בהסרת חסמים אישיים תכלולנה ביסוס תחושת מסוגלות בגילים צעירים, ובפרט בהגיע האדם לגיל העבודה (Aroonsrimorakot, et al., 2020). נמצא כי התערבות בגישה ממוקדת כוחות בקרב מקבלי שירות הביאה להישגים גבוהים יותר שלהם בחייהם האישיים בכלל ובחייהם התעסוקתיים בפרט (Hodges & Clifton, 2004). חשוב לוודא כי הפרט יפתח דימוי עצמי וציפיות תעסוקתיות המצויות בהלימה ליכולות האישיות. כמו כן, רכישת הרגלי עבודה והשכלה עשויה לתרום להגברת השתתפותו של האדם בעולם העבודה. התייחסות לעמדות מעסיקים ועמיתים לעבודה ומיזמים למתן יעוץ ומידע למעסיקים עשויים להגביר את היקף השתתפות אנשים עם מוגבלות בעולם העבודה,

ואף ליצור סביבות תעסוקתיות מכילות ומותאמות יותר עבורם (Aroonsrimorakot, et al., 2020).

בהתייחס לחסמים סביבתיים, חשוב לפתח תוכניות מותאמות להכשרה מקצועית ושימוש בטכנולוגיה מסייעת (Aroonsrimorakot, et al., 2020). ג'האן והולווי (Jahan & Holloway, 2021) הוסיפו כי מידע בתחום התעסוקה, תיאום ויצירת שיתופי פעולה בין קובעי מדיניות, עמותות נותנות שירותים, בני משפחה והאדם עם המוגבלות, לצד הקצאת משאבים ראוייה, עשויים להביא להגברת השתתפות בעולם העבודה (Jahan & Holloway, 2021). כמו כן, יש לעודד פיתוח שירותים המשלבים מגזרים והפועלים להסרה מרבית של חסמים תחת קורת גג אחת, תוך שיתופי פעולה ותיאום מרביים (כפרמן, 2010; Khayatzadeh-Mahani et al., 2020).

## המחקר הנוכחי

מחקר זה התמקד בחוויות, חסמים והזדמנויות בהשתלבותם של בוגרים עם לקויות למידה מורכבות בגיל העבודה במסגרות תעסוקה. בהתבסס על סקירת הספרות, המחקר ניסה להתחקות אחר ממדים שונים של חסמים שחווים אנשים עם לקויות למידה מורכבות, ובכללם כאלה הנוגעים לחסמים אישיים, חסמים סביבתיים ומשפחתיים, חסמים הנובעים מיחס המעסיק וסביבת העבודה וכאלה הנובעים ממדיניות מקומית וארצית. לצד אלה, ביקש המחקר ללמוד על גורמים הנתפסים כחוויות חיוביות של משתתפי המחקר במקומות עבודתם.

המחקר הנוכחי בוצע בגישת מחקר פעולה משתף (Participatory action research) - גישה שבה אנשים עם מוגבלות שותפים מלאים לצוות המחקר. בגישה זו, החוקרים עם המוגבלות הם שותפים-עמיתים ומומחים לחייהם, והתקווה היא כי ממצאי המחקר יתורגמו לפרקטיקה המקדמת איכות חייהם (הוזמי ורוט, 2020). חברי קבוצת המחקר העמיתים בבית איזי שפירא הם בוגרים עם לקויות למידה מורכבות. מחקר פעולה משתף מלווה באנשי מחקר המשמשים כמנחים וכמאפשרים. במחקר פעולה משתף שאלת המחקר עולה מתוך החוקרים העמיתים עצמם ככזו אשר חשובה עבורם ובעלת השלכות על חייהם. כך, במפגש שקיימו החוקרים העמיתים עם החוקרים המאפשרים, התמקד הדיון בחסמים ובהזדמנויות שהם חווים בעולם העבודה כעובדים עם לקויות למידה מורכבות. על בסיס הספרות לעיל ותוכני הדיון מוקדו חסמים והזדמנויות בעולם התעסוקה (פירוט נוסף בפרק השיטה) ונוסחו השערות המחקר.

## השערות המחקר

1. ימצא קשר שלילי בין גובה ההכנסה לתפיסת חסמים בתעסוקה, כך שאנשים עם לקויות למידה מורכבות אשר ידווחו על הכנסה גבוהה יותר, ידווחו על פחות חסמים (יותר הזדמנויות) בתעסוקה.
2. ימצאו הבדלים בין נשים וגברים בתפיסת חסמים בתעסוקה, כאשר נשים עם לקויות למידה מורכבות ידווחו על חסמים רבים יותר (ופחות הזדמנויות) בהשוואה לגברים עם לקויות למידה מורכבות.
3. אנשים עם ריבוי מוגבלויות (קרי, אנשים אשר דיווחו על יותר מלקות אחת) ידווחו על חסמים רבים יותר בתעסוקה (ופחות הזדמנויות) בהשוואה לאנשים אשר דיווחו על לקות אחת בלבד.

## מתודולוגיה

### משתתפים

משתתפי המחקר היו 77 אנשים עם מוגבלויות (34 נשים ו-42 גברים, אחד לא השיב) בגילי תעסוקה (22-52, גיל ממוצע 35.9). מבין המשתתפים 66 היו רווקים, שישה נשואים, שלושה גרושים ואחד סימן "אחר". באשר למקום מגוריהם, רוב המשיבים (39) מתגוררים במערכי דיור בקהילה, 14 מתגוררים בדירה עצמאית משלהם (חלקם בליווי עמותות), 21 בבית הוריהם ושני אנשים בהוסטל.

באשר לאבחנה, בהתבסס על דיווח עצמי, 49 משתתפים דיווחו כי יש להם לקויות למידה, 38 דיווחו על קשיים בקשב וריכוז. כלומר מבין המשתתפים, 65 (84.4%) דיווחו כי יש להם לקויות למידה או קושי בקשב וריכוז. שמונה דיווחו על לקות תקשורתית, שבעה דיווחו על לקות פיזית, חמישה דיווחו כי הם מתמודדים בבריאות הנפש, ארבעה דיווחו על לקות ראייה, שניים דיווחו על לקות שמיעה, שבעה נוספים סימנו "אחר" וכירטו אפילפסיה, חוסר בשלות רגשית, בעיות חברתיות וכגיעת ראש. 31 משתתפים דיווחו כי יש להם יותר מלקות אחת. על אף ש-12 משתתפים לא דיווחו על עצמם כאנשים עם לקויות למידה מורכבות או בעיות בקשב וריכוז, גיוס המשתתפים נערך מתוך שירותים המיועדים לאוכלוסייה זו, לכן יש להניח כי למרבית המשתתפים ישנה בפועל לקות למידה מורכבת. ייתכן שאלו שלא דיווחו על לקויות למידה או קשיי קשב וריכוז, חווים לקות משמעותית אחרת שעימה הם מזהים את עצמם יותר.

בהתייחס לסטטוס התעסוקתי, מרבית המשתתפים (70) דיווחו שהם עובדים כיום. שלושה מתוכם עצמאים, 42 שכירים, 19 מועסקים בעבודה נתמכת בשוק החופשי



ותשעה במפעלים מוגנים. מבחינת שעות עבודה, 18 דיווחו כי הם עובדים עד 20 שעות בשבוע, 22 עובדים בין 20 ל-30 שעות, 19 עובדים בין 30 ל-42 שעות ועשרה עובדים יותר מ-42 שעות שבועיות. באשר לגובה השכר, 23 משיבים דיווחו על שכר חודשי נמוך מ-2500 ש"ח, 26 דיווחו על שכר בטווח שבין 2,500-5,500 ש"ח, 14 דיווחו על שכר הנע בין 5,500-8,000 ש"ח, וארבעה דיווחו על שכר גבוה מ-8,000 ש"ח. חלק מהמשיבים אשר סימנו שכר נמוך מ-2,500 ש"ח, הוסיפו מלל ובו דיווחו על שכר בגובה כ-1,000 ש"ח, ואף שכר שהגיע ל-350 ש"ח בלבד. כלומר מרבית המשתתפים משתכרים פחות משכר מינימום, בעוד 18 משתתפים בלבד דיווחו על שכר ברמת שכר מינימום ומעלה. ממוצע שנות התעסוקה במסגרת הנוכחית עמד על 5.5 שנים (סטיית תקן 6.1 שנים; טווח חודשיים-20 שנה), דבר שמצביע על התמדה במקומות העבודה. רק 19 משתתפים דיווחו כי יש בידם תעודה מקצועית, ובתשובה זו חלקם התייחסו לקורסים אשר למדו במסגרת האוניברסיטה המשולבת שאינם הכשרה מקצועית בפועל.

## כלי המחקר ובנייתו

**כלי למדידת חסמים והזדמנויות בתעסוקה:** כלי זה נבנה בעבור המחקר הנוכחי במסגרת מפגשי קבוצת מחקר הפעולה המשותף של בית איזי שפירא. הקבוצה נפגשה מיולי 2022 ועד ינואר 2023. במהלך המפגשים הראשונים ערכנו סיעור מוחין לבחירת תחום המחקר. לאחר בחירת תחום התעסוקה, מיקדנו הנושא בחסמים והזדמנויות בתעסוקה. החוקרים המאפשרים חיפשו כלי מדידה בתחום, ומשלא נמצא כלי מחקר מתאים ובפרט לאוכלוסיית המחקר שלנו, הוחלט לבנות כלי שכזה.

הליך בניית כלי המחקר החל בדיונים של קבוצת המחקר. בדיונים אלו חברי הקבוצה העלו גורמים שהם רואים כמאפשרים להם השתתפות בעולם התעסוקה לצד גורמים המקשים על השתלבותם. דרך שיחות ודיונים אלו הוחלט למקד החסמים והזדמנויות בארבעה תחומים: חסמים והזדמנויות הקשורים לאדם עצמו, אלו הקשורים לסביבתו, אלו הקשורים למקום העבודה ואלו הקשורים למדיניות. במפגשים ניסחנו פריטים בכל אחד מארבעת התחומים הללו. חברי הקבוצה עברו על הפריטים כדי לוודא שהם מנוסחים באופן מונגש קוגניטיבית ויהיו מובנים לאוכלוסיית המחקר שלנו. בשלב הבא הועבר הכלי לחמישה אנשים עם לקויות למידה מורכבות כדי לוודא שתוכנו מובן. באופן כללי, חמשת האנשים הללו הצליחו למלא הכלי ולא נתנו המלצות ספציפיות לשיפורו.

כלי המחקר הסופי כלל 16 פריטים, ארבעה פריטים בעבור כל קטגוריית חסמים והזדמנויות, קרי: אלו הקשורים לאדם עצמו (לדוגמה "אני מרגיש שאני פחות מוכשר מחבריי לעבודה"), אלו הקשורים לסביבתו (לדוגמה "משפחתי תומכת בי ומאמינה ביכולות שלי להתקדם בתעסוקה"), אלו הקשורים למקום העבודה (לדוגמה "מעסיקים לא מסבירים לי את

המשימות ברוגע ובצורה ברורה") ואלו הקשורים למדיניות (לדוגמה "אני חושש לאבד את הזכויות שלי בביטוח לאומי אם אעבוד בשכר גבוה"). כל אחד מהפריטים דורג בסקלה שבין 1 "לא מסכים כלל" לבין 4 "מסכים במידה רבה".

חלק מהפריטים (2, 11, 13, ו-15) נדרשו להיפוך קידוד היות שנוסחו בכיוון הפוך ליתר הפריטים באותה סקלה. לאחר היפוך קידוד נבדקה המהימנות הפנימית של כל אחת מארבע תת הסקלות, כלומר ארבעת התחומים. המהימנות הפנימית של גורמי האדם עמדה על  $\alpha=0.51$ . מהימנות זו עלתה ל- $\alpha=0.53$  ללא פריט 2. סקלת סביבה תומכת עמדה על מהימנות של  $\alpha=0.67$  לארבעת הפריטים. סקלת מקום העבודה עמדה על מהימנות של  $\alpha=0.70$ , מהימנות אשר עלתה ללא פריט 11 ל- $\alpha=0.76$ . סקלת מדיניות עמדה על מהימנות של  $\alpha=0.57$  לארבעת הפריטים, וזו עלתה ל- $\alpha=0.65$  ללא פריט 15. המהימנות של כל 16 פריטי הכלי יחד עמדה על  $\alpha=0.80$ .

בהתאם נבנה ציון ממוצע לכל אחד מארבעת התחומים עם הורדת הפריטים לעיל. ציון גבוה יותר מעיד על תחושה רבה יותר של חסמים התלויים באדם, רמה גבוהה יותר של חסמים הקשורים למקום העבודה, ורמה גבוהה יותר של חסמים הקשורים למדיניות. לצד אלו, ציון גבוה יותר בתחום של תמיכה סביבתית מעיד על מידה רבה יותר של חוויית תמיכה. כמו כן, נבנה ציון ממוצע לכלל הפריטים, כאשר ציון גבוה יותר מעיד על תפיסה רבה יותר של חסמים (קרי, לאחר היפוך פריטים אשר נוסחו לכיוון חיובי).

**נתוני רקע אישיים:** המשתתפים התבקשו להשיב על מספר שאלות רקע, כולל: גיל, מגדר, מצב משפחתי, סוג המוגבלות ומסגרת הדיור (דירה עצמאית של האדם, בבית ההורים, בדירה במערך דיור, בהוסטל).

**נתוני רקע תעסוקתי:** המשתתפים התבקשו להשיב על מספר שאלות רקע תעסוקתי, כולל: האם הינם עובדים, מהו סוג העבודה שלהם (עצמאי, שכיר, שוק חופשי, מפעל מוגן), מה תפקידם בעבודה, מספר שעות עבודה שבועיות (עד 20, 20-30, 30-42, יותר מ-42), גובה המשכורת החודשית (עד 2,500 ש"ח, 2,500-5,500 ש"ח, 5,500-8,000 ש"ח, יותר מ-8,000 ש"ח), ותק העבודה במסגרת הנוכחית, האם יש להם תעודה מקצועית.

**שביעות רצון מהתעסוקה:** המשיב נשאל על אודות מידת שביעות רצונו באופן כללי ממקום העבודה ( $1=$ לא מרוצה כלל,  $4=$ במידה רבה).

**שאלות כתוחות:** מאחר שהיה חשוב לחוקרים לקבל תמונה רחבה של חוויית התעסוקה של אנשים עם לקויות למידה מורכבות במקום עבודתם, המשיבים התבקשו להשיב גם לשלוש שאלות כתוחות: "ממה אתה מרוצה במקום העבודה?", "ממה אתה לא מרוצה במקום העבודה?", "מה היית רוצה שישתפר במקום העבודה?".

## איסוף הנתונים

החוקרים העמיתים גייסו את משתתפי המחקר מתוך מכריהם ועמיתיהם לעבודה, וכמו כן מתוך מסגרות שבהן מבקרים אנשים עם לקויות למידה מורכבות, קרי סטודנטים הלומדים ב"אוניברסיטה המשולבת" (תוכנית למתן קורסים אקדמיים מונגשים קוגניטיבית להעשרה ולביסוס זהות של מסוגלות עבור סטודנטים עם לקויות למידה מורכבות), מסגרות דיוך, עבודה ופנאי ייעודיות לאוכלוסייה זו. בעת איסוף הנתונים, עלה קושי אצל חלק מהמשיבים במילוי שני פריטים ספציפיים (כימות שעות העבודה השבועיות וטווח השתכרות). החוקרים העמיתים סיפקו עזרה למשתתפים בהתייחס לפריטים אלו הדורשים הבנה חשבונית סבירה.

## ממצאים

לוח מספר 1 מציג ממוצעים וסטיות תקן של כל אחד מפריטי הכלי. כפי שניתן לראות מלוח זה, באופן כללי מרבית הפריטים דורגו סביב אמצע הסקלה. הדיווחים הכי נמוכים, כלומר תפיסה נמוכה של חסמים, היו בפריטים "אני מרגיש שמעסיקים מפלים אותי במקום העבודה" ו"אני מרגיש שאני פחות מוכשר מחבריי לעבודה". הדיווחים הכי גבוהים היו בסקלה של תמיכת הסביבה, "משפחתי תומכת בי ומאמינה ביכולות שלי להתקדם בתעסוקה" ו"חברים שלי מאוד מעודדים אותי לשאוף להתקדם בתחום התעסוקה". כלומר משתתפים הרגישו כי באופן כללי יש להם תמיכה מרובה מצד משפחתם וחבריהם. הממוצע הכולל לכל 16 הפריטים היה 1.94 (סטיות תקן 0.54), כלומר תפיסה יחסית נמוכה של חסמים בתחום התעסוקה.

## לוח 1: חסמים והזדמנויות בתעסוקת עובדים עם לקויות למידה מורכבות

תחומים ופריטים	ממוצע (ס"ת)	סטיית תקן
<b>חסמים והזדמנויות הקשורים לאדם עם לקות הלמידה עצמו</b>		
אני מרגישה שאני פחות מוכשרת/מחבריי לעבודה	1.92	1.10
אני מרגישה בנוח לדבר עם המעסיק שלי וחברים לעבודה על הלקות שלי	2.97	1.06
לקות הלמידה המורכבת שלי (בקריאה, כתיבה, אנגלית, חשבון, מחשבים או ריכוז) מקשה עליי להתקדם בעבודה	2.26	1.14
אני צריך/ה עזרה בהתארגנות בעבודה כדי לבצע את מה שמוטל עליי בצורה טובה	2.13	1.17
<b>חסמים והזדמנויות ברמת הסביבה</b>		
משפחתי תומכת בי ומאמינה ביכולת שלי להתקדם בתעסוקה	3.65	0.81
אני מרגישה שיש לי תמיכה ואוזן קשבת מהצוות וגורמי הרווחה בכל מה שנוגע לעבודה	3.29	1.00
חברים שלי מאוד מעודדים אותי לשאוף להתקדם בתחום התעסוקה	3.38	0.96
המשפחה או הצוות מעודדים אותי להשתלב בלימודים למקצוע	3.06	1.01
<b>חסמים והזדמנויות במקום העבודה</b>		
אני מרגישה שמעסיקים מפלים אותי בהשוואה לחבריי במקום העבודה	1.89	1.14
מעסיקים לא מסבירים את המשימות ברוגע ובצורה ברורה	2.00	1.17
אני מרגישה שייך/ת ויש לי חברים במקומות שבהם אני עובדת	3.38	0.87
מעסיקים מצפים ממני לעבוד בקצב עבודה מהיר יותר מאשר יכולתי	2.20	1.15

## חסמים והזדמנויות הקשורים למדיניות

0.84	3.36	אני מרגישה/ שותף/ה מלא/ה בבחירת מקום העבודה שלי
1.29	2.30	בגלל שאין הכשרות מקצועיות שמתאימות ליכולות הלימודיות שלי אין לי תעודה מקצועית
0.97	3.35	מקום העבודה דואג להתאמות לצרכים האישיים שלי
1.34	2.36	אני חוששת/ת לאבד את הזכויות שלי בביטוח לאומי אם אעבוד בשכר גבוה

## ממצאים על פי השערות המחקר

**השערה 1:** לא נמצא קשר בין גובה השכר של האדם לבין חסמים בתעסוקה ( $f(3, 60)=0.60, p>.05$ ). כמו כן, לא נמצא קשר בין גובה השכר של האדם לבין שביעות הרצון הכללית מהתעסוקה ( $f(3, 59)=0.74, p>.05$ ).

**השערה 2:** בטרם בדקנו הבדלים בין גברים ונשים בתפיסת החסמים התעסוקתיים ושביעות רצונם מהתעסוקה, בדקנו הבדלים תעסוקתיים ביניהם. זאת מתוך מחשבה כי הבדלים תעסוקתיים עשויים להיות קשורים להבדלים בתפיסת חסמים ושביעות רצון. לא נמצאו הבדלים בין נשים וגברים עם לקויות למידה מורכבות באשר למספר שעות העבודה השבועיות שלהם ( $\chi^2=3.36, p>.05$ ). כמו כן, לא נמצאו הבדלים בין נשים וגברים עם לקויות למידה מורכבות באשר לגובה השכר שלהם ( $\chi^2=1.71, p>.05$ ).

באשר לתפיסת חסמים תעסוקתיים, נמצא כי נשים עם לקויות למידה מורכבות דיווחו על מידה רבה יותר של חסמים (ממוצע 2.09 סטיית תקן 0.61) בהשוואה לגברים עם לקויות למידה מורכבות (ממוצע 1.79 סטיית תקן 0.46) ( $t(71)=2.37$ ). ממצא זה נמצא באשר לציון החסמים הכולל, אולם לא נמצאו הבדלים מובהקים סטטיסטית בין גברים ונשים בתפיסת החסמים תוך התבוננות נפרדת על ארבעת תחומי החסמים.

בבדיקת הבדלים בין נשים וגברים עם לקויות למידה בכל אחד מפריטי החסמים בנפרד, נמצאו הבדלים באשר למספר פריטים ספציפיים. בכל אחד מארבעת הפריטים שבהם נמצאו הבדלים, גברים דיווחו על פחות חסמים בהשוואה לנשים. לדוגמה, גברים הסכימו יותר עם הפריט "אני מרגיש שיש לי תמיכה ואוזן קשבת מהצוות וגורמי הרווחה" (ממוצע 3.52 סטיית תקן 0.82) בהשוואה לנשים (ממוצע 2.97 סטיית תקן 1.14) (Mann Whitney  $U=793.0, p<.05$ ). גברים דירגו גבוה יותר את הפריט "אני מרגיש שייך ויש לי חברים במקומות שאני עובד" (ממוצע 3.59 סטיית תקן 0.71) בהשוואה לנשים (ממוצע 3.13,

סטיית תקן 1.01) ( $Mann\ Whitney\ U=825.5, p<.05$ ). "אני מרגיש שותף מלא בבחירת מקום העבודה שלי" דורג גבוה יותר בקרב הגברים (ממוצע 3.63, סטיית תקן 0.58) בהשוואה לנשים (ממוצע 3.00, סטיית תקן 1.00) ( $Mann\ Whitney\ U=858.5, p<.01$ ). "מקום העבודה דואג להתאמות לצרכים האישיים שלי" דורג גבוה יותר בקרב הגברים (ממוצע 3.54, סטיית תקן 0.95) בהשוואה לנשים (ממוצע 3.10, סטיית תקן 0.96) ( $Mann\ Whitney\ U=800.0, p<.05$ ).

כמו כן, נמצאו הבדלים בין גברים לנשים באשר למידת שביעות רצונם מהתעסוקה, כאשר נשים עם לקויות למידה מורכבות דיווחו על שביעות רצון נמוכה יותר (ממוצע 3.35, סטיית תקן 0.98) בהשוואה לגברים עם לקויות למידה מורכבות (ממוצע 3.74, סטיית תקן 0.50) ( $t(68)=2.00$ ).

**השערה 3:** בהשערה מספר 3 נבדקו ההבדלים בתפיסת החסמים בתעסוקה בין משתתפים שדיווחו על מוגבלות אחת לבין אלו שדיווחו על יותר ממוגבלות אחת. לא נמצאו הבדלים בתפיסת חסמים בתעסוקה בין משתתפים עם מוגבלות אחת לבין אלו שדיווחו על יותר ממוגבלות אחת ( $t(72)=1.39, p>.05$ ). בנוסף, נבדקו הבדלים באשר לשביעות רצון מתעסוקה. גם במקרה זה לא נמצאו הבדלים בשביעות רצון מתעסוקה בין משיבים עם מוגבלות אחת למשיבים עם יותר ממוגבלות אחת ( $t(69)=0.55, p>.05$ ). עם זאת, נמצאו הבדלים באופן ספציפי בתת-סקלה העוסקת בחסמים של מדיניות. באשר לתת-סקלה זו, אנשים שיש להם יותר ממוגבלות אחת דיווחו על תפיסת חסמי מדיניות רבה יותר (ממוצע 2.37, סטיית תקן 0.96) בהשוואה לאנשים אשר דיווחו על מוגבלות אחת בלבד (ממוצע 1.90, סטיית תקן 0.81) ( $t(72)=2.30$ ).

## ממצאים נוספים

**גיל המשתתפים:** לא נמצא קשר בין גיל המשתתפים לבין חסמים בעבודה או שביעות רצון בעבודה.

**ותק במקום העבודה:** נמצא קשר שלילי בין ותק העובד במקום העבודה הנוכחי לבין תפיסת חסמים בעבודה. כלומר אנשים עם לקויות למידה מורכבות, שלהם ותק רב יותר במסגרת מקום עבודתם הנוכחי, דיווחו על מידה פחותה יותר של חסמים ( $r=-.26, p<.05$ ). כמו כן, נמצא קשר חיובי בין ותק במקום העבודה לבין שביעות רצון מהעבודה, כך שמי שעבד יותר זמן דיווח על שביעות רצון רבה יותר מהעבודה ( $r=.26, p<.05$ ).

**סוג העבודה:** לא נמצאו הבדלים בשביעות רצון או חסמים בתעסוקה בהתאם לסוג העבודה (עצמאי, שכיר, תעסוקה נתמכת או תעסוקה מוגנת). עם זאת, באשר לפריט הספציפי "אני מרגיש שותף מלא בבחירות במקום העבודה שלי", נמצא כי אנשים עם לקויות למידה מורכבות אשר עובדים כשכירים או בעבודה עצמאית (אוחדו יחד לקטגוריה

אחת), מרגישים מידה רבה יותר של שותפות (ממוצע 3.59, סטיית תקן 0.58) בהשוואה לאנשים עם לקויות למידה מורכבות, אשר עובדים בתעסוקה נתמכת או בתעסוקה מוגנת (ממוצע 3.04, סטיית תקן 1.04) ( $Mann\ Whitney\ U=412.0, p<.05$ ).

**מתכונת המגורים:** לא נמצאו הבדלים בשביעות רצון או חסמים בתעסוקה של אנשים עם לקויות למידה מורכבות בהתאם למתכונת המגורים של האדם (נבדק כמשתנה דיכוטומי: דירה עצמאית ומגורים בבית ההורים לעומת מגורים במערך דיור או הוסטל), להוציא שני פריטים ספציפיים. באשר לפריט "אני מרגיש שמעסיקים מפלים אותי בהשוואה לחבריי במקום העבודה", משיבים מקרב אנשים אשר מתגוררים במערכי דיור דיווחו על רמה פחותה יותר של חסמים (ממוצע 1.64, סטיית תקן 1.01), בהשוואה למשיבים אשר מתגוררים בדירה עצמאית או בבית ההורים (ממוצע 2.18, סטיית תקן 1.24) ( $Mann\ Whitney\ U=486.5, p<.05$ ). באשר לפריט "אני מרגיש שייך ויש לי חברים במקומות שאני עובד", משיבים ממערכי דיור דיווחו על רמה גבוהה יותר של חוויית השתייכות (ממוצע 3.67, סטיית תקן 0.66), בהשוואה למשיבים אשר מתגוררים בדירה עצמאית או בבית ההורים (ממוצע 3.06, סטיית תקן 0.98) ( $Mann\ Whitney\ U=906.5, p<.01$ ).

**הקשר בין תפיסת חסמים לשביעות רצון:** נמצא קשר שלילי בין תפיסת חסמים בתעסוקה בכל אחת משלוש קטגוריות החסמים לבין מידת שביעות הרצון של אנשים עם לקויות למידה מורכבות מהעבודה: חסמים התלויים באדם ( $r=-.28, p<.05$ ), חסמים הקשורים למקום העבודה ( $r=-.32, p<.01$ ), חסמים הקשורים למדיניות ( $r=-.39, p<.01$ ), כך שככל שתפיסת החסמים היא רבה יותר, כך שביעות הרצון נמוכה יותר. כמו כן, נמצא קשר חיובי בין תפיסת הסביבה כתומכת לבין שביעות הרצון מתעסוקה ( $r=.30, p<.05$ ).

**ממצאי שאלות פתוחות:** במענה לשאלה ממה האדם מרוצה במקום עבודתו ניתנו שלל תשובות, ובהן: אוהב את מקום העבודה, אוהבת לעבוד עם הילדים, יחס הוגן, אווירה נעימה, משוב מהמנהל, אוזן קשבת, התחשבות והתגמשות, הווי חברתי, תמיכה, עבודה מעניינת, העצמה, חברים, צוות העובדים, שיתוף פעולה, כבוד, מתן הסברים, מתן תחושה שסומכים על האדם.

באשר לשאלה ממה האדם אינו מרוצה, הרוב הגדול של המשיבים ענו שאין דבר כזה ושהם מרוצים מהכול. באופן דומה, באשר לשאלה מה היו רוצים שישתפר במקום העבודה, רבים ענו "הכול טוב". אלו שכן פירטו על אודות דברים שמהם הם פחות מרוצים כללו בהסבריהם: שכר נמוך, נוקשות מצד מנהלים, יחס מפלה, עבודה בתנאי לחץ וחילוף של מנהלים. בהקשר לשינוי הם קיוו להגיע לסובלנות, הקשבה ורגישות רבות יותר, הנגשה, אפשרויות קידום (כולל שעות עבודה, הכנסה ומגוון התפקידים), חברויות ומתן אחריות רבה יותר.

מחקר זה ביקש לבחון חסמים והזדמנויות לתעסוקה בקרב אנשים בוגרים עם לקויות למידה מורכבות. ממצאי המחקר מראים כי בוגרים עם לקויות למידה מורכבות, באופן כללי, לא דיווחו על חסמים רבים במסגרות התעסוקה ודיווחו על שביעות רצון יחסית במקומות שבהם הם עובדים. עוד דיווחו המשיבים על תמיכה בכל הקשור לתעסוקה מצד בני משפחתם ודמויות אחרות. גובה השכר לא נמצא קשור לתפיסת החסמים או לשביעות הרצון מהתעסוקה. נמצא כי נשים דיווחו על חסמים רבים יותר בתעסוקה. לא נמצאו הבדלים בתפיסת חסמים בין בוגרים שלהם רק לקות אחת לאלו עם יותר מלקות אחת. הממצאים הללו יידונו בפרק זה.

ממצאי המחקר מראים כי בוגרים עם לקויות למידה מורכבות דיווחו על התמדה ארוכת טווח במקומות עבודתם. כמו כן, נמצאה תפיסה נמוכה יחסית של חסמים בהקשר התעסוקתי. על פניו נראה כי ממצאים אלו עומדים בסתירה לממצאי מחקרים קודמים, המצביעים על כך שמעסיקים נוטים לגלות עמדות שליליות כלפי עובדים עם מוגבלות ומזהים אותם עם מוגבלותם, וכן פחות מזמנים לריאיון אנשים עם מוגבלות המדווחים על מוגבלותם בתהליכי הקבלה לריאיון (פפרמן 2010; Jahan & Holloway, 2021; Pearson et al., 2003).

ייתכן שניתן ליישב סתירה אפשרית זו על בסיס הסברים אשר סיפקו חברי קבוצת המחקר. ראשית, ייתכן כי בוגרים עם לקויות למידה מורכבות אינם רואים מקום למוביליות, וחוששים שאם יעזבו את מקום עבודתם לא תימצא להם חלופה. חלקם לא ציפו לשינויים תעסוקתיים חיוביים במהלך חייהם, ובפועל, כפי שאמרה אחת מחברות הקבוצה: "החבר'ה משלימים עם גורלם, אם יישארו בלי עבודה אז מה יהיה". שנית, מערכי הדיור שבהם מתגוררים חלק גדול מהמשתתפים, לרוב מתנים את המגורים במקום בהשתלבות במקום עבודה מוסדר. על כן, פיטורים אפשריים עשויים להוביל לחזרתם לבית ההורים. חברי קבוצת המחקר הסבירו כי בוגרים עם לקויות למידה מורכבות מרגישים מחויבים לעבוד, וחוששים שאם לא יעבדו ייתכן שייאלצו לעבור למסגרת מגורים אחרת. קרי, הם מחויבים לתעסוקה כדי להמשיך להתגורר בדירה בקהילה, כפי שאמר אחד מחברי קבוצת המחקר: "אם אין מי שיעזור לך במימון שכר הדירה, ברגע שאין לך עבודה ולא נשאר לך גרוש לבן ליום שחור אז תיאלץ לחזור הביתה לגור עם ההורים". חששות אלו, לתפיסת חברי קבוצת המחקר, הובילו את הנשאלים לדווח על שביעות רצון מהעבודה ועל חסמים מתונים.

ממצאי המחקר הצביעו על תמיכה מרובה שזכו לה המשתתפים בתחום התעסוקה מצד משפחה, אנשי צוות וחברים. נתון זה מלמד על כך שמשתתפי המחקר חשים כי סביבות תומכות אלה מעודדות אותם להתפתח מקצועית הן אל עבר המשך לימודים מקצועיים והן בהתקדמות במקומות העבודה שבהם הם עובדים בהווה. על אף העידוד והתמיכה הללו,



המאפיינים התעסוקתיים של משתתפי המחקר עגומים. רוב המשיבים עובדים בחלקיות משרה, משתכרים פחות משכר מינימום וממוצע הוותק שלהם במקומות העבודה מלמד על יציבות במקומות העבודה לאורך שנים, אך גם חוסר מוביליות בתפקידיהם. חברי קבוצת המחקר הסבירו כי כמה מן הדמויות המלוות, ובפרט אנשי מקצוע בשירותים שונים, נוטעים בהם את התחושה כי קיימת חשיבות עליונה להשתלבותם בתעסוקה, גם כאשר זו אינה בהכרח בהלימה עם הציפיות התעסוקתיות שלהם. מועבר מסר כי על הבוגרים להיות אסירי תודה לכל עבודה אשר נמצאת עבורם. לדברי אחת החוקרות העמיתות: "מסבירים לנו שאין לנו אפשרויות תעסוקתיות נוספות. זו השלמה". הפער שבין דיווחי משתתפי המחקר על אודות תמיכה, לבין מאפייני התעסוקה והאמירות של החוקרים העמיתים בקבוצת המחקר, עשוי להתיישב עם מחקרה של פרידמן (Friedman, 2019), ובו נמצא פער בין עמדות מוצהרות ומרומזות של בני משפחה כלפי בני משפחותיהם עם המוגבלות. בעוד שברמה ההצהרתית הם נוטים לדבר על אודות בן משפחתם עם המוגבלות באופן חיובי, היגדים מרומזים רבים שלהם מעידים על תפיסה שלילית שלו בהתייחס ליכולותיו ולעמידו. לממצא זה עשויות להיות השלכות רבות על החלטות של בני משפחה ואנשי צוות בסוגיות משמעותיות בחייו של הבוגר עם המוגבלות.

השערה 1 במחקר לא אוששה ולא נמצא קשר בין גובה השכר לתפיסת חסמים, זאת על אף, כאמור, השכר הנמוך של מרבית המשתתפים. עוד נמצא כי לא קיים קשר בין גובה השכר לבין שביעות הרצון מהתעסוקה. הסבר אחד לכך עשוי להיות כי המשיבים רואים חשיבות רבה יותר לעצם התעסוקה מאשר לגובה השכר עצמו. קרי, עצם התעסוקה עצמה מספקת משמעות עבור האדם (DeKlerk, 2005). כך תיארה את הדברים אחת העמיתות: "זה יותר תעסוקה ולהגיד שאני קמה בבוקר מאשר להגיד שזה מכניס לי הכנסה". ניכר כי קיימת השלמה עם גובה השכר לאור אי ציפייה לשיפור בתנאים ולהכנסה משמעותית. כך אמרה אחת החברות: "כשגודעים את החלומות אתה לומד להיות שבע רצון ממה שיש. לא מצפים – לא מתאכזבים. אבל זה תוקע אותך במקום". חוקר עמית אחר הוסיף: "נתקלתי בחבר'ה שמאוד מרוצים מהחיים. הם אומרים נחיה את היום ואת מחר. העיקר שאנחנו עובדים. כנראה שעם ההפרעות של דיסקלקוליה חלקם לא יודעים להסתכל על גובה השכר, לא מבינים כמה שעות עבודה יש להם ולא יודעים לקרוא את התלוש ואדם אומר זה מה יש". טענה זו עומדת בהלימה עם הספרות המלמדת על כך שבוגרים עם לקות למידה ספציפית מסוג דיסקלקוליה, מתקשים להבין ערכים מספריים, ועקב כך הם מגלים יכולת מוגבלת לאמוד ולנהל תקציב ולקבל החלטות כלכליות בעת הצורך (Pandey & Agarwal, 2014).

אחרים חשו מופתעים מן הממצא והצביעו על כך שמדובר בממצא בעייתי, אשר יוביל לכך שאנשים עם לקויות למידה מורכבות ימשיכו להיות מקובעים בגובה שכר נמוך, כך לדוגמה אמר אחד העמיתים כלשונו: "זה מאוד רע, זה להישאר באותו מקום והגיל עושה

את שלו... נתקעים במקום וגם בהמשך לא חוסכים לפנסיה. זה כמו לטפס במדרגות נעות כשאתה הולך נגד כיוון התנועה של המדרגות. אתה אומנם הולך כל הזמן אבל נתקע במקום. בסוף בגיל קצת יותר מבוגר אתה עם פחות כושר וכחות כוחות, וחלק מהאנשים עם מוגבלות עובדים בעבודות פיזיות, ואתה לא תקבל שכר יותר גבוה והמדרגות זורקות אותך למטה".

ממצאי המחקר איששו את השערה 2, כאשר נמצא כי נשים דיווחו על חסמים מרובים יותר בתעסוקה וכן על שביעות רצון נמוכה יותר בהשוואה לגברים. חסמים אלה מתייחסים לחוויה של פחות אוזן קשבת וכחות קשרים חברתיים, וכן פחות מעורבות בבחירת מקום העבודה וכחות נכונות של מקום העבודה להתאים את עצמו לצורכי העובדת. ניתן לייחס ממצא זה לכך שנשים, באופן כללי, מודרות יותר במסגרות תעסוקתיות. ממצאים אלו עולים בקנה אחד עם הספרות, שלפיה נשים עם מוגבלות חוות חסמים גבוהים יותר בעולם העבודה בהשוואה לגברים עם מוגבלות בהתייחס להיקפי ההעסקה ולתנאי העבודה (Brown & Moloney 2018; O'Hara, 2016). דברי ההסבר של העמיתים מחזקים את הבנת הממצאים: "מראש נשים במקומות עבודה פחות מתקדמות וכחות זכות לשוויון, כשהעובדת עם מוגבלות - יש עוד פחות ציפיות. יש כאילו פעמיים הדרה. מדירים פעמיים גם בגלל שאת אישה וגם בגלל שאת עם מוגבלות ואז לא יקדמו אותך" (חוקר עמית). עוד הוסיפו חברי קבוצת המחקר כי נראה שקיימת הסללה בתעסוקה של נשים לתפקידים מסוימים. לדוגמה: "זה מתחיל בחינוך ביסודי שבנות פחות מקבלות שיעורי מחשב, חשבון, פחות מעודדים אותן. יש הסללה עוד מהגן, בובות לבנות ומכוניות לבנים". המשתתפים הוסיפו כי הסללה זו ממשיכה בגילי התעסוקה: "כשאין ידע בטכנולוגיה מוסללים למקומות עבודה מסוימים". לדוגמה: "חברה שלי עובדת בגן ילדים, היא מרגישה שדוחפים אותה לגן ילדים למרות שמרגישה שיכולה לעשות גם דברים אחרים". רוב חברי הקבוצה ציינו כי הם חווים הגנה משמעותית לכל אורך חייהם והם מרגישים שבנות חוות הגנת יתר. מסיבה זו ייתכן כי נשים פחות מסגרות על עצמן ועל צורכיהן במקום העבודה. אחת החוקרות סיכמה זאת כך: "נראה לי שזה משהו שטבוע בחינוך בחברה, ובמקרה של בנות עם לקויות למידה במיוחד – שעל בת צריך להגן יותר, ואז יש להן פחות מוטיבציה להילחם והן מוותרות יותר מהר".

באופן כללי, לא נמצאו הבדלים בתפיסת החסמים בין משתתפים שדיווחו על מוגבלות אחת ובין אלו אשר דיווחו על יותר ממוגבלות אחת. ההבדל היחיד שנמצא היה תפיסה רבה יותר של חסמים בתחום המדיניות בקרב משתתפים עם יותר ממוגבלות אחת. תחום זה כלל, בין היתר, פריטים המתייחסים לחסר בהכשרות מקצועיות מותאמות כחסם תעסוקתי וחשש מפגיעה בקצבת הנכות שזכאי לה האדם עקב עבודה בשכר גבוה. בשני פריטים אלה במיוחד דווחו חסמים משמעותיים. ממצא זה עשוי ללמד על מציאות עגומה שחווים אנשים עם לקויות למידה מורכבות, ולפיה עולם העבודה אינו מזמן להם חלופות

עבודה עתידיות. משום כך הם חוששים לאבד את קצבת הנכות כביטחון כלכלי בסיסי. ממצאי מחקרם של נאון ועמיתיה (2017), אשר בחן את השלכות "חוק לרון" על מצב התעסוקה של מקבלי קצבאות נכות בישראל, עוזרים בהבנת ממצאי המחקר הנוכחי. ממצאי מחקרם, אשר התייחסו לבוגרים עם לקויות למידה מורכבות, לימדו כי היות הפרט מאובחן עם לקות למידה מקטין את סיכוייו להשתלב בעבודה פי חמישה. כמו כן, מצאו שכשליש בלבד ממקבלי קצבת נכות מכירים את חוק לרון, ושיעור נמוך יותר מבינים את השלכותיו המעשיות.

עוד מצאנו במחקרנו כי אנשים אשר עובדים כשכירים או עצמאים מרגישים תחושת השתתפות רבה יותר בהשוואה לאנשים שעובדים בתעסוקה נתמכת או בתעסוקה מוגנת. תעסוקה מוגנת היא מסלול המיועד לאנשים אשר גורמי המקצוע מעריכים שהם עם מוגבלויות המונעות מהם להיקלט בשוק הפתוח או שהם זקוקים להכנה תהליכית לעולם העבודה, מתוך כוונה שישולבו בעתיד בשוק העבודה החופשי. מסגרות אלה כוללות ייצור בתחומים שונים בליווי הדרכה, ובלי שיתקיימו יחסי-עובד מעביד. לפיכך, תגמול העובדים אינו מוגדר כשכר אלא כגמול בגין עבודה (גב"ע) (גורבטוב ועמיתיה, 2010). החוקרים העמיתים במחקר זה הסבירו ממצא זה באופן הבא: "בתעסוקה מוגנת מקבלים עבודות מסוימות ברמת משכורת ויכולת נמוכה. אתה גם מרגיש נמוך מבחינת היכולות שלך"; "מי שעצמאי ושכיר מרגיש יותר יכולת לדחוף את עצמו קדימה. בתעסוקה נתמכת, אין לך הרבה למה לשאוף ולדחוף את עצמך"; "יש תעסוקה נתמכת שאלו עבודות יותר שחורות. כשכיר ועצמאי, למדת משהו, אתה מגיע עם יותר אתגר. גם עניין של קידום - בעבודה מוגנת אין לאן לשאוף ולאן להתקדם. אין היררכיה לטפס במעלה שכר ותפקיד". לתפיסת קובעי המדיניות, למפעלים המוגנים שתי מטרות: האחת, להכין אנשים עם מוגבלויות קלות ובינוניות לעבודה בשוק העבודה התחרותי, והשנייה, לספק שירותי תעסוקה מוגנת ארוכי טווח ושירותים תומכים לאנשים, שעקב מורכבות מוגבלותם נראה שיתקשו להשתלב באופן עצמאי בשוק העבודה (רימרמן וכץ, 2004). לפיכך, נראה כי ייתכן שאנשים עם לקות למידה מורכבת הנמצאים במפעלים מוגנים חווים את הימצאותם במקום כמסגרת מעבר תעסוקתית, אשר מעבר ממנה לשוק החופשי תלוי בהערכת הגורמים המקצועיים את הכוונת הציאל התעסוקתית שלהם. בנוסף, היותה של המסגרת סגרגטיבית, מעצימה ככל הנראה את החוויה שלהם כמי שנתקלים בחסמים להשתלבות בעולם העבודה.

התשובות לשאלות הפתוחות המתייחסות למרכיבי שביעות הרצון בעבודה, מגלות תמונה מורכבת. מן הצד האחד, חלק מהמשיבים דיווחו כי הם שבעי רצון וכי אין דבר מה שאינם מרוצים ממנו או שהיו רוצים שישתנה. עם זאת, אחרים הביעו תסכול כלשהו מהארגון שבו הם עובדים ושאיפה לשינוי במגוון תחומים. אחד מחברי קבוצת המחקר ניסה להסביר מורכבות זו: "אנחנו מרגישים רגשות מעורבים בקשר לשינוי בעבודה. מצד אחד רוצים שינוי, אבל לפעמים פוחדים שלא נצליח בתפקיד החדש. אנחנו רואים שיש לנו בעיות

עיניים ובעיות אחרות שאנחנו לא כל כך מדברים עליהן. לפעמים יש לחץ מאנשים אחרים. התעסוקה שלנו נאכפת עם תקנות שכר מינימום מותאם. כל הזמן מודדים אותי ואני צריך להתאים עצמי ליכולות יותר טובות כדי להוכיח יותר. הלחץ בא בצורת ביטוי שונה אצל אנשים אחרים". ייתכן שהקושי בקרב חלק מהמשתתפים להצביע על דברים שהיו רוצים לשנות, נובע מחששם לאבד את מקום העבודה או מהתלקחותם של קונפליקטים עם דמויות מלוות. הערכה זו נתמכת במאפייניהם של בוגרים רבים עם לקויות למידה מורכבות, המתבטאים בשיח פנימי שלילי, דימוי עצמי נמוך, מיקוד שליטה חיצוני (תחושה שחיייהם נשלטים על ידי גורמים חיצוניים), וכפועל יוצא חוויית חסר במסוגלות לאסרטיביות וייצוג עצמי בזירות חיים רבות, ובכללן עולם העבודה (הוזמי, 2021). אנשים החוששים מדחייה, ממתחים או מקונפליקטים, עסוקים בריצוי הסביבה על מנת להתקבל על ידה ולהימנע מניצול, דחייה ופגיעה (ויניקוט, 2009).

## מגבלות המחקר

יש לתת את הדעת על מספר מגבלות במחקר הנוכחי. ראשית, על אף שכלי המחקר נבנה בשותפות עם חברי הקבוצה, שלהם לקויות למידה מורכבות, ועל אף שנבדק על ידי מספר אנשים עם לקויות למידה שאינם חלק מהקבוצה לפני העברתו, בפועל בעת מילוי השאלונים ניכר כי חלק מהמשיבים התקשו להשיב לכל הפריטים. באופן ספציפי, חלק מהמשתתפים התקשו לענות על שאלות דמוגרפיות שהצריכו כימות, למשל כמה שעות עובדים או גובה השכר שמקבלים. שנית, השאלות הפתוחות במחקר היו קצרות וממוקדות, וגם המקום שניתן להן על גבי השאלון היה מוגבל. על כן, מרבית התשובות היו קצרות וכללו מספר מילים לכל היותר.

## המלצות

1. מומלץ להגביר חינוך פיננסי בקרב אנשים עם לקויות למידה מורכבות על מנת להגביר את מעורבותם בכל הנוגע לזכויותיהם הכלכליות וזכויות העובד בכלל במקומות עבודתם.
2. נראה כי ביסוס תחושת מסוגלות והקניית כלים לתקשורת ולהתנהלות אסרטיבית, יסייעו לבוגרים עם לקויות למידה להתריע על צרכיהם במקומות עבודתם, לברר את זכויותיהם ולממשן.
3. החינוך לקריירה וניהול הקריירה של אנשים עם לקויות למידה מורכבות מחייב הסללה ארוכת טווח מגיל צעיר, בפרט בקרב נשים עם לקויות למידה מורכבות. זאת על מנת להגביר תחושת מסוגלות ולסייע להם לפתח אוריינטציית עתיד תעסוקתית תואמת

יכולות. תכנון נכון יציע אופק לקידום ולגיוון תעסוקתי, ובכך ימנע שחיקה וחויית סטגנציה במקומות העבודה שבהם משתתפים בוגרים עם לקויות למידה מורכבות.

4. חשוב להגביר את היצע ההכשרות המותאמות עבור בוגרים עם לקויות למידה מורכבות, הן בטרם ישתלבו במסגרות תעסוקתיות והן לאורך שנות עבודתם במסגרות תעסוקתיות, על מנת לאפשר מוביליות תעסוקתית שתבסס חויית הגשמה ותמתן תהליכי שחיקה.

5. ראוי כי גורמים המלווים את האדם בהקשרים תעסוקתיים, ובכללם רכזי תעסוקה, עו"ס תעסוקה, רכזי משאבי אנוש במקומות העבודה ואחרים, ייזמו שיחות משוב תקופתיות. חשוב כי מנהלי מסגרות תעסוקתיות ילמדו את תוכני שיחות אלה על מנת ליצור סביבות תעסוקתיות מיטביות עבור עובדיהם. בעידן שבו העסקת האדם נתפסת כזכות ולא כחסד, בפרט בגישה של אנשי מקצוע המצהירה על התמקדות באדם כבוחר וכמנהל את חייו, ראוי ששיחות אלה תתמקדנה ברצונות העובד ושאיפותיו, מרכיבי ההעסקה שמהם העובד שבע רצון וכן ציפיות העובד לשינוי.

## ביבליוגרפיה

- אריקסון ה., א. (1983). *ילדות וחברה: פסיכולוגיה של האדם בתמורות הזמן*, ספרית פועלים, תל-אביב, עמ' 193.
- ברלב, ל., פור, י. ובכר, י. (2021). *אנשים עם מוגבלות בישראל – 2021 - עובדות ומספרים*, מכון ברוקדייל וישראל מעבר למגבלות, ג'וינט ישראל.
- גורבטוב, ר., בן-שמחון, מ., ריבקיין-רוזנבאום, ד. ואברהם, י. (2010). אנשים עם מוגבלות פיזית, לקות שמיעה ולקות למידה מורכבת, *סקר השירותים החברתיים 2010*, 497-518.
- דו"ח מבקר המדינה, (2014). פעולות הממשלה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, דו"ח שנתי 64 ג', תשע"ד. [https://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Report\\_248/db631000-b556-45bc-a0c1-dd90f7cd3590/103-ver-4.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1](https://www.mevaker.gov.il/he/Reports/Report_248/db631000-b556-45bc-a0c1-dd90f7cd3590/103-ver-4.pdf?AspxAutoDetectCookieSupport=1)
- הוזמי, ב. (2021). *זהות של מסוגלות - תשומת לב ללב בלקויות למידה*, הוצאת כרמל.
- הוזמי, ב. ורוט, ד. (2020). המחקר המשלב - חוזקות ואתגרים מודל העבודה של קמ"ח (קבוצת מחקר משולבת בבית איזי שפירא). *שיקום*, 30, 8-25.
- ויניקוט, ד. ו. (2009). *עצמי אמיתי, עצמי כוזב*, הוצאת עם עובד, תל-אביב.
- משרד הכלכלה. (2015). *שילוב אנשים עם מוגבלות במקום העבודה - המדריך המלא למעסיק*, מטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה במשרד הכלכלה בשיתוף עם ג'וינט ישראל תב"ת.
- נאון, ד., הרן, דץ, סוכר-פורמן, ח., פינטו, א. ופריאור, ר. (2017). גורמים המקדמים ומעכבים השתלבות בעבודה של מקבלי קצבת נכות כללית לאחר תיקון 109 לחוק הביטוח הלאומי (חוק לרון), *מחקרים לדיון*, 124.
- כפרמן, ב. (2010). שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה: תמורות בתפיסות, פיתוח כלים ותוכניות תעסוקה. *עניין של גישה*, 5-20.
- ריבקיין, ד. ולר, י. (2017). קידום תעסוקת אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה בשוק החופשי: סקירת ספרות והערכת תוכנית ניסיונית בבית אקשטיין, *ביטחון סוציאלי*, 102, 263-294.
- רימרמן, א., וכץ, ש. (2004). מדיניות התעסוקה המוגנת כלפי אנשים עם מוגבלויות קשות בארצות המערב ובישראל: סקירה ודיון. *ביטחון סוציאלי*, 6, 1-111.
- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., text rev.). <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425787>
- Aroonsrimorakot, S., Laiphraakpam, M., Paisantanakij, W. & Nilthongkum, G. (2020). Barriers in the employment of persons with disabilities. *Interdisciplinary Research Review*, 15(4), 1-7.
- Avrech-Bar, M. & Jarus, T. (2015). The effect of engagement in everyday occupations, role overload and social support on health and life satisfaction among mothers. *International*

- Journal of Environmental Research & Public Health*, 12(6), 6045-6065. doi: 10.3390/ijerph120606045
- Berney, T. (2004). Asperger Syndrome from childhood into adulthood. *Advances in Psychiatric Treatment*, 10, 341-351.
- Brown, R. C., & Moloney, M. E. (2019). Intersectionality, work, and well-being: The effects of gender and disability. *Gender & Society* 33(1), 94-122.
- Corrigan, P.W., & Rao, D. (2012). On the self-stigma of mental illness: Stages, disclosure, and strategies for change. *Canadian Journal of Psychiatry*,57(8):464-9. doi: 10.1177/070674371205700804
- De Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64-88.
- Friedman, C. (2019). Family members of people with disabilities' explicit and implicit disability attitudes. *Rehabilitation Psychology*, 64(2), 203–211. <https://doi.org/10.1037/rep0000265>
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004). Strengths-based development in practice. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *International handbook of positive psychology in practice: From research to application* (pp. 256–268). New York: Wiley.
- Howard B. S. & Howard, R. J. (1997). Occupation as spiritual activity. *American Journal of Occupational Therapy*, 51, 181-185
- Jahan, N. & Holloway, C. (2021). Barriers to access and retain formal employment for persons with disabilities in Bangladesh and Kenya, *Working Paper Series 5 Jan. 21 Issue 1*.
- Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicolas, D. B. & Zwicker, J. D. (2020), Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 42(19), 2696-2706 .
- McCausland, D., McCallion, P., Brennan, D., & McCarron, M. (2020). In pursuit of meaningful occupation: Employment and occupational outcomes for older Irish adults with an intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 33(3), 386-397.
- Morwane, E. M., Dada, S. & Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle-income countries: A scoping review. *African Journal of Disabilities*, 10: 833, doi: 10.4102/ajod.v10i0.833. 1-12.
- O'Hara, B. (2016). Twice penalized: Employment discrimination against women with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(1), 27-34.  
<https://doi.org/10.1177/10442073040150010501>

Oliver, M. (2004). If I had a hammer. In J. Swain et. al., (Eds.), *Disabling barriers Enabling environments* (pp. 7-12). London: Sage.

Pandey, S. & Agarwal, S. (2014). Dyscalculia: A specific learning disability among children. *International Journal of Advanced Scientific and Technical Research* , 4 (2), 912-918.

Pearson, V., Ip, F., Hui, H. & Yip, N. (2003). To tell or not to tell; disability disclosure and job application outcomes, *Journal of Rehabilitation* 69(4), 35.

United Nations. (2006). Convention on the rights of persons with disabilities. New York, NY: United Nations

Yazıcı, B., Şişman, Y. & Kocabaş, F. (2011). Determining the problems of disabled employees: A survey study conducted in Eskişehir, Turkey. *Disability & Society* 26, (3), 285–292. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.560373>