

**התאמת סביבת העבודה בשוק החופשי  
לאנשים עם אוטיזם:  
חוברת למעסיקים**

“If you’ve met one person with autism,  
you’ve met one person with autism”  
(Dr. Stephen Shore)

מיכל וייסמן- ניצן, לירון למאש ונריה כגן-אלגד  
בהנחיית

עינת גל, ונעמי שרויאר

החוג לריפוי בעיסוק

הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות

אוניברסיטת חיפה

לסיכום מחקר שמומן על ידי המוסד לביטוח לאומי

## תוכן העניינים

3.....	פתח דבר
4.....	עבודה: משמעות לאנשים עם וללא לקויים התפתחותיים
4.....	חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
5.....	אוטיזם
5.....	שילוב אנשים עם אוטיזם בשוק העבודה החופשי: יתרונות ואתגרים
7.....	התאמות עבור אנשים עם אוטיזם במקום העבודה
8.....	דוגמאות לבקשות של עובדים עם ASD ממעסיקים שעלו במחקר
9.....	קשיים שכיחים בסביבת עבודה של עובדים עם אוטיזם
11.....	המלצות להתאמות בסביבת עבודה של אנשים עם אוטיזם
15.....	שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה
19.....	רשימת מקורות

**לציטוט:** ניצן- וייסמן מ., למאש ל., אלגד-כגן נ., גל, ע., ושרויאר נ.,  
התאמת סביבת העבודה בשוק החופשי לאנשים עם אוטיזם: חוברת למעסיקים.  
אוניברסיטת חיפה: פברואר, 2019.

כל הזכויות שמורות ©

**הערה:** החוברת מנוסחת בלשון זכר לעובד ולמעסיק מטעמי נוחות ובשל ריבוי הגברים בין הנבדקים. עם זאת, המידע נאסף ומכוון לגברים ונשים כאחד.

שלום רב,

חוברת זו נכתבה במיוחד עבורך, המעסיק/ה, המתעניין/ת בהעסקת עובדים על הספקטרום האוטיסטי בשוק החופשי. החוברת מבוססת על מחקר שנערך בראשות דר' עינת גל ודר' נעמי שרויאר בחוג לריפוי בעיסוק באוניברסיטת חיפה ובמסגרת עבודת הדוקטורט של מיכל וייסמן-ניצן, במימון המוסד לביטוח לאומי. החוברת מספקת ידע והצעות מעשיות להעסקה מוצלחת, על בסיס נתונים שנאספו מעובדים ומעסיקים.

כידוע לך, חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל (תשנ"ח-1998), נועד לאפשר לאנשים עם מוגבלות, כולל אלה עם אוטיזם, אפשרות לעבוד ולהיות יצרניים, פעילים בחברה ולהשתתף בכל תחומי החיים, באופן מכבד ושוויוני. באופן ספציפי, השתתפות בעבודה מאפשרת עצמאות כלכלית, התפתחות אישית, איכות חיים ושייכות חברתית.

חברות מתקדמות ומדינות מפותחות וכן הארגון הבינלאומי לשיתוף פעולה ולפיתוח כלכלי, ה-OECD, משקיעים ומכירים בחשיבות של העסקת רוב הבוגרים בכל מדינה, תוך דגש על כוח עבודה מגוון, הכולל בוגרים עם שונות נירולוגית, כמשאב כלכלי.

האבחנה של אוטיזם (Autism Spectrum Disorder - ASD) הינה אבחנה נירורית- התפתחותית מורכבת. היא מאופיינת בשונות בשני תחומי תפקוד עיקריים: ליקוי בתקשורת ובאינטראקציה חברתית; ודפוסי התנהגות, תחומי עניין ופעילות מצומצמים וחזרתיים. למאפיינים אלה מגוון השלכות על העובד עם אוטיזם ועל האינטראקציה שלו עם סביבת העבודה הפיזית והחברתית (מעסיק, עמיתים ולקוחות)<sup>3</sup>.

במקביל לקשיים האופייניים לאנשים עם אוטיזם, חשוב לזכור כי לכל עובד יש תכונות, ידע, מיומנויות והרגלי עבודה משלו, בהם חולשות ועוצמות כאחד. כל עובד עם אוטיזם הוא בעל פרופיל ייחודי של דפוסי עניין, ואופי. יחד עם זאת, לרבים מהם מאפייני התנהגות, כחריצות, התמקדות, דייקנות בפרטים, הוגנות וישרות; ומאפייני יכולת, כגון ידע רב בתחומי העניין שלהם ומיומנויות חזותיות טובות.

יכולות אלה של העובדים והכשרתם המקצועית למגוון תפקידים, יחד עם היוזמות לעידוד הגיוון של כוח העבודה במשק והחקיקה שמעודדת שילוב של עובדים עם מוגבלות, מביאים לכך שרבים הם המעסיקים הפתוחים ומעוניינים להעסיק עובדים עם אוטיזם.

עם זאת, גם כאשר מאפייני העבודה מתאימים לתחומי היכולת והעניין של העובד עם אוטיזם, הוא זקוק לעתים קרובות להתאמות ולהנגשה של הסביבה הפיזית והאנושית, בכדי למצות את הפוטנציאל התעסוקתי שלו. לכן, חשוב ביותר שהמעסיק יהיה מודע לאתגרים של העובד, כדי שיהיו לו כלים להתמודדות במקרים של קשיים ו/או קונפליקטים. לפיכך, באה חוברת זו לספק לך המעסיק, ידע, כלים והצעות, המבוססים על ראיונות שערכנו עם עובדים עם אוטיזם ומעסיקים, יחד עם מחקרים בנושא, מהארץ ומהעולם.

בחוברת זו רוכזו טבלאות על אתגרים וקשיים אפשריים של עובדים עם ASD כמו גם רעיונות להתאמות סביבת העובד, כולל הסביבה הפיזית, מטלות העבודה והסביבה האנושית. בנוסף, לשימושך מצורף שאלון על נגישות סביבת העבודה לעובדים עם ASD שפותח במסגרת החוג

לרפוי בעיסוק, באוניברסיטת חיפה.

ברצוננו להביע הערכה והוקרה לכל מעסיק שרואה את התרומה לפרט ולחברה בהעסקת עובד על הספקטרום האוטיסטי ולכל עובד שמוצא את הדרך להצלחה. אנו מקוות שהחוברת תענה על מבוקשך, תספק כלים ותעודד לשילוב מיטבי של עובדים עם אוטיזם בעולם העבודה.

גב' מיכל וייסמן-ניצן, דר' לירון לאמאש, גב' נריה כגן-אלגד  
דר' עינת גל ודר' נעמי שרויאר



## עבודה: משמעות לאנשים עם וללא לקויים התפתחותיים

עבודה מוגדרת כ"השתתפות בפעילויות יצרניות משמעותיות מבחינה חברתית ובעלות מטרה, הכוללות שירותים או עשייה למחיה, לשמירה או לקידום החברה ופרטים בה. היא נעשית בסביבה שבה מאפייני רקע נתונים"<sup>45</sup>.

בחברה המודרנית, יש ערך רב להשתלבות של אנשים בעולם העבודה, מאחר והיא מאפשרת לאנשים פרנסה, תנאים סוציאליים, התפתחות והשגת מטרות אישיות. היא גם מספקת לאדם סדר יום קבוע, קשרים ומעמד חברתי, כבוד וזהות עצמית וכן תורמת לשיפור איכות החיים<sup>67</sup>. השתלבות בעבודה, במיוחד של אנשים עם מוגבלות, קשורה הן לתפיסה של האדם הבוגר את עצמו והן לדרך בה תופסת אותו החברה. בנוסף, העבודה הינה צורה חשובה של עיסוק אנושי אשר מספקת משמעות לחייו של האדם, מאחר ואנשים הינם יצרניים (Productive) במהותם ובעלי דחף פנימי לעשייה<sup>89</sup>. לכן, אנשים באשר הם, בוחרים להקדיש את זמנם ומרצם לביצוע עיסוקים שונים לאורך מעגל החיים. בחירה זו מתבססת על תחומי העניין והערכים שלהם ועל תפיסתם את היכולת האישית שלהם להצליח לבצע את אותם העיסוקים, המושפעים גם מלחץ וערכים חברתיים. המשמעות שהאדם נותן לעבודה שלו מהווה בסיס לשביעות הרצון שלו מעבודתו וקיימת סבירות גבוהה כי כמו כל אדם בוגר, גם אנשים עם מוגבלות, כולל אנשים עם אוטיזם אשר מתעניינים בעבודה ומחשיבים אותה כערך, ימצאו משמעות בעבודה או במקצוע ספציפי ויחווו מסוגלות עם הצלחה בביצועה<sup>10,11</sup>.

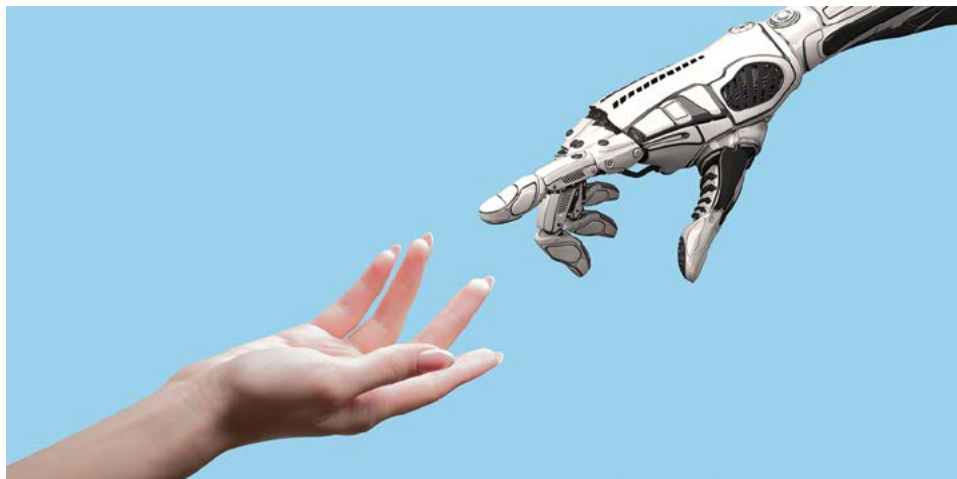
בדומה לאוכלוסייה הכללית, נמצאו קשרים בין השתתפות של אנשים עם אוטיזם בעבודה, לבין הגורמים: שיפור בתפקודים הניהוליים, ירידה ברמות חרדה ודיכאון, יכולות כלכליות ועצמאות גבוהות יותר וכן הרחבת ההזדמנויות לאינטראקציות חברתיות ויחסים בין אישיים<sup>6,12-15</sup>. יחד עם זאת, השתלבות בעולם העבודה מהווה אתגר בכלל ובפרט עבור אנשים עם מוגבלות. בתוך כך, מציאת עבודה ושימורה מהוות סוגיות מרכזיות עבור בוגרים עם אוטיזם<sup>16</sup>.

## חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

החקיקה בישראל משקפת שינוי בתפיסה לגבי התרומה לחברה של אנשים עם מוגבלות באופן יצרני וכלכלי המפחית נטל קצבאות, אך גם כחובת החברה למתן שוויון לאנשים אלה, בניגוד לתפיסה המסורתית של שילובם כחסד. רוח זו משתקפת בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שמטרתו לאפשר לאדם עם מוגבלות השתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים באופן שיאפשר עצמאות מרבית, תוך מיצוי יכולתו, בפרטיות ובכבוד. חוק השוויון מגדיר אדם עם מוגבלות כ"אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר מוגבלת תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים". פרק התעסוקה בחוק, נועד לאפשר לאדם עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה החופשי באמצעות איסור הפליה, דרישה לביצוע התאמות ועידוד העדפה מתקנת (חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, עמ' 14). צו ההרחבה לעידוד ולהגברת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות מטיל אף חובה על המעסיק לפעול לקידום הייצוג ההולם של אנשים עם מוגבלות במקום העבודה.

החוק והתקנות בעקבותיו, קובעים כי על מנת לאפשר לאדם עם מוגבלות לבצע את תפקידו ככל העובדים, יש לשקול בצו התאמות במקום העבודה, בהתאם ליכולותיו, לצרכיו ולקשיים הנובעים ממצבו<sup>2,3</sup>. על פי חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (תשנ"ח), אי-ביצוע התאמה אשר אינה מטילה על המעסיק נטל כבד מדי, נחשב אף הוא להפליה. על מנת להפחית מהנטל הכספי למעסיק, נקבעו תקנות המסדירות את השתתפות המדינה במימון התאמות אלו. ניתן לבקש את השתתפות המדינה במימון התאמות מסוגים שונים, כמפורט בחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות התשנ"ח-1998 לפי תקנות השתתפות המדינה במימון התאמות-2006 ומסמך "נהלים וכללי הפרשנות לתקנות השתתפות המדינה במימון התאמות".<sup>2,3</sup> למידע נוסף בנושא זכאות ותהליך הגשת הבקשה להשתתפות במימון התאמת סביבת העבודה, ניתן להיכנס לקישור הבא (באתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים): <https://employment.molsa.gov.il/Employment/UniquePopulation/IntegratingPeopleWithDisabilities/Pages/AdjustmentsinWorkplace.aspx>

כדי לקדם השתלבות של אנשים על הרצף האוטיסטי בעבודה, חשוב להכיר את החוק, להבין את מאפייני אבחנת ה-ASD. במיוחד חשוב להכיר אישית את העובד, לבחון את התאמתו לתפקיד ואף להעריך את הפוטנציאל שלו לתרום לארגון ולהבין מגוון סיטואציות והתנהגויות בעבודה. בנוסף, חשובה היכולת של המעסיק לקבל שונות של האחר בכלל ושל עובד עם לקויים התפתחותיים בפרט, בד בבד עם פתיחות למתן התאמות בעבודה. כל הגורמים הנוכחים, יכולים להוות בסיס להפקת התרומה המרבית לארגון מכל עובד ועובד. קידום ההזדמנויות לשילוב בוגרים עם אוטיזם בעולם העבודה הינו בעל תועלת חברתית וכלכלית, שכן תמיכה נכונה מצמצמת את עלויות הטיפול הסטנדרטיים עבור אוכלוסייה זו והיא בעלת תוצאות טובות יותר עבורם. יתרה מכך, לעובדים עם אוטיזם יש סיכוי להחזיק במקום העבודה לאורך זמן, עם התאמות ותווך נכון. נמצא כי הסתייעות בשירותי ליווי והשמה מתאימים לאנשים עם אוטיזם, תורמים לשיעורי הצלחה גבוהים יותר בהשמה ובהתמדה בעבודה<sup>13,15</sup>.







## אוטיזם

האבחנה Autism Spectrum Disorder (ASD) מתייחסת ללקות נירון-התפתחותית מורכבת, שמקורה מיוחס לשילוב בין תורשה, גנטיקה ובעיות רפואיות. הלקות מאופיינת בשונות בשני תחומי תפקוד עיקריים<sup>3</sup>:

1. ליקוי בתקשורת ובאינטראקציה חברתית, המתבטא בחוסר בהדדיות חברתית-רגשית, קושי בהתנהגות תקשורתית לא-מילולית וכן קושי בפיתוח, שימור והבנה של יחסים חברתיים.

2. דפוסי התנהגות ותחומי עניין ופעילות מצומצמים וחזרתיים, עיסוק אינטנסיבי בתחומי עניין ממוקדים, צורך בקביעות ושגרה, היצמדות לחפצים וקביעות של הסביבה, שימוש חוזרתי בדיבור ותנועות סטריאוטיפיות ותגובתיות יתר או תת-תגובתיות לקלט סנסורי (חושי) מהסביבה.

הפרעות על הספקטרום האוטיסטי מאובחנות לרוב בילדות וממשיכות ללוות את האדם לאורך מעגל החיים, בגיל ההתבגרות ובחיי הבוגרים ומשפיעות על השתתפותו בתחומי החיים השונים, ביניהם השתלבותו בעולם העבודה<sup>6,17</sup>.

בעשורים האחרונים, חלה עלייה משמעותית בשכיחות האנשים המאובחנים על רצף האוטיזם (ASD). על פי הערכות עדכניות, אחד מכל 59 ילדים אמריקאים בגיל 8 מאובחן עם ASD, כאשר מספר זה מהווה עלייה של 154% בשכיחות מאז שנת 2002<sup>18</sup>. בישראל, שיעור האנשים המאובחנים עם ASD, המוכרים לשירותי הרווחה, נמוך במידה משמעותית מהיחס בארצות הברית. מספר האנשים עם אוטיזם המוכרים לנותני השירותים הממשלתיים השונים בישראל גדל משנה לשנה באופן עקבי. הנתונים העדכניים ביותר של המוסד לביטוח לאומי על מקבלי קצבת נכות בגין הפרעה על הספקטרום האוטיסטי מצביעים על שיעור של מקבל קצבה אחד לכל 187 לידות (אתר משרד הבריאות: [www.health.gov.il](http://www.health.gov.il)). מכיוון שהאוטיזם מלווה את האדם לאורך חייו, קיימת בהתאמה גם עלייה של מספר הבוגרים עם אוטיזם, אשר

ניצבים בפני אתגר ההשתלבות בעולם המבוגרים<sup>19</sup>.

האבחנה של אוטיזם מתארת שלוש רמות של חומרה, על פי מידת הסיוע לה נדרש האדם: רמה 1 - רמת התפקוד הגבוהה ביותר, "זקוק לתמיכה"; רמה 2 - "זקוק לתמיכה ניכרת"; רמה 3 - רמת תפקוד נמוכה, "זקוק לתמיכה ניכרת במידה רבה"<sup>3</sup>.

מדריך זה מתייחס לעובדים המשולבים במקומות עבודה בשוק עבודה החופשי, ועל פי רוב מאופיינים ברמת חומרה 1, היינו רמת התפקוד הגבוהה ביותר. ברמת תפקוד זו רב האנשים הם בעלי רמת אינטליגנציה ממוצעת ומעלה ( $IQ \geq 70$ ), יכולת שפתית תקינה, ובדרך כלל עצמאיים בפעילויות יומיום בסיסיות. עם זאת, הם עדיין עלולים להציג קשיים בתחומי תפקוד שונים, כגון: קושי בתקשורת חברתית ופענוח רמזים חברתיים, קושי בגמישות מחשבתית והבנת נקודת המבט של האחר, שונות ביכולת העיבוד החושי, וקשיים בתפקודים קוגניטיביים גבוהים (כגון מודעות, תכנון, זימה, בקרה וארגון). אוטיזם מאופיין גם בתחלואה נלווית, כגון הפרעות חרדה, הפרעות אובססיביות-קומפולסיביות (OCD) ודיכאון. לפיכך, למרות עצמאותם היחסית של אנשים עם אוטיזם ברמה 1, ותפקודם הגבוה בתחומים מסוימים, הם זקוקים לתמיכה ולהתאמות, גם בעבודה<sup>3,6,20-23</sup>.

## שילוב אנשים עם אוטיזם בשוק העבודה החופשי: יתרונות ואתגרים

כל אדם עם אוטיזם הוא בעל רקע, עוצמות, כישורים, תחומי עניין ייחודיים וגם פרופיל ייחודי בתחומי הלקות השונים. לכן, במטרה לאפשר תפקוד אופטימאלי לאדם עם אוטיזם, על כל תכנית התערבות, כולל שינויים והתאמות בעולם העבודה, צריכה להיות מותאמת לצרכיו הספציפיים. שוק העבודה של המאה ה-21 מתאפיין בהכרה בצורך בגיוון של כוח העבודה בארגון ובחשיבותו. לגיוון זה יתרונות ארגוניים-מערכתיים ויתרונות יצרניים. כך, שילובם של עובדים על רצף האוטיזם יכול לקדם שונות חשיבתית בצוות, שבאה לידי ביטוי בידע, באמונות, בסגנונות החשיבה ובערכים של העובדים. לשונות חשיבתית תרומה משמעותית ליצירתיות, חדשנות ויצרנות של הארגון<sup>24</sup>.

יתרון נוסף למעסיקים לשילוב אדם עם אוטיזם בעבודה עולה מהתכונות האישיות של העובד. נמצא כי הוגנות כלפי אחרים, אותנטיות כלפי האחר וכלפי עצמם וישירות הנן תכונות בולטות בקרב אוכלוסייה זו. זאת ועוד, הרגלי העבודה שלהם, כגון שמירה על נהלים, הקפדה על איכות העבודה, הארגון והסדר בעבודה, אינם נופלים מאלה של עובדים ללא מוגבלות<sup>25</sup>. לחלקם יכולת יוצאת דופן למתן תשומת לב והקפדה על פרטים, כישורים טכניים, ויכולות גבוהות של עיבוד מידע חזותי רב וזיכרון חזותי טוב<sup>26,27</sup>, כמו גם אחריות ודייקנות<sup>28</sup>. לבסוף, העסקה של עובד על רצף האוטיזם אינה כרוכה בעלויות נוספות, מעבר לאלה הקשורות בקליטת כל עובד חדש לארגון<sup>29</sup>. למעשה, תוצאות המחקר העומד בבסיס חוברת זו העלו כי לא נדרשו התאמות יקרות לצורך העסקתם של עובדים עם אוטיזם. ההתאמות שצינו המעסיקים שרואיינו במסגרת המחקר דרשו מהמעסיק, מהאחראי ומהעמיתים, בעיקר רצון טוב, רגישות וכישורי תיווך. כנזכר לעיל, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, בלוי סוכני שיקום, מאפשרים תמיכה מהמדינה ולווי מקצועי התומך בקליטתו של העובד.

השונות הסנסורית עלולה לבוא לידי ביטוי בתת תגובתיות או תגובתיות יתר ורגישות לגירויים חושיים במערכת חוש אחת או יותר. בהקשר לסביבת העבודה, לדוגמא, שונות כגון תגובתיות יתר של העובד לקלט סנסורי ובעיקר לרעש, עלולה להגביר חרדה, ולהשפיע לרעה על יכולת הקשב ותחושת הרווחה האישית במקום העבודה<sup>16,31,32</sup>.

עם זאת, מאפייני הלכות אינם מהווים מקור הקושי היחיד. **סביבת העבודה** גם היא עלולה לא אחת להציב אתגרים בפני העובד עם אוטיזם, כמו:

- קשיים באינטראקציה עם המעסיק המהווה דמות משמעותית בתהליך השתלבות העובד במקום העבודה<sup>13,33,34</sup>.
- חסמים חברתיים (כגון קושי של הסביבה החברתית בקבלת האחר)
- חסמים פורמליים (כגון קשיים ארגוניים וקשיים פרקטיים של כניסה לעבודה)
- חסמים הקשורים בדרישות התפקיד (כגון דרישה לשיח רב וגמיש)
- חסמים הקשורים בשגרת העבודה (כמו סביבה הדורשת גמישות בשעות העבודה, או מעבר תכוף ממקום למקום)<sup>6,26,35,36</sup>.
- מאפייני הסביבה הפיזית החושית (לדוגמא, סביבה שיש בה רעש, שמש בוהקת, או צפיפות ומגע פיזי עם אנשים או מגע עם חומרים במגוון טקסטורות)<sup>6,31,35</sup>.
- הקושי לסננר על עצמם באופן כללי ובפרט במקום העבודה. כלומר, הם מתקשים לא אחת לבטא את צרכיהם הייחודיים ולעמוד על זכותם לעבודה בתנאים המתאימים עבורם באופן אינדיבידואלי<sup>32</sup>.

האתגרים המתוארים מעלה, יכולים להסביר דפוסי תעסוקה שכיחים בקרב אנשים עם אוטיזם, כגון עבודה במשרות שאינן הולמות את כישוריהם, או את תחומי העניין והרצונות שלהם, כמו גם מעברים תכופים בין משרות ופרקי אבטלה תכופים<sup>37,38</sup>. היסטוריה תעסוקתית כזו עלולה ליצור מעגל קסמים בו האדם שב ומושם במשרות ברמה בסיסית ומתקשה להתפתח מקצועית, גם כאשר הוא מחזיק בהישגים לימודיים גבוהים. זאת ועוד, מן המחקר בתחום עולה כי אנשים עם אוטיזם בתפקוד גבוה המועסקים בשוק החופשי, מועדים לקבל משכורות נמוכות יותר, בהשוואה לעמיתים עם התפתחות תקינה העוסקים באותה עבודה<sup>39</sup>.

לסיכום, העסקה של אנשים עם אוטיזם טומנת בחובה, מגוון רחב של יתרונות, בד בבד עם אתגרים לעובד ולמעסיק כאחד. בשנים האחרונות, עולה מודעות של מעסיקים לערך של העסקת מבוגרים עם מוגבלויות בכלל ואוטיזם בפרט. להעסקת עובדים עם אוטיזם פוטנציאל יצרני, ומעסיקים מעוניינים בהעסקתם לא רק עקב הערך החברתי שבה, אלא גם בעקבות איכות הביצוע בעבודה של עובדים אלה. עם זאת, לעיתים קרובות העסקת עובד עם אוטיזם עלולה להציב אתגרים ומצריכה ידע, ותשומת לב מיוחדת כדי להבין ולהגיב כראוי למאפיינים ולהתנהגויות המוצגים על ידי העובד. העסקה כזו איננה כרוכה בהתאמת "רמפה נגישה" חד פעמית, אלא בתהליך של קליטה והתאמה של סביבת העבודה לצרכיו של העובד. רוב ההתאמות קשורות בדינמיקה ובתקשורת של העובד עם הסביבה האנושית.



למרות היתרונות של אנשים עם אוטיזם כעובדים, השתלבותם בעולם העבודה מציבה בפניהם לא אחת אתגרים רבים, ביניהם כאלה הקשורים במאפייני האדם ובחסמים בתפקיד ובסביבת העבודה (ריכוז ודוגמאות בטבלה 1).

**מאפייני האדם הייחודיים לאנשים עם אוטיזם באים לידי ביטוי באופנים שונים במסגרת העבודה: ליקויים חברתיים-תקשורתיים** עלולים לבוא לידי ביטוי בסביבת העבודה בקושי להבין ולקבל נורמות התנהגות המתאימות לארגון, לפרש ולהבין סיטואציות חברתיות, לעבוד בשיתוף פעולה עם אחרים, לעבוד ולהבין הוראות, "לקרוא בין השורות" וליוזם מחוות תקשורתיות נאותות<sup>13,16</sup>. הקשיים באינטראקציה חברתית של אנשים עם אוטיזם באים לידי ביטוי גם בקושי לסננר על עצמם באופן כללי ובפרט במקום העבודה. כלומר, הם מתקשים לא אחת לבטא את צרכיהם הייחודיים ולעמוד על זכותם לעבודה בתנאים המתאימים עבורם באופן אינדיבידואלי<sup>32</sup>.

**דפוסי התנהגות חזרתיים**, עלולים לבוא לידי ביטוי בסביבת העבודה בקושי להסתגל לשינוי בשגרה ולמצבים חדשים במקום העבודה ובתפקיד, בקושי להחליף משימות ולעבור ממשימה למשימה, ולעיתים זמן למידה ממושך יותר של משימות חדשות, על אף כישורים ויכולות בסיסיים תקינים<sup>27,30</sup>.



## התאמות עבור אנשים עם אוטיזם במקום העבודה

אנשים עם אוטיזם שונים זה מזה וכל אחד מהם עלול לחוות חלק מהקשיים שצוינו לעיל. לא כל האנשים עם אוטיזם יזדקקו להתאמות כדי לבצע את עבודתם ורבים אחרים עשויים להזדקק רק להתאמות בודדות. כלומר, סוג, מספר ומידת ההתאמות הנדרשות שונים בין אנשים שונים עם אוטיזם. תהליך שיאפשר זיהוי מידת התמיכה הנדרשת וסוג ההתאמות הנדרשות דורש הדדיות ותקשורת בין המעסיק לעובד ונכונות של המעסיק לבצען<sup>40</sup>. לקראת התאמת סביבת העבודה לעובד עם ASD חשוב לבחון:

- מה הרקע, העוצמות, כישורים ותחומי עניין שהעובד מביא?
  - מה המגבלות שחווה העובד עם האוטיזם, ביחס לתפקיד המיועד?
  - כיצד משפיעות מגבלות אלו על ביצועי התפקיד?
  - אילו משימות עבודה ספציפיות עלולות להיות מושפעות ממגבלות אלו?
  - אילו התאמות או משאבים זמינים ויכולים לסייע בצמצום בעיות אלה?
  - איזה מידע יכול לספק העובד ואילו פתרונות והתאמות מציע?
  - האם יש צורך בהתאמות נוספות?
  - האם אנשי הנהלה או עמיתים צריכים הדרכה לקידום השתלבות העובד?
  - כיצד לתת חיזוקים לעובד ולכלל המעורבים בתהליך?
- רוב העובדים עם אוטיזם דורשים סוג כלשהו של התאמה במקום העסקתם. חלק מההתאמות הן קלות וזולות ליישום, בעוד התאמות אחרות דורשות תכנית יותר מחושבת והשקעה.

עיצוב אוניברסלי של התאמות במקום העבודה (Universal Design for Accommodations) מוגדר כ"עיצוב של מוצרים וסביבות כך שיהיו שמישים עבור כל העובדים, במידת האפשר, וללא צורך בהסתגלות או בעיצוב מיוחד". מעסיקים שישמו עיצוב אוניברסלי עבור התאמות הסכימו כי התמיכות וההתאמות שנעשו עבור עמיתיהם לעבודה עם אוטיזם (כגון תזכורות חזותיות, תרשימי עבודה חזותיים, הפחתת רעשים ומסיחים), הועילו ותרמו גם ליצרנות של כלל עובדי החברה. מידע נוסף ניתן למצוא באתר Center for Universal Design של אוניברסיטת קרוליינה הצפונית, בקישור: <https://projects.ncsu.edu/design/cud/> בנוסף, בעידן הטכנולוגי הנוכחי, מסייעים לעובד עזרים דיגיטליים אישיים כגון טלפונים חכמים, אייפד, טאבלטים ומחשבים ניידים, המאפשרים לעובד ניהול משימות ותוכנות ארגוניות שונות, המאפשרים לעובד לתפקד בהצלחה רבה יותר במקום העבודה. עובדים עם אוטיזם שהוכשרו לשימוש בעזרים דיגיטליים אישיים לצרכי העבודה וכתמיכה מקצועית במקום העבודה, מציגים ביצועים משופרים בתוצרים התעסוקתיים והפחתה בהתנהגויות מאתגרות ([www.autismspeaks.org](http://www.autismspeaks.org)).

בחלק הבא של החוברת יוצגו מידע והצעות לסוגים שונים של התאמות שעשויות לקדם את השתלבותם של עובדים עם אוטיזם בתעסוקה. חשוב לציין כי לעתים קרובות אפשרויות העסקת אדם עם אוטיזם או סוג התפקיד הייעודי לו, יכולים להשתנות בהתאם לצרכים של

העסק. התאמות נדרשות לאדם עם אוטיזם לעתים קרובות לא רק על מנת להתקבל לעבודה, אלא גם על מנת לשמור על מקום העבודה במצבים של שינוי תפקיד או אנשי צוות. התאמת אופן העבודה (ולא תוכן העבודה) מוצגת בהתייחסות לצרכים הספציפיים של יכולות העובד, בהתאם ליכולותיו, עוצמותיו וחולשותיו.

ההתאמות המוצגות בטבלאות להלן מבוססות על מידע מתוך מחקר שהתבצע לאחרונה בישראל בקרב עובדים עם אוטיזם ומעסיקים, במימון קרן המחקרים של המוסד לביטוח לאומי, בראשות דר' עינת גל ודר' נעמי שרויאר מאוניברסיטת חיפה, ועבודת הדוקטורט של הגברת מיכל וייסמן-ניצן בהנחייתן<sup>11</sup> (Waisman-Nitzan, Gal and Schreuer, 2018) וכן על חוברות מידע של משרד העבודה האמריקאי:

Job Accommodation Network (JAN): Employees with Autism Spectrum (<https://askjan.org/publications/Disability-Downloads.cfm?pubid=206344>).



## דוגמאות לבקשות של עובדים עם ASD ממעסיקים שעלו במחקר

(מבוסס על מחקר איכותני של וייסמן ניצן, גל ושרויאר, בפרסום)

- "אני צריך להיות בפנינה, הפינה זה המקום הטוב עבורי" (נ., עובד).
- "אני רוצה שזה יהיה נגיד, שעות מוגדרות, נגיד מ-8 עד 4." (נ.א. עובדת).
- "שאני אדע ... את הדברים שאני אמורה לעשות, שהם צפויים ביום יום... בלי לבלבל את השכל על לעשות 1001 משימות באותה דקה..." (נ.א. עובדת).
- "קביעו לי סדר יום, מה לעשות בבוקר, על הבוקר, ומה איך מנהלים את היום, אם יש סדר יום אני יכול להיות מאוזן יותר, אני יודע מה אני צריך לעשות" (א.ל. עובד).
- "שינויים לא צפויים בתפקיד מלחצים אותי" (א.ס, עובד).
- "חשוב לי שלא יהיו מצבים שאין לי מה לעשות כי אני מתחרפנת ממש" (מ. עובדת).
- "להעמיד לי לפחות בהתחלה אנשים שיוכלו לעזור (למשל) בכללים של המקום... נהלים. איך מותר להתלבש, זמני הפסקות.. (ע.ל. עובד).
- "בעצם היו שני מנהלים ישירים מעלי...זה לא טוב, כי אני לא יודע למי לפנות. בגלל שגם הם היו כל הזמן עסוקים בצורה לא סבירה, אז לא ידעתי עד כמה לפנות ולמי לפנות כשאין לי מה לעשות." (נ. עובד).
- "צריך להיות ערוץ פתוח, גם כשלא טוב. אם עשיתי משהו לא מקובל, אני רוצה שיגידו לי" (ד. עובדת).
- "החנות מאד גדולה ומאד פתוחה ויש המון אנשים וזה מאד קשה כי יש הרבה מאד רעש, דברים נעים, ... אז מדי פעם אני הולכת למטבח נגיד לשתות מים למרות שאני לא באמת רוצה לשתות מים, כי שם קצת יותר שקט" (נ.ב. עובדת).



## קשיים שכיחים בסביבת עבודה של עובדים עם אוטיזם

א. היבטים של סביבה פיזית, שעלולים להוות קושי לעובד עם אוטיזם

היבטים בעבודה	קשיים אפשריים	איך זה עלול להיראות אצל עובד עם אוטיזם?
רעש, תאורה	רגישות יתר לרעשים מגוונים, לתאורה מרצדת או מסנוורת ולריח, המביאים למוסחות וללחץ, עד כדי תחושת כאב, צורך להפסיקם או לברוח	עלול להתקשות להתרכז בתפקיד עלול לחפש בכל מחיר פינה שקטה להירגע עלול להציג תנועות סטריאוטיפיות שמרגיעות אותו עלול להתפרץ בתגובה לגירוי שאיננו ברור לסובבים
חוסר ארגון של סביבת העבודה צפיפות גירויים וחשיפה לחומרים	רגישות יתר למגע, ולריח. צורך בסדר, המביאים למוסחות וללחץ, עד כדי צורך אובססיבי לארגן או להתרחק	עלול להתקשות להתרכז בתפקיד עלול לחפש בכל מחיר פינה מסודרת להירגע עלול להיות אובססיבי לגבי סידור מסוים של הסביבה

ב. היבטים של סביבה ארגונית ושגרת העבודה, שעלולים להוות קושי לעובד עם אוטיזם

היבטים בעבודה	קשיים אפשריים	איך זה עלול להיראות אצל עובד עם אוטיזם?
סביבה ארגונית	קושי בהבנת המבנה הארגוני בארגון, היררכיה ותפקידים	התנהגות שתתפרש כחוסר עניין או חוסר מעורבות בהיבטים רחבים, במיוחד אלה שמעבר לתפקידו המוגדר. קושי לזהות את ההירארכיה, באופן שהעובד עלול שלא לדעת אל מי לפנות על מנת לקבל מידע, הנחיות או עזרה מתאימה.
שינויים צפויים ומעברים בשגרת העבודה	צורך להיצמד לשגרה קבועה ומוכרת, כאשר שינויים מהווים גורם מלחיץ	עובד עלול להראות מתח ואי שקט בעקבות שינוי ארגוני או סביבתי או מעבר צפוי
שינויים בלתי צפויים בשגרת היום	קושי בגמישות, מתוך צורך בהתנהגות חזרתית וצפויה, עם צורך בשמירה על לוח זמנים קפדני.	עלול להיתפס על ידי מקום העבודה כנוקשות או כחוסר התאמה למסגרות הזמן של מקום העבודה. למשל, העובד ילך לאכול בשעה הקבועה, גם אם כל שאר אנשי הצוות שקועים בעבודתם. העובד עלול להיכנס ללחץ מריבוי דרישות שעומדות בסתירה לשגרה.
ציפיות מהעובד למגוון מיומנויות הנדרשות בתפקיד	יכולת לריכוז ומיקוד בנושא או תחום עניין אחד, בצד קושי לעבור לתחומים נוספים בתפקיד	יכול להפיק עבודה יסודית, יצירתית ומעמיקה, בתחום ספציפי, אבל עלול להראות- מיקוד יתר ושיח חוזר ונשנה על נושא ספציפי שעלול לא להיות רגיש לחוסר עניין בנושא של הסובבים

איך זה עלול להיראות אצל עובד עם אוטיזם?	קשיים אפשריים	היבטים בעבודה
בראיון עבודה או שיחת משוב, העובד עלול להראות סימנים שיתפרשו כחוסר נוחות, חוסר הקשבה, ולעיתים אף כאילו אינו דובר אמת. אי הבנות בתקשורת והתנהגות לא לפי כללים ונוהגים שאינם מדוברים: העובד עלול שלא להבין מסרים המועברים באמצעות טון, הבעות פנים ושפת גוף	קושי במיומנויות תקשורת, בעיקר בלתי מילוליות, כגון: הפניית מבט, שמירה על קשר עין, שימוש במגוון הבעות פנים ושפת גוף מותאמת והבנה של מאפיינים אלה אצל האחר קושי בוויסות קול וטון דיבור	תקשורת פורמלית סביב דרישות התפקיד
אופן הדיבור או ההתבטאות יכולים להיות ישירים ומאוד קונקרטיים ולהיתפס כלא הולמים או כגסות רוח. קושי להבין מטפורות, רמזים והשלמת מידע שלא נאמר	קושי בהפשטה, קונקרטיות וקושי להבין מה האחר חושב או מרגיש, או להבין רמזים "בין השורות"	ציפייה להבנה על בסיס תקשורת מעטה, בלחץ העבודה
העובד עלול להתקשות לארגן המשימות בסדר העדיפויות הנכון. העובד עלול לחזור בשאלות ובקשות הבהרה באופן תלתי	קושי להתמודד במצבים בהם מקבל הנחיות משני אחראים שונים	מספר אחראים ונותני הוראות
העובד עלול להפסיק אחר באמצע משפט, או להרבות בשאלת שאלות כשלא מבין עלול לפתח תלות באדם, אחראי או עמית צורך בתקופת הכשרה ארוכה יותר	קושי לקבל דרכי הנחיה מסוימות	הדרכה, הנחיות והוראות לגבי התפקיד
לעיתים העובד יחשוש לדבר ויימנע מיצירת קשר עין או מענה לשיח. במקרים אחרים הוא עשוי לשוחח באופן מתומצת ולא מספק או לחילופין- באופן מפוזר ואסוציאטיבי, ללא התמקדות בעיקר	קושי בלקיחת חלק פעיל בשיח קבוצתי ובישיבות צוות, כמו גם שתוף בחוויה והישגים, וגילוי עניין באחרים	עבודת צוות
עלול להימנע מלצאת להפסקות, לשבת לבד באוכל לא להגיע או לא להיות מוזמן למפגשים מעבר לשעות העבודה	קושי להקשיב ולשוחח על דברים אישיים בזמן העבודה	תקשורת חברתית לא פורמלית בהפסקות ובאירועים
העובד עלול להתייחס לנאמר בבדיחות כפשוטן, או כהוראה ולא להבין שמדובר בהומור. התוצאה עלולה להיות בלבול, מבוכה והתנהגות לא מתאימה.	קושי להבין הומור והערות ציניות	שימוש בהומור, ביטויים, סלנג ומטפורות

היבטים בעבודה	קשיים אפשריים	איך זה עלול להיראות אצל עובד עם אוטיזם?
דרישות לביצוע ריבוי משימות	קושי לעמוד בהצפה של משימות, ללא קשר לדמיון ביניהן למידת הקלות או המורכבות שלהן	יכול להוביל את העובד עם אוטיזם לבלבול, אי שקט ואף להתקפים של חרדה והימנעות מביצוע.
דרישה להגדרת סדרי עדיפויות	קושי בהשתלבות, בהתארגנות, או בארגון סדרי עדיפויות למשימות	עובד עשוי להזדקק לעזרה במיומנויות הנדרשות כדי להכין ולבצע התנהגות מורכבת כמו תכנון, הגדרת יעדים והשלמת משימות, בצורה קונקרטית ומובנית. מאידך, יתקשה לעתים להתמודד עם זמן פנוי בין המשימות המוגדרות.
משימות הדורשות רצף פעולות	קושי בקשב וזיכרון	עלול להשפיע על יכולת להשלים משימות, לזכור משימות עבודה או לזכור פעולות יומיומיות. לעתים קושי לזהות ולזכור פנים של אנשים בסביבת העבודה.
עמידה בלחץ זמנים ויעדים	קושי בניהול זמן, לעתים עקב קושי בתכנון, ביזימה, התחלה והשלמת הביצוע, כולל בקרה	עלול להשפיע על יכולת העובד להשלים משימות במסגרת זמן מוגדרת. עלול להציג פרפקציוניזם, ולהתעקש לסיים מטלה באופן מושלם גם אם הצרכים השתנו.

### המלצות להתאמות בסביבת עבודה של אנשים עם אוטיזם

א. התאמות של סביבה פיזית נגישה

סוג התאמות	התאמות מהספרות ומהניסיון הקליני
ארגון סביבה פיזית	הפחתת הסחות הדעת החזותיות על ידי עיצוב חלל עבודה נקי, התקנת מקומות אחסון סגורים (ארונות, קלאפות ומגירות, במקום מדפים פתוחים ומשטחי ציוד על השולחן), בחירת פינה, או עיצוב מחדש של סביבת עבודה.
הפחתת רעשים	הפחתת החשיפה לגירויים השמיעתיים על ידי רכישת אוזניות, שימוש בחדר פרטי מבודד לרעשים, או הקצבת שטח העבודה של העובד הרחק מאזורי תנועה גבוהים והפרעות קוליות. הקצאת פינה שקטה להירגע.
הפחתת ריצוד וסנוור	הימנעות משימוש בתאורת פלורסנט, שימוש באמצעי בקרה על כמות וסוג התאורה והצללה.
הפחתת צפיפות, מגע וריחות	הימנעות משימוש במגע פיזי או אינטראקציות מגע אחרות, בעיקר לא צפויים (כגון הגעה מאחור או קריאה מחדר פנימי). שימוש בזכות ל"פטור מתור"

סוג התאמות	התאמות מהספרות ומהניסיון הקליני
קביעות בשעות העבודה	יש עובדים שחשובה להם קביעות בכל, כולל בסדר יום.
גמישות בשעות העבודה	יש הזקוקים לגמישות, בעיקר בשעת ההתחלה בבוקר, מתן אפשרות לעבודה מהבית בשעות גמישות
קביעת סדר יום מובנה הכולל את המשימות הנדרשות וסדר היום. והגדרת משימות מוגדרת ורשומה	שימוש בתרשים שבועי לזיהוי ולארגון של פעילויות עבודה יומיות ולהדגשה של משימות חריגות. לזהות שעות "מתות" והפסקות ולהציע מה מקובל/ ניתן לעשות בהן
תיווך בהכרת הארגון וסדר ההירארכיה בו	רצוי להסביר לעובד על המבנה הארגוני, תפקידים והירארכיה, תוך שימוש בתרשימים חזותיים ותיאורים ברורים של מיקומים ומבנה דיווח לממונים
תיווך בהכרת הכללים והנהגים בארגון	לקיים עם העובד סקירה של מדיניות, נהלים, ונהגים של הארגון ומה ההתנהגות והמשמעת המצופים מכל עובד, פעולה בעקבות בעיות משמעת רצוי להשתמש בדוגמאות קונקרטיות כדי להסביר התנהגויות מצופות והשלכות, במקרה של הפרת מדיניות הארגון.

ג. היבטים סביבתיים אנושיים - תקשורת פורמאלית עם מעסיק/אחראי ועמיתים

סוג התאמות	התאמות מהספרות ומהניסיון הקליני
היכרות ויחס אישי	היכרות עם העוצמות של העובד, בכדי להתאים התפקיד והמשימות, בירור מסודר בנוגע למידת הצורך בהתאמות, ותיווך. ביסוס קשר אישי קרוב במידת האפשר עם העובד (בהתאם לרצונו ולצרכיו).
מינוי אחראי אחד ומציאת איש/ת קשר תומך	למנות אחראי ישיר יחיד. במקרה של משמרות- לקבוע ביחד עם העובד וקולגה- אל מי יפנה במידת הצורך.
הדרכה ולווי מתמשכים	הכרה בכך שנדרשת הדרכה מתמשכת, סבלנית, מותאמת לסגנון הלמידה של העובד. ערוץ פתוח לשאלות ובמקרה שנוטה "להציף" בשאלות"- רישום שאלות וקביעת זמן מוגדר לשאלות שצבר
הנגשה של ישיבות צוות	הודעה מוקדמת על נושאים שיידונו בישיבות- תסייע לרמת המוכנות של העובד עם אוטיזם לישיבה ותסייע בקידום התקשורת ובהפחתת חרדה. לספק חלופה למידע בעל פה: למסור מידע כתוב.
הכנה של עמיתים ומציאת עמית תומך ומתווך	יש לשקול כמה מתי ואת מי לשתף במאפיינים וצרכים של עובד עם אוטיזם. למצוא איש/ת קשר שעימו יהיה לעובד נוח לתקשר, שיתווך צרכי הסביבה.
תקשורת מתאימה: ברורה ושקופה	דיבור ישיר, ברור וקונקרטי, לבדוק הצורך בשילוב המחשות ויזואליות להימנע משימוש בציניות, מטפורות והומור - לעיתים דורש הסבר.
משוב ברור	מתן חיזוקים מתאימים: ברורים, קשורים ישירות לביצוע/לפעולה. לזהות מטרות ותחומי שיפור לעובד באופן הוגן ועקבי לתת חיזוק חיובי על שיפור.



ד. היבטים סביבתיים אנושיים - תקשורת בלתי פורמאלית עם מעסיק/אחראי ועמיתים

סוג התאמות	התאמות מהספרות ומהניסיון הקליני
תקשורת חברתית לא פורמלית בהפסקות ובאירועים	העובד מצפה למאמץ ויוזמה של הסובבים לקשר. במקרים שדוחה הצעה בשל לחץ ואי-נוחות חשוב לקבל זאת ולהמשיך לזמנו.
התאמת תוכן	לעתים נדרש תיווך מה מקובל לספר ולפני מי, במיוחד מה לא מקובל
שימוש בהומור, ביטויים, סלנג ומטפורות	חשובה ההלימה בין תוכן הדברים והטון/שפת הגוף בהם נעשה שימוש, ללא שימוש בציניות, הומור או מטפורות. שימוש בהם דורש הסבר, כמו "זו הייתה בדיחה".

ה. התאמות סביבתיות הקשורות לעמידה בדרישות התפקיד וביצועו

סוג התאמות	התאמות מהספרות ומהניסיון הקליני
ארגון סדרי עדיפויות	לסייע לעובד בהקצאת עדיפות למשימות להקצות פרויקטים באופן שיטתי וצפוי לקבוע מטרות עבור העובד לטווח ארוך ולטווח קצר להקצות פרויקט חדש רק עם השלמת הפרויקט הקודם ליצור תרשים זרימה של משימות שיש לבצע באותו זמן הפרד בין המשימות כך שכל אחת מהן תושלם אחת אחת
מובנות וקביעות בביצוע התפקיד	הנגשה של רצף הפעולות הנדרש בתפקיד: מתן תווית או קוד צבע כל משימה בסדר רציף או מועדף שימוש בעזרים כתובים, ויזואליים וטכנולוגיים, להבהרת ההנחיות. שימוש בתרשים זרימה כדי לתאר את השלבים הכרוכים במשימה מורכבת (כגון הפעלה של מערכת, סגירת המתקן, כניסה למחשב) לשקול ביחד עם העובד שינויים נדרשים או מצופים בדרישות התפקיד.



**שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה**  
**מיכל ויסמן, נעמי שרויאר, עינת גל, חנין אגבאריה**  
 כל הזכויות שמורות ©  
 2018

במסגרת שאלון זה נרצה להבין עד כמה גורמים בהם הנך נתקל בסביבת העבודה שלך, מקשים עליך לבצע את תפקידיך. אנא מלא את השאלון בטבלה המצורפת, כשאתה מתייחס בכל פריט לשתי הנקודות הבאות:

במהלך השנה האחרונה, באיזו תדירות נתקלת בגורמים הבאים כמקשים עליך לבצע את תפקידיך?

לעתים קרובות מאד	לעתים קרובות	לפעמים	לעתים רחוקות	לעיתים רחוקות מאד	אף פעם/לא רלוונטי	
5	4	3	2	1	0	

במידה והתנייחסת לגורם בציון 1-5 (ולא 0), אנא ציין האם מהווה עבורך בעיה קלה (=1) או בעיה קשה (=2)? לדוגמא:

הערות	בעיה קשה	בעיה קלה							
	○	○							האם זו בעיה קלה או קשה

במידה ולא נתקלת בגורם המתואר - ציין 0 (אף פעם/לא רלוונטי)

## שאלון להערכת נגישות סביבת העבודה

מס הפריט	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידך?	אף פעם/לא רלוונטי	לעתים רחוקות מאוד	לעתים רחוקות	לפעמים	לעתים קרובות	לעתים קרובות מאוד	מהווה בעיה קלה	מהווה בעיה קשה
1.	שינויים לא צפויים בשעות העבודה (למשל: דרישות לשעות נוספות, משמרות, הגעה מוקדמת לעבודה)								
2.	הדרכה לא ברורה על דרישות התפ- קיד ומשימות במסגרתו.								
3.	העדר הגדרה והסבר ברורים של משימות/ פעילויות הנדרשות לבי- צוע התפקיד								
4.	דרישה לביצוע מספר משימות בו זמנית								
5.	דרישה לשימוש במדיה שאינה מתאימה לך במסגרת ביצוע התפ- קיד (למשל: דיווח מילולי, מיילים, הודעות טקסט, טלפון)								
6.	העדר הצגה ברורה של סדרי עדי- פויות בביצוע המשימות השונות								
7.	שינויים תכופים בפעילויות סדר היום (למשל: מעברים בין פעילויות שונות, יציאה מחוץ למקום העבודה, פגישות)								
8.	חוסר גמישות בשעות עבודתך (למשל: התייחסות לאיחורים, הפסקות)								
9.	חוסר התאמה בין דרישות התפקיד ליכולותיך וכשוריך								



מס הפריט	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידיך?	אף פעם/לא רלוונטי	לעתים רחוקות מאוד	לעתים רחוקות	לפעמים	לעתים קרובות	לעתים קרובות מאוד	מהווה בעיה קשה	מהווה בעיה קלה	מהווה בעיה קשה
10.	זמן קצר מדי לתכנון ולביצוע משימות									
11.	העדר יוזמה של האחראי/ת לקשר בין-אישי אתך									
12.	חוסר בתקשורת פתוחה ובתחושה שאפשר לפנות לאחראי/ת עם בעיה, דרישה ו/או הצעה									
13.	העדר הכרה של האחראי/ת במאֵ- פיינך הייחודים ובתרומתך לעבודה									
14.	מחסור בליווי של אדם (מעסיק ועמיתים) המהווה דמות מתוכת בינך לבין האחרים (למשל: לשם פתרון בעיות, קונפליקטים והבנת מצבים חברתיים)									
15.	העדר חיזוק חיובי מצד האחראי/ת שלך (למשל: ביקורת בונה ולא משוב פוגעני)									
16.	העדר משוב אישי ברור ועקבי מצד האחראי/ת									
17.	תקשורת לא בהירה ולא חד משֵ- מעית של עמיתים (למשל: הומור, ציניות)									
18.	העדר יוזמה של העמיתים לאינטראקציה חברתית אתך									

מס הפריט	באיזו תדירות הגורמים הבאים מקשים עליך לבצע את תפקידך?	אף פעם/לא רלוונטי	לעתים רחוקות מאד	לעתים רחוקות	לפעמים	לעתים קרובות	לעתים קרובות מאד	מהווה בעיה קלה	מהווה בעיה קשה
19.	יחס לא מכבד מצד עמיתך לעבודה								
20.	העדר הפרדה בין שיחות חולין אישיות לענייני העבודה.								
21.	פעילויות בשגרת יומיום שאינן קשורות לדרישות התפקיד (למשל: הפסקות, פגישות, "זמנים מתים")								
22.	חוסר זמינות של אדם אחר לצורך הנחיות והוראות לביצוע משימות בתפקיד, הסברים חוזרים, ארגון ו/ או פתרון בעיות								
23.	חומרים בסביבת העבודה שיש לך אליהם רגישות יתר (למשל: אבק)								
24.	סביבה פיזית לא מסודרת								
25.	עמדת עבודה אישית לא מתאימה (למשל: מיקום החדר, מיקום בחדר, אופן הישיבה ומשטח העבודה)								
26.	מגע פיזי עם אחרים וצפיפות								
27.	רעש								
28.	תאורה ו/או אור								

## רשימת מקורות

1. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, עמ' 4  
אוחזר מתוך אתר משרד המשפטים: <http://www.justice.gov.il/>
2. המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה (2015). שילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה - המדריך המלא למעסיקי. ירושלים: משרד העבודה והרווחה, תשע"ה.
3. American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®) American Psychiatric Pub.
4. Christiansen ICH, Baum C, Bass-Haugen J. Person-environment-occupation-performance: An occupation-based framework for practice. Occupational therapy: Performance, participation and well-being. Thorofare, NJ: Slack. 2005.
5. Bass JD, Baum CM, Christiansen CH. Person-environment-occupation-performance model. Perspectives on Human Occupations: Theories Underlying Practice. 2017:161.
6. Hendricks D. Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. Journal of Vocational Rehabilitation. 2010;32(2):125-134.
7. Diener E, Heintzelman SJ, Kushlev K, et al. Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. Canadian Psychology/psychologie canadienne. 2017;58(2):87.
8. Kielhofner G. A model of human occupation: Theory and application. Lippincott Williams & Wilkins; 2002.
9. Ross J. Occupational therapy and vocational rehabilitation. John Wiley & Sons; 2013.
10. Kielhofner G, Braveman B, Baron K, Fisher G, Hammel J, Littleton M. The model of human occupation: Understanding the worker who is injured or disabled. Work. 1999;12(1):37-45.
11. Waisman-Nitzan M, Gal E, Schreuer N. Employers' perspectives regarding reasonable accommodations for employees with autism spectrum disorder. Journal of Management & Organization. 2018:1-18.
12. Garcia Villamizar D, Hughes C. Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. Journal of intellectual disability research. 2007;51(2):142-150.
13. Harmuth E, Silletta E, Bailey A, Adams T, Beck C, Barbic SP. Barriers and facilitators to employment for adults with autism: A scoping review. Annals of International Occupational Therapy. 2018;1(1):31-40.
14. Hillier AJ, Fish T, Siegel JH, Beversdorf DQ. Social and vocational skills training reduces self-reported anxiety and depression among young adults on the autism spectrum. Journal of Developmental and Physical Disabilities. 2011;23(3):267-276.
15. Jacob A, Scott M, Falkmer M, Falkmer T. The costs and benefits of employing an adult with autism spectrum disorder: A systematic review. PloS one. 2015;10(10):e0139896.
16. Baldwin S, Costley D, Warren A. Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and asperger's disorder. J Autism Dev Disord. 2014;44(10):2440-2449.
17. Wei X, Yu JW, Wagner M, et al. Job searching, job duration, and job loss among young adults with autism spectrum disorder. Journal of Vocational Rehabilitation. 2018;48(1):1-10.
18. Baio J, Wiggins L, Christensen DL, et al. Prevalence of autism spectrum disorder among children aged 8 years - autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, united states, 2014. MMWR Surveill Summ. 2018;67(6):1-23.
19. Brugha TS, McManus S, Bankart J, et al. Epidemiology of autism spectrum disorders in adults in the community in england. Arch Gen Psychiatry. 2011;68(5):459-465.
20. Eaves LC, Ho HH. Young adult outcome of autism spectrum disorders. J Autism Dev Disord. 2008;38(4):739-747.
21. Gotham K, Unruh K, Lord C. Depression and its measurement in verbal adolescents and adults with autism spectrum disorder. Autism. 2015;19(4):491-504.
22. Horder J, Wilson CE, Mendez MA, Murphy DG. Autistic traits and abnormal sensory experiences in adults. J Autism Dev Disord. 2014;44(6):1461-1469.
23. Buck TR, Viskochil J, Farley M, et al. Psychiatric comorbidity and medication use in adults with autism spectrum disorder. J Autism Dev Disord. 2014;44(12):3063-3071.
24. Men C, Fong PS, Luo J, Zhong J, Huo W. When and how knowledge sharing benefits team creativity: The importance of cognitive team diversity. Journal of Management & Organization. 2017:1-18.
25. Gal E, Landes E, Katz N. Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). Research in Autism Spectrum Disorders. 2015;10:71-77.
26. Hurlbutt K, Chalmers L. Employment and adults with asperger syndrome. Focus on autism and other developmental disabilities. 2004;19(4):215-222.
27. Müller R, Kleinhans N, Kemmotsu N, Pierce K, Courchesne E. Abnormal variability and distribution of functional maps in autism: An fMRI study of visuomotor learning. Am J Psychiatry. 2003;160(10):1847-1862.
28. Hillier A, Campbell H, Mastriani K, et al. Two-year evaluation of a vocational support program for adults on the autism spectrum. Career Development for Exceptional Individuals. 2007;30(1):35-47.
29. Scott M, Jacob A, Hendrie D, et al. Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in australia. PloS one. 2017;12(5):e0177607.
30. Holwerda A, van der Klink, Jac JL, Groothoff JW, Brouwer S. Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: A systematic review. J Occup Rehabil. 2012;22(3):333-352.
31. Pfeiffer B, Braun K, Kinnealey M, Derstine Matczak M, Polatajko H. Environmental factors impacting work satisfaction and performance for adults with autism spectrum disorders. Journal of Vocational Rehabilitation. 2017;47(1):1-12.
32. Richards C, Oliver C, Nelson L, Moss J. Self injurious behaviour in individuals with autism spectrum disorder and intellectual disability. Journal of Intellectual Disability

- Research. 2012;56(5):476-489.
33. Gilbride D, Stensrud R, Vandergoot D, Golden K. Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 2003;46(3):130-137.
  34. Hagner D, Cooney BF. "I do that for everybody": Supervising employees with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*. 2005;20(2):91-97.
  35. Müller E, Schuler A, Burton BA, Yates GB. Meeting the vocational support needs of individuals with asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2003;18:163-175.
  36. Lorenz T, Frischling C, Cuadros R, Heinitz K. Autism and overcoming job barriers: Comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PloS one*. 2016;11(1):e0147040.
  37. Matson JL, Kozlowski AM. The increasing prevalence of autism spectrum disorders. *Research in Autism Spectrum Disorders*. 2011;5(1):418-425.
  38. Seltzer MM, Krauss MW, Shattuck PT, Orsmond G, Swe A, Lord C. The symptoms of autism spectrum disorders in adolescence and adulthood. *J Autism Dev Disord*. 2003;33(6):565-581.
  39. Valentine L, Corr C, Balk D. Professional interventions to assist adolescents who are coping with death and bereavement. *Handbook of adolescent death and bereavement*. 1996:312-328.
  40. Nesbitt S. Why and why not? factors influencing employment for individuals with asperger syndrome. *Autism*. 2000;4(4):357-369.

#### אתרי אינטרנט שימושיים

Autism Speaks (2018). Accommodations on the job: employment tool kit. Retrieved from: <https://www.autismspeaks.org/tool-kit-excerpt/accommodations-job>  
Job Accommodation Network (JAN): Employees with Autism Spectrum (<https://askjan.org/publications/Disability-Downloads.cfm?pubid=206344>).

אתר משרד הבריאות, מדינת ישראל (אין תאריך). מהו אוטיזם. אוחזר מתוך:  
[https://www.health.gov.il/Subjects/mental\\_health/Autism/Pages/intro.aspx](https://www.health.gov.il/Subjects/mental_health/Autism/Pages/intro.aspx)





עיצוב: סטודיו מוסי עמית

