

# המודל האקולוגי ככלי לפיתוח קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת<sup>1</sup>

מيري בן עמרם<sup>2</sup> ואורלי שפירא-לשצ'ינסקי<sup>3</sup>

אתגרים רבים, הנובעים מחסמים שמעמידו הממסד ומדועות קדומות הרווחות בצייבור, מקשים על השתלבות אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק העבודה. מאמר זה, מתאר מחקר שנועד לבחון את דרכי ההתמודדות של מדריכי תעסוקה עם דילמות אתיות, שהוצעו להם על פי המודל האקולוגי (שנבנה מתוך הגישה האקולוגית שפיתח ברונפנברגר), כשהמטרה היא לפתח כלליות התנהגות וקודים אתיים. במחקר נכללו 48 מדריכי תעסוקה נתמכת שהשתתפו במהלך שנה בתשעה מפגשי סדנה. הליק המחקר התמקד בהדריכת קבוצתית בסיווע סדנאות סימולציה בהשתתפות שחknim, שלאחריה התנהל דיון רפלקטיבי על פתרון הדילמה הנידונה. דיונים אלה הובילו את מדריכי התעסוקה לגיבוש כלליות התנהגות אתיים. התהליך כלל נוחך בשיטה איקוונית, ונמצא שהדילמות וכלי החתנות הגיעו מכך בכל שכבות המודל האקולוגי, ושפרטן הדילמות נוע על רצף שבין יצירתיות מחשבתיות להצבת גבולות בהתאם לנוהלים או לחוקים הקבועים בחוק. תרומת המחקר מתבטאת בפיתוח וגישה אקולוגית להתמודדות עם דילמות ובפיתוח מסמך ראשון של קוד אתי בתעסוקה נתמכת, שיש בו כדי להויעל למדריכי תעסוקה בהתמודדותם עם האתגרים האתיים שמצויבת תעסוקה של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בשוק החופשי.

**מילות מפתח :** מודל אקולוגי, סימולציות קבוצתיות, דילמות אתיות, קוד התנהגות אתוי, אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית

1. הכותבות מודdot לחקון שלם על המענק לעירicity המחבר (מק"ט 126), למרכז הליב, המרכז הארצי לSIMולציות בחינוך, אוניברסיטת בר אילן, ולעמותת צ'יימס.

2. התוכנית למנהיגות וניהול מערכות חינוך, בית הספר לחינוך, אוניברסיטת בר אילן.

3. פרופסור חבר, התוכנית למנהיגות וניהול מערכות חינוך, בית הספר לחינוך, אוניברסיטת בר אילן.

## 1. מבוא

בשוק החופשי נודעת למקומות העבודה חשיבות רבה, ואולם מחקרים בין-לאומיים מעידים שאצל אנשים עם מוגבלות ובמיוחד אצל אלה עם מוגבלות שכלית התפתחותית נודעת לו חשיבות רבה אף יותר. השתלבותם בשוק העבודה מחייבת את תחושת הבידוד החברתי שהם חווים לנוכח חסמים פסיכולוגיים, מוחסומים חברתיים ודעות קדומות של זולתם, כמו גם העסקה לא שוויונית (Timmons, Hall, Bose, Wolfe, & Winsor, 2011). קשיי המיציאות והטיעוקתיות של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית לצד האתגרים והדילמות שחווים מדריכי התעסוקה מחדדים את חשיבותו של המחבר המתואר במאמר זה. בסקירה הספרות להן מוצגת אמנת האו"ם כגישה בין-לאומית, ולאורה גישת הנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל. לאחר מכן בחנו מהי תעסוקה נתמכת, את השפעתן של סטיגמות על מעסיקים בתעסוקה זו ואת הדילמות האתניות הכרוכות בה, המוצגות לאור המודל האקולוגי. בהמשך דנו בחשיבותו פיתוחו של קוד אתי למדריכי תעסוקה וחתמו את המבואה בסקירה של אסטרטגיית הדריכה בעזרת סדנאות סימולציה, שאפשרו שיח פורה שתכלתו הייתה לפתח קוד התנהגות אתי. מטרת המחקר הייתה לבחון את הדילמות האתניות המתעוררות אצל מדריכי תעסוקה, המלומדים עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי, ולהפיק כללי התנהגות וקודים אתיים דרך סימולציות קבועיות. בכך האتي מוצגים הערכים החשובים לארכו, ומהם נגזרים כללי ההתנהגות שייסיעו למדריכי התעסוקה להתמודד ולקבל החלטות במצבי הדילמות האתניות.

### אמנת האו"ם וזכויות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

בשנת 2012 אישרה מדינת ישראל את אמתן האו"ם בדבר זכויות לאנשים עם מוגבלות. משמעותו הוא שורר היא הцентрופתיה של ישראל למדינות העולם השואפות לחולל שינוי בחני אזרחיהן המתמודדים עם מוגבלות. במרכז האמונה עומד עקרון ההקללה האומר חברה פתוחה ונגישה לכל, המאפשרת לאנשים עם מוגבלות להיות חלק منها. האמונה מדגישה את זכויותם של אנשים עם מוגבלות להשתתף בנוגע לחייהם האישיים ואת המחויבות לפעול להסרת החסמים המונעים מהם השתתפות מלאה בחברה ובקהילה (אמנה בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, 2006).

האמנה פיתחה מדיניות וכליים המאפשרים חיים שוויוניים וחברה מכילה. זכויות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות משרד המשפטים אמונה על קידום האמנה בישראל, מגינה עליה ומפקחת על יישומה (ערן, הבר, אפרתי ואדמאו-רייך, 2017). הנזיבות פועלת לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות באמצעות החלת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1988. חוק זה קובע יודי ייצוג הולם של העסקתם בגופים ציבוריים, כדי למש את זכויותם להזדמנויות שווה לבחור עבודה מפנישת שוק העבודה וסבירת עבודה נגישה (חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1988).

### **המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת 3**

תעסוקה נתמכת והכשרה מקצועית, הנ齊בות מאפשרת לאנשים עם מוגבלות גישה להדרכה מקצועית ולשירותי ליווי והשמה, ומעודדת את העסקטים באמצעות תמריצים והעדפה מתקנת, תוך קידום המקצועי (נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, 2018).

### **עובד עם מוגבלות שכלי התפתחותית**

המחקר הנוכחי דן במשתקים עם מוגבלות שכלי התפתחותית שרווצים וمسئולים להשתלב בעבודה בשוק הפתוח. האיגוד האמריקני למוגבלות שכליות והתפתחותיות (AAIDD, 2010) מגדיר מוגבלות שכליות התפתחותית כמוגבלות כבדה משקל בתפקוד השכלי ובהתנהגות המסתגלת, הפוגעת במילומניות תפיסתיות, חברתיות ומעשיות.

### **תעסוקה נתמכת**

שילובם של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הוא אחד האתגרים החשובים והמורכבים הנ齊בים לפני מדינת ישראל. השירות לשיקום מקצועי תעסוקתי שם לעצמו יעד לעזר לאנשים אלה להשתלב בעבודה בשוק החופשי, כדי לשפר את איכות חייהם ואת הדימוי העצמי שלהם. משרד הרווחה והשירותים החברתיים פועל לעידוד השתלבותם המיטבית בקהילה ובשוק העבודה הפתוח, כדי להביא למיצויו יכולותיהם ושאיפוניהם התעסוקתיות והכלכליות. לתעסוקה נתמכת מטרות מסוימות, ובחן הגברת יכולת ההשתכורת של האדם עם המוגבלות, השתלבות בקהילה, העצמה ועצמות.

במפעלי התעסוקה השיקומי (מע"ש), כאשר העובדים עם המוגבלות מגיעים לעבודה, ממתין להם צוות קבוע, שילוחו אותם במהלך יום העבודה בארגון, ידריך אותם ויסייע להם בכל הנדרש. אך בתעסוקה נתמכת עובdotו העיקרית של מדריך התעסוקה נעשית בשוק החופשי, בiliary ובתמיכה של אנשים עם מוגבלות מקומיות עבודה חדשים בשוק התעסוקה. בתעסוקה נתמכת חלים על הממשק כל חוקי העבודה. משרותו של מדריך התעסוקה היא משרות אמון במהותה, ועלייה להתבסס על אמון ברור של מנהל המסגרת בפעולות המדריך מחוץ למפעלי התעסוקה השיקומי, שכן לא ניתן לפקח עליהם. ועדיין פעילות המדריך מתחבשת על תוכנית העבודה הכוללת השמה, ליווי המשתקם וקידומו, קשר עם מעסיקים ועם שוק העבודה, קשר עם המשפחה, עם האפוטרופוס ועם גורמי דיוור חוץ ביתי. בה בעת עליו להביא בחשבון את רצונותיו, את העדפותיו, את חזוקותיו ואת חולשותיו של האדם שהוא מCHASE למשמעותו מקום עבודה.

ארטן-ברגמן (Araten-Bergman, 2016) טענה, שתעסוקה נתמכת אחד התחומים המהותיים בעיצוב המדיניות הנוגעת לאנשים עם מוגבלות, משום שאין-השתלבותם בשוק העבודה החופשי או השתלבותם החלקית פוגעת לא רק בהם, אלא בחברה כולה; למשל: הן מצמצמות את היקף כוח האדם בשוק העבודה ומטילות עומס על מערכת הרווחה. לכן לכל אדם עם מוגבלות מוקנית הזכות להשתלב בתוכנית תעסוקה נתמכת, המעניקה הכשרה

מקצועית וליווי של מדריך תעסוקה נתמכת במקום העבודה. החוקרים טוענים ש-0.5%–0.8% בקרב מאוכלוסיית העולים הם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית ברמות תפוקה שונות, המאפיינן תמייה וליווי לאורך כל החיים. מרלס, בוכן וווטרס (Merrells, Buchanan, & Waters, 2018) טוענו, שמרות הבנת האחריות החברתית והיתרונות הכרוכים בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, רוחותם בקשר ה掮ור בכלל ובקרב מעסיקים בפרט לא מעט דעת קדומות בנוגע לאנשים אלה ולכישוריהם. משמעוון מבחינה המעסיקים היא התלבטויות שלולות לחוביל אותם להכרעה לא להעסיק אותם בארגוניהם (de Carvalho-Freitas & Stathi, 2017; Miethlich & Šlahor, 2018).

### השפעת הסטיגמה בשוק העבודה

קרופה, קירש, קוקברן וגורץ (Krupa, Kirsh, Cockburn, & Gewurtz, 2009) טוענים, שהסתדריאוטיפים והדעות הקדומות של חלק מהמעסיקים מקשים על אנשים עם מוגבלות להתקבל לעבודה, לזכות בקדום ולקלז זכויות עובדים. במחקר של סנידר, קרמייל, בלකול, קליבלנד ותורנטון (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, 2010) נמצא שעובדים עם מוגבלות דיווחו על אפליה גלויה וסמייה גבוחות יותר ועל מדיניות של אי-צדק במקום העבודה.

במחקר טענו וילצ'ינסקי ופינדר (Vilchinsky & Findler, 2004), שאף שמנחיי ארגונים ובעלי מקצוע רעיוניים במדיניות ההשתלבות של אנשים עם מוגבלות בחברה, הרי שכשחם מותבקשים להחיל אותה בארגוניהם, באמצעות חוקי העדפה מתקנת, נגיזות וההתאמת מקום העבודה לאדם עם מוגבלות, הם נעימים פחות. בסקר שנערך מטעם נציגות השוויון לאנשים עם מוגבלות הודהו 33% מהמעסיקים שאמנים שколо להעסיק עובדים עם מוגבלות, אבל העדיפו "לא להסתבך איתם", 36% סברו שהם מפריעים לעסוק ותפקידם נמוכה מזו של עובדים אחרים, 43% התעניינו באפשרות לשלב עובדים עם מוגבלות, אך לא ידעו לאן לפנות כדי לגייםים, וכשליש (33%) סברו שהעסקתם עשויה לתרום לעסק שלהם.

במחקר אחר (טל, 2013) ציינו מציגי המעסיקים ויוטר, שהגנה עליהם בעית פיטורי עובד עם מוגבלות עקב אי התאמה, סיוע של המדינה להנגשה מקום העבודה לאנשים עם מוגבלות וליווי של גופם יעודדו אותם לגיים לארגוניהם אנשים אלה. סקר של משרד התחמ"ת העלה, שמעסיקים סבורים שאנשים עם מוגבלות יעלים פחות, מתאימים פחות לעבודה עם קחל, משפיעים לשיליה על עובדים אחרים וזוכים להגנות יתר מפני פיטורים. בכלל, מעסיקים חשיסים שהעסקת אנשים עם מוגבלות היא מעשה חסד ואין בה רוח כלכלי, וחילקים גם מאמינים שאין זה תפקידו של השוק החופשי לשלב עבודה אנשים אלה, אלא תפקידם של המדינה (אלפסי, 2011; רגב-כביר, 2011).

## המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת 5

### דילמות אתיות בתעסוקה נתמכת

בתחילה קיבלת החלטות מתמודדים מדריכי תעסוקה נתמכת עם מגוון רחב של דילמות אתיות. שפירא-לשצינסקי (Shapira-Lishchinsky, 2013) הגירה דילמה אתית שאלה ערבית קשה להכרעה, שיש לה יותר מפתרון אחד נכון ורואוי; למשל: הדילמה שבין הענות לרצונו של אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית (לדוגמה דרישתו לעבוד במקום העבודה הרחוק מביתו) לבין הענות לרצונו משפחתו (סירובה להסכים לכך מהחשש לשולם בנים שיישע לבדו בתחום הציבורי). עוד טענה שפירא-לשצינסקי (, 2014), שההיליך קבלת החלטות הוא תהליך שבו אנשים משקפים את ערכיהם האישיים ברגע לעניין מסוים, ומגיעים להחלטה מתוך הסכמה חברתית ומעשית. אויתו, קאוניסטו, קלצ'יטרמןס ואסטולה (Uitto, Kaunisto, Kelchtermans, & Estola, 2016) טוענו שההיליך על דרך הפעולה תלואה באנשים המעורבים, בהקשר התרבותי ובזמנו. ככלומר: מדריכי תעסוקה מרקע תרבותי שונה עשויים להגיב אחרת בנזודות זמן שונות.

### הגישה והמודל האקולוגי

#### תרשים 1: המודל האקולוגי



על בסיס הגישה האקולוגית שפיתח ברונפנברגר (Bronfenbrenner, 1971), המדגישה את פעולות הגומלין המתמדת בין אדם לסביבתו, בוחן המחקר הנוכחי את פעולות הגומלין בין האדם עם המוגבלות שכלית התפתחותית לבין סביבתו היוצרת מצבים של דילמה. באמצעות המודל שהפותח מתוך הגישה נבדקו המערכות האלה: **מיקרוסיסטטם**

(Microsystem), הקשר של העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית עם מדריך התעסוקה; (MesoSystem) (Mesosystem), הקשר שבין מדריך התעסוקה למנהיג הארגון; (MacroSystem) (Exosystem), הקשר שבין מדריך התעסוקה למנהל הארגון; (Chronosystem) (Chronosystem), הקשר בין מדריך התעסוקה לבין המומונה עליו בעומתה; (Ecosystem) (Ecosystem), הקשר בין המדייניות הממשלתית, הבוחנת לאורך זמן את השפעת השינויים הסביבתיים על התפתחותו של העובד עם המוגבלות השכלית התפתחותית. האינטראקציה בין מערכות אלה מייצרת דילמות אתיות. מחקר זה התרחק במעטן הדילמות האתיות שעימן מתמודדים מדריכי התעסוקה, העוסקים בהדרכה ובליוויו של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, בתעסוקה נתמכת.

### **פיתוח קוד אתי בארגונים**

קפטיין (Kaptein, 2015) טען שארגונים מפתחים תרבויות אתיות, כדי למנוע או לצמצם התנרגזויות החורגות מסטנדרטים אתיים בתוכם ובסביבתם. צ'אורי, פרטוריס ורויז (Chaverri, Praetorius, & Ruiz, 2018) הסבירו שהם עושים זאת באמצעות עידוד התנרגזות ההולמת את מטרות הארגון, תוך הקפדה על שמירת החוק, היושרה וההיגיינה. כ/orgנים אינם מפתחים אקלים אתי, מצטברים אפילו עובדים לחצים רגשיים מתחשכים, מסכול בעובדה ואף שחקה, שהיא אחד הגורמים המרכזים המשפיעים על התמודדותם של עובדים עם המשימות המוטלות עליהם. שפירא-לשצ'ינסקי (Shapira-Lishchinsky, 2013) הגדירה קוד אתי כאוסף ערכים וככליה התנרגזות המאפשרת את המשיכות הארגון, משומש עמידה בהם מקדמת את הטוב והפרתם פוגעת בו. צ'יליק ועמיתיו (Çelik, Dedeoğlu, & Inanır, 2015) טענו שמטרתם של כללי האתיקה היא לפתח ולשרם אצל חברי הארגון שיקול דעת ויכולת בחירה שיובילו להחלטה לנוכח על פי אמות המידה של הארגון.

### **האיגוד האירופי לתעסוקה נתמכת ופיתוח קוד אתי**

האיגוד האירופי לתעסוקה נתמכת (European Union of Supported Employment; EUSE; 2010) פיתח קוד אתי המתווה עקרונות המגדירים את הנסיבות ואת היקף האחוריות הנדרשים מבעלי מקצוע המלווים תעסוקה נתמכת. להלן מספר דוגמאות: **מיומנות מקצועית** – על מדריכי תעסוקה לשמור על רמות כיישורים גבוהות ביותר בעבודתם תוך עדכון הידע שלהם. עליהם לדאוג להתפתחותם המקצועית, ולשם כך להתייעץ עם אנשי מקצוע אחרים, להחליפם במידע, לשנה, לתרגל ולשכלל את מומחיותם; **יושרה** – על מדריכי תעסוקה להיות כנים והוגנים ולכבד את הזולת; **פעילותות מקצועית** – על מדריכי תעסוקה להתנהל בדרך המועוררת אמון וביטחון; **הזרמנות ושוויון** – על מדריכי תעסוקה לכבד את הזכויות של בעלי העניין. אליהם להפלות אדם כלשהו על רקע מגדר, גיל, דת, גזע, מוצא, דעה פוליטית, מוגבלות, נטייה מינית, מצב בריאות או מעמד חברתי. עליהם להיות רגישים להבדלים תרבותיים וиндивידואליים ולתת הזרמנות שווה לכל; **אחריות חברתית** – על

## **7 המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת |**

מדריכי תעסוקה להיות מודעים להשפעתם על אורת החיים ועל הקהילות שם חיים ועובדים בהן. עליהם לקבל אחריות ולתרום להכללה תברתית באמצעות תעסוקה; **סודיות – על מדריכי תעסוקה מוטלת חובה להפגין ריגשות כלפי מידע מסוון ולשמור על סודיותו.**

### **קורס האתיקה המקצועית של איגוד העובדים הסוציאליים**

הקוד האתי של העובדים הסוציאליים בישראל גובש בידי הוועדה לאתיקה מקצועית של האיגוד המקצועי שלהם (איגוד העובדים הסוציאליים, 2018). הקוד מורכב מעקרונות מנחים, המשקפים את ערכי המקצוע והגדירים את אמות המידה לבחינת טיב פעולתם של העובדים הסוציאליים ואת היקף אחריותם. מתוך העקרונות המנחים נגזרים כללים להתנהגות אתיית של העובדים הסוציאליים, המורים על ההתנהגות המקצועית הרואה הנדרשת מהם. הקוד מסיע לעובדים הסוציאליים לזהות שיקולים זרים, כשהמחויבות המקצועית שלהם סותרות זו או או כמשמעות אידואות אתיות. למדריכי תעסוקה נתמכת אין קוד התנהגות אתיי משליהם. ומכוון שחקלם עובדים סוציאליים ולעיסוק בתעסוקה נתמכת אפיונים דומים למאפייני התפקיד של עובדים סוציאליים, לעיתים, ככלא ברורה להם ההתנהגות המקצועית הרואה הנדרשת מהם, הם נזירים בקוד האתי של איגוד העובדים הסוציאליים.

### **קורס אתי למדריכי תעסוקה נתמכת**

בשנת 2019 פרסמה אגודה העובדים הסוציאליים בישראל, ש"קод אתיקה חיווני לכל מקצועי, אך במיוחד הוא חיוני למקצוע העוסק בסיווג לאנשים שמהות הקשר עימם מבוססת על צורך שלהם הנובע מחוסר או חולשה, ואשר המדינה ומוסדותיה ממנוטות אליו איש המקצועי לשיער להם" (דווקא, 2018, עמ' 4). בדיקה בספרות המחק במשרד הרווחה והשירותים החברתיים ובקרב עומדות העסוקות בהשמה ובליווי של עובדים עם מגבלות שכלית התפתחותית לא העלה קוד התנהגות אתי שנועד למדריכי תעסוקה. לכן נבדק הקוד האתי של העובדים הסוציאליים, והוא נמצא מותאים בחלוקת למאפייני עבודתו של מדריך התעסוקה. הקוד נכתב ב-1994 ועודכן לאחרונה ביוני 2018. ביום מוגדר מעמדו של העובד הסוציאלי כמתוך בין הרשות או הגוף המעסק בין הנער. תיווך זה עלול להיות מלוהה בדילמות שבבסיסן השאלות את מי מייצג ולמי נתונה נמננות. דילמות אלה מחריפות, כסדרכי הפעולה וההתערבות הנחוצות אין עלות בקנה אחד עם תפקיד העובד סוציאלי, כפי שהוגדר וועגן בחוק (חוק העובדים הסוציאליים, התשנ"ו-1996), וגם בשל מגבלות התקציב, שאינן מאפשרות מתן שירות הולם.

כך התנהל תהליך פיתוחו של הקוד האתי של העובדים הסוציאליים בישראל: טוותת הקוד הועברה להתיחסותם של חברי המועצה לעובדה הסוציאלית, אנשי האקדמיה, חברי מוסדות האיגוד, חברי ועדת האתיקה של איגוד העובדים הסוציאליים והיועצת המשפטית

של הוועדה. חברי הוועדה למדו את הביעות והתלבטו בונגע אליהם בתהיליך איטי. הם ניתחו קודי אתיקה של עובדים סוציאליים שנכתבו במדיניות אחריות מתוך הבנה ששותה עליהם לשנות ולהשתנות כל העת, מתוך כבוד למקצוע העבודה הסוציאלית, ובעיקר כבוד ללקוחותיהם.

לעומת זאת, במחקר ההערכה **תעסוקה נתמכת** (קרון-אברהם וריבקון, 2016) מצאו החוקרים שמדריכי התעסוקה אינם מוחיבים בתואר בעבודה סוציאלית, אלא בהשכלה אקדמית בלבד, אין להם מעורב אתיקה, ואף לא גובש למענם קוד אתי. לקווחותיהם העיקריים הם עובדים עם מוגבלות שכלית המועסקים בתעסוקה נתמכת, המופנים לעמותות זכיינות השירות, המספקות לעובדים עם מוגבלות שירותILIYOVI ותמייה (כל עמותה מכנה את המלוים קצר אחרת – מדריך, רכו, מלואה תעסוקה). ככל שחולף הזמן והעובד עם המוגבלות משתלב יותר במקום עבודתו, המלווה מצמצם את היקף התמייה ואת תכיפות בикוריו שם עד לפעם או פעמיים בחודש.

למחקר זה יתרונות מספר: (1) הוא מציע תהליך פיתוח ראשון של קוד התנהגות אתי בקרוב מדריכי תעסוקה נתמכת, הבננה על ידי הדרכה בעורת סימולציה, המציגות אותם עם האתגרים הייחודיים להם. (2) זהו מפגש ראשוני של כל מדריכי התעסוקה המועסקים בעמותות שונות ומגוונות. (3) מדריכי התעסוקה יטוקים באותו דילמות. מכיוון שאין הם מאוגדים, ואין להם קוד התנהגות אתי משותף, פיתוח קוד זהה, כמוzeitig במחקר יקל עליהם וישפר את עבודותם.

### **הדרך באמצעות סדנאות סימולציה**

פטנייק וסחו (2018) טענו שהדרך בארגון היא תהליך של הקניית יכולת ומיומנות המבוססת על תוכן או יצירה הנעה לפועלה בעורת מאמו. אונגליוי ועמיתיו (Ogilvie, Rapp, Bachrach, Mullins, & Harvey, 2017) סברו שמטרת הדרכה היא התפתחותו האישית והמקצועית של עובד בארגון, כך שיוכל לבטא את יהודו ואת חשיבותו העצמאית, גילה פתיחות ויצירתיות ויהיה קשוב לביקורת עצמית ולשינויים עמדותיו או יחסיו כלפי ה/contact. השאיפה היא שהעובד יוכל להתמודד עם דילמות ואתגרים הניצבים לפניו. הדורשים יזומה וכורש החלטה.

מבחינת העובד בארגון הדרך היא דרך ללמידה, לבקרה, להתקדמות מקצועית ולביטחון אישי ומקצועי, והיא עשויה למנוע טויות בתהיליך שלובו של העובד עם המוגבלות בארגון. זאת ועוד, בתהיליך הדרכה מצמצמים סיכוןים ומארירים מנוקדות מבט' שונות מגוון דילמות אתיות (Shapira-Lishchinsky, 2018). לוחמן ועמיתיים (Lohmann et al., 2019) טענו שהדרך באמצעות סימולציה של משחק תפקידים – במסגרת סדנאות קבוצתיות בסביבה מלאכותית תומכת – מאפשרת למשתתפים לצפות, לחווות ולנתח ייחודי אירועים אופייניים למערכות השונות של הארגון.

## **המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת 9**

החוקרת שווייספורט (Schweisfurth, 2013) מצאה שנייהן לשפר הדרכה על ידי עידוד המודרכים לשאול שאלות על הדילמות שהם חווים בעבודתם ולדעתם בדרכי פתרון המתבססות על הידע הנוכחי. אולניצקי, קופיאק ויזודסקי (Olejniczak, Kupiec, & Widawski, 2016) סברו שסదניות הסימולציה חשובות את הלומדים לאסטרטגיות פעולה חלופיות המאפשרות להם לחוות תוצאות אפשריות שונות, החל בפתרון הבעיה בחוק וכלה בפתרון יצרתי שמטרתו להשיא רוח לכל הצדדים השותפים לדילמה בעקבות יצירת תובנות עמוקות בנוגע לסוגיות ליבת העולם האמתי. שפירא-לשצינסקי (Shapira-Lishchinsky, 2012) מצאה שלתhalbיק הדרכה זה יתרון יהודי הנובע מהגישה החוויתית המשוחררת מליחס הזמן המאפיין את העבודה היומיומית בארגון.

## **2. השיטה**

הפרק בניו משני חלקים: (1) תהליכי איתור ומין ובנית תוכנית ההדרכה בעזרת סדניות הסימולציה (2) תהליכי ההדרכה בעזרת סימולציות.

### **תהליכי איתור ומין ובנית תוכנית ההדרכה בעזרת סדניות הסימולציה**

1. בניית "בנק דילמות אתיות": כדי להבין מזויות שונות את הסיבות לדילמות בארגון ואת מאפייניהם, נערכו 30 ראיונות מובנים למחצה עם מנהלים בעמותות המקומות תעסוקה נתמכת, עם מדריכי תעסוקה ועם מנהלי ארגונים. בין היתר נשאלו השאלות הלאה: מהי הדילמה השכיחה בארגונך בתעסוקה עובדים עם מוגבלות? עם איזו דילמה היה לך קשה להתמודד? האם פנית לקבל עזרה? מול מי הדילמה הכי קשה להתמודדות? כיצד פתרת את הדילמה?

ראיון עמוק מובנה למחצה באמצעות שאלות שהוכנו מראש אפשרות להתוודע לisiים של המשתפים בנוגע לסוגיות המחקר ולפרנספקטיב שלחים עליה. בתשובותיהם הם מוסיפים גם תכנים רלוונטיים שלא נשאלו עליהם. ראיון עמוק מאפשר גם לחושף גישות, מחשבות וכוכנות בנושאים שאינם ניתנים לצפייה (Fontana & Frey, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009).

2. שיבוץ הדילמות במודל אקולוגי: 18 אירועי הדילמות שנאספו בנק שובצו לתוך שכבותיו של המודל האקולוגי.

3. הכנת הדילמות למשחקי סימולציה: הדילמות הועברו למכוון הארץ לסיומולציות בחינוך (מכון היל'ב) באוניברסיטת בר אילן: שם הן עובדו ונערכו כדיאלוגים לשחקנים. כדי שהמשחק יהיה אמין ואווננטי, הקשרו אותם המרכז לכלם דמיות

שונות, כגון הורים לילד עם מוגבלות, עובד עם מוגבלות, בהתאם לאיורי הדימויות ואף למגוון רחב של דרכי פעולה ותגובה מול מדריך התעסוקה.

4. חלוקה לדגנות: צוות הממחקר חילק אקרטיות את 48 מדריכי התעסוקה לשתי קבוצות בנות 24 משתתפים כל אחת שהגיעו למקום הליב' באוניברסיטת בר אילן. חלוקה זו יצרה שתי דגנות עם אווירה נינוחה ופתוחה המאפשרת לרובם השתתפות פעילה. לכל קבוצה הוקצה אלף צילום שונה ומדרכית סדנה. כל קבוצה נפוצה תשע פעמים לאורך שנה אחת, ובכל מפגש נערכו שני משחקים סימולציות (בהתאם לדימויות שגובשו ונערכו בשלב ההכנה).

### תהליך ההורכה בעזרת סימולציות

תהליך ההורכה התנהל בשני חדרים סמוכים. בחדר אחד, חדר הסדנה, נמצא מדריכי התעסוקה ומדריכת הסדנה וצפו על גבי מסך ברטון משחק הסימולציה. בחדר אחר התנהל משחק הסימולציה בהשתתפות מדריך תעסוקה ושותקן; החדר עוצב בהתאם לדילמה שנבחרה, הרטון צולם ושורר בחדר הסדנה. השחקנים הוכשרו לגילם תפקידיים שונים: עובד עם מוגבלות שכליית התפתחותית, מעסיק, הורים של עובד עם מוגבלות שכליית התפתחותית ומנהל עמויה. באופן זה נוצרה תחושה של סביבה אוטנטית. לאחר שסיים מדריך התעסוקה את תפקידו במשחק הסימולציה, חזרו הוא והשותקן לחדר הסדנה וייחד עם המשתתפים צפו בדילמה שצולמה. במהלך ההורכה בסדנה התנהל דיאלוג שתכליתו לחשוף את המשתתפים למתחים השגורים בחיי היום יום ולפתח אצלם מינונות של חשיבה ביקורתית באמצעות ניתוח הדילמה והדריכים לפתרונה, עד שהצלוו לבש ולנסח קוד אטי וכליי התנהגות תואמים. כל הפעולות בשני החדרים לאורך כל תשעת מפגשי הסדנה צולמו, תומלו ונותחו בידי צוות הממחקר כולו.

### המשתתפים

צוות הממחקר קיבל ממשרד הרווחה והשירותים החברתיים את רשותת כל מדריכי התעסוקה בישראל (חלקים עובדים סוציאליים בהקשרתם). מהם נבחרו באקראי 30 נשים ו-18 גברים; גילם הממוצע היה 34.3 שנה ( $SD=3.3$ ), מספר שנות הלימוד הממוצע עמד על 15.5 ( $SD=2.4$ ), ומספר שנים הוותק הממוצע במקומות העבודה עמד על 5.6 ( $SD=1.3$ ). המשתתפים הגיעו ממגוון מקומות מרחבי הארץ ומגזרים שונים. חובתם להם שכារ שפורסם הממחקר, לא יהיה אפשר לזהותם; הם מופיעים בשמות בדיוניים.

## **המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת | 11**

### **3. ניבוד הנתונים**

הנתונים עוסדו על בסיס שיטה איקוונית (Gentles, Charles, Ploeg, & McKibbo, 2015) נבחנו קטגוריות מרכזיות של דילמות וכלי התחנחות אתיים העולים מטופח תמלול סדנאות הסימולציה. על מנתה הנתונים הופק צוות הממחקר שכל ארבעה עוזרי מחקר, רכוזת ומנחה אקדמית. הנתונים נתחוו בשלושה שלבים (Bernard, Wutich, & Rya, 2016). תחילתה צולמו ותומלו כל הסדנאות. לאחר מכן קרא צוות הממחקר בסידור את כל חומר הממחקר. לבסוף נערך ניתוח תוכן של הדיונים שהתנהלו בסדנאות הסימולציה.

#### **מהימנות המחקר**

מהימנות היא המדידה שבה תהליך מחקרי מניב תשובות דומות בכל זמן ובכל מקום שהוא מערך בהם. על התהילה, הן בניהול החוקר עצמו והן בניהול כל אחד אחר, להתנהל על פי אוטם קרייטוריונים של מדידה (שקידי, 2003). דרך ניתוח זו אפשרה שיטתיות וארגון מזה ופתחות וgemäßות רבה מזה. הקידוד נעשה בשלושה שלבים: **קידוד פתוח** – מערך חיפוש ואיתור של תמות החזרות על עצמן, שניתן לאפיין או לשאים אותן, ונקבעו קטגוריות ראשוניות. **קידוד צירוי** – לכל קטgorיה נקבעו קרייטוריונים, שלפיהם נקבעו לאיזו קטgorיה לשיך את ההיגדים השונים. הוקף שגム הקטגוריה וגם הקרייטוריונים יקבעו על תוכן ספציפי של מצא. הקטגוריות והקרייטוריונים נוסחו כך שכל ייחודה שייכת לקטgorיה אחת בלבד. **קידוד סלקטיבי** (Clark & Vealé, 2018) – נעשה בהתאם למערכת הקטגוריות שנקבעה, תוך תיקונים אחרים בהן ובקרייטוריונים. מטרתם של הקידודים הייתהחזק את התוקף הפנימי של הממצאים על ידי עיבוי מספר הנתונים הנכללים בכל קטgorיה.

#### **ביקורת פינית במחקר**

לצורך בקרה של ניתוח התוכן שנעשה על סדנאות הסימולציה וכדי לקבל משוב על תהליך הניתוח והכתיבה, נפגשו לקבוצת דיון שבה הצלבנו מקורות מידע וניתוחים של כל השותפים לצוות הממחקר. כדי להගביר את אמינות הממצאים, ניתח כל אחד בנפרד את הנתונים, על פי שלושת שלבי הקידוד (חופשי, צירוי וסלקטיבי). לאחר מכן נערכו פגישות משותפות של כל צוות הממחקר, כדי לדון יחדיו בתוצאות שהתקבלו בנפרד לאחר ניתוח. אז הוצלבו הנתוחים זה עם זה ועם ספרות הממחקר.

### **4. ממצאים הנוגעים למודל האקולוגי**

במחקר נדונו 18 אירועי דילמה שכabb צוות הממחקר ואשר המשתתפים הציגו אותם במשחק תפקיים. במאמר זה מוצגות חמיש דילמות שנמצאו שכיחות, המייצגות כל אחת משכבותיו של המודל האקולוגי. כליל התחנחות וחדיון סביב הדילמה העלו דרכי פעולה מגוונות, החל

**בפתרון יצירתי וכלה בפתרון מוחלט אחד וברור המעוגן בחוקי העבודה במדינת ישראל.**  
בסיום הסדנה הוחלט על קוד התנהלות המוסכם על כל משתתפה. להלן הממצאים:

**1. מערכת מיקרוסיסטים :** דילמה אתית הנובעת מאיינטראקציות בין מדריך תעסוקה לעובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

**הairoו שהתואג בסדנה :** בוועז, עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, מעסיק כחצישנה בבדיקות פרחים. בתקופת החגים, המתאפיינת בלחש ובעומס רב של משלוחי פרחים ללקוחות, בוועז אינו מסוגל לספק את תפקות העבודה הנדרשת ממנו. לכן מנהל החנות מעוניין לפטור אותו.

**הדילמה :** טובת העובד עם המוגבלות, המעוניין להמשיך לעבוד בבדיקות, מול טובתו הכלכלית של הארגון.

**כללי ההתנהגות והפתרונות שגוררו משתתפי הסדנה מהairoו :** חלקם נבעו מזהודהות עם הצורך של המעסיק לשמר על רוחם כלכלי של הארגון; "יש להסביר לבוועז שאם לא יהיה שיפור והוא יגבר את הקצב, אז הוא יפוטר. אבל מצד שני חשוב לדעת איך להגיד את הדברים בלי לפגוע בו" (טל, בן 38, מדריך תעסוקה, שלוש שנות ותק).

רוב ההצעות נעו לכיוון של מציאת פתרון יצירתי:

לדעתי כדאי עם המעסיק ולנסות להסביר לו שיתכן שבוועז נמצא בלחץ מהתקופה העמוסה, ולכן זה משפיע על עבודתו, לננות להשיג עבورو עוד הוצאות. במקביל לשוחח עם בוועז והוריו ולהסביר להם את המצב כדי לננות ולעזר לבוועז לחזור להתנהלותו הקודמת בעבודה או לננות לבקש מהמעסיק קצת סבלנות ואמפתיה, במקביל להבטחה של נוכחות מדריך תעסוקה בבדיקות (אורית, בת 50, מדריכת תעסוקה, שמונה שנות ותק).

בדיקות הפרחים היא עסק כלכלי שאמור להרוויח כסף, אבל מצד שני יש את החיבור האנושי לאוטו אדם עם המוגבלות בעל מוטיבציה שנוטן את המרב כדי להצליח. לכן הדילמה הקיימת היא בין הרצון שבוועז ימשיך לעבוד בבדיקות, למורות הירידה בתפקידו שלו, כדי שהוא והוריו יהיו מרווחים, אבל שוגם המעסיק יהיה מרוצה והקשר הטוב ביניהם יימשך (דן, בן 35, מדריך תעסוקה, חמיש שנות ותק).

**קוד התנהגות שהסבירו עליו משתתפי הסדנה :** "אני מאמין כי יש לסייע לכל אדם עם מוגבלות לפרנס את עצמו בכבוד ובצורה ראוייה".

**2. מערכת מזוסיסטים :** דילמה אתית הנובעת מאיינטראקציות בין מדריך תעסוקה לבין הוריו עובד עם מוגבלות

### **המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת | 13**

**הairoう שהוցג בסדנה :** תומר, עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, מועסק כחצי שנה במכבסה. אך בשל קשר כלכלי שלו נקלע הבעלים אין הוא מקבל תלוש שכר. לאור תחושת המשמעות שהיא מעייקה לו, תומר ומשפחתו מורים מעבודתו, ובשל מצבם הכלכלי הטוב של המשפחה אין סוגיות השכר החודשי מטרידה אותה, והם מעוניינים בהמשך העסקה גם שלא בחוק. ואולם חוקי העבודה והשכר במדינתה אינם מאפשרים לעבוד בארגון ללא תלוש שכר.

**הdziлемה :** היינוט לרוץ המשפחה ובני להמשיך לעבוד במכבסה לעומת מחויבותו של מדריך התעסוקה לוודא תנאי העסקה חוקיים ( מדריך התעסוקה מחויב להעסקת העובד עם המוגבלות על פי כללי השכר הקבועים בחוק, אחרת יהיה מחויב להוציאו מהארגון או להפסיק לאלטר את הליויו המקצועו שלו ).

#### **כללי ההתנהגות והפתרונות שגוזרו משתתפי הסדנה מהairoう :**

הצעות של מדריכי התעסוקה לביקורת פתרון יצירתי יחד עם המעסיק :

לנסות לבדוק עם המעסיק איך ניתן להמשיך את ההעסקה. אם לא ניתן, לסייע לתומר באופן הדורגי להיכנס ולהשתלב בעבודה אחרת, לתמוך בעבר ולחזק את תחושת المسؤولות שלו (אפרת, בת 30, ארבע שנים ותק).

שהמעסיק ישלם רק שכר מינימום וביטוח רפואי או אולי אפשר לבדוק הפתחה בשעות העבודה, אבל לחייב את המעסיק לתת לתומר תלוש שכר (עמוס, בן 40, 10 שנים ותק).

הצעות לבחינת הסוגיה בשיחה עם ההורדים :

היהיתי מסבירה להם שהמצב שהבן שלהם עובד בו ללא תלוש שכר הוא לא חוקי, ושאני לא יכולה לאפשר זאת זה כמדריכת תעסוקה. במקביל הייתה משתתפת את תומר, וממחפשות חלופות אחרות בשביילו וגם מכינה את המשפחה ואת תומר למצב שבו הוא יוכל לעזוב ולהתחיל לעבוד במקום אחר (אסתר, בת 45, שבע שנים ותק).

התנהגות לא ראוייה היא לא לשלים לו על עבודתו, גם אם לתומר טוב בארגון. גם מבחינה חוקית, אבל גם מהבחינה של התפיסה העצמית של תומר שעלול לחשוב שהוא לא ראוי להשתלב בחים בצרפת נורמטיבית (טלוי, בת 25, שלוש שנים ותק).

תפקיד מדריך התעסוקה הוא להגן על העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, لكن חובה עליו לעשות הכל כדי למנוע פגיעה בו, להיות שהחוק מחייב תשלום מסודר לעבוד ללא קשר למוגבלות (שלום, בן 28, שלוש שנים ותק).

**קוד ההתנהגות שהסבירו לעיו משתתפי הסדנה:** "אני מאמין כי שמירת החוק ויישומו גוררים על ערך העסקת עובד עם מוגבלות בארגון."

**3. מערכת אקווזיסיטם:** דילמה אתית הנובעת מאיינטראקטיות בין מדריך תעסוקה למעסיק בארגון

**הairyouth שהציג בסדנה:** יפית, עובדת עם מוגבלות, מחברת "חיבוק בוקר" את מנהל הארגון. זהו מגע פיזי לא ראי, שהעובדים בארגון עלולים לפרש זאת כהטרדה מינית. ואם תספר על כך יפית למשפחתה, המשפחה עלולה לפרש זאת כהטרדה מינית מצד המנהל. תפקידו של מדריך התעסוקה להסביר את קשייה של יפית ובה בעת להסביר ליפית את חובתה לשמור על כללי ההתנהגות הרואים בארגון, כי אחרת עלולים לפטור אותה. על רקע ערך השוויון בין כל העובדים בארגון מדריך התעסוקה נמצא בדילמה בין טובתו של המעסיק לבין טובתה של יפית.

**הdílma :** יחס שוויוני כלפי כל העובדים בארגון, מול התחשבות בצריכה הייחודית של העובדת עם המוגבלות.

**כללי ההתנהגות והפתרונות שגזרו משתתפי הסדנה מהairyouth נעו על רצף שבין** צירתיות, ככלומר ניסיון למציא פתרון יחד עם המעסיק ללא פגיעה בו, ועד לפתרון קשוח של פיטורין מהארגון. המשתתפים העלו הצעות שונות. חוה הציעה לזמן פגישה שלושת שתכלייתה להבין מאיפה נובעת בעיית ההתנהגות של יפית בארגון:

צריך לשוחח יחד עם העובד והמעסיק, לנסות לראות איך ניתן לסייע ולאפשר את המשך העסקה. ייתכן שהייה צורך לרשום "חוזה ההתנהגות" שעליו חותם העובד עם מוגבלות שכליית התפתחותית והמעסיק (חוזה, בת 45, 10 שנים ותק).

שלום אמר:

לכל אדם יש את המרחב האישי שלו, וכשהלאנוח לו עם ההתנהגות של אדם אחר, יש צורך להגביב ולפטור את הנושא באופן שמודדים לו את הגבול של הקשר האישי. לדוגמה: אין לחבק בארגון וש רק להחץ יד ; כך העובד יוכל למד את נורמות ההתנהגות בארגון (שלום, בן 38, שלוש שנים ותק).

שינוי הציעה לעורך פגישה אישית בין מדריך התעסוקה למעסיק, כדי להסביר לו את הקשיים של יפית:

בשיחה עם מנהל הארגון אנסה לאfine לו איך מוגבלות כמו זו של יפית עלולה להתבטא. אנשים עם מוגבלות שכליית התפתחותית לא מודעים לפעמים לכך שההתנהגות שלהם לא ראייה, והרבה מהם לא יכולים לשנות על הרצונות הפנימיים החזקים. אבל חשוב לי להבהיר שאני מבינה שהמעשה של יפית לא

## **15 המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת**

מקובל. אמשיך לעקוב אחר ההתנהלות שלה בארגון ואdag לשמר על שקייפות מול המעסיק, מכיוון שהבנתי את רמת החשיפה שלו בארגון (שושנה, בת 55, תשע שנים ותק).

**קוד ההתנהגות שהסבירו עליו משתפי הבדיקה:** "אני מאמין, כי על האדם עם המוגבלות השכלית הפתוחותית להנוגע על פי חוקי ההתנהגות הנורמטיביים הקיימים בארגון".

.4. מערכת מקרוסיסטם: דילמה אתית הנובעת מתוך אינטראקציות בין מדריך התעסוקה לבין הממונה עליו בעומתה.

**הairoו שהווג בבדיקה:** יאיר, אדם עם מוגבלות, עובד במפעל מזון, שיש בו חדר אוכל "مفתרה", הפתוח במשך כל היום. נגשנות זו עוררה אצל יאיר הפרעות אכילה ובעיות בריאות.

**הדילמה:** גישתו של הממונה בעומתה, ולפיה יש להבהיר את יאיר למקום העבודה אחר ללא חדר אוכל, ומולה גישתו של מדריך התעסוקה, ולפיה יש ללמד את יאיר כיצד להנוג.

**כללי ההתנהגות והפתרונות שגוזרו משתפי הבדיקה מהairoו:** ההצעות של מדריכי התעסוקה והממונה על העומתה נעו על רצף שבין פתרון יצירתי לציווות נהלים.

צריך לשמור על מקום עבודה יציב שייר ננה בו תוך דאגה לבリアותו (דון, מדריך תעסוקה בן 35, חמיש שנים ותק).

לא להשאיר את יאיר לעבודה שיתיכון שתסכן את בריאותו ואת חייו. כלומר: אכילה מרובה תוביל למחלת סוכרת, עליה במשקל ולהז דם גבוה שיובילו לפיטורין. אז אפשר למנוע זאת זה ולהבהיר אותו מראש למקום העבודה אחר (שלומית, מנהלת עומתה, בת 40, חמיש שנים ותק).

אסור לסקן את בריאותו של העובד. צריך להעמיד את טובת העובד ואת מצבו הבריאותי מעיל ומעבר לכל. לכן צריך לבחון אפשרויות נוספות ואולי אפילו להבהיר אותו למקום עבודה אחר (דון, בן 35, חמיש שנים ותק).

אני מאמינה שחשוב שאדם יעבד במקום בהתאם את צרכיו הפיזיים וגם את צרכיו הרגשיים (דנה, בת 28, שתי שנים ותק).

צריך לבדוק אופציונות נוספות בשיחות מול המעסיק ולא להתייאש מיד. לכן מנהל העומתה של מדריך התעסוקה צריכים למליץ יחד לטובת העובד עם מוגבלות שכילת הפתוחותית (חיה, בת 55, 10 שנים ותק).

**קוד ההתנהגות שהסבירו לעיו משתתפי הסדנה:** "אני מאמין כי יש להעמיד את טובת העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית ואת מצבו הבריאותי מעל הכל".

5. **מערכת כרונוסיסטם:** דילמה אתית הבודנת לאורך זמן את השפעת השינויים החוקתיים, כולל המדיניות הממשלתית בנושא תעסוקה נטמכת, על התפתחותו התעסוקתית של העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

**האירוע שהוց בສזנה:** מיכל, עובדת עם מוגבלות, עבדת בחצי שנה במסעדת בשטיpit כלים. ועדת אבחון מטעם משרד הרווחה קבעה לה שכיר מותאם לתקפיך זה. לאחר תקופת הוסיף לה מנהל הארגון עוד מטלות: פינוי שולחנות הסועדים ואף עזרה בהכנת האוכל במטבח. השינוי בהגדרת התקפיך הצריך מפגש נוסף עם ועדת האבחון לצורך העלאת השכר ועדכנו. עם זאת, התעקשות עם המעסיק על זכויותיה החוקיות של מיכל עלולה לגרום לו להפסיק את העסקה, כי התוספת בשכר עלולה לחרוג מתקציבו של הארגון.

**הdíלמה:** שמירה על חוקי ועדת האבחון מול שימור מקום העבודה של העובדת עם המוגבלות.

**כללי ההתנהגות והפתרונות שגוזרו משתתפי הסדנה מהאירוע נסחו** בהתאם להוראות החוק במדינת ישראל.

היא מרווחה מאוד מהעבודה, היא שמחה. האפטורופסים שלה מאוד שמחים, אבל אני חייבת להסביר מושהו על העסקה של אנשים חסרי ייש. מ상담ים כמה שאפשר לאפיין את המוגבלות שלה, והעסקה שלה חייבת להיות על פי כל הכללים שקבעים בחוקי המדינה והעסקה (חיה, בת 55, 10 שנים ותק).

טובתו של העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית עדיפה על כל קשי או דילמה, פרט להפרת חוקי השכר (גדי, בן 50, שמנה שנות ותק).

במידה והמעסיק רוצה לשנות את הגדרת התקפיך של העובד עם המוגבלות השכלית התפתחותית, הוא צריך לשוחח על זה עם מדריך התעסוקה ולודא שהוא מותאים לכ יכולות ולרכונות של העובד (שושנה, בת 55, שבע שנים ותק).

**קוד ההתנהגות שהסבירו לעיו משתתפי הסדנה:** "אני מאמין כי יש לשלם שכר החולם את עבודתו של העובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית בארגון, בהתאם לתקופה בה הוא עובד".

לוח 1 מסכם את הממצאים שהובאו לעיל.

**17 המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת |**

**לוח 1: סיכום ממצאי הממחקר נעל פי המודל האקולוגי**

האקולוגי	שכבה במודל	הARIOע	פתרונות מערכתי במודל האקולוגי
מייקרוסיסטם (Microsystem)	העסקת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, נטול תפקה מיטבית, בחנות פרחים	מייקרו: ניסיון לפתור את הדילמה דרך שיחה עם העובד עם המוגבלות	
מזוסיסטם (Mesosystem)	העסקת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית, ללא תלוש שכר, בהסכמת ההורים	אקו: ניסיון לפתור את הדילמה דרך שיחה בין מדריך התעסוקה למעסיק ולהורים	
אקוזוסיסטם (Exosystem)	מגע פיזי לא ראי שעובדת עם מוגבלות שכלית התפתחותית יוזמת עם מנהל בארגון	ברונו: ניסיון לפתור את הדילמה דרך מדיניות המשילה אקו: ניסיון להתמודד עם הדילמה דרך שיחה בין מדריך התעסוקה למפעלים המוגבלים	
מרקросיסטם (Macrosystem)	השמה של עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית במפעל מזון ובעיות הבריאות שהוא מפתח עקב כך	מיקרו: ניסיון להתמודד עם הדילמה דרך שיחה בין מדריך תעסוקה נתמכת למנהל בעמותה מזו: ניסיון לפתור את הדילמה דרך שיחה של המעסיק עם אגפים אחרים בארגון	
קרונוסיסטם (Cronosystem)	העסקת עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית בארגון מעבר להגדרת התפקיד שקבעה ועדת האבחון	ברונו: ניסיון להתמודד עם הדילמה באמצעות שמירה על החוק אקו: ניסיון לפתור את הדילמה דרך שיחה של מדריך התעסוקה עם מנהל הארגון	

**ממצאים נוספים**

בניתוח ממצאי סדניות הסימולציה ניסחו המשתתפים עצמם דילמה חדשה המשיקה, כמו כל חמש הדילמות האחרות שהצגנו לפניהם, לכל שכבותיו של המודל האקולוגי – דילמת "ריובי הנאמניות". לדוגמה: בשיחה של מדריך התעסוקה עם עובד עם מוגבלות שכלית

התפתחותית הביע זה האחרון את רצונו לצאת מפעל התעסוקה השיקומי (מע"ש) המונע לטעוסקה נטמכת בשוק החופשי (مزוסיסטים). מדריך התעסוקה בקש מנהלו לאפשר לעובד עם המוגבלות להשתלב בתעסוקה נטמכת (אקוזיסיטם), אך בניגוד להחלטת ועדת האבחון הממשלתית (כרונוסיסטים) ובניגוד לתפישתו של מנהל העמותה. יתרה מזאת, מדריך התעסוקה יודיע שתהליך שילווה של העובד עם המוגבלות בעבודה חדשה יגוזל ממנו, מההדריך, שעוט עובודה, משאב העולף לפגוע בהקצת זמן הליווי של עובדים אחרים. מצב זה עלול לגרום לשינויים עם מנהל הארגון, עקב הידרו مليווי העובדים הנמצאים בתעסוקה נטמכת (אקוזיסיטם).

עוד מצאנו שהבדל במספר שנות הוותק של מדריכי תעסוקה שהשתתפו במחקר השפיע על התנהלותם. אלה שכברו פחות שנות ותק התייעצו עם הממונה עליהם בארגון, כשותכלו בדיימה. ואילו מדריכי תעסוקה שכברו שנות ניסיון ותק רב יותר ידעו להתמודד עם הדילמה בכוחות עצמם ולהציג פתרון מיטבי. יתכן שמדריכי הוותק הובילו לדריכי פתרון שונות על פני הרץ שבין היצירתי למקובל.

## 5. דיוון

במדיניות הציבורית בעולם נידונה יותר ויוטר סוגיות השילוב של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית בתעסוקה נטמכת בשוק העבודה החופשי. על פי שור ועמיתו (Schur, Colella, & Adya, 2016) ההכרה בזכותו של אדם עם מוגבלות להשתתף באופן פעיל וושאוה בכל תחומי החיים בחברה באח לדי ביטוי בחקיקה לשווין זכויות לאנשים עם מוגבלות. מנקודת התייחסות לקשיי המציאות התעסוקתית של עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, נבחנו במחקר זה חמיש דילמות התואמות את חמש השכבות של המודל האකולובי, ומדריכי תעסוקה שהשתתפו בסדנאות הדרכה חילכו מהתהליך שעברו כללי התנהגות אתומים.

### דילמות אתיות בתעסוקה נטמכת

המכנה המשותף לכל הדילמות האתיות סביב תעסוקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית הוא הצורך להגן על זכויותיהם, על רצונותיהם ועל שאיפותיהם בהתאם לאמנת הארו"ם, כשהגורמים שמדריכי התעסוקה הנטמכת מתמודדים עימם יכולים לנבוע מכל שכבותיו של המודל האkolובי. ממצאי המחבר הנוכחי תומכים במסקנות מחקרה של שפירא-לשצינסקי (Shapira-Lishchinsky, 2013), ולפייהן דילמה אתית ממשמעה שלאלה ערכית קשה להכרעה, שיש לה יותר מפתרון אחד ראוי ונכון. لكن לעתים אימצו מדריכי תעסוקה פתרונות יצירתיים, ולעתים הציגו פתרונות שתאמו את הוראת המחוקק.

## **19 המודל האקולוגי ככלי לפיתוח קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת**

עם זאת, הדילמה האתנית המרכזית, שנמצאה משותפת לכל מדריכי התעסוקה, נובעת מהמתנה שבין עקרון השוויון החל על כל עובדי הארגון לבין הצורך להתחשב בצריכיו הייחודיים של עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית. מחד גיסא אין העובד עם המוגבלות שווה בכישוריו הקוגניטיביים והומוטוריים לשאר העובדים בארגון. מאידך גיסא מצופה ממנו, במסגרת הגדרת תפיקדו, לעשות את המוטל עליו>Nama נאינה ולעמו בדרישות הארגון. כך מצאו את הדילמה זו באח לידי ביטוי במקרה של יפה – "חיבוק הבוקר" שביקשה להעניק למנהל הארגון. כלל החתנחות שנוצר מחדילמה זו אומר שיש להסביר לעובד עם המוגבלות את כליה החתנחות ואת הגבולות הנדרשים בארגון לפי הנהלים או החוקים. העובדים האחרים בארגון לא היו עוברים הילץ זה; לחופין, היו נתקנים לפיהם צעדים ממשמעתיים, כגון פיטורין. אם למרות ההסביר לא יפנים העובד עם המוגבלות את כליה החתנחות, כי אז יש לדעת מדריכי התעסוקה לסייע את עבודתו בארגון, משום שאין לפגוע באחד מעובדיו על ידי החתנחות שאינה מקובלת או רואיה. זאת ועוד, למדריכי התעסוקה חשוב שלא לפגוע במאורג יחסיהם האישיים עם המעסיקים, כדי לאפשר בעתיד תעסוקה באותו ארגון לעובדים אחרים עם מוגבלות שכלית התפתחותית.

בנושא תפיסת האוטונומיה של אדם עם מוגבלות שכלית התפתחותית ויכולתו להלט את חייו עלתה בקרב מדריכי התעסוקה דילמה שהיא ייחודית לתעסוקה נתמכת: מצד אחד הרצון להרחיב את האוטונומיה של המשתכן באמצעות יציאה ממפעול תעסוקה שיקומי לשוק העבודה החופשי שבו רמת השכר גבוהה יותר ויכולת לאפשר ביטחון כלכלי, ומצד השני תחושת המשתכן שהוא מושן ובוטה במפעל השיקומי, שביעות רצונו מהפעולות החברתיות ועקב כך החשש לעזוב אותו.

סביר תפיסת עולם העבודה ורצון המשפחה מתעוררות דילומות אתיות ייחודיות לתעסוקה נתמכת, הנוגעות לשכרו החודשי של עובד עם מוגבלות שכלית התפתחותית. יש משפחות שמצוון הכלכלי טוב, ולכן המנייע לתעסוקת ילדים הוא המשמעות ותחושות הערך העצמי שתעסוקה זו מעניקה לו. הם מוכנים אפילו לוטר על השכר החודשי שמקבלים לידיהם, אף על פי שהעסקה כזו מנוגדת לחוק. לעומת זאת יש משפחות הזוקות, לנוכח מצבן הכלכלי, להכנסה הכספיית הנוסףת של הילד עם המוגבלות. הם דורשות להעסיקו, אף בניגוד לרצונו, מחוץ למפעל התעסוקה המוגן, ככלומר בתעסוקה נתמכת, כדי ששכחו יהיה גבוה יותר ויתרונות לכלכלה המשפחה ולרווחתה. מצאי המחקר תומכים בגישה של חוקר ברונפנברנר (1971) המציגים את הגישה האקולוגית, המדגישה את פועלות הגומלין המתמדת בין אדם לסבירתו הקרובה והרחוקה.

### **כלי התנהנות אתיים**

מצאי המחקר תואמים את מצאי מחקרה של שפירא-לשצינסקי (Shapira-Lishchinsky, 2014) ותומכים בתחום של פתרון הדילמה האתנית שבו אנשים מציגים את ערכיהם האישיים בהקשר של אירועים ספציפיים. כך מתאפשר טוווח של פתרונות אפשריים לדילמה.

אך מדריכי התעסוקה הגיעו להחלטה על כללים לקוד האטי מתוך הסכמה חברתית ומעשית. הממצאים מאשימים את מחקרים של לוהמן ועמיתו (Lohmann et al., 2019) שמצאו שיש חשיבות להדרכה באמצעות סימולציות קבוצתיות, המאפשרת למשתתפים לחווות יחדיו אירועים אוטנטיים מהשיטה, תוך שימוש בסביבה מלאכותית תומכת.

כללי ההתנהגות האתיים שגובשו נעים על הרცף שבין פתרון יצירתי, הנשען על גישות מחשבתיות והמאפשר מבט רב-ממדי ורב-כיוני, לבין הימלצת לציתות לחוקים ולנהלים. הגישות המחשבתיות יכולה להוביל לרעיונות חדשים או למצאת דרכי התמודדות חדשות עם מצבים שונים; לדוגמה: לנסota למצוא פתרון ייחד עם המושיק וההורם, לשוחח עם ההורים וילדם או, לחלופין, לפעול על פי הנהלים ולפטר לאלטר מהארಗון את העובד עם המוגבלות מנקודת הධנה שהחוק מגן עליו, על מדריך התעסוקה שלו ועל המושיק מפני תביעות משפטיות.

כללי ההתנהגות האתיים נוסחו בסדנאות הסימולציה שבוחן שורה אווירה של פתיחות בסביבה עמיתים יידידותית, תומכת ואוחdet, כשהמושיב המרכזי לפתרון הדילמה היה יצירתיות ונגישות: "אני מאמין שכדי לנסota לבקש מהמושיק סבלנות ואמפתיה, במקביל להבטחה של נוכחות מוגברת של מדריך התעסוקה בארגון, בליווי של העובד עם המוגבלות שכליית התפתחותית" (דן בן 35, חמש שנים ותק).

שווייספורט (Schweisfurth, 2013) מצאה שדרכה יכולה להשתפר, כמשמעותם את המודריכים לשאול שאלות באשר לדילמות המtauוריות בעבודתם, ומציגים פתרונות המתבססים גם על הידע הנוכחי. גם במחקר הנוכחי נמצא שהדייאלוג במהלך הדרכה חשף את מדריכי התעסוקה למגוון דרכי פעולה העשויות להוביל לפתרון יצירתי של הדילמה המונחת לפתחם. הם ניסו לקרוא תיגר על המוסכימות בארגון, נחשפו למתחים הכרוכים בשגרת היוםיום שלו ופיתחו מינומיות חשיבה ביקורתית יצירתיות וסטרטגיות פעולה של חלופיות המאפשרות למשתתפים בהן לחווות תוכאות אפשריות שונות, החל בפתרון של פעולה לפי הנהלים וחוקי המדינה וכלה בפתרון יצירתי לכל הצדדים ייצאו נשכרים ממנה. הם הגדירו בעיות בדרכים שונות, אספו וארגנו מידע חדש תוך שבירת חסמים וגילו יחסים מורכבים בין האדם עם המוגבלות לבין המושיק והמשפחה. מדריכי התעסוקה בחנו את התוצאות שעתידה להפיק כל חלופה, לטווח הקצר והארוך, כמו גם את יתרונותיה וחסרונותיה. לעיתים אף נדרשו לשנות את התוכנית המקורית; לשנות, למשל, החלטה של ועדת האבחון ולהתאים אותה ל的缘ן של העובד עם המוגבלות המשתנה בארגון. או, לדוגמה, להסביר ולהיענות לרצון של העובד עם המוגבלות לעבוד בתעסוקה נתמכת, ב尼יגוד להחלטת הוועדה שקבעה שאין מוכן לכך, משום שהמצבים שהוא מדריכי התעסוקה במצבים מורכבים מבחינה אתית, וחושפיהם קונפליקטים בין ערכיהם שונים או בין דרישות אתיות מנוגדות, שאין להם פתרון ברור מנוסח בקוד התנהגות אתי.

סאק (Sak, 2004) טע שיש להעניק לעובד את האמונה שיש בו הכוח, לא רק להסתגל לדרישות סביבתו במצבים עימיות ואי-ודאות, אלא גם להתמודד עם אתגרים שהסבירה

## **21 המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת**

מציבה לפניו. מכאן החשיבות של פיתוח הדרכה והכשרה של מדריכי תעסוקה. בעזרת סדנאות הסימולציה, שאפשרו התנהגות חיונית ויצירתיות, נצפה מבנה הדרגי, שבו יכלו המדריכים ללמידה לנوع על הרץ שבן פתרון על פי הנחים לפתרונות יצירתיים, כדי לתת מענה לדילמות שונות.

### **השלכות מצאי המתקר על תחום התעסוקה הנתמכת**

במחקר נמצאו דילמות אתיות ייחודיות הנוגעות ליחסינו הכללי שכבות המודל האקולוגי. ממצאים אלה ממחישים את הרב-מדדיות של הדילמות האתיות הכרוכות בהעסקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית; לדוגמה: הדילמה של מדריך התעסוקה סביר "ריבוי הנאמניות", הנבע מיחסינו הגומלי בין השכבות השונות של המודל האקולוגי. ממצא זה מביאר את חשיבותם ואת נחיצותם של כללי ההתנהגות האתיים בארגון.

בפתרונות הדילמות נבחן כאמור רצף פתרונות. ואולם רצוי לעודד מדריכי תעסוקה בארגונים לחתור לפתרון יצירתי. מהלך זה דורש יחס אמון, יושר, נאמנות ואחריות בין היתר המנהלים. מערכתיחסים כזו מיירתת פעולות פיקוח ובקרה ובתייחתה גילוי מיידי של תקלות וטעויות, זיהוי מהיר של בעיות שהתעוררו ומיציאת פתרונות יעילים. ככל שייחסו המדריכים שותפות גדולה יותר, כך יקל עליהם לפעול לפי הקודים האלה בדילמות שנוצרות בשגרת יום העבודה.

על מדריכי התעסוקה לפעול לאור הנחיות גופו הידע המקצועני שלהם ולאור מערכת הערכיהם והעקרונות הגלומיים במקצוע. עליהם להיות בקאים בערכים ובעקרונות אלה, לדובק בהם ולדעת להפעיל שיקול דעת כshedresh לבחון חלופות שונות. הקוד האתי אינו מカリע בסוגיות שיש בבחן התנגשות בין ערכים או חילוקי דעתם בין העובדים; הוא רק מציג את חזון הארגון. במצביים אלה יפעלו מדריכי התעסוקה שיקול דעת המתחשב בערכים האתיים, תוך בחינת הסיכון, הנזק ותוצאות החלטה המקצועית. יש לציין שגם בשידועים או מחליטים מה ראיו או ניתן לעשותות ופועלים על פי שיקול דעת מקצועי ואתי, עדין יכולות להתעורר דילמות מסוימות. דילמות אלה הן חלק בלתי נפרד מקצוע העבודה הסוציאלית, וכן תמיד נדרש המשיך לפתח הגות מקצועית וככלים לקבלת החלטות מקצועיות אתיות.

המלצות המחקר יכולות להיות לעזר בקידום התחייבותה של מדינת ישראל ברוח אמנת האו"ם המפתחת מדיניות וכליים המאפשרים חיים שוויוניים וחברה מכילה (ערן ועמייתם, 2017). זאת ועוד, הקוד האתי שניסחנו הוא בסיס למתוודה של עקרון ההקללה, שתכליתו לחולל שינוי בחיקם של אנשים עם מוגבלות, והוא מתכתב עם עקרונות האיחוד האירופי.

## 6. מוגבלות המחבר

- .1 **הרקע השונה של מדריכי התעסוקה :** מדריכי התעסוקה שהשתתפו בסדנאות המחבר הגיעו ממגוון רחב של עמותות, לכל אחת מאפייניה שללה ותרבות ארגונית שונה. במהלך ניתוח ממצאי הסדנה ניתן היה להבין שבכל עמותה נקרא מדריך התעסוקה בשם שונה: יו"ץ השמה, מלואה, מלוחה, רכו תעסוקה, עובד סוציאלי ועוד. ניתן לשחיזום השונה יצר ריחוק בין המשתתפים עד שהתגבשה הסדנה כמרחב בטוח.
- .2 **גיבוש הקוד האטי המוצע במחקר :** לא כל השותפים נטו חלק בכתיבת הקוד על פי המודל האקולוגי. נעדרו מנהליך הכתיבתי, למשל, אנשים עם מוגבלות, הורים לאנשים עם מוגבלות, מנהלי עמותות, מעסיקים ובכירים ממשדי ממשלה. ניתן לשיתופים יכול היה להוסיף לקוד המוצע פרטקטיבית רחבה ואפקטיבית, ולהוביל למחייבותם לפעול על פיו למען מטרה משותפת של תעסוקה נתמכת מיטבית.

## 7. תרומת המחבר

התרומה התיאורטית היא בחינת המודל האקולוגי וערכונו בהקשר של הדרכה במסגרות תעסוקה נתמכת, תוך התבבסות על תיאוריות מעוגנות בעולם המחבר. עוד ישיע המחבר להרחיב את הידע הנוגע להתמודדות עם דילמות אתיות ייחודיות לעוסקה נתמכת, כך שייהיה בו כדי לסייע לכל בעלי התפקידים שכובתו של המודל האקולוגי, החל במדריך התעסוקה, דרך המעסיק בשוק החופשי וכלה בקובעי המדיניות הציבורית. תרומתו המעשית של המחבר היא גיבשו של קוד אתי ייחודי לתהליכי הדרכה במסגרות תעסוקה נתמכת. קוד זה עשוי לצמצם את שיעור הטעויות בקבלה החלטות שיש להן השכבות מוסריות-אתיות על תעסוקת עובדים עם מוגבלות שכילת התפתחותית, השלכות המחוללות טעויות שעולות לגורם לנשירותם או לפיטורם של עובדים אלה מהארגון.

## 8. מסקנות והמלצות

בגלל חסמים שונים תעסוקה נתמכת של אנשים עם מוגבלות שכילת התפתחותית מעוררת דילמות אתיות ייחודית. החוקר קפטיין (Kaptein, 2015) טען שכדי לפתח תרבות ארגונית המעודדת התנהגות החולמת את מטרות הארגון, הקפדה על שמירת חוק השילוב והכללה של עובדים עם מוגבלויות בארגונים שונים והתנהגות הוגנת כלפיים, מן הרاءו ליוזם דרכים המאפשרות לפתח כללי התנהגות אתיים קבוצתיים, העשויים לתרום למוכנותם של עובדים ומנהלים להתמודד עם אירועי דילמות בארגון.

לאור טبعן הרב מדי של הדילמות האתיות, המתייחסות לשכבותיו השונות של המודל האקולוגי, ההמלצה היא לבש קוד התנהגות אתי ייחודי לעוסקה נתמכת, בשיתוף כל בעלי העניין: העובד עם המוגבלות שכילת התפתחותית, המשפחה, העובדים

## **23 המודל האקולוגי ככלי לפיתוח קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת**

הסוציאליים, המעסיקים, האחראים בהוסטל וקובעי המדינות הציבורית. מבחינה פסיכולוגית אנשים מרגשים מחויבים ונאמנים לקוד שהם שותפים לגיבשו. הקוד האתי עשוי לצמצם את שיעור הטעויות בקבלה החלטות שיש להן השלכות מוסריות-אתיות על תעסוקת עובדים עם מוגבלות שכלית התפתחותית, טעויות שלולות לגרום לנשירותם מתעסוקה נתמכת. כך יתחולל שינוי בנושא התעסוקה ותتبבש האמונה בדבר זכויות אנשים עם מוגבלות.

### **מקורות**

איגוד העובדים הסוציאליים (2018). **קוד האתיκה המקצועית של איגוד העובדים הסוציאליים בישראל**. תל אביב: המחבר. [socialwork.org.il/קוד-האתיקה-של-העובדים-הסוציאליים](http://socialwork.org.il/קוד-האתיקה-של-העובדים-הסוציאליים).

אמנה בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (2012). כ"א 63, 1635 (נפתחה לחתימה ב- 2006; אושררה ונכנסה לתוקף 2012).

אלפסי, מי (2011). **אנשים עם מוגבלות בישראל – אומדן האוכלוסייה, מאפייניה וחסמים לתעסוקה** [מצגת].

<https://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/mugbalut080210.pdf>

דוויק, צי (2018). הקדמה. בתוכו **קוד האתיκה המקצועית של איגוד העובדים הסוציאליים בישראל** (עמ' 4-5). תל אביב: איגוד העובדים הסוציאליים. [socialwork.org.il/קוד-האתיקה-של-העובדים-הסוציאליים](http://socialwork.org.il/קוד-האתיקה-של-העובדים-הסוציאליים).

הニצבות לאנשים עם מוגבלות (2020). **אודות**.

[https://www.gov.il/he/departments/about/about\\_the\\_commission](https://www.gov.il/he/departments/about/about_the_commission)

חוק העובדים הסוציאליים, התשנ"ו-1996, ס"ח 1574.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1988, ס"ח 1685.

טל, אי (2013). **סטיגמה בקרב מעסיקים כלפי אנשים עם מוגבלות בכלל ומוגבלות פסיפיאטרית בפרט: סקירה ודיון בהקשר לחקיקה הקיימת**. ירושלים: משרד התרבות, מחלקה מחקר וכלכלה.

<https://employment.molsa.gov.il/Research/Documents/X12179.pdf>

משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים (2020). **תעסוקה לאנשים עם מוגבלות – תעסוקה נתמכת**.

<https://www.molsa.gov.il/Populations/Disabilities/JobPlacement/DisabilitiesAdults/EmploymentSupports/Pages/EmploymentSupports.aspx>

.ncbiות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (2018). **סיכום פעילות שנתית 2018**. ירושלים: משרד המשפטים.

[www.gov.il/BlobFolder/reports/an\\_annual\\_activity\\_report\\_2018/he/annual\\_activity\\_report\\_2018.pdf](http://www.gov.il/BlobFolder/reports/an_annual_activity_report_2018/he/annual_activity_report_2018.pdf)

ערן, ר', הבר, י', אפרתי, י' ואדמוני-רייך, ג' (2017). **אמנת הא"ם בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות: מדריך לציבור**. ירושלים:.ncbiות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.

קרן-אברהם, י' וריבקון, ד' (2016). "עבודה מתמכת" – **תכנית תעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות**, של אגף השיקום במשרד הרווחה והשירותים החברתיים: מחרך הערכה. ירושלים: מכון מאירס-גיאנט-ברוקדייל, המרכז לחקר מוגבלות. מתוך

<https://brookdale.jdc.org.il/wp-content/uploads/2018/01/RR-729->

rgb-כביר, ר' (2011). **עמדות עסקיים ביחס להעסקות עובדים עם מוגבלות והצורך בבדיקה תדמית**. ירושלים: משרד התרבות, מחלקה מחקר וכלכלה.

[http://www.aisrael.org/\\_Uploads/dbsAttachedFiles/amadot\\_maasikim.pdf](http://www.aisrael.org/_Uploads/dbsAttachedFiles/amadot_maasikim.pdf)

שקד, אי (2003). **מילימ המנסות לגעת: מחקר אינטואטיבי – תיאוריה ויישום**. תל אביב: רמות.

AAIDD (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports*. Washington DC: AAIDD Publishing.

Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530.

Bernard, H. R., Wutich, A., & Ryan, G. W. (2016). *Analyzing qualitative data: Systematic approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Bronfenbrenner, M. (1971). *Income distribution theory*. Chicago, IL: Aldine Atherton.

Celik, S., Dedeoglu, B. B., & Inanir, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-63. <http://dergipark.org.tr/en/download/article-file/560390>

Chaverri, J., Praetorius, R. T., & Ruiz, E. (2018). Counselor happiness: Effects of therapy work with similar trauma. *Social Work in Mental Health*, 16(4), 419-435.

## 25 המודל האקולוגי ככלי ליפויו קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת

- Clark, K. R. & Vealé, B. L. (2018). Strategies to enhance data collection and analysis in qualitative research. *Radiologic Technology*, 89(5), 482CT-485CT.
- de Carvalho-Freitas, M. N. & Stathi, S. (2017). Reducing workplace bias toward people with disabilities with the use of imagined contact. *Journal of Applied Social Psychology*, 47(5), 256-266.
- European Union of Supported Employment (EUSE). (2010). *European Union of Supported Employment toolkit*. Brussels: Author.  
<https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>
- Fontana, A. & Frey, J. (2005). The interview: From neutral stance to political involvement. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (3rd ed.), (pp. 695-728). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gentles, S. J., Charles, C., Ploeg, J., & McKibbon, K. (2015). Sampling in qualitative research: Insights from an overview of the methods literature. *The Qualitative Report*, 20(11), 1772-1789.  
<https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2373&context=tqr>
- Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*, 132(2), 415-431.
- Krupa, T., Kirsh, B., Cockburn, L., & Gewurtz, R. (2009). Understanding the stigma of mental illness in employment. *Work*, 33(4), 413-425.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Los Angeles, CA: Sage.
- Lohmann, G., Pratt, M. A., Benckendorff, P., Strickland, P., Reynolds, P., & Whitelaw, P. A. (2019). Online business simulations: Authentic teamwork, learning outcomes, and satisfaction. *Higher Education*, 77(3), 455-472.
- Merrells, J., Buchanan, A., & Waters, R. (2018). The experience of social inclusion for people with intellectual disability within community recreational programs: A systematic review. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 381-391.
- Miethlich, B. & Šlahor, L. (2018). Employment of persons with disabilities as a corporate social responsibility initiative: Necessity and variants of implementation. *CBU International Conference Proceedings*, 6, 350-355.

- Ogilvie, J., Rapp, A., Bachrach, D. G., Mullins, R., & Harvey, J. (2017). Do sales and service compete? The impact of multiple psychological climates on frontline employee performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 37(1), 11-26.
- Olejniczak, K., Kupiec, T., & Widawski, I. (2016). Knowledge brokers in action: A game-based approach for strengthening evidence-based policies. In T. Kaneda, H. Kanegae, Y. Toyoda, & P. Rizzi (Eds.), *Simulation and gaming in the network society* (pp. 427-441). Singapore: Springer.
- Pattnaik, S. C. & Sahoo, R. (2018). Human resource practices as predictors of organizational performance: A structural equation modeling approach. *Global Business Review*. Advance online publication. doi:10.1177/0972150918779286
- Sak, U. (2004). About creativity, giftedness, and teaching the creatively gifted in the classroom. *Roeper Review*, 26(4), 216-222.
- Schalock, R. L., Borthwick-Duff, S. A., Bradley, V., Buntix, W. H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M., & Yeager, M. H. (2010). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (11th ed.). Washington, DC: American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Schur, L., Colella, A., & Adya, M. (2016). Introduction to special issue on people with disabilities in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1471-1476.
- Schweisfurth, M. (2013). *Learner-centred education in international perspective: Whose pedagogy for whose development?* New York, NY: Routledge.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2012). Teachers' withdrawal behaviors: Integrating theory and findings. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 307-326.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2013). Team-based simulations: Learning ethical conduct in teacher trainee programs. *Teaching and Teacher Education*, 33, 1-12.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2014). Simulations in nursing practice: Toward authentic leadership. *Journal of Nursing Management*, 22(1), 60-69.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2018). *International aspects of organizational ethics in educational systems*. Bingley, UK: Emerald.

**27** המודל האקולוגי ככלי ליפוי קוד אתי בקרב מדריכים בתעסוקה נתמכת |

- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton, G. C. III (2010). Perceptions of discrimination and justice among employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22(1), 5-19.
- Timmons, J. C., Hall, A. C., Bose, J., Wolfe, A., & Winsor, J. (2011). Choosing employment: Factors that impact employment decisions for individuals with intellectual disability. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(4), 285-299.
- Uitto, M., Kaunisto, S. L., Kelchtermans, G., & Estola, E. (2016). Peer group as a meeting place: Reconstructions of teachers' self-understanding and the presence of vulnerability. *International Journal of Educational Research*, 75, 7-16.
- Vilchinsky, N. & Findler, L. (2004). Attitudes toward Israel's Equal Rights for People with Disabilities Law: A multi-perspective approach. *Rehabilitation Psychology*, 49(4), 309-316.