

חסמים והזדמנויות בהשתלבות אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בעבודה

דפנה חיימוביץ'-ורסנו¹, שירי הוכמן²

רקע

על פי נתוני אגף רש"ט (ראייה, שמיעה וטכנולוגיה) במינהל מוגבלויות שבמשרד הרווחה והביטחון החברתי לשנת 2021, כ-23 אלף אנשים זכאים לתעודת עיוור בישראל; 27% מהם הם בגילי עבודה. על פי נתוני המוסד לביטוח לאומי³, 14,569 אנשים מוכרים כבעלי אחוזי נכות על רקע לקות ראייה, כולם בגילי עבודה. נושא העבודה - רכישת מקצוע, השתלבות בעבודה, התמדה והתקדמות בה - הוא נושא מרכזי בחייו של כל מבוגר. לצד זאת, מבין האנשים עם מוגבלויות בגילי עבודה 20-65, אנשים עם עיוורון ולקות ראייה מתאפיינים בשיעור הבלתי מועסקים הגבוה ביותר. לפי נתוני משרד הכלכלה (יוני 2016), שיעור התעסוקה בקרב אנשים עם עיוורון ובעלי לקות ראייה עומד על 33.2% והוא נמוך משמעותית מהיקף התעסוקה בקרב כלל האנשים עם מוגבלות (56.4%) ובקרב אנשים ללא מוגבלות (77.9%). שיעור האבטלה (בהתבסס על נתוני מחפשי עבודה הרשומים בלשכת התעסוקה) בקרב אנשים עם עיוורון ובעלי קושי רב בראייה עומד על כ-15% והוא גבוה פי שניים מהשיעור בקרב סך האנשים עם המוגבלות (8.7%) ומהשיעור באוכלוסיית אנשים ללא מוגבלות (5.2%). עוד מציגים הנתונים, כי משך הזמן הממוצע הנדרש לאדם עם לקות ראייה או עיוורון להשתלב בשוק העבודה נע בין שנה לשנתיים, וזהו פרק זמן כפול לפחות מהזמן הממוצע הנדרש לעובד ללא מוגבלות למצוא עבודה.

1 דפנה חיימוביץ'-ורסנו, פסיכולוגית תעסוקתית מומחית ומדריכה, הפסיכולוגית האחראית על ההתמחות והאבחון במגדל אור - עמותת יעדים צפון, ישראל.

2 שירי הוכמן, MSW, MBA, מנהלת מקצועית במגדל אור - עמותת יעדים לצפון, ישראל.

3 http://www.btl.gov.il/Simulators/Pages/default.aspx?qclid=Cl_e386lkbwCFUYV3godSioA4w

ב-80% מהמקרים נאלצים עובדים שראייתם ניזוקה לעשות הסבה מקצועית, ומרביתם מדווחים על ירידה ברמת ההכנסה. במחקר רטרוספקטיבי שביצע בל (Bell, 2010), הוא התחקה אחר מאפייני התעסוקה של אנשים עם עיוורון בשנים 2000-2010. לדבריו, אף שמחקרים רבים מאוד מצביעים על קשר ישיר בין רמות ההשכלה לסיכויי התעסוקה אצל אנשים עם מוגבלות בכלל ועם לקות ראייה או עיוורון בפרט - כלומר ככל שרמת ההשכלה גבוהה יותר, יש סיכוי גבוה יותר כי האדם עם לקות הראייה או העיוורון יועסק בסופו של דבר - הם גם מראים כי תכופות קיים פער משמעותי בין רמת ההשכלה לבין רמתו של העיסוק, ובהתאם לכך - ליוקרה ולרמת השכר הנלוות אליו. נוסף על שיעורי ההעסקה הנמוכים והפער הגדול בין רמת ההשכלה לרמת העיסוק אצל אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון, מידת הגיוון של העיסוקים שבהם הם משתלבים היא נמוכה ביותר (Wolffe & Spungin, 2002). בשנים האחרונות הולכת וגוברת ההכרה בפערים החברתיים הקיימים בין אנשים עם וללא מוגבלות בתחומי ההשכלה, התעסוקה והפנאי. עקב כך, המדינה משקיעה משאבים על מנת להביא להגברת התפקוד האישי, החברתי והתעסוקתי והכללתם השוויונית של אנשים כבדי ראייה ועיוורים בכל תחומי החיים (שפיגלמן וארטן-ברגמן, 2016).

מטרת מאמר זה היא לסקור את החסמים המרכזיים העומדים בפני אוכלוסיית האנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בהשתלבות בעבודה, ולצידם את הגורמים והתוכניות המסייעים לפיתוח הזדמנויות לשילוב תעסוקתי מיטבי.

חסמים בהשתלבות תעסוקתית של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון

מעיון בספרות המתייחסת להעסקת אנשים עם עיוורון זיהינו שלושה חסמים מרכזיים בתעסוקה: חסמים הנובעים מתהליכי תיוג, חסמים הנובעים מתפיסה עצמית של אנשים עם עיוורון ולקויות ראייה וחסמים טכנולוגיים.

1. חסמים הנובעים מתהליכי תיוג חברתיים של עיוורון ולקות ראייה

המפגש של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון עם עולם העבודה מושפע מאוד מההטיות הקוגניטיביות של הסובבים אותם. מספר הטיות מרכזיות משפיעות על היחס לאנשים עם לקויות ראייה ועיוורון ומצמצמות את סיכוייהם להשתלבות תעסוקתית מוצלחת (שושני, רונן ודולב, 2021):

הטיית הסטריאוטיפ - מצב שבו מתרחשת הכללת יתר של אמונות הנוגעות למאפיינים של קבוצה מסוימת. הסטריאוטיפ מאפשר התמודדות מהירה עם כמויות גדולות של מידע ומייעל את מהלך החשיבה. הוא מתרחש באופן אוטומטי ולא מודע. השפעתו שלילית כאשר מוצמדת אליו דעה קדומה אשר מיוחסת לפרט (שושני, רונן ודולב, 2021). אחד הסטריאוטיפים הרווחים ביותר על אוכלוסיית האנשים עם לקות ראייה או עיוורון הוא האמונה כי הם מסוגלים להשתלב בעיסוקים מאוד ספציפיים, שגורמים מלווים או מעסיקים תופסים כתחומי עיסוק ש"עיוורים יכולים לעשות". עבודות אלה מתאפיינות בתחומי עיסוק המבוססים על תקשורת בין-אישית או מגע. בכלל עבודות אלה: מכווני פסנתרים, עובדים סוציאליים, אורזים, נותני שירות מענה טלפוני ומעסים.

הטיית האישוש - הינה אחת ההטיות המשמעותיות ביותר בהקשר של שינוי עמדות ופתיחות למידע חדש. אנו נוטים לחפש באופן סלקטיבי מידע התומך בעמדה שבה אנחנו מחזיקים ולהתעלם ממידע הפוך או כזה העלול לערער על דעתנו. גם כאשר יש אפשרות לפרש מידע חדש לכאן או לכאן, נעדיף לבחור בפרשנות התומכת בעמדה הבסיסית שלנו ולהימנע מהצורך להתעמת עם האפשרות שטעינו. ההטייה מחזקת שוב ושוב בלולאת משוב פיקטיבית את העמדה המקורית ומסננת החוצה את אותן פיסות מידע שעשויות להרחיב את אופק הראייה שלנו ולהביא לשינוי או להרחבה של העמדה שבה אנו נוקטים. וכך, כאשר מתפרסמת ידיעה על אדם עם לקות ראייה או עם עיוורון שהצליח להשתלב בתחום עיסוק שאינו בתחומי העיסוק הסטריאוטיפיים לאנשים עם עיוורון - הוא נוטה להיתפס כיוצא דופן וכחריג. ההטייה עלולה למנוע מאנשים העוסקים בשילוב בעבודה לבדוק לעומק את הגורמים והנסיבות שאפשרו לאותו אדם להשתלב בעבודה "לא שגרתית" ולנקוט פעולות לשילוב אנשים נוספים בתפקידים ובתהליכי השתלבות דומים (שושני, רונן ודולב, 2021). כמו כן, היא עלולה להוות חסם בפני התעדכנות בחידושים טכנולוגיים ואחרים ובפני הפעלת חשיבה יצירתית, אשר תסייע בפתיחת ערוצי השתלבות אפקטיביים יותר של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בעולם העבודה (חיימוביץ'-ורסנו, 2015).

הטיית ההילה - מתארת מצב שבו בעת תהליך ההערכה שלנו את האדם (למשל באבחון תעסוקתי, מבחני מיון או בראיון עבודה), מאפילה תכונה דומיננטית אחת - כמו היותו אדם עם לקות ראייה או עיוורון - על שאר תכונותיו ומשפיעה על הערכתו בכיוון מסוים, שלילי או חיובי (למשל רמת האינטליגנציה שלו), שהוא לאו דווקא רלוונטי לאותה התכונה. כך הרושם המתקבל אינו מושפע מסכום חלקיו, אלא מהתמונה הכללית המצטיירת, שבה למאפיינים מסוימים יש השפעה רבה יותר על האופן שבו הגורם המעריך תופס את האדם. אפקט זה מתרחש בדרך כלל כאשר ההיכרות עם האדם שטחית (שושני, רונן ודולב, 2021). בעקבות אפקט זה, אנשים עם לקויות

ראייה ועיוורון נתפסים תכופות כבעלי יכולות אינטלקטואליות, אישיות או בין-אישיות נמוכות, אשר עלולות גם לפגום ביכולתם להתקבל לתפקידים שונים בעולם העבודה ולהשתלב בהם בהצלחה.

לצד חסמים הנובעים מתהליכי תיוג ומהאופן שבו אנשים בחברה תופסים עיוורון, וכפועל יוצא מכך האופן שבו מתייחסים לאנשים עם עיוורון, ישנם חסמים הקשורים לאופן שבו אדם עם עיוורון תופס את מוגבלותו. במקרים רבים השילוב של הגנת יתר מצד דמויות מלוות, הן במשפחה והן בקרב אנשי מקצוע, גורם לכך שהאדם עם העיוורון מפנים תהליכי תיוג חברתיים ומפתח סטיגמה עצמית הפוגעת בתחושת המסוגלות.

2. חסמים הנובעים מתפיסה עצמית של אנשים עם עיוורון

ולקויות ראייה

הפסיכולוגיה הקוגניטיבית מציינת קשר ישיר בין התפיסות והמחשבות של הפרט בהתייחס למצבי חיים, לבין תגובתו למצב, ובכלל זה גם לתגובה הרגשית (Bannink, 2012). התרבות שממנה האדם מגיע, משפיעה על תפיסתו את עצמו ובכלל זה גם את מוגבלותו.

סטריאוטיפ עצמי - התרבות היא זו אשר קובעת דימויים ומושגים בקשר לנכות, והיא אשר מעצבת מצבים חברתיים של נכות. ההתייחסות התרבותית ל"חוסר ראייה" כאל עיוורון מגדירה את האדם על פי החסך, וכך מצב חוסר הראייה זוכה לסטריאוטיפים, אשר חלקם חיוביים וחלקם שליליים (דשן, 1996). סטריאוטיפים אלו משתנים בין תרבויות שונות, אשר להן השפעות שונות על תפיסת האדם עם לקות הראייה את עצמו (Dickerson, Bussen, 1997). ישנם המתייחסים לעיוורון כעונש על חטא, כמו בסיפור אדיפוס; יש המייחסים לאדם העיוור תכונות רוחניות או פנימיות כפיצוי על היעדר הראייה, כמו בסיפור של הומוס; יש הרואים באדם עם עיוורון חסר אונים, תלוי, מסכן. לעומת זאת, יש המתייחסים לאנשים עם עיוורון אשר מתפקדים באופן עצמאי, כאל אנשים בעלי התנהגות יוצאת מגדר הרגיל ומייחסים להם תכונות עילאיות, כמו בעלי חוש שמיעה וחוש מישוש מפותחים במיוחד ועוד. הסטריאוטיפים כולם אינם מתייחסים אל האנשים עם העיוורון כפרטים נבדלים, אלא יוצרים ציפייה לאחידות בהתנהגותם, בגישתם ואפילו במידת היעדר הראייה של אנשים עם עיוורון (לפיד והוכמן, 2016). אנשים עם לקות ראייה או עיוורון אינם שונים בתפיסת הסטריאוטיפ ופעמים רבות מחזיקים בעצמם באותם סטריאוטיפים אשר משפיעים על התנהלותם ותפקודם העצמאי.

חסמים אישיים וקושי בסנגור עצמי - לכך מצטרף תכופות הקושי של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון, בעיקר בתחילת דרכם, בסנגור עצמי בנוגע לצורכיהם הספציפיים הקשורים למגבלות הראייה ולעמידה על זכויותיהם מול מעסיקים. כלומר לצורך השתלבות מיטבית

במקום העבודה, על האנשים עם לקויות ראייה או עיוורון לדעת כיצד לבקש ולדרוש התאמות וסיוע בהתאם לצורכיהם. בנוסף, בעוד שעבור צעירים נורמטיביים חשיפה הדרגתית לעולם התעסוקה מתרחשת באופן טבעי כחלק מהתהליך ההתפתחותי של ביסוס עצמאות ונפרדות (באמצעות עבודות קטנות אחרי שעות הלימודים או בחופש הגדול, שמרטפות, חוגים וכדומה), הרי שהדבר מאתגר בהרבה עבור צעירים עם לקויות ראייה ועיוורון. זאת, הן בשל המגבלה האובייקטיבית המצמצמת את אפשרויות התעסוקה ומציבה קשיים בניידות, והן בשל הגנת יתר מהבית, חוסר ביטחון ורתיעת המעסיקים מהעסקת צעיר או צעירה עם מוגבלות ראייה. עקב כך, צעירים עם לקויות ראייה ועיוורון גדלים ללא היכרות עם תפקידים ומקצועות שונים, אינם מפתחים אוריינטציה מבוססת מספיק לשוק העבודה ול"כללי המשחק" הנהוגים בו, חסרים תחושת מסוגלות להתמודדות עם הלחצים הכרוכים בעבודה, וכן חסרים בידע על אודות תחומי העניין והחוזקות שלהם עצמם. חסכים אלו מקשים עליהם בביצוע בחירה תעסוקתית מושכלת ובהשתלבות עתידית בעולם העבודה כבוגרים (חיימוביץ'-ורסנו, 2015).

3. חסמים טכנולוגיים

טכנולוגיה מסייעת מוגדרת כ"כל פריט או חלק מפריט, אשר משתמשים בו לצורך שיפור והרחבה של מיומנויות תפקודיות של אדם עם מגבלה" (Raskind & Higgins, 1999). כניסת הטכנולוגיה, שאפשרה התאמות והגדלות במחשב האישי, חיבור צג ברייל למחשב, טלוויזיה במעגל סגור, תוכנות קוליות ועוד, פתחה בפני אנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון עיסוקים שונים בתחומים שלכני כן היו סגורים בפניהם, גם אם השתלבותם בהם כרוכה בהשקעה, יצירתיות, תכנון והתגמשות. עם זאת, גם בהקשר הטכנולוגי קיימים מספר חסמים המקשים על השתלבותם התעסוקתית של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון (חיימוביץ'-ורסנו 2015).

היעדר חשיפה מוקדמת לשימוש בעזרים - מסקירת ספרות שעשתה חיימוביץ'-ורסנו בנושא תעסוקת אנשים עם עיוורון, מצאה כי אחד הגורמים המרכזיים המנבאים הצלחה של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בלימודים ובעבודה הוא מיומנות אוריינית גבוהה, ובפרט שימוש יעיל ועצמאי בעזרים טכנולוגיים. היעדר חשיפה והכשרה מוקדמת לאנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בשימוש בעזרים טכנולוגיים, וכפועל יוצא מכך מיומנויות לא מספקות ביעילות השימוש בהם, מהווים חסם מרכזי בהשתלבות מיטבית בתפקידים שונים בעולם העבודה (חיימוביץ'-ורסנו, 2015). הדרכות המכוונות להטמעת השימוש בעזרים טכנולוגיים בקרב ילדים ונוער עם לקויות ראייה ועיוורון כבר בשלבים מוקדמים של לימודיהם בבית הספר יסייעו לפתיחת אפשרויות תעסוקתיות רבות יותר עבורם בעתיד.

חסר בנגישות של תוכנות הקראה לאתרי אינטרנט ומערכות מידע - ממצאי מחקרים (Schreuer, Keter & Sachs, 2014) מראים כי למרות עלייה בשיעורי ההשתתפות של אנשים עם לקות ראייה או עיוורון בסביבה הווירטואלית, עדיין קיים "פער דיגיטלי" בין אנשים עם וללא מגבלת ראייה. כלומר אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון מודרים מהסביבה הווירטואלית עקב פערים בנגישות לטכנולוגיה (רימרמן, אידלמן, ארטן-ברגמן ושרויאר, 2012; Warschauer, 2004). רשת האינטרנט מבוססת במידה רבה על דימויים חזותיים כאמצעי עיקרי להעברת מידע. אתרים רבים עדיין אינם נגישים לצורכיהם של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון, ועקב כך הנגישות של אוכלוסייה זו לאינטרנט נפגמת (Loiacono, Djamasbi & Kiryazov, 2013). זאת ועוד, גם באתרים שהקפידו לעמוד בתקנות ההנגשה החדשות, עולה כי קיימות בעיות נגישות המגבילות את יכולתם של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון לעבוד באופן עצמאי (Murphy, Kuber, McAllister, Strain & Yu, 2008). הדבר פוגע בסיכויי ההשתתפות של אנשים עם עיוורון בעולם העבודה. נוסף על כך, הגישה לרשתות חברתיות, המהוות היום כלי מרכזי ביצירת מארג קשרים החיוני למציאת עבודה, היא פחות נוחה ונגישה עבורם באופן משמעותי, ובכך פוחתים סיכוייהם ליצירת קשרים תעסוקתיים ומציאת עבודה. חסם משמעותי נוסף הוא היעדר נגישות או נגישות חלקית של מערכות מחשוב במקומות עבודה שונים לתוכנות של "קורא מסך" (תוכנה הממירה כיתוב במסך לחיווי קולי או לצג ברייל). בהתבסס על בדיקת מורשי נגישות במרכז מגדל אור, כ-50% ממערכות המחשוב אינן נגישות באופן מלא. חלק מהמערכות נגישות באופן חלקי, אך גם מצב זה אינו מאפשר את ביצוע העבודה באופן מלא, ועקב כך מעסיקים נאלצים לוותר על העסקת מועמד עם מוגבלות ראייה או עיוורון (מוניקדם-גבעון, 2017).

היעדר תמיכות למעסיק במימון בדיקות מקדימות של נגישות מערכות מידע במקום העבודה - שילובו של אדם עם לקות ראייה או עיוורון בעבודה בסביבה ממוחשבת, מחייב בדיקה מקדימה לגבי הנגישות ופוטנציאל ההנגשה של התוכנות והיישומים הרלוונטיים למשרה זו. הבדיקה אורכת לרוב בין ארבע ל-12 שעות (תלוי בסביבת העבודה וההתאמות הנדרשות, המורכבות של התוכנות, היישומים והשימוש בהם ומספר קוראי המסך שנבדקים) והיא מתבצעת על ידי מומחי טכנולוגיה מסייעת לאנשים עם לקות ראייה או עיוורון העובדים כיום מטעם מגדל אור⁴. עם זאת, עדיין קיימת סוגיית מימון הבדיקה, וכיום הבדיקה מותנית ברצונו הטוב של המעסיק. בדיקה זו נדרשת לעיתים גם כאשר קיימת התדרדרות במצב הראייה של עובד ותיק ויש צורך לבחון מחדש את התאמת התוכנות הקיימות ואת העזרים הנדרשים, וכן כאשר סביבת העבודה של

https://www.migdalor.org.il/about/?gclid=Cj0KCQiAq5meBhCyARIsAJrtDr5J_HAylQrSkdrrdvzr9ezx8tpuWOUvwoOPDFHEEwBqUl2lE18ubhAaAi3zEALw_wcB 4

עובד עם לקות ראייה משתנה (למשל במצבים שבהם מחליפים את תוכנת הניהול שבשימוש הארגון או כאשר העובד עובר לתפקיד חדש). נכון להיום, מעסיקים בישראל אינם זכאים לקבלת החזר למימון בדיקות טרום העסקה אלו (מוניקנדם-גבעון, 2017). בעוד שהתאמת מבדקי קבלה לעבודה והנגשתם לאנשים עם מוגבלות זכות למימון משרד הכלכלה, אין מקור מימון ממשלתי לבדיקת נגישות תוכנות טרום ההעסקה, וראוי לממן על מנת להגביר את סיכויי ההשתתפות של עובדים עם מוגבלות ראייה ועיוורון. כמו כן, קיומן של תקנות בנושא נגישות מערכות מידע בארגונים לטכנולוגיה המסייעת לאנשים עם לקות ראייה או עיוורון, יסייעו לקדם את הנושא ולהגביר את שילובם היעיל של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בארגונים שונים.

היעדר תמיכה למעסיק במימון הדרכה טכנולוגית לעובד - נקודה בעייתית נוספת היא הדרכת אדם עם עיוורון לשימוש בתוכנות במקום העבודה בשילוב טכנולוגיה מסייעת. כאשר עובד עם לקות ראייה נקלט במשרה חדשה לאחר שהותאמו לו העזרים הטכנולוגיים והוא קיבל הכשרה על השימוש בהם (שירותים הממומנים כיום בישראל על ידי משרד הכלכלה, השירות לעיוור במשרד הרווחה, המוסד לביטוח לאומי), יש צורך בהדרכתו בסביבה הממוחשבת של מקום העבודה (למשל לשימוש במערכת CRM). עבור עובד עם לקות ראייה – נדרשת, נוסף על ההדרכה הרגילה הניתנת על ידי מקום העבודה, הדרכה מורכבת יותר באמצעות ליווי של מומחה לטכנולוגיה מסייעת לתיווך מותאם. כיום לא קיים מענה מתאים למימון מדריך חיצוני מומחה טכנולוגיה מסייעת לעיוורים (מוניקנדם-גבעון, 2017). השתת העלויות על המעסיק עלולה להוות חסם נוסף להעסקת אנשים עם מוגבלות ראייה ועיוורון.

סרבול בתהליכי רכישת ציוד ועזרים לטכנולוגיה מסייעת - המימון בישראל הניתן על ידי משרד הכלכלה עבור הנגשת סביבת העבודה לעובד עם מוגבלות ראייה ועיוורון, אינו מועבר ישירות למקום העבודה. תהליך המימון כרוך בפרוצדורה מסורבלת, ולפיה המעסיק מממן את עלויות ההנגשה לספק, ולאחר מכן עליו לבקש החזר על הוצאותיו בהצגת חשבוניות. מעסיקים רבים חוששים שהם לא יקבלו את החזרי התשלום על הוצאה זו. אם העובד לקוי הראייה עוזב את מקום עבודתו - המעביד נאלץ לאפסן ציוד שאין בו שימוש, בעוד העובד נותר ללא ציוד העשוי לשמש אותו במקומות עבודה אחרים. אם ישתלב במקום עבודה חדש יידרש המעסיק לתהליך רכישה דומה. במגזר הציבורי, המימון עבור ציוד ותוכנות ההנגשה מושת על המעסיק מאחר שאוצר המדינה משתתף בתקצוב השוטף, ועובדה זו מרתיעה ארגונים ציבוריים מהעסקת אנשים עם עיוורון (שפיגלמן וארטן-ברגמן, 2016).

לצד החסמים המשמעותיים המשפיעים על שילובם של אנשים עם מוגבלות ראייה או עיוורון בעולם העבודה, ישנן גם הזדמנויות רבות אשר באות לידי ביטוי

בהעלאת מודעות וצמצום הסטריאוטיפים בשירותי שיקום תעסוקתי ובשירותים טכנולוגיים שונים.

הזדמנויות

מחקרים שונים וניסיון של תוכניות שיקומיות ייעודיות לאנשים עם לקות ראייה או עיוורון בישראל ובעולם, מצביעים על מספר גורמים אשר תורמים להרחבת ההזדמנויות לשילובם של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בעולם העבודה (חיימוביץ'-ורסנו, 2015). רוב רובן של מסגרות השיקום בארץ ובעולם מכירות בהשפעה המשמעותית שיש להשתלבות בעבודה על איכות החיים ועל שביעות הרצון של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון. לפיכך, הן מתמקדות במתן כלים תפקודיים, טכנולוגיים ואישיים שיסייעו לאוכלוסייה עם לקויות ראייה ועיוורון לקדם השתלבות תעסוקתית (חיימוביץ'-ורסנו, 2015). נוסף על כך, בישראל פועל "המרכז לעיוור⁵", לשיפור ההזדמנויות התעסוקתיות דרך התערבויות בגזרה של שוק העבודה והמעסיקים, באמצעים כמו השפעה על חקיקה והסברה, שמטרתם למעשה לצמצם את החסמים שהזכרו - **צמצום סטריאוטיפים בציבור, צמצום חסמים אישיים ותיוג עצמי, וצמצום חסמים טכנולוגיים.**

צמצום סטריאוטיפים בציבור – בשנים האחרונות מתקיימות פעולות של ארגונים שונים בתחום השיקום של אנשים עם עיוורון, כגון המרכז לעיוור ומגדל אור, לקידום מודעות בקרב אנשי מקצוע שונים (רופאים תעסוקתיים, פסיכולוגים, אנשי שיקום, סגלי הוראה והדרכה, אנשי משאבי אנוש, מנהלים ועוד) לצרכים הייחודיים של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון, ולהצגת הפתרונות היצירתיים המאפשרים את שילובם בעולם העבודה. לדוגמה, העלאת מודעות של רופאים תעסוקתיים, הקובעים את הכשירות התעסוקתית של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון, בהתייחס להשפעת השימוש בעזרים טכנולוגיים על המסוגלות התעסוקתית של האדם, היא כלי משמעותי לצמצום החלטותיהם על הפסקת עבודה בשל שינוי במצב הראייה; קיום ובינרים לפסיכולוגים העוסקים במיון והערכה, או לאנשי משאבי אנוש המעורבים בתהליכי מועמדות לתפקידים בארגונים שונים - בנושא חשיבות הליך של ניתוח עיסוקים כחלק מהערכת התאמתו של עובד עם לקות ראייה או עיוורון לתפקיד, עשוי לסייע בהנגשת תהליכי מיון (חיימוביץ'-ורסנו, 2015).

https://ibcu.org.il/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=i5verhachipusgrants1&utm_content=iverhachipusgrants1

צמצום חסמים אישיים ותיוג עצמי - קיימים ארגונים שונים העוסקים בהגברת החשיפה של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון עצמם למידע נגיש על אודות המענים השונים הקיימים עבורם בהתייחס לעזרים ולשירותים בקהילה (מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה, המרכז לעיוור, מגדל אור ועוד). במחקרם של גלייטמן ועמיתיה (Gleitman, Kurssiya, Miterani & Marom, 2003), ביקשו להעריך מהם הגורמים המרכזיים המסייעים לאנשים עם לקות ראייה או עם עיוורון להשתלב באופן מוצלח בעולם העבודה. הם מצאו כי הגורמים המרכזיים היו התנסויות תעסוקתיות מגיל צעיר וזמינות של עבודות מתאימות. בהתאם לכך, מתמקדות רבות מתוכניות השיקום בארץ ובעולם עבור אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בחשיפה להתנסויות תעסוקתיות ובבניית תחושת מסוגלות בהקשר התעסוקתי החל בגיל תיכון. בישראל נעשה ניסיון לייצר רצף שיקומי הממוקד בתחומי התעסוקה החל בגילים צעירים, מתוך ההבנה כי בהיעדר בניית תשתית מתאימה של כישורים תעסוקתיים, ההשתלבות בגילים מאוחרים יותר תהיה מאתגרת עוד יותר. על רקע זה פיתח משרד הרווחה בשנים האחרונות את תוכנית "יוצרים עתיד", שמטרתה לחשוף בני נוער להתנסויות תעסוקתיות כבר בשנות בית הספר. בהמשך דרכם מוצעת להם תוכנית ליווי בתהליך ההתנדבות לצה"ל, המסייעת להם להשתלב בשירות צבאי המותאם ליכולותיהם, ולצלוח אבן דרך התפתחותית משמעותית בחברה הישראלית, המקנה להם גם כלים ומיומנויות רבים וחיוניים מבחינה תעסוקתית. כבגירים, באפשרותם של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון להשתלב בתוכנית שיקום תעסוקתי במימון מחלקת השיקום של המוסד לביטוח לאומי או משרד הרווחה, הכוללת מספר מרכיבים שונים. ראשית, ייעוץ תעסוקתי, המשתמש באופן אינטנסיבי בתהליך של ניתוח עיסוקים. זאת כדי להתאים במדויק את סוג העיסוק והמשרה המתאימים לאדם, תוך התחשבות במאפייני לקות הראייה הייחודיים והעזרים המתאימים למצב הראייה; שנית, אימון לתעסוקה המקנה לאדם עם לקות ראייה או עיוורון מיומנויות תפקודיות, "קשות" ו"רכות", הרלוונטיות לעולם העבודה; שלישית, מימון לימודים בהתאם ליכולותיו ולרצונותיו של האדם - הכשרה מקצועית, לימודי תואר וליווי לאורך הלימודים; ולבסוף, תוכניות שונות להשמה בעבודה, הכוללות ליווי ותמיכה, סיוע בסנגור עצמי ותיווך מול המעסיקים. מימון המדינה לתוכניות אלה דרך משרד העבודה והרווחה והמוסד לביטוח לאומי מהווה הזדמנות משמעותית לאנשים עם מוגבלות בכלל ולאנשים עם לקות ראייה או עיוורון בפרט, לקבל סיוע משמעותי המותאם לצורכיהם לאורך כל הדרך, כולל לימודים גבוהים.

צמצום חסמים טכנולוגיים - מתוך ההבנה כי ההיבט הטכנולוגי הוא מרכזי בקידום תעסוקתי של אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בשוק העבודה (מוניקנדס-גבעון, 2017), מתקיימות הדרכות במימון אגף השיקום של ביטוח לאומי או משרד הרווחה, שמטרתן

לסייע לאנשים עם לקות ראייה או עיוורון לשפר את מיומנויות השימוש בעזרים טכנולוגיים לצורכי לימודים, עבודה ופנאי. נוסף על כך, קיים בישראל מודל ייחודי של מוקד תמיכה טכנית למשתמשי טכנולוגיה מסייעת, אשר מספק מענה לתקלות ולבעיות שבהן נתקלים אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון בממשק עם אתרי אינטרנט ומערכות מידע שונות. המוקד מופעל על ידי מגדל אור במימון משרד הרווחה. כמו כן, דאגה המדינה למאגר להשאלת טכנולוגיה מסייעת⁶ הנחוץ עבור אנשים עם לקויות ראייה ועיוורון, לצורכי השתלבות בלימודים, הכשרות ועבודה.

סיכום והמלצות

מאמר זה ביקש לסקור חסמים קיימים בהעסקת אנשים עם עיוורון לצד הזדמנויות העשויות להגביר את השתתפותם בעולם העבודה. החסמים המרכזיים שאותם זיהינו קובצו לשלוש קטגוריות מרכזיות ובכללן: תהליכי תיוג חברתיים, תהליכי תיוג עצמי וחסמים טכנולוגיים. לאור תוכנו של מאמר זה, מן הראוי לבחון מספר המלצות אשר עשויות להביא לצמצום הפערים התעסוקתיים הקיימים. מאחר שחלק מהחסמים, ובפרט אלה האישיים, מתעצבים בשלבי התפתחות קודמים לגיל התעסוקה, ראוי להתאים מענים בפרספקטיבה התפתחותית ותהליכית. יש לשמר ולפתח את התוכניות הקיימות לצמצום פערי חשיפה לתעסוקה של בני נוער עם לקות ראייה, מתוך כוונה לציידם במיומנויות ובמידע אשר יסייעו להם להשתלב בעולם העבודה בהגיעם לגיל העבודה. כמו כן, ישנה חשיבות רבה ליצירת רצף שיקומי-טיפולי מכוון קריירה גם לאחר סיום התיכון. חשוב כי תהליך הייעוץ התעסוקתי שניתן לבוגרים צעירים כחלק משירותי השיקום בישראל יסייע בהקניית כלים לחשיבה על התפתחות ועל תכנון קריירה כההליך ארוך טווח, הכולל לאורכו בחירות בתפקידים שונים וברמות מקצועיות שונות. כך מטרת הייעוץ תתרחב להקניית כלים לפיתוח ולתכנון הקריירה ולקבלה עצמאית של בחירות תעסוקתיות ולימודיות בשלבי החיים השונים, תוך הענקת מידע ותמיכה חיוניים לאורך דרכו התעסוקתית של האדם.

המלצה נוספת היא מתן מענה לחסמים הטכנולוגיים. הערכה מקצועית ומדויקת של מצב הראייה, של מהות הלקות ושל שליטתו של האדם בשימוש בעזרים טכנולוגיים

⁶ <https://www.migdolor.org.il/%D7%AA%D7%97%D7%95%D7%9D-%D7%A9%D7%99%D7%A8%D7%95%D7%AA/%D7%9E%D7%90%D7%92%D7%A8-%D7%94%D7%A9%D7%90%D7%9C%D7%94-%D7%9C%D7%A2%D7%95%D7%9C%D7%9D-%D7%94%D7%A2%D7%91%D7%95%D7%93%D7%94>

חשובה ביותר להערכה של פוטנציאל ההשתלבות התעסוקתית שלו בעיסוקים שונים. ראוי להתאים את התקנות להשתתפות המדינה במימון התאמות לעובד עם מוגבלות כך שיתאימו לצרכים הייחודיים של אנשים עם לקות ראייה או עיוורון. חשוב לממן בדיקות נגישות מערכות המידע טרום השמה ולהקצות את המימון לרכישת הציוד הטכנולוגי לאדם ולא למעסיק. הדבר יאפשר גמישות במעבר ממקום עבודה אחד לאחר.

ראוי ליזום חקיקה בנושא הנגשת מערכות מידע בארגונים אשר תחייב אותם להנגיש את מערכות המידע שלהם לטכנולוגיה המסייעת לאנשים עם לקות ראייה או עיוורון, ובכך תאפשר למשתמשי טכנולוגיה מסייעת להשתלב במשרות אשר כיום אינן נגישות עבורם.

ביבליוגרפיה

- חיימוביץ'-ורסנו, ד. (2015). תעסוקת אנשים עם עיוורון או עם לקות ראייה – סקירת ספרות. משרד הרווחה והשירותים החברתיים, אגף מחקר, תכנון והכשרה. ירושלים.
- לפיד, ר. והוכמן, ש. (2016). לקות ראייה - אתגרים שיקומיים וטכנולוגיה מסייעת, שיקום, בטאון עמותת חומש, 24-29, 27.
- מוניקנדם-גבעון, י. (2017). הנגשת מערכות מחשוב לשילוב אנשים עם מוגבלות ראייה בעבודה. ירושלים: כנסת ישראל, מרכז המחקר והמידע.
- רימרמן, א., אידלמן ש., ארטן-ברגמן, ט. ושרויאר, מ. (2012). פערי השתתפות ומעורבות חברתית בין אנשים עם מוגבלות ואנשים ללא מוגבלות בישראל. הוגש כדו"ח למוסד לביטוח הלאומי.
- שושני, ג., רונן, ע. ודולב, ט. (2021). התמודדות עם הטיות בשירותים החברתיים. ירושלים: משרד ראש הממשלה, המטה לשילוב יוצאי אתיופיה, ג'וינט אלכא וקרן אדמונד דה רוטשילד.
- שפיגלמן, כ.נ. וארטן-ברגמן, ט. (2016). דוח מחקר המוגש לידי מגדל אור בנושא: הערכת ההשלכות של שימוש בטכנולוגיה וטכנולוגיות מידע ותקשורת (ict) על התפקוד האישי, התעסוקתי והחברתי של אנשים כבדי ראייה ועיוורים בישראל. אוניברסיטת חיפה.
- Bell, E. (2010). Competitive employment for consumers who are legally blind: A 10 years retrospective study. *Journal of Rehabilitation Research and Development*, 47(2), 16-109.
- Gleitman, I., Kurssiya, Y., Miterani, R., & Maron, O. (2003). Working Paper for the Service for the Blind. Ministry of Social Affairs. The State of Israel.
- Golub, D. (2006). A model of successful work experience for employees who are visually impaired: The result of a study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100 (12).
- Loiacono, E. T., Djamasbi, S., & Kiryazov, T. (2013). Factors that affect visually impaired users' acceptance of audio and music websites. *International Journal of Human-Computer Studies*, 71(3), 321-334.
- Murphy, E., Kuber, R., McAllister, G., Strain, P., & Yu, W. (2008). An empirical investigation into the difficulties experienced by visually impaired Internet users. *Universal Access in the Information Society*, 7(1), 79-91.
- Ponchillilia, S., Lee, H., & Mooree, E. (1999). Facilitating visual efficiency successful employment and quality of life working age with low vision. Position paper. *Association for Education and Rehabilitation of the Blind and Visually Impaired, low vision division*.
- Raskind, M. H. & Higgins, E. L. (1999). Speaking to Read: The Effects of Speech Recognition Technology on the Reading and Spelling Performance of Children With Learning Disabilities. *Annals of Dyslexia*, 49, 251-281.

- Schreuer, N., Keter, A., & Sachs, D. (2014). Accessibility to information and communications technology for the social participation of youths with disabilities: A two-way street. *Behavioral Sciences & the Law*, 32(1), 76-93.
- Warschauer, M., Knobel, M., & Stone, L. (2004). Technology and equity in schooling: Deconstructing the digital divide. *Educational policy*, 18(4), 562-588.
- Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245-253.