

עמדות של נערות בוגרות החינוך המיוחד כלפי חוויותיהן בשוק העבודה

מינה בן ברוך-אילוז

מבוא

נערים ונערות בוגרי מסגרות החינוך המיוחד בישראל יוצאים לשוק העבודה בהגיעם לגיל 21, לאחר שנים במסגרת לימודית תומכת שמטרתה להקנות להם כלים להתמודדות בעולם העבודה בתחום הרגשי ובתחום המקצועי. ברוב המסגרות ניתנת הכשרה לעבודה בתחומים מסוימים. בסיום הלימודים מקצת הצעירים ממשיכים לגור בבית הוריהם, ואחרים עוברים לדירה מוגנת. בדירה המוגנת יש צוות מקצועי הדואג למעטפת בכל התחומים, ותמיכה זו חסרה למי שגרים בבית. במחקר זה נבדקו עמדותיהן של נערות בוגרות מסגרות החינוך המיוחד כלפי הווי העבודה בשתי המסגרות, והוא ממוקד בעמדות של נערות אלה כלפי התאמת ההכשרה שלהן למציאות שהן חוות בעולם העבודה.

סקירת ספרות

א. הרכיב החברתי

גורמים חברתיים יכולים להשפיע השפעה ניכרת על הישארותם בעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית. במחקר באוסטרליה שבדק עמדות של מבוגרים עם מוגבלות שכלית כלפי העבודה, נמצא שהיותם של חברים בעבודה והאפשרות להכיר חברים חדשים נחשבים רכיב חשוב ביותר. עוד נמצא כי ההבחנה בין עבודה מוגנת לבין עבודה שאיננה מוגנת מושפעת על בסיס המרכיב החברתי, והתגלו בה מגוון דעות. בעבודה לא מוגנת אהבו העובדים עם המוגבלות את הקשרים החברתיים עם הקהילה. לעומת זאת בעבודה מוגנת חברת האנשים הבינה אותם ועודדה אותם יותר, אך הם חוו פחות קשרים עם הקהילה. נוסף על כך, מקצתם ציינו כי הם מעדיפים לעבוד בחברת אנשים בלי מוגבלות כדי לחוות שינוי באופי החברה שהם שוהים בה במהלך

היום. למרות זאת, אחרים ציינו כי הם מעדיפים לעבוד במקום מוגן עם אנשים שדומים להם, כי שם יזכו ליחס מכבד יותר.¹

הרכיב החברתי קשור גם לסביבת העבודה. במחקרים שבדקו את הגורמים הקשורים לסביבת עבודה, להשגת העבודה ולשמירה עליה, ולתעסוקה תחרותית לאנשים עם מוגבלות שכלית נמצא כי חשובות להם האינטראקציה במקום העבודה וההרגשה שהם מקובלים.² נוסף על כך, תמיכה חברתית בכל מיני רמות בסביבת העבודה שמעניקים המעסיקים, המאמנים ובני המשפחה נמצאה רלוונטית להישארות עובדים עם מוגבלות במקום העבודה.³ יתרה מזאת, תמיכת ההורים חשובה מאוד לתעסוקה בקהילה, והול וקריימר מגדירים אותה סוג של הון חברתי.⁴

גם ההשתייכות החברתית במקום העבודה חשובה מאוד בחיפוש עבודה לאנשים עם מוגבלויות. במחקר שבדק מדוע אנשים עם מוגבלויות מתקשים למצוא תעסוקה, נמנו נימוקים בעד תעסוקה באוכלוסייה זו ונגדה. מצד המועסקים, אחת הסיבות העיקריות להגעה לעבודה היא ההזדמנות להיות שייך לחברה. אנשים מן השורה דיווחו כי אנשים עם מוגבלות שעובדים איתם גורמים להרגשה שמקום העבודה הוא כמו משפחה מורחבת, ושהם מביאים משהו מיוחד למקום העבודה. החוקרים טענו שכדי להגדיל את שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם מוגבלות יש להשיג ביצועים מוצלחים בעבודה, כגון חשיפה לחיי התרבות וחיי החברה במקום העבודה. למעסיק מוצע להסתכל על קבלת אנשים הסובלים ממוגבלויות למקום העבודה שלו יותר כעל מאפיין של חברה רבת-תרבותית ומכילה ופחות כעל פעילות של חסד מצידו כלפיהם.⁵

הרכיב החברתי קשור גם לעניין שביעות הרצון במקום העבודה. במחקר שבדק שביעות רצון של אנשים עם מוגבלות שכלית בעבודה משולבת ומוגנת נמצא שקשרים חברתיים העידו על שביעות רצון.⁶ נמצא גם כי נוכחות אנשים בעבודה מספקת אינטראקציה חברתית. התוצאות העידו על חשיבותן של תחושות שייכות, הכרה חברתית והערכה לשביעות רצון. מעבר לכך עובדים שחשו שביעות רצון גבוהה בעבודה הרגישו סטיגמטיים פחות ונתפסו כבודדים פחות.

1. מלצר ואחרים, 2016.

2. רוש ואחרים, 1995; הול וקריימר, 2009.

3. נוקס ופרמנטר, 1993.

4. הול וקריימר, 2009.

5. לייסכט, קולטיקונץ ולין, 2012.

6. אקרמן ואחרים, 2017.

ב. תנאי העבודה וסביבתה

עוד גורם להישארותם בעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית הוא תנאי עבודה וסביבתה. אקרמן ועמיתיו זיהו כמה גורמים סביבתיים המשפיעים על שביעות רצון עובדים עם מוגבלויות שכליות. לתנאי העסקה כגון שעות עבודה וימי חופשה הייתה השפעה, וכן לסביבה הפיזית: רעש, טמפרטורה, היגיינה ובטיחות.⁷ גורמים סביבתיים מרכזיים הם תנאים שמיטיבים עם העובדים, כמו ארוניות ושירותי ארוחת צהריים. עוד גורם חשוב הוא היבטים הקשורים לאסתטיקה, והגורם האחרון הוא מתקנים בסביבת העבודה שמקילים על אנשי עם מוגבלות, לדוגמה מסכים המתאימים לאנשים עם קוצר ראייה.

החוקרים מצאו גם שלושה סוגי תמיכה חשובים: עזרה במשימות, תמיכה רגשית ותמיכה חברתית. את התמיכה בעבודה מוגנת מספקים בדרך כלל אנשי מקצוע, ובעבודה משולבת התמיכה ניתנת לרוב מעמיתים לעבודה.

עוד גורם סביבתי המשפיע על שביעות רצון עובדים עם מוגבלויות הוא התאמה אישית לסביבה – סביבה הממלאת את צוריהם של העובדים.⁸ בשני מחקרים נוספים, שבדקו את הקשר בין רמת הסביבה לסיפוק בעבודה לאנשים עם מוגבלות שכלית, נמצא קשר בין מילוי צוריהם של העובדים לבין שביעות רצונם בעבודה.⁹

אלנקמפ ועמיתיה בדקו את הגורמים הקשורים לסביבת העבודה בהשגת עבודה בתעסוקה תחרותית לעובדים עם מוגבלות שכלית ובשמירה עליה, ומצאו ארבעה גורמים בסביבת העבודה שיכולים להשפיע על השתתפות בעבודה: (1) אינטראקציה ותרבות במקום העבודה; (2) אינטגרציה; (3) תמיכה חברתית; (4) השתתפות.¹⁰ נמצא כי גורמים אלה חשובים להשגת העבודה ולשמירה עליה. נמצא גם כי תמיכה חברתית של עמיתים בעבודה, מעסיקים, מאמנים ובני המשפחה רלוונטית וחשובה.

בהבחנה בין עבודה מוגנת ללא מוגנת יש השפעה גדולה לסביבת העבודה. מלצר ועמיתיו בדקו מה אנשים עם מוגבלות שכלית חושבים על עבודתם ועל התמיכה שהם מקבלים, וכמה מהגורמים לתחושה טובה בעיניהם היו זכויות במקום העבודה וגילוי עניין בעיסוקיהם בעבודה.¹¹ בהשוואה בין עבודה מוגנת לעבודה לא מוגנת אמרו אנשים עם מוגבלות שבעבודה מוגנת הרגישו יותר תמיכה, עידוד והבנה בנוגע למוגבלותם, וזה הקל עליהם. כמו כן היה להם קל למצוא עבודה במקומות מוגנים. לעומת זאת, אנשים שעבדו במפעלים לא מוגנים דיווחו שאומנם קיבלו הרבה עידוד והבנה מעמיתים לעבודה

7. אקרמן ואחרים, 2014.

8. אקרמן ואחרים, 2017.

9. מלכירי וצ'רץ, 1997.

10. אלנקמפ ואחרים, 2015.

11. מלצר ואחרים, 2016.

ומהבוס, ואף יצרו קשרים חברתיים וקהילתיים חדשים, אך עם זאת התקשו מאוד למצוא עבודה במפעלים לא מוגנים. כמו אנשים עם מוגבלות בעבודה מוגנת, גם הם ראו חשיבות בהיכרות עם חברים ובקבלת זכויות.

ג. משכורת

עוד גורם להישארות בעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית הוא המשכורת. במחקר של היימן ועמיתיה, העוסק בחיזוי איכות העבודה למבוגרים עם מוגבלות שכלית, נמצא כי רמות גבוהות של איכות העבודה ושל התנהגות סתגלנית (אדפטיבית) קשורות בסבירות גבוהה להשתכרות מעל שכר מינימום.¹²

לא נמצא קשר בין מגדר, גיל ושכר. שכר מינימום תורם ליציבות בעבודה. מי שנמצאים בעבודה שלוש שנים או יותר מרוויחים הרבה יותר מעובד שנמצא בה פחות משנה. במחקר השוואתי בין שלושה מודלים לתמיכה תעסוקתית הסבירו הנחקרים שהחליטו לעבור מעבודה מוגנת לעבודה לא מוגנת בשל המשכורת הגבוהה יותר.¹³

בעבודה מוגנת העובדים אינם מקבלים ביטוחי בריאות והטבות אחרות. מעבר למשכורת הגבוהה יותר ולהטבות אחרות נמצא שעובדי משרות לא מוגנות מסתמכים פחות על סיוע כספי מהממשלה. נמצא גם כי אנשים עם מוגבלות שכלית קשה נמנעים לעיתים מעבודה לא מוגנת ונרתעים ממנה על אף השכר הגבוה יותר, מכיוון שאין בה משאבים המתאימים להעסקתם או שהמקום עצמו אינו מותאם למוגבלות שלהם. לעתים הם אינם יכולים להרשות לעצמם הוצאות גבוהות הנדרשות מהם בעבודה לא מוגנת, כמו ביטוח לאומי וביטוח אובדן כושר עבודה.¹⁴

ד. התאמה למקום העבודה, הכשרה מקצועית מותאמת ומאמני עבודה

עוד גורמים להישארותם בעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית הם התאמה למקום העבודה, הכשרה מקצועית מותאמת ומאמני עבודה. במחקר שבדק מה עוזר לאנשים עם מוגבלות שכלית למצוא עבודה ולשמור עליה נמצא שקשה יותר למצוא עבודה מותאמת בשוק החופשי. הגורמים שאפשרו להם לשמור על מקום העבודה היו מאמני עבודה אשר עזרו להם בביצוע המשימות, ומערכות יחסים טובות בעבודה היו גורם מרכזי בבניית הביטחון העצמי שלהם. העובדים המוצלחים העידו על החשיבות של למידת כישורים חדשים.¹⁵

12. היימן, סטוקס וסיפרשטיין, 2015.

13. מלצר ואחרים, 2016.

14. נטלס, 2013.

15. מלצר ואחרים, 2016.

נוסף על לימוד כישורים צוין כי תפקידם של מאמני העבודה חיוני להצלחת העובדים. נטלם מצא שהסיכוי שאנשים יישארו במקום העבודה שנה לכל הפחות, עלה לאחר שניתנה להם בעבודה תמיכה של מאמני עבודה.¹⁶ עוד נמצא כי אותם עובדים שרדו במקום העבודה פישלושה מאנשים שלא קיבלו תמיכה. אלנקמפ ועמיתיה מצאו כי המאמנים מילאו תפקיד חשוב גם בתהליך הכניסה לשוק העבודה על ידי הכשרה ספציפית והדרכה במקום העבודה. תפקיד זה שיפר את ביצועי העבודה, את התפוקה, את הבטיחות ואת התועלת של העובדים. העסקת מאמנים אלו נתפסה כחשובה בשמירה על משרה לטווח ארוך, והייתה בה מעין תמיכה אינסטרומנטלית. הזמינות של מאמני עבודה הייתה גורם מקל על המעסיקים ויתרה מכך, המאמנים עודדו את המעסיקים לגייס עובדים נוספים עם מוגבלות.¹⁷

בחירת מקום העבודה והתאמתו למועסק מושפעות גם מגורמים חיצוניים. כאשר נשאלו הנחקרים על בחירת מקום העבודה מקצתם ענו שהיה להם קל יותר לבחור תפקיד או עבודה כשהיה מי שעזר להם להחליט.¹⁸ במחקר אחר נמצא קשר ישיר בין שביעות רצון בעבודה לבין יכולות העובדים לעמוד בדרישות התפקיד.¹⁹

ה. סיבות להעסקת אנשים עם מוגבלות

הספרות שנסקרה לעיל עוסקת בעמדות של העובדים עם המוגבלויות, והובאו ביטויים שהעידו על קשיי מציאת מקומות עבודה בשוק החופשי. דעות אלו משקפות מציאות של נטייה בקרב המעסיקים להימנע מהעסקת עובדים אלו. בניגוד לדעות אלו יש סקרים שנערכו בקרב מעסיקים ולקוחות שמבטאים דעות חיוביות, התומכות בהעסקתם ובשילובם בקרב העובדים מן השורה. בשנים האחרונות נערכו מחקרים רבים על סיבות להעסקת אנשים עם מוגבלות, ונמצא כי אחת הסיבות להעסקת אנשים עם מוגבלות היא אלטרואיזם של המעסיקים ושכירת סטראוטיפים במקום העבודה.²⁰ בראיונות שנערכו עם עובדים הם הביעו חיבה רבה לעובדים עם מוגבלות,²¹ והעסקתם יצרה תרבות של מקום עבודה מכיל ושיפור שותפויות לעבודה. עוד נמצא כי העסקתם הגבירה את המוטיבציה ואת המעורבות במקום העבודה.²²

16. נטלס, 2013.

17. אלנקמפ ואחרים, 2015.

18. מלצר ואחרים, 2016.

19. צ'וקצ'יו ופריגון, 2006.

20. אלנקמפ ואחרים, 2015.

21. לייסכט, קולטיקונץ ולין, 2012.

22. סקוט, 1997; זיבוליץ', שומן וויינר, 2017.

עם זאת, המעסיקים דיווחו כי העסקת אנשים עם מוגבלות שיפרה את התדמית העסקית ויצרה תדמית חברתית חיובית.²³ גם הציבור העריך את מקומות העבודה שמעסיקים אנשים עם מוגבלות.²⁴ כאשר היו עובדים אלו בחזית, צבר העסק יתרון תחרותי על פני עסקים אחרים, לדוגמה במסעדות.²⁵ בסיס הלקוחות היה מגוון יותר בעסקים אלה, ויותר לקוחות עם מוגבלות קנו בהם כדי ליצור קשר עם העובדים בעלי המוגבלויות.²⁶ סיבה נוספת להעסקת אנשים עם מוגבלות היא הגדלת הרווחים של בית העסק. נמצא כי מקומות שמעסיקים אנשים עם מוגבלות הגדילו את הרווחים מכמה סיבות: עובדים אלו מגלים יציבות לאורך זמן במקום העבודה, ואין צורך של המעסיקים בהחלפתם ובהכשרת עובדים חדשים. סיבה נוספת היא שיפור בדיווח כמות המכירות.²⁷

גם מאפיינים אישיותיים של העובדים הם גורם ברצון של המעסיקים להעסקתם. הם גילו בעקביות יצרנות,²⁸ אמינות²⁹ ונוכחות ומצאו כי מתן התאמות לאנשים עם מוגבלויות שיפרה את נוכחותם בעבודה.³⁰

עוד מגוון מאפייני אישיות השפיעו על המעסיקים בקבלת ההחלטה להעסיקם: מסירות, מוסר עבודה ונאמנות. נמצא כי המועסקים מגלים מסירות ונאמנות לעבודה יותר מעובדים ללא מוגבלות ומבצעים את עבודתם ברמה גבוהה ביחס לסטנדרט ובתשומת לב לפרטים.³¹ נמצא גם שהעסקת עובדים עם מוגבלות מגבירה באופן ניכר את המודעות הציבורית ליכולותיהם, וכן כישורי החדשנות והיצירתיות שלהם היוו יתרון. לדוגמה, מעסיקים ראו שאנשים עם ליקויי שמיעה הם יצירתיים מאוד בגזרת האירות.³²

בישראל נחקר מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלויות. בדוח של מרכז המחקר והמידע של הכנסת בנושא השתלבות של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה נמצא כי אנשים עם מוגבלויות חמורות מועסקים בשיעור של 50% יותר מאנשים ללא מוגבלות, ואנשים עם מוגבלות מתונה מועסקים ב-80% יותר מאנשים ללא מוגבלות.³³ אפשר להסביר הבדלים אלו בעזרת מחקר על אפליית מועמדים עם מוגבלות בקבלה לעבודה שנערך

23. קלרגיר ווליס, 2014.

24. בוצ'אונינה ואחרים, 2010.

25. רוזנבאום, בנייה וסגרגוטמן, 2017.

26. בוצ'אונינה ואחרים, 2010.

27. שם; אדמס-שולנברגר ומיטשל, 1996.

28. פרידנר, 2012; ביטנקורט וגווימרס, 2013.

29. גראפס ואחרים, 2002.

30. מורגן ואלכסנדר, 2005.

31. פרידנר, 2008; בוצ'אונינה ואחרים, 2010; ארווין ולופארט, 2013; סקוט ואחרים, 2017.

32. סקוט ואחרים, 2017.

33. קוך דוידוביץ, 2020.

באוניברסיטת תל אביב.³⁴ במחקר נחשפה אפליה גורפת: נמצא כי הסיכוי של מועמד ללא מוגבלות לקבל זימון לריאיון עבודה גבוה יותר מסיכוי של מועמד עם מוגבלות חמורה. עוד נמצא כי ניתנת עדיפות למועמד ללא מוגבלות על פני מועמד עם מוגבלות מתונה. תוצאות המחקר מחזקות את הטענה על אפליה בשלב הראשוני של הקבלה לעבודה. חוקרים ממכון ברוקדייל בדקו את מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בישראל, שכיחות התעסוקה, מאפייניה והמוטיבציה שלהם לעבודה.³⁵ במחקר נמצא כי מתוך כלל בעלי המוגבלות בגילי העבודה 50% מועסקים, לעומת 72% בקרב אוכלוסיית ישראל ללא מוגבלות בגילי המדוברים.³⁶ עוד עסק המחקר בשילוב של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ונמצא כי לחלק גדול מהבלתי מועסקים, כחצי מיליון איש, יש מוטיבציה לעבודה, ומקצתם מחפשים עבודה בפועל. המחקר מראה כי כחמישית מקרב מקבלי הקצבה היו מועסקים, רבים מהם במסגרת עבודה מוגנת או נתמכת. אנשים עם מוגבלות שאינם עובדים מאופיינים בחסמים של ממש לתעסוקה: השכלה נמוכה, חוסר ידע בסיסי בשימושי מחשב, רמת שליטה נמוכה בשפה וחוסר במיומנויות חיפוש עבודה. מחציתם בעלי מוטיבציה לעבוד.

מחקרים אלו משמשים רקע למחקר הנוכחי ומצביעים על חשיבותו. הם נערכו באמצעות כלים כמותיים, ותוצאותיהם בהתאם לשיטתם. במחקר זה הושם דגש על העולם הפנימי של אנשים עם מוגבלות בחשיפה לעמדותיהם כלפי עבודתם. כל אלו קשורים לפן הרגשי-חברתי, מה שאין כן במחקרים שהוזכרו לעיל.

לסיכום, לצד ההימנעות מהעסקת אנשים עם מוגבלות יש מעסיקים ולקוחות שמבטאים דעות חיוביות כלפי העסקת אנשים אלו. נוסף על כך, המועסקים משלמים מיסים, ולכן חוסכים מהקהילה תשלומי רווחה ועלויות שיקום. כמובן, יש חשיבות גדולה להטבות המשנה אצל עובדים בעלי מוגבלות, הכוללות שיפור באיכות חייהם, ביטחון עצמי משופר, מקור הכנסה, רשת חברתית מורחבת ותחושת קהילה.³⁷

34. שמחי, 2018.

35. נאון ואחרים, 2012.

36. על פי הסקר החברתי של הלמ"ס לשנת 2009.

37. לינדסיי ואחרים, 2018.

שאלות המחקר והמתודולוגיה

במחקר נבחנות שלוש שאלות מחקר:

1. מה הן עמדותיהן של בוגרות מסגרות החינוך המיוחד כלפי מידת ההתאמה של ההכשרה במגמה מקצועית מסוימת לתחום העבודה שהן עוסקות בו היום?
2. מה הן עמדותיהן כלפי מידת ההתאמה של ההכשרה בלימודים למציאות שהן פוגשות בעבודה?
3. מה הן עמדותיהן באשר לרמת השכר שהן מקבלות ולתנאי עבודתן?

מחקר זה מבוסס על שיטת מחקר איכותני לפי שאלון חצי מובנה,³⁸ מכיוון שלאוכלוסיית אנשים עם מגבלות שכלית מתאים מודל של שאלות קצרות ותשובות חופשיות. שאלות ממוקדות עוזרות למשתתפות למקד את השיח ולהתייחס בממוקד לנושא שעליו הן נשאלות. שיטה זו מאפשרת חשיפה של נקודת הראות של המשתתפות בהבנת ההווי שלהן בעבודה. את הכלי פיתחתי אני, והוא מובא בנספח 1.

הנערות שנבחרו להשתתף במחקר הן בעלות לקות למידה, שסיימו את מסגרת החינוך המיוחד כשהיו בנות 21, לפני שלוש-ארבע שנים. במחקר השתתפו ארבע נערות שגרות בבית וארבע שגרות בדירה מוגנת. אני קשורה לבית ספר לחינוך מיוחד לנערות ומכירה את מסגרת הדיור המוגן. פניתי לנערות שגרות באותה דירה והזמנתי אותן להשתתף במחקר. התקשרתי להורי הנערות, איתרתי את מי שמתגוררות בבית הוריהן והזמנתי גם אותן להשתתף. את הראיונות ערכתי פנים אל פנים, והם הוקלטו ותוכתבו. במהלך הראיון שאלתי שאלות הבהרה בנוגע לתשובות שניתנו. מאחר שהכרתי את כל המשתתפות ממסגרת הלימודים, עולה שאלת הרצייה החברתית במתן תשובות על שאלות בריאיון חשוב להבהיר שהיתרון של אמון בין המראיין למראיין חיוני במחקרים העוסקים באנשים אלה, כדי לחשוף את ההשקפות שלהם ולשתף אותן. הם חוששים מאנשים זרים, לכן הוחלט שאני, שמכירה אותן, אראיין אותן למרות האפשרות של רצייה חברתית.

במהלך איסוף הנתונים וניתוחם הוסתרה זהות המשתתפים, ונרשמו רק שמות בדויים. כל משתתפת חתמה על אישור השתתפות והוקלטה מרצונה ובאופן וולונטרי במהלך המחקר. המחקר אושר בוועדת האתיקה של המכללה שבה נערך. הראיונות נותחו לפי תאוריה מעוגנת שדה.³⁹ זיהיתי רעיונות מרכזיים (תמות) שעלו מהראיונות ובניתי מערך שלהם.

38. שלסקי ואלפרט, 2007.

39. קורבין ושטראוס, 2014.

ממצאי המחקר

א. יחס לאחרים

חום, אהבה ואכפתיות – רוב המרואיינות התייחסו לסביבת העבודה שבה הן עובדות כיום, או עבדו בה בעבר, כסביבה שמעניקה חום, אהבה ואכפתיות. הן תיארו את מקום העבודה בשימוש במילה 'בית' ומקום שמתגעגעים אליו, ואת החברים לעבודה 'אנשים אכפתיים' ש'מתעניינים' בהן. כך תיארה מ' את מקום עבודתה הקודם: "אנשים חמים ואכפתיים כמו בית שני שלי, כמו משפחה קטנה, עשו לי מסיבת הפתעה ולא ידעתי כלום כבר בשנה הראשונה, וכשאתי נזכרת בהם צוחקת מרוב געגוע, יש לי דמעות בעיניים".

מדברי המרואיינות אפשר ללמוד שהיחס החם והאכפתיות הם גורם מכריע לתחושתן הטובה במקום העבודה ומאפשרים להן להרגיש בטוחות ורצויות. יחס חיובי זה הוא גורם משפיע בהישארותן במקום העבודה. לעומת זאת, חוסר אכפתיות נתפס כנתון שקשה להן להתמודד איתו ויכול לגרום לעזיבת מקום העבודה. כך התייחסה ת' לעבודתה הקודמת: "במקום הישן לא היו אכפתיים והיה מזעזע כי לא אכפת להם ממני אז קמתי ועזבתי". מדברים אלו אפשר ללמוד כי היחס שהנערות חשות במקום עבודתן מאנשי הצוות ומהמעסיק משפיע על תחושתן הכללית במקום העבודה, ואף עשוי לנבא אם הנערות תישארנה במקום העבודה או תעזובנה אותו.

שמחה – נושא השמחה הופיע לא אחת בראיונות, והמרואיינות התייחסו לשני פרמטרים: לאנשים בסביבת העבודה ולמקום העבודה. מדבריהן אפשר ללמוד שכאשר הן מקבלות במקום העבודה "יחס חם", כלשונן, זה משפר את ההרגשה שלהן וגורם להן לרצות להישאר בו. נוסף על כך, היחס החם הוא גורם מרכזי למוטיבציה במקום העבודה. גם המושג "כיף" חזר ונשמע בדברי הנערות, כאשר רצו לתאר חוויה חיובית ונעימה במקום העבודה. משתמע מכך כי הן שמחו להגיע למקום העבודה.

המקורות לשמחה במקום העבודה מגוונים. ס' תיארה את השפעת הילדים בגן הילדים שבו היא עובדת: "הילדים משמחים אותי בעבודה, חמודים, אוהבים אותי ואני אוהבת אותם. הגן עצמו כיפי ושמח". מקור נוסף הוא אנשי הצוות בעבודה, כפי שתיארה מ': "יש לי חברות בעבודה, כיף לי איתן, אנחנו מדברות וצוחקות". גם ת' תיארה את הצוות כמקור לשמחה: "הצוות נותן חום ואהבה, חיבוק ואכפתיות, כיף לי". גם יחס המעסיק עשוי להיות גורם מכריע ולתרום לתחושה הנעימה, כפי שתיארה ש': "הבוסית הייתה נחמדה וטובה והיה כיף". מדבריהן אפשר ללמוד שגם הדאגה לעובד מצד המעסיק גורמת לרגש של שמחה. כפי שתיארה ש' בהתייחסותה לעבודתה הקודמת: "כשהייתה מסיבת פורים היה ממש כיף, כי הזמינו את כל העובדים של אותה חברה, והייתה מסיבה ענקית ומושקעת".

משפחה וקשר אישי – מדברי מקצת המרואיינות ניכר כי הן רואות במקום העבודה משפחה, מקום שמאפשר יצירת קשר אישי מעבר למושגי עובד ומעביד נוקשים. המרואיינות מ' תיארה את עבודתה הקודמת: "כמו משפחה קטנה, כשעזבתי שמתי להם ורד כי הם כמו משפחה". מעבר לזאת נראה כי העבודה היא המקום הבטוח בעבורן, ובו הן מוצאות מענה לקשייהן ואוזן קשבת. הן רואות בחברים לעבודה ובמעסיק אנשי סוד בעת הצורך. כך תיארה ר' את מערכת היחסים הזו: "הבוסית הייתה נחמדה וטובה". עוד הוסיפה ר': "כולם היו טובים והיה כיף", וסיימה באומרה: "האחראית דיברה איתי ועזרה לי במשהו אישי. היא הקשיבה לי". גם מ' נדרשה לנושא זה: "יום אחד היה לי קשה עזר לי לדבר עם המעסיק דיברתי והוצאתי את כל מה שהיה לי על הלב".

ב. כיצד אחרים רואים אותי

הערכה – רוב המרואיינות ציטטו את מילות ההערכה ששמעו במהלך עבודתן. חיוך עלה על פניהן כשהזכירו בערגה את מילות הפירגון, את התוספת למשכורת, את העובדה והאמירה שמרוצים מהן. ח' תיארה את ההערכה החיובית שקיבלה בעבודתה: "העלו לי במשכורת כי ראו שאני מסורה ולא מאחרת, אומרים לי כל הכבוד אין עלייך, את חרוצה". גם מ' שיתפה בחוויותיה במקום העבודה: "הצוות יודע שאני כוח עזר, מרגישה שמבינים אותי. אמרו לי מ' מצליחה בהכול". הערכה תופסת מקום חשוב ביותר בחוויות העבודה של נערות עם מוגבלות. בעבורן זו ההוכחה שהן שוות, שהן בקבוצת השווים, שגם הן יכולות. הערכה יכולה להתקבל כמחמאה וכהעלאה במשכורת. הערכה היא בעבורן קלף ניצחון וחומתם לדימוי העצמי שלהן שהן עובדות טובות ומוצלחות.

חוסר הערכה – בחושיהן החדים ידעו המרואיינות לתאר את תחושותיהן הקשות כאשר המעסיק פיטר אותן או כאשר צעקו עליהן. ניכר כי חסרים להן הכלים או האומץ להתעמת עם המעסיק; יתרה מזאת, לרוב הן גם אינן מבררות מדוע הן זוכות ליחס כזה. כך תיארה מ' בהתייחסה לעבודה קודמת כאשר עזב הצוות המוכר והגיע צוות חדש: "פיטרו אותי בדרך לא נעימה. השף עזב, כולם עזבו, ונשארתי יחידה. השף פיטר אותי ואמר שאני לא מקצועית". כשנשאלה מ' מה עשתה או מה אמרה לאחר שהשף אמר לה שהיא מפוטרת, אמרה: "הרגשתי לא נעים", והוסיפה: "הייתי כמה ימים בלי עבודה וזה לא נעים".

גם ש', בהתייחסה לעבודה קודמת, ידעה להבחין בין התקופה שהייתה מוערכת במקום העבודה לתקופה של חוסר הערכה ולתחושות הנלוות: "בהתחלה המעסיק היה מפרגן, ואז הפסיק והתחיל לצעוק עליי שאני לא מסדרת יפה והרגיש לי לא נעים". עוד הוסיפה: "אם מישהי הייתה מתעצבנת עליי ולא הייתי מבינה, היו צועקים עליי ומתנהגים אליי לא יפה". בראיונות עלה מדבריהן שלא תמיד הן ידעו להסביר את ההתנהגות של המעסיק או לקשר בין הרגש למעשה. יתרה מזאת, הן גם לא

שאלו או ביקשו נימוק. כך תיארה ס' את התנהגות הגננת בעבודה הקודמת: "הגננת הייתה כועסת עליי, ואני לא ידעתי למה".

תיווך, הטרמה או הסבר, הקשר בין סיבה לתוצאה, הם מושגים חשובים מאוד לנערים ונערות עם מוגבלות שכלית. רבים מהם חסרי יכולת לקשר בין המעשה לתוצאה, או בין הרגש לסיבה, או מה גרם למה. לרוב אין להם גם שיח פנימי שהם יכולים לנהל בינם לבין עצמם ולהסביר למה המעסיק כועס עליהם עכשיו, ואם יש קשר בין מה שעשו למה שקורה. נוסף על כך, יש להם קושי ליזום שיחה או להעלות קשיים. גם בראיונות היה קושי כזה כאשר הנערות השתמשו בביטויים: "לא ידעתי למה" או "לא הייתי מבינה".

ג. איך אחרים מתייחסים אליי

פירגון - מדברי המרואיינות עלתה הלימה בין קידום בעבודה ובין התנהגותן כעובדות. כך תיארה ח' את הקידום בעבודה: "קידמו אותי. התחלתי בכלים וקידמו אותי לקופה, ראו שאני עובדת טוב. סומכים עליי, נותנים לי הרבה משמרות, אני מתקדמת כי סומכים עליי. יודעים מי זו ח". הבנת הקשר בין סיבה לתוצאה היא מיומנות שלעיתים אנשים עם מוגבלות שכלית מתקשים בה, ועל כן היא נלמדת ונרכשת לאורך כל שנות לימודיהם בבית הספר במגוון מצבים ותחומים. גם מ' הצליחה לתאר בתשובתה את הקשר הזה: "הייתי מגיעה בזמן, אז נתנו לי גם בונוסים". היגדים כדוגמת אלו העלו חיוך על פניהן והעידו על שביעות רצון במקום העבודה.

ניצול יחס שלילי - כאשר המרואיינות נשאלו על עבודות קודמות והתבקשו להיזכר בחוויות ממקום העבודה, העלו רובן את המושגים 'ניצול' ו'יחס מזלזל'. ניכר מהבעות פניהן שההיזכרות בסיטואציות קשה להן. כך תיארה ש' את החוויה מעבודתה בעבר בגן ילדים: "הרגשתי שניצלו אותי לעשות כלים, ולא רק זה, גם קיבלתי כווייה". גם ס' תיארה את חוויותיה מעבודתה בגן הילדים: "היה לי לא נעים. נתנו לי דברים שאני לא אוהבת, כמו לגזור, והרגשתי ניצול, נתנו לי לנקות וכל מיני דברים שלא תפקידי לעשות". כאשר שאלתי את שתיהן אם בעבודה הנוכחית הן אינן מרגישות ניצול (ס' למשל פותחת את הגן בשעה שבע בבוקר, וזו אחריותה הבלעדית), שתיהן השיבו שהן אינן מרגישות ניצול, כי הן מקבלות משכורת.

מושג נוסף שעלה בראיונות הוא היחס השלילי שחוו הנערות במקום עבודתן. לנערות עם מוגבלות שכלית יש קושי להסביר ולתווך לעצמן מעבר למה שנאמר להן במפורש. לדוגמה, אם המעסיק או איש צוות כועס עליהן, הן מרגישות מאוימות ואינן יודעות לרוב להתאים בין הכעס למעשה שעשו, אם הקשר לא נאמר להן במפורש. כך לדוגמה תיארה ס' את יחס המעסיקה אליה: "הגננת הייתה כועסת עליי, ולא יודעת למה". גם ש'

התייחסה לנושא זה כשתיארה את יחס העובדים אליה בעבודתה הקודמת: "אם מישהי הייתה מתעצבנת עליי ולא הייתי מבינה, היו צועקים עליי ומתנהגים אליי לא יפה". גם ב' תיארה את יחס המעסיקה בעבודה אליה: "עבדתי בחנות עשרה ימים, אבל לא הסתדר, כי המעסיקה הייתה צועקת עליי, ואני אפילו לא ידעתי למה".

עוד נתון שיש לתת עליו את הדעת הוא שגם כאשר הייתה ביקורת בעבודה או כאשר פיטרו אותן הן זוכרות זאת כחווייה קשה, שלילית ומאיימת. מ' התייחסה בתשובתה ליחס שקיבלה בעבודתה הקודמת בחנות: "בהתחלה התייחסו אליי יפה, אבל לקראת הסוף התחילו להעיר על המשכורת ומתי אני חותמת כרטיס. הרגשתי שלא נותנים בי אמון". עוד הוסיפה לתאר את היחס, כשזכרה שהיה לה עימות עם עובדת נוספת במקום העבודה: "במקום שהמעסיקה תתקשר אליי ותגיד שאהיה חזקה, במקום זה היא הרימה טלפון לרכזת הדירה". גם ש' התייחסה לעבודתה הקודמת: "בהתחלה המעסיק היה מפרגן, ואז הפסיק והתחיל לצעוק עליי שאני לא מסדרת יפה והרגיש לי לא נעים".

ד. התקדמות אישית

תושייה בעבודה – לאורך הראיונות ניכרת היכולת של מרבית המרואיינות לגלות תושייה בעבודה. גם בזמן קושי הן גייסו כוחות להמשיך הלאה והתגברו על מהמורות בדרך. הקושי הראשון שעלה בריאיון הוא הקושי להפריד בין משפחה לעבודה. קושי זה בולט, כי אנשים עם מוגבלות שכלית חווים בקושי להפריד הצפה רגשית שלא תמיד יש להם כלים ויכולת להתמודד איתה. כך תיארה ו' את ההתמודדות שלה בעבודה חודש בלבד לאחר שאיבדה את אביה: "אני מאוד קשורה למשפחה. קשה לי ורע לי. היו מצבים לא פשוטים, אבל אני לא מכניסה משפחה לעבודה. אם אני בעבודה, אני משאירה את המשפחה בצד וחושבת רק על העבודה".

גם כאשר לקושי לדחות סיפוקים נראה כי הנערות גילו תושייה. כך תיארה ס' כיצד היא מתגברת למרות העייפות הפוקדת אותה: "יש ימים שאין חשק ללכת לעבודה, אבל אני מתגברת. אני פשוט חוזרת כל יום עייפה, ובא לי חופש, אבל זו אחריות. מקבלים משכורת". מ' שיתפה בקושי להתגבר על שינויים: "פעם היה לי לא מתחשק ללכת לעבודה, כי הייתי חדשה והיה לי קשה להתאקלם ולהתרגל למשהו אחר, אבל היום אני תמיד שמחה לעבוד". לעיתים הייתה גם היכולת לנהל שיח פנימי בזמן קושי, כמו שתיארה ת': "לפעמים כל פעם אני אומרת לעצמי מה שלמדתי: לא לאחר, להגיע בזמן ולהקשיב לבוסי".

עוד קושי שאנשים עם מוגבלות שכלית מתמודדים איתו הוא הקושי בפתרון בעיות. ב' תיארה איך הצליחה עם המעסיק להגיע לפתרון בעיה: "אני חייבת להתפרנס, ובימי שישי לא בא לי ללכת לעבודה. אני רוצה להישאר בבית. אז הגעתי להסדר עם המעסיק שפעם בשבועיים אני לא מגיעה ביום שישי".

נושא שנלמד רבות בבית הספר הוא סגור עצמי, בשל הקושי שיש לנערים ולנערות הללו לסגור בעד עצמם. כך הצליחה ח' שנולדה עם שיתוק מוחין, ליישם את מה שלמדה בבית הספר, וסגרה בעד עצמה: "הדרך לעבודה בבית קפה הייתה קשה ולא נגישה. פניתי למנהלת, והיא טיפלה בזה".

לאנשים עם מוגבלות שכלית יש קושי ללמוד משהו חדש ללא תיווך של איש מקצוע וללא הנגשה מותאמת. כך תיארה ח' את המסע שלה בדרך לרישיון נהיגה משלה: "אני לומדת עכשיו נהיגה. היה לי טסט היום, נכשלתי, ואני לא מתייאשת". גם ב' שיתפה בחלום שלה ללמוד ספרות, שהיא אינה מתכוונת לוותר עליו: "חבל שלא למדתי ספרות בבית ספר, אבל אני לא מתייאשת. אפשר עוד ללמוד".

מסוגלות עצמית וייסות רגשות – היציאה לעבודה במסגרת בית הספר היא גורם משפיע בביניית הדימוי העצמי של הנער או הנערה כעובדים. בני 21, הנערים והנערות יוצאים לעולם העבודה ללא תמיכה של מסגרת חינוכית, וכוונת המערכת היא לצייד אותם בכלים לחיים כאזרחים וכעובדים. בעולם העבודה טעות או אכזבה עלולים לייאש אותם או לגרום להם להפסיק להאמין ביכולתם.

לאורך הראיונות תיארו הנערות רגעים של כישלון, ועם זאת רצון לתקן ולנסות שוב. כך תיארה ש' את תחושת המסוגלות שלה: "הייתי עובדת בגן ואפילו עשיתי בייביסיטר אחר הצהריים לאותם ילדים, וההורים היו מרוצים ממני". גם מ' תיארה: "בהתחלה היה לי קשה להכין אוכל לעבודה, אבל היום כבר אין לי את זה". לנערות אלו יש קושי בוויסות עצמי. לרוב הן זקוקות לאדם מבחוץ שירגיע ויתווך את סערת הרגשות שבה הן נמצאות. כך תיארה ח': "פעם עשיתי בעיות, אבל היום אני מתנהגת יותר יפה, היום האחראית מראה לי דרכים להירגע, וזה עוזר; למדתי להרגיע את עצמי". גם מ' תיארה את ההתמודדות שלה: "לפעמים קורה לי כשאני מתעצבנת משטויות ואני ישר חושבת. לפעמים אני רוצה להתפרץ, אבל מבפנים אני נושמת וחושבת איך להתגבר ואיך להרגיע ולא ישר להתפרץ. אין לי את זה כבר היום".

ה. חוסן אישי

חוסן קיים – שאלתי את המראיינות: "כשיש קושי בעבודה, למי את פונה לעזרה?" שבע משמונה אמרו שבזמן קושי בעבודה הן פונות לאיש צוות במקום העבודה. כפי שתיארה ש': "כשקשה לי אני פונה לגננת או לאחראית. היא יודעת ומבינה יותר טוב מההורים איך לעזור לי, מראה לי דרכים להירגע, וזה עוזר. פעם צעק עליי המנהל, אז פניתי לאחראית". גם מ', שפקד אותה אסון אישי, סיפרה: "כשקשה לי משהו אני פונה לשף, למשל כשחזרתי מהשבעה על אבא היה לי קשה, אז דיברתי עם השף, ועזר לי להוציא את מה שעל הלב".

היעדר חוסן – אפשר לראות שלא תמיד יש לנערות יכולת להתמודד עם קשיים, במיוחד כאשר אלו קשיים שקשורים לתפקוד בעבודה. ייתכן שכאשר הנערות עומדות בפני קשיים מסוג כזה, הן מוותרות מראש ואף עוזבות את מקום העבודה, בלי היכולת לחשוב שאולי שיח עם המעסיק והצפת הקושי יכולים לפתור את הקושי שבו הן נתונות. כך תיארה ב' את ההתמודדות שלה עם הקושי במקום העבודה: "לא הסתדרתי בעבודה, לא רציתי להישאר כי הרגשתי שיש הרבה עבודה. הרגשתי שאני עובדת קשה, אז קמתי ועזבתי". גם ס' תיארה את מקום עבודתה הקודם בהיעדר חוסן לקשיים שנתקלה בהם: "עבדתי בגן והרגשתי שמנצלים אותי כמו לצאת לחצר, לשמור על הילדים, זה לא תפקיד שלי אז עזבתי".

בשני המקרים נוכחתי לראות שלא נעשתה פנייה למעסיק או למבוגר אחר.

1. לימודים בבית הספר כהכנה לחיים

כישורים חברתיים וכלים פרקטיים לחיים – לא נמצא קשר בין המגמה שנלמדה בבית הספר לעבודה. נמצא כי רק שתי נערות מהשמונה עובדות בתחום של המגמה שלמדו בבית הספר. ארבע למדו כתיבה עסקית, וארבע למדו מלונאות. רק שתי נערות שלמדו מלונאות עובדות בתחום זה כיום. במהלך הריאיון נשאלו המרואיינות: "האם דברים שלמדת בבית הספר עזרו לך בתחום העבודה?" ההתנסות בעבודה וכישורי חיים הם שני הנתונים שצינו כל המרואיינות. הן פירטו מאוד מה תרם להן שיעור הכנה לחיי עבודה לעבודה שבה הן עובדות כיום, כפי שתיארה ש': "קיבלתי ביטחון, יותר ידע ועצמאות, להתגבר. פעם לא היה לי ביטחון, וזה שיצאתי לשנתיים שירות זה עזר. כי סיפרתי למורה קשיים, והיא עזרה לי לפתור. גם בשיעור הכנה לחיי עבודה עבדנו על זה הרבה". גם ש' תיארה את ההתנסות בעבודה כחלק שתרם רבות להצלחתה בעולם העבודה: "ההתנסות נתנה לי חוזק וללמד אותי מה זה עבודה. השירות בנה אותי, עשה אותי אדם אחר ונתן לי ביטחון". גם ת' תיארה את תרומתו של שיעור זה: "כשיש לי קושי בעבודה למדתי לפתור אותו עם הבוס. עבדנו על זה הרבה בבית הספר – לשתף בקושי".

עוד מקצוע שהתלמידות אמרו שעזר להן הוא כישורי חיים. שיעור זה נלמד בחינוך המיוחד מכיתה א' עד גיל 21, ויש הלימה בין הנושאים שנלמדים בכיתות לגיל התלמידים. מ' תיארה את תרומתו של שיעור זה לחייה כיום: "למדתי בכישורי חיים איך להתמודד ולהיות החלטית ורצינית. בית הספר נתן לי הרבה בחיים. וגם לפעמים קורה לי שאני מתעצבנת על שטויות, ומייד אני תופסת את עצמי, נושמת וחושבת איך להתגבר ולהירגע; לא ישר להתפרץ". כאן ניכרת גם היכולת לוויסות עצמי.

גם ס' תיארה את תרומתו של שיעור זה: "בשיעור כישורי חיים למדתי איך למצוא בן זוג ולפתור בעיות". נוסף על כך ציינו המרואיינות שיעורים לחיים שתורמים להן כיום בעולם העבודה, כגון מתמטיקה, נסיעה עצמאית באוטובוס, צרכנות וכדומה. כך תיארה

ח' את תרומתו של שיעור מתמטיקה לחיי העבודה שלה כיום, אחרי שקידמו אותה להיות אחראית קופה בבית הקפה שבו היא עובדת: "בזכות שיעור חשבון וצרכנות אני יודעת להחזיר עודף בקופה".

כישורי התנהלות בעבודה ובכללם יחסי אנוש בעבודה – השאלה שנשאלה בריאיון נוגעת לתרומתן של השנים שבהן התלמידות התנסו בעבודה. מתשובותיהן אפשר ללמוד כי השפעה רבה יש לשנים אלו דווקא בשל התיווך שנעשה לאחר ימי העבודה. מ' תיארה את תרומתן של שנים אלו: "השיעור הכנה לחיי עבודה לימד אותי להקשיב לבוס. מתמטיקה עזר לי, אני יודעת כמיות. בכישורי חיים למדתי להקשיב ולתקשר עם הסביבה, וזה עוזר לי היום". גם ח' תיארה את תרומתן של שנים אלו בבית הספר: "בזכות הכנה לחיי עבודה אני יודעת איך לדבר עם אנשים ולהתייחס אליהם. בזכות כישורי חיים אני יודעת איך להיזהר מסכנות. ומשנת שירות למדתי איך להיות בעבודה".

לסיכום, מהראיונות אפשר ללמוד שהיחס שהנערות חוות במקום עבודתן מאנשי הצוות ומהבוסים משפיע על תחושתן הכללית במקום העבודה ומשמש גורם מכריע להישארותן בו. מרביתן דיווחו כי יחס חם ואכפתיות גורמים לתחושת שמחה ורצון להגיע למקום העבודה. מראיינות שחשו תחושות אלו דיווחו כי הן רואות במקום העבודה "משפחה" ומקום שמאפשר יצירת קשר אישי מעבר למושגי עובד ומעביד נוקשים. ניכר מדבריהן כי הערכה בדמות העלאה בשכר, או לחלופין מחמאות, היא בעבורן מעין חותמת ואישור להיותן עובדות טובות. מנגד, חוסר הערכה בדמות צעקות של הבוס או פיטורין ללא תיווך של איש מקצוע עלולים להיות גורם מכריע לעזיבת מקום העבודה. מהראיונות אפשר ללמוד על חשיבותו של איש מקצוע מלווה ומתווך העוזר להן במקום העבודה גם בתחום המקצועי וגם בתחום הרגשי. לא נמצא קשר בין המגמה שלמדו בבית הספר לעבודה שבה הן עובדות כיום. הן דיווחו כי יש תרומה גדולה להתנסות בעבודה במסגרת בית הספר ולשיעורים שנלמדו בבית הספר: הכנה לחיי עבודה, כישורי חיים וצרכנות.

דין ומסקנות

מטרת המחקר היא לחשוף את עמדותיהן של נערות בוגרות החינוך המיוחד בדבר שלושה פרמטרים הקשורים לתחום העבודה. הפרמטר הראשון שנבדק קשור להכשרתן במגמה מקצועית מסוימת לתחום העבודה שהן עוסקות בו כיום, וברוב המקרים לא נמצא קשר בין המגמה שלמדו בבית הספר ובין העבודה שבה הן עובדות כיום.

פרמטר נוסף קשור להכשרתן הלימודית למציאות שהן פוגשות בעבודה, ונמצא כי ההתנסות בעבודה ושיעור כישורי חיים תורמים להן רבות בתחום העבודה. נמצא גם

כי יש תרומה רבה לתיווך ולמשוב מחנכת הכיתה לאחר ימי העבודה. שיעורים נוספים שצינו המרואיינות אשר תורמים להן בעבודה הם מתמטיקה, צרכנות ולימוד מיומנות נסיעה עצמאית באוטובוס.

הפרמטר האחרון שנבדק קשור לרמת השכר, לסביבת העבודה ולתנאי העבודה, והמרואיינות התייחסו אך ורק לסביבת העבודה במונחים של יחסי אנוש. מהראיונות אפשר ללמוד שהיחס של אנשי הצוות והמעסיק כלפי הנערות, כפי שהן חוות אותו במקום עבודתן, משפיע על תחושתן הכללית במקום העבודה ומשמש גורם מכריע להישארותן בו. ניכר מדבריהן כי הערכה שבאה לידי ביטוי בהעלאה במשכורת או במחמאות חשובה להן מאוד, ואילו עזיבת מקום העבודה עלולה להיגרם כתוצאה מחוסר הערכה הבא לידי ביטוי בצעקות או מפיתורין ללא תיווך של איש מקצוע. חשוב לציין כי מן הראיונות אפשר ללמוד על חשיבותו של איש מקצוע מלווה, שיוכל לתווך ולסייע במקום העבודה בתחום המקצועי ובתחום הרגשי.

ממצאי המחקר מחזקים ממצאים ממחקרים קודמים בנושא חשיבות המרכיב החברתי בהישארות בעבודה. המשתתפות במחקר דיווחו על חשיבות האינטראקציה במקום העבודה, כמו במחקר של הול וקריימר.⁴⁰ עוד נמצא כי אחת הסיבות העיקריות להגעה לעבודה היא הזדמנות לקשר עם אחרים ולתחושת השייכות לחברה, מעין סביבה משפחתית. לייסכט, קולטיקונץ ולין מצאו שאנשים ללא מוגבלות מייחסים לאנשים עם מוגבלות שעובדים איתם הרגשה שמקום העבודה הוא מעין משפחה מורחבת, ושהם מביאים עימם תכונה מיוחדת למקום העבודה.⁴¹

בדומה למחקרם של אקרמן ועמיתיו נמצא שקשרים חברתיים העידו על שביעות רצון בעבודה.⁴² ייתכן שנוכחות אנשים שעובדים בעבודה שמזמנת אינטראקציה חברתית נותנת תחושת שייכות והכרה חברתית. מעבר לכך עובדים שבעי רצון בעבודה הרגישו סטיגמטיים פחות ונתפסו כבודדים פחות. ראינו גם כי יחס חם ואכפתיות – מחמאה, מילה טובה או התעניינות במצב העובדות עם מוגבלות – משמשים גורם מכריע לתחושתן הטובה של המרואיינות במקום העבודה ומאפשרים להן להרגיש בטוחות ורצויות. לעומת זאת חוסר אכפתיות נתפס כגורם שקשה להן להתמודד עימו ועלול לגרום להם לעזוב את מקום העבודה.

גורם נוסף להישארות בעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית הוא תנאי העבודה וסביבתה. אקרמן ועמיתיו זיהו כמה גורמים סביבתיים המשפיעים על שביעות רצון של

40. הול וקריימר, 2009.

41. לייסכט, קולטיקונץ ולין, 2012.

42. אקרמן ואחרים, 2017.

העובדים עם מוגבלויות שכליות.⁴³ במחקר זה המרואיינות כמעט שלא הזכירו את תנאי העבודה והסביבה הפיזית, ואפשר להבין מדבריהן כי כאשר יחס המעסיק מכבד ומתחשב ומגולם במשכורת, יש חשיבות פחותה מבחינתן לתנאי ההעסקה ולסביבה הפיזית. ניכר מדבריהן כי הן מוכנות להישאר מעבר לזמן המקובל, ולעיתים אף לבוא מוקדם מאוד ולפתוח את הגן כשצריך. ייתכן שנושאים אלו לא הוזכרו מכיוון שלא נשאלו עליהם שאלות ממוקדות.

כמו במחקר של אלנקמפ ועמיתיה,⁴⁴ גם במחקר זה נראה כי המרואיינות הזכירו רבות את עניין האינטראקציה עם אנשים בעבודה. ניכר שהתמיכה החברתית חשובה להן מאוד. לאורך כל הראיונות סיפרו הנערות על שיחות עם הבוסים שבהן שיתפו אותם בקשיים ובמצוקות אישיות. ניכר כי הן חשות שביעות רצון גבוהה כאשר הן מוצאות אוזן קשבת במקום העבודה ומצליחות לפרוק את קשייהן. גם התמיכה החברתית חשובה להן מאוד ונמצאת בראש מעייניהן יותר מהמשכורת, מתנאי העבודה ומהסביבה הפיזית. ממצא זה שונה מהממצאים של מחקרם של מלצר ועמיתיו,⁴⁵ שבו זכויות העובדים נמצאו הגורם המכריע להישארות במקום העבודה. הנערות במחקר זה לא התייחסו לזכויות בעבודה כאל גורם משפיע, אלא מקצתן הזכירו מקרים של ניצול וכן את החשיבות של תיאום ציפיות. במחקר זה נראה כי נושא השכר לא הועלה כמעט בראיונות, שלא כמו במחקר של היימן ועמיתיה,⁴⁶ שבו השכר נמצא מרכזי ואפילו גורם לשיפור איכות העבודה וליציבות במקום העבודה. את ההבדלים בממצאים בין המחקרים אפשר להסביר בכך שלא נשאלו במסגרת מחקר זה שאלות ספציפיות בנושא הזה. עם זאת חשוב לציין שכל המרואיינות עובדות בעבודה לא מוגנת ומשתכרות משכורת מינימום.

גורמים נוספים להישארות בעבודה של אנשים עם מוגבלות שכלית הם התאמה למקום העבודה, הכשרה מקצועית מותאמת ומאמני עבודה. כמו במחקר של מלצר ועמיתיו,⁴⁷ המרואיינות ציינו את הקושי למצוא עבודה מותאמת לכישוריהן, ולא אחת שיתפו בקושי שלהן לשמור על המשרה לאורך זמן.

חשיבותו ותרומו הרבה של מאמן עבודה בהצלחתו של אדם עם מוגבלות בעבודה הוזכרו פעמים רבות במחקרים קודמים.⁴⁸ במחקרים אלה המאמן מעורב מרגע תהליך הבחירה במקום העבודה ועד ביסוס מערכות יחסים טובות בעבודה, ואילו ממחקר זה עולה כי למלווה יש תפקיד חשוב במציאת מקום העבודה ובהיותו אוזן קשבת בזמן קושי. ברם,

43. אקרמן ואחרים, 2014.

44. אלנקמפ ואחרים, 2015.

45. מלצר ואחרים, 2016.

46. היימן, סטוקס וסיפרשטיין, 2015.

47. מלצר ואחרים, 2016.

48. נטלס, 2013; אלנקמפ ואחרים, 2015; מלצר ואחרים, 2016.

נראה כי בליווי שכזה לא די, ועדיין מתעוררים קשיים מסוימים במגוון תחומים בעבודה, כגון יחסי האנוש, ולא תמיד יש לנערה כלים להתמודדות עימם.

למחקר התראיינו שמונה נערות. ייתכן שכדאי לערוך מחקר מקיף עם מספר מרואיינים גדול יותר שייתן תמונה תקפה יותר. נזכיר כי מחקר זה נעשה לאחר שנתיים עד ארבע שנים מסיום הלימודים. מומלץ לערוך את אותו מחקר לאחר עשר שנים מסיום הלימודים כדי לתת פרספקטיבה רחבה יותר. ייתכן כי זמן ארוך יותר יאפשר הסתגלות של הנערות בשוק העבודה, והממצאים יהיו בהתאם לכך. כדי להבין טוב יותר את האפקטיביות של ההכשרה בכל הקשור לכישורים ראוי לראיין את המעסיקים בעבודה של הבוגרות. במחקר זה כללה אוכלוסיית המחקר רק נערות. מחקר נוסף יכול להרחיב את אוכלוסיית הנחקרים ולהוסיף נערים, כדי לבדוק הבדלים מגדריים אפשריים. מגבלה נוספת היא צמצום מסגרות ההכשרה: במחקר זה התראיינו נערות מאותה מסגרת בית ספר. ראוי לבדוק מודלים שונים של הכשרות ותוכניות לימוד ואת מידת השפעתם בשוק העבודה.

המלצות

משאבים כספיים, חינוכיים ולימודיים רבים מושקעים באוכלוסיית התלמידים בחינוך המיוחד לקראת יציאתם לחיים עצמאיים בכל מיני תחומים. השקעה זאת עוסקת בתחום התעסוקה, דרך המגמות ועד תוכניות הלימוד. פעמים רבות הסגל המקצועי שואל מה עלה בגורלו של התלמיד לאחר סיום המסגרת הלימודית; אם הכלים שבהם צייד אותו עמדו במבחן הזמן; אם הכשרתו במגמה מסוימת הראתה את כוחה בזמן אמת והיא לעזר בעבורו בעבודה שבה הוא עובד; אם תוכניות הלימוד תורמות לו בחיי היום-יום. מחקרנו נותן מענה לשאלות אלה.

מתוצאות המחקר ברור שלבית הספר יש תרומה ניכרת במתן כלים לחיים העצמאיים, וציטוטיהן של הנחקרות את דברי המורים מבית הספר בקשר לנושאים הקשורים בעבודה מעידים על עוצמתה. ממצאי המחקר מתברר שהנערות משתמשות בכלים שניתנו להן, ופעמים רבות הם מסייעים להן כשהן צריכות להחליט מה יהיה הצעד הבא שינקטו. גם במחקר שנערך במכון ברוקדייל ובו נבדק מצב התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בישראל, שכיחותה, מאפייניה והמוטיבציה לעבודה, יש הידרשויות לנושא ההשקעה בהון האנושי. נכתב שם: "השקעה בשיפור ההון האנושי והמשאבים לתעסוקה, בעיקר של הצעירים שבהם, עשויה לתרום לשילובם בשוק העבודה ולמנוע את הצטרפותם למעגל מקבלי הקצבה בעתיד".⁴⁹

עם זאת, סוגיות רבות נשארו לא פתורות, וכדאי לתת עליהן את הדעת. המחקר מראה שרוב הבוגרות לא עובדות במגמה שבה הוכשרו. רבות מהן אינן עומדות על זכויותיהן כעובדות, ולרוב מעדיפות לשתוק, וכאשר הן מרגישות ניצול או השפלה הן עוזבות בלי לדרוש את זכותן הבסיסית לשוויון ולכבוד. אלה מיומנויות שהנערות לא רכשו בלימודיהן, וראוי להידרש לסוגיות אלה בבניית תוכנית הלימודים.

התייחסות לנושא זה נמצאת בהמלצות דוח ועדת לרון, אשר עסקה בקידום השילוב של נכים בקהילה ובעידוד התעסוקה של אנשים עם מוגבלות.⁵⁰ הוועדה המליצה ליצור כמה מגנטים להקלת הקליטה של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ובהם הפעלת התקנות בדבר התאמות במקומות העבודה. עוד התייחסות לכך נמצאה גם בהמלצות נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות; היא ממליצה להשקיע משאבים כלכליים בפיתוח מערכת הדרכה ומרכז מידע למעסיקים ולעובדים על האפשרויות בתחום העסקת אנשים עם מוגבלות: בתחום התמיכה ומימוש הזכויות וכן בפיתוח שיתוף הפעולה בין הגורמים העוסקים באבחון תעסוקתי ובשיקום תעסוקתי.

חשיבותו של מאמן עבודה ותרומתו הרבה להצלחתו של אדם עם מוגבלות בעבודה נזכרה פעמים רבות במחקרים, והיא מודל לחיקוי בישראל. מומלץ שתפקיד המלווה יהיה בתחילת הדרך לתווך בין העובד למעסיק ולעובדים בסביבתו. יש חשיבות גדולה לתיאום ציפיות ולמציאת מקום עבודה מותאם ליכולות ולמגמה שבה הוכשר העובד בבית הספר. במחקרנו רוב המראיינות אינן עובדות בהלימה למגמה שבה הוכשרו. ייתכן שאילו היה מלווה בתחילת העבודה, הן היו עוברות תקופת הכשרה איתן, ועובדות במקום המתאים להכשרתן.

לא אחת עלו בראיונות קשיים רבים בתחום יחסי האנוש. ייתכן שאילו היה ליווי קבוע בחודשים הראשונים לעבודה, והמלווה היה מתווך בין המעסיק והעובדים ובין הנערות, היו נמנעים משברים. התנהלות כזו הייתה תורמת לדימוי העצמי, לביטחון וליציבות במקום העבודה ומונעת קשיים ואי־הבנות בעתיד. מחקרים רבים הוכיחו שליווי כזה עשוי לנבא את הצלחתה של העובדת במקום העבודה, ושנודעת חשיבות למלווה שבא מתחום החינוך המיוחד, מצויד בכלים ומבין את הקשיים. עוד נראה כי יש חשיבות גדולה לרפלקציה שנעשית לאחר יום עבודה, כפי שהורגל לכך העובד בבית הספר, וגם על כך כדאי לתת את הדעת ולמצוא זמן פנוי במשך השבוע או אחת לחודש. ראוי לחוקק חוק שכל נער ונערה עם מוגבלות שמסיימים את שנות לימודיהם יהיו זכאים לליווי איש מקצוע מתחום החינוך המיוחד, שילווה אותם מקרוב לפחות בתקופת ההכשרה.

המלצות אלה, הקשורות לליווי, מגובות בהמלצות של נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, הסבורים כי קידום תמריצים כלכליים לגופים המעסיקים אנשים עם מוגבלות

והפניית המשאבים הכלכליים לליווי ולתמיכה באנשים עם מוגבלות הזקוקים לכך ישפרו את השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. כך למשל נהוג בגרמניה, ושם ניתנים מענקים גבוהים למעסיקים אשר מעסיקים אנשים עם מוגבלות.⁵¹

נושא השכר לא היה נוכח דיו במחקר זה, ונשארו שאלות פתוחות: האם העובדות מקבלות את השכר המגיע להן? האם יש הלימה בין התפוקה לשכר? האם הן מממשות את זכויותיהן בעבודה? החשש מניצול אנשים עם מוגבלות על ידי המעסיקים קיים, ונושא זה ראוי שייבדק. הידרשויות לנושא זה נמצאת בהמלצת דוח ועדת לרון.⁵² בדוח זה יש התייחסות לנושא השכר וכן להפעלת התקנות בדבר שכר מינימום מותאם לעובדים ולהקמת קרן שתסייע למעסיקים המבקשים לקדם יוזמות מיוחדות להעסקת נכים. עוד המליצה הוועדה לקבוע כי תשלום הקצבה יופסק בהדרגה, כדי שהכנסתו הכוללת של מקבל הקצבה תגדל.

בתחום החברתי, לאחר סיום הלימודים בוגרי החינוך המיוחד בודדים מאוד. הם נותרים ללא המסגרת הכיתתית, והעבודה תופסת את מרכז חייהם. חשוב מאוד שהנערים והנערות ירגישו חלק מהעובדים במקום העבודה, כעובדים שווים זכויות, ויפתחו יחסים בין-אישיים טובים עם שאר העובדים. למלווה ולמעסיק יכולה להיות כאן תרומה של ממש. יש לציין שלנערות המתגוררות בדירות המוגנות יש יותר חברה מזו שיש לנערות הגרות בבית הוריהן.

מסקנות

בישראל עדיין לא נערכו מחקרים הבודקים את בוגרי מסגרות החינוך המיוחד בכניסתם לעבודה, ובמחקר זה מסופקת תמונה ברורה לתרומתו של בית הספר מבחינת התכנים הלימודיים והמגמות לשילובם של נערים ונערות בשוק העבודה שעשויה להוביל להתייעלות המערכת עם שימור התכנים הקיימים. במחקר זה מוצג לראשונה מקום המגורים – בית ההורים או דירות מוגנות – כמשתנה שעשוי להשפיע על הצלחת הכניסה לעבודה לאחר סיום הלימודים.

הייחודיות של מחקר זה היא בבדיקה המעמיקה של עמדותיהן של הנערות עצמן לעומת מחקרים רבים העוסקים בחייהם של אנשים עם מוגבלות שבדקו עמדות של מעסיקים, של הורים, של מורים ושל אחרים. הנחת היסוד של המחקר היא שאדם עם מוגבלות יודע הכי טוב מה טוב לו עצמו, ויודע הכי טוב לסגור בעבור עצמו. על אנשי המקצוע שמשרתים אוכלוסייה זאת מוטלת המשימה להקשיב ולמצוא את הדרך להבינם

51. קוך דוידוביץ, 2020.

52. שם.

ולעזור להם להתבטא במינימום התערבות. המשתתפות במחקר ידעו היטב כיצד להשמיע את קולן ולזעוק את כאבן. הן ידעו לשתף בפרטים ולספר את שעל לבן. הן גם ידעו לצטט את מורותיהן מלפני שלוש שנים. המחקר משקף במדויק את חוויותיהן של הנערות ולא של המעסיקים ושל ההורים, שלעיתים מדברים בעבורן. מחקר זה עשוי לשמש מודל למחקרים נוספים הנוגעים לאנשים עם מוגבלות, שיהיו אוכלוסיית המחקר עצמה ולא רק נושא המחקר.

רשימת קיצורים ומקורות

- G. E. Adams-Shollenberger & T. E. Mitchell, "A Comparison of Janitorial Workers with Mental Retardation and their Non-Disabled Peers on Retention and Absenteeism", *Journal of Rehabilitation* 62[3] (1996), p. 56. אדמס-שולנברגר ומיטשל, 1996
- J. J. Ellenkamp, E. P. Brouwers, P. J. Embregts, M. C. Joosen & J. van Weeghel, "Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review", *Journal of Occupational Rehabilitation* 26[1] (2016), pp. 56-69. אלנקמפ ואחרים, 2016
- A. Ackerman, C. G. Janssen, S. Kef & H. P. Meininger, "Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to their Job Satisfaction: An Explorative Study Using Photo Voice", *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 27[6] (2014), pp. 542-554. אקרמן ואחרים, 2014
- A. Ackerman, C. G. Janssen, S. Kef & H. P. Meininger, "Job Satisfaction of People with Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature", *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* 13[3] (2017), pp. 205-216. אקרמן ואחרים, 2017

- I. Buciuniene, I. Bleijenbergh & R. Kazlauskaite, "Integrating People with Disability into the Workforce: The Case of a Retail Chain", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29[5] (2010), pp. 534-819. בוצ'אוניינה ואחרים, 2010
- R. S. Bitencourt & L. B. Guimaraes, "Inclusion of People with Disabilities in the Production System of a Footwear Industry", *Work* 41[1] (2012), pp. 4767-4774. ביטנקורט וגווימרס, 2012
- J. Graffam, K. Smith, A. Shinkfield & U. Polzin, "Employer Benefits and Costs of Employing a Person with a Disability", *Journal of Vocational Rehabilitation* 17[4] (2002), pp. 251-263. גראפם ואחרים, 2002
- A. C. Hall & J. Kramer, "Social Capital through Workplace Connections: Opportunities for Workers with Intellectual Disabilities", *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation* 8[3-4] (2009), pp. 146-170. הול וקריימר, 2009
- M. Heyman, J. E. Stokes & G. N. Siperstein, "Not All jobs Are the Same: Predictors of Job Quality for Adults with Intellectual Disabilities" *Journal of Vocational Rehabilitation* 44[3] (2016), pp. 299-306. היימן, סטוקס וסיפרשטיין, 2016
- S. Zivolich, S. A. Shueman & J. S. Weiner, "An Exploratory Cost-Benefit Analysis of Natural Support Strategies in the Employment of People with Severe Disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation* 8[3] (1997), pp. 21-211. זיבוליץ, שומן וויינר, 1997
- S. Lindsay, E. Cagliostro, M. Albarico, N. Mortaji & L. Karon, "A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities", *Journal of Occupational Rehabilitation* 28[4] (2018), pp. 634-655. לינדסיי ואחרים, 2018
- R. Lysaght, H. Ouellette-Kuntz & C. J. Lin, "Untapped Potential: Perspectives on the Employment of People with Intellectual Disability", *Work* 41[4] (2012), pp. 409-422. לייסאכט, קולט-קונץ ולין, 2012

- R. L. Morgan & M. Alexander, "The Employer's Perception: Employment of Individuals with Developmental Disabilities", *Journal of Vocational Rehabilitation* 23[1] (2005), pp. 39-49. מורגן ואלכסנדר, 2005
- L. G. Melchiori & A. T. Church, "Vocational Needs and Satisfaction of Supported Employees: The Applicability of the Theory of Work Adjustment", *Journal of Vocational Behavior* 50 (1997), pp. 401-417. מלכירי וצ'רץ, 1997
- A. Meltzer, S. Bates, S. Robinson, R. Kayess, K. R. Fisher & I. Katz, *What do People with Intellectual Disability Think about their Jobs and the Support they Receive at Work? A Comparative Study of Three Employment Support Models*, Sydney 2016. מלצר ואחרים, 2016
- דניז נאון, נורית שטרוסברג, אסף בן־שהם, דפנה הן, רבקה פריאור, דוד אלכסנדר גאליה (2012). 'בעלי מוגבלות בגיל העבודה בישראל: שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקה', **מחקרים לדין**, 110, עמ' 1-156. נאון ואחרים, 2012
- M. Knox & T. R. Parmenter, "Social Networks and Support Mechanisms for People with Mild Intellectual Disability in Competitive Employment", *International Journal of Rehabilitation Research* 16[1] (1993), pp. 1-12. נוקס ופרמנטר, 1993
- J. L. Nettles, *From Sheltered Workshops to Integrated Employment: A Long Transition*, Unpublished Manuscript, Lynchburg 2013. נטלס, 2013
- M. Scott, A. Jacob, D. Hendrie, R. Parsons, S. Girdler & T. Falkmer, "Employers' Perception of the Costs and the Benefits of Hiring Individuals with Autism Spectrum Disorder in Open Employment in Australia", *PLOS One* 12[5] (2017): <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28542465/> סקוט ואחרים, 2017
- M. Friedner, "Producing 'Silent Brewmasters': Deaf Workers and Added Value in India's Coffee Cafés", *Anthropology of Work Review* 3[1] (2013), pp. 39-50. פרידנר, 2013

- F. Chiocchio & J. Y. Frigon, "Tenure, Satisfaction, and Work Environment Flexibility of People with Mental Retardation", *Journal of Vocational Behavior* 68 (2006), pp. 175-187.
- צ'וקצ'יו ופריגון, 2006
- פ' קוך דוידוביץ, **השתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בישראל**, מרכז המחקר והמידע של הכנסת, ירושלים 2020.
- קוך דוידוביץ, 2020
- J. Corbin & A. Strauss, *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Thousand Oaks 2014.
- קורבין וסטראוס, 2014
- V. Kalargyrou & A. A. Volis, "Disability Inclusion Initiatives in the Hospitality Industry: An Exploratory Study of Industry Leaders", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 13[4] (2014), pp. 430-454.
- קלקירו ווליס, 2014
- M. S. Rosenbaum R. Baniya & T. Seger-Guttmann, "Customer Responses towards Disabled Frontline Employees", *International Journal of Retail & Distribution Management* 45[4] (2017), pp. 385-403.
- רוזנבאום, בנייה וסגר-גוטמן, 2017
- F. R. Rusch, P. G. Wilson, C. Hughes & L. W. Heal, "Interaction of Persons with Severe Mental Retardation and their Nondisabled Co-Workers in Integrated Work Settings", *Behavior Modification* 19[1] (1995), pp. 59-77.
- רוש ואחרים, 1995
- ש' שלסקי וב' אלפרט, **דרכים בכתיבת מחקר איכותני**, תל אביב 2007.
- שלסקי ואלפרט, 2007

נספח 1 – שאלות לראיון

1. במה את עובדת?
2. ספרי לי על יום העבודה שלך.
3. היכן את נמצאת רוב השבוע?
4. מה משמח אותך בעבודה?
5. האם יש ימים שבהם לא מתחשק לך לבוא לעבודה?
6. למי את פונה כשאת צריכה עזרה?
7. ספרי לי על מקרה או על קושי שהיה לך בעבודה בשטח. למי פנית? איך זה עזר, אם בכלל?
8. אלו זיכרונות טובים יש לך מהצלחות שהיו לך בעבודות בארבע השנים האחרונות?
9. אם הייתי אומרת לך לבחור מקום אחד מארבע השנים האחרונות לחזור אליו, לאן היית חוזרת?
10. באיזו מגמה למדת?
11. האם יש קשר בין עבודתך לבין המגמה שבה למדת?
12. האם דברים שלמדת בבית הספר עזרו לך בתחום העבודה?
13. במסגרת בית הספר יצאת להתנסות בעבודה במקומות שונים. היו שנים שיצאת יומיים, ובשנה האחרונה יצאת ארבעה ימים במסגרת שירות לאומי. האם תוכלי לספר לי איך ההתנסות בעבודה הזאת ובשנת השירות הלאומי עזרה לך (תרמה לך) לעבודה כשסיימת את הלימודים?
14. אם היית רוצה לשנות משהו בעבודה, מה היית משנה?
15. אם היית יכולה לשנות משהו בלימודים, מה היית משנה? מה היית רוצה ללמוד שהיה יכול לעזור לך בעבודה בעתיד?