

התנדבות כגשר לתעסוקה בשכר עבור אנשים עם מוגבלויות

מבט תאורטי על חסמים ועל הזדמנויות

גלית ינאי-ונטורה¹

מבוא

תעסוקה בשכר היא חלק מהותי מהחיים הבוגרים, ומטרה אשר שואפים אליה מבוגרים עם וללא מוגבלות (Jahoda et al., 2008). היתרונות שלה כוללים השגת אוטונומיה וחופש כלכלי, עלייה בתחושה הסובייקטיבית של מסוגלות ושל רווחה רגשית (Winn & Hay, 2009). תעסוקה בשכר מהווה פעילות שהיא מעבר לעצמי, והיא מובילה לתחושה של משמעות בחיים; היא כרוכה באחריות ציבורית ומספקת מעמד חברתי (Wicks, 2005). ברוב המקרים, היא נעשית בהקשרים חברתיים, ולכן מובילה להגדלת הרשתות החברתיות בארגון שבו מועסקים ומחוצה לו (Grant, 2008). הגם שכך, לא לכל המבוגרים בגיל העבודה יש גישה לתעסוקה בשכר ולהטבות הנובעות מכך. בפני אנשים עם מוגבלות ניצבים חסמים רבים בכניסה לשוק העבודה והם נמצאים בו בתת-ייצוג (Vedenschot et al., 2009). נכון לשנת 2021, שיעור המועסקים בקרב אנשים עם מוגבלות נמוך בכ- 31% משיעור המועסקים ללא מוגבלות ועומד על ממוצע של 53.4%. פער זה מחמיר ככל שעולה הגיל וככל שעולה חומרת המוגבלות (ברלב ואחרים, 2021; גיטלסון ורוזנברג, 2021). מגמה זו מדאיגה מכיוון שהיא משקפת סיכון גבוה יותר של אדם עם מוגבלות לחוות אבטלה ולחיות מתחת לקו העוני (Lindsay et al., 2021). היעדר תעסוקה בשכר גורר תחושה סובייקטיבית של הפרט שאינו פעיל דיו או שאינו תורם דיו לחברה (Slootjes & Kampen, 2017). הספרות מראה כי אנשים עם מוגבלות, ללא קשר לסוג המוגבלות, כולל גם אלה המקבלים קצבאות, רוצים לעבוד (Wright et al., 2012).

1 ד"ר גלית ינאי-ונטורה, פסיכולוגית חברתית, עוסקת בחקר התנדבות, ארגוני מגזר שלישי ועסקים חברתיים; מרצה בכירה בחוג לשירותי אנוש, המכללה האקדמית עמק יזרעאל.

שיעורם הנמוך של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה בשכר מעלה את הצורך לבחון את הדרכים שבהן ניתן לשלב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה בשכר באמצעות מדיניות ציבורית וחברתית ייעודית (למשל חקיקה, הכשרה מקצועית, הקמת מרכזי השמה), לצד הבנת הפוטנציאל של הזדמנויות תעסוקה אלטרנטיביות לקידום רווחתם. המחקר על התנדבות מראה כי התנדבות היא זירה נוספת של פעילות במרחב הציבורי, המעניקה תחושת משמעות ושיפור בדימוי העצמי (Miller et al., 2002). עיסוק בהתנדבות יכול לספק מרחב לחקירה עצמית של תחומי עניין בקריירה, פיתוח זהות מקצועית, אוטונומיה, יחסים חברתיים ומיומנויות תעסוקה חיוניות (Lindsay et al., 2018). בהיותה מסגרת גמישה, ההתנדבות יכולה להיות מותאמת להעדפות המתנדבים ולצרכיהם האישיים (Nichols & Ralston, 2011). מכיוון שאנשים עם מוגבלות נמצאים בסיכון לבידוד חברתי, התנדבות עשויה לפעול כמנגנון להגברת ההכלה החברתית באמצעות רשת של קשרים חברתיים במסגרת ארגונית. רשתות אלה אינן רק מקור לתמיכה ולסיפוק מחיים חברתיים, הן מאפשרות הכרה מקצועית של עמיתים וגורמי מקצוע בכישורים של מתנדבים עם מוגבלות (Lysaght et al., 2012), שהיא בבחינת "הרגל בדלת" לעבודה בתשלום (Handy & Greenspan, 2009).

בדומה לתעסוקה בשכר, גם בשדה של התנדבות, אנשים עם מוגבלות חווים רמות נמוכות יותר של השתתפות חברתית ונמצאים בו בתת-ייצוג (Marková, 2020). במספר סקרים שנערכו (Miller et al., 2003; 2005; Sandra, 2017) עולה כי מתנדבים עם מוגבלות מהווים כ-5.7% ממספר המתנדבים הכולל, אף שיש הסכמה ששיעור ההתנדבות בפועל גבוה יותר, כיוון שאנשים עם מוגבלות מתנדבים בשיעורים גבוהים יותר בהתנדבות לא פורמלית (עזרה ללא תשלום לחברים או לשכנים שאינה מבוצעת בארגונים), נוכח העובדה שארגונים פורמליים נוטים להיות פחות נגישים עבורם. כמו כן, עולה כי כאשר אנשים עם מוגבלות נכנסים להתנדבות בארגון פורמלי, אין הבדלים בעוצמת ההתנדבות (מספר שעות ההתנדבות ביום פעילות ממוצע) או במשך ההתנדבות (מספר השבועות שבהם הם מתנדבים) בהשוואה למתנדבים ללא מוגבלות (Anand & Ben-Shalom, 2014). בסקר שערכה לינדסי (Lindsay, 2017) עלה כי למוגבלות יש משקל בהשמה לתפקיד; לאנשים עם מוגבלות סיכוי גבוה יותר להימצא בתפקידי שירות ואדמיניסטרציה וסיכוי נמוך יותר להימצא בעמדות של מנהיגות. עיקר האתגר טמון בשלב הגיוס לארגון ובהיעדר ידע והכשרה מספיקים של רכזי ההתנדבות בנוגע למוגבלות (Choma & Ochocka, 2005; Miller et al., 2005). אלו שמתנדבים נוטים להיות בעלי משאבים גבוהים יותר (הכנסה והשכלה גבוהות יותר, תמיכה מחברים ומשפחה) מחברי קבוצת השווים שלהם שאינם מתנדבים (Sellon, 2021; Shandra, 2020). תועלות ההתנדבות מדווחות הן מנקודת מבטם של המתנדבים והן בהשוואה לאנשים עם מוגבלות שאינם מתנדבים. הסקרים שעסקו בכך מצביעים על יתרונות כגון: השגת מיומנויות וידע חדשים

(Balandin et al., 2006; Reily, 2005), שיפור במדדי החוסן הנפשי (תחושת העצמה פסיכולוגית, צמיחה אישית ותחושת משמעות בחיים) (Kulik, 2018), שיפור בתחושת הבריאות הפיזית והנפשית (תחושת שמחה, בידור, השגת תחושת תועלת, השגת הבנה טובה יותר על עצמם, שיפור בביצוע פעילויות גופניות) ובקשרים החברתיים (היכרות עם אנשים חדשים, תחושת שייכות לקבוצה ספציפית) (Marková, 2020). מחברי הסקר זיהו שההתנדבות סיפקה עבור אנשים עם מוגבלות עיסוק משמעותי כחלופה לתעסוקה בשכר (Trembath et al., 2009).

באשר לשאלה "האם התנדבות מובילה לתעסוקה בשכר?" התשובה אינה חד משמעית ומקבלת התייחסויות סותרות בספרות. מחד, התנדבות יכולה לשפר את יכולת התעסוקה של אנשים עם מוגבלות בין שבמישרין ובין שבעקיפין, שכן היא מספקת להם מרחב אלטרנטיבי וגמיש יחסית להתנסות מקצועית פורמלית התורמת לרכישת ביטחון עצמי לעבודה בשכר, גישה לארגונים וחשיפה לאנשי מקצוע (Melbøe & Hardonk, 2022). מאידך, גם ההתנדבות כמערכת תעסוקה אלטרנטיבית אינה חפה מחסמים (Cruz et al., 2022). ארגונים מעטים בלבד מציעים לאנשים עם מוגבלות משרות בהתנדבות, ואלה המשתלבים בהן נתקלים בקשיים שונים, ובהם היעדר נגישות (Andrews, 2010), היעדר מודעות ללקויות שלהם (Bruce, 2006), דעות קדומות (Roker et al., 1998), דחייתם בידי חלק מחברי הארגון וחוסר בצוות מיומן המסוגל לתמוך בהם (Miller et al., 2005). יש הטוענים כי התנדבות כמעט אינה מובילה לעבודה בשכר מכיוון שמעסיקים אינם מכירים בהתנדבות כניסיון עבודה אמיתי (Slootjes & Kampen, 2017). יתר על כן, מסלול ההתנדבות שאמור להוביל לעבודה בשכר מוביל לעיתים לקיבעון במשרת ההתנדבות, דבר שעלול בסופו של דבר להרחיק אנשים עם מוגבלות מתעסוקה בשכר. מתנדבים מדווחים כי גורמי מקצוע מפעילים עליהם לעיתים לחץ לעזוב את ההתנדבות לטובת עבודה בשכר, מתוך תפיסה ש"אם הם מסוגלים להתנדב, הם יכולים לעבוד". דחף זה לעבודה בשכר, מנקודת מבטם של מי שמבקשים להישאר מתנדבים, פוגע בהשפעה המעצימה של התנדבות כדרך התמודדות עם אתגרי החיים (Slootjes & Kampen, 2017). טיעון רדיקלי יותר משקר את האבסורד הטמון בעובדה כי אנשים עם מוגבלות מודרים מתעסוקה בשכר ובה בעת מתבקשים לבצע עבודה דומה ללא שכר ואף להרגיש שמחים על כך (Cruikshank, 1999).

על כן, מטרת המאמר הנוכחי אינה לקבוע האם ועבור מי התנדבות מהווה מסגרת העסקה אלטרנטיבית או גשר לתעסוקה בשכר, אלא להציע מגוון אפשרויות וכיווני פעולה להבנת תפקידה של ההתנדבות בהקשרים של תעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות. כדי לעשות זאת, אדון תחילה במוטיבציה להתנדב, כפי שמדווח מנקודת מבטם של אנשים עם מוגבלות. לאחר מכן אשתמש במודל התאורטי של "הון חברתי" כדי להסביר את האמביוולנטיות בקשר שבין התנדבות לתעסוקה בשכר – הן בחסמים הטמונים

בהתנדבות כגשר לתעסוקה בשכר והן בהזדמנויות. בסיום, נעמיק את הדיון בהיבטים של ניהול מתנדבים וכיווני מחקר שביכולתם לתרום להתנדבות משמעותית.

המוטיבציה להתנדבות

הספרות מציגה חמש סיבות נפוצות להתנדבות בקרב אנשים עם מוגבלות: רצון להישאר פעילים ועסוקים, רצון לצבור ניסיון בעבודה, רצון לעזור לאנשים, רצון לפגוש אנשים ולתת בחזרה לקהילה (Balandin et al., 2006). מניעים אלו מבטאים רצון עז באינטראקציה חברתית, צורך לרכוש עצמאות ומיומנויות עבודה, לבנות הערכה עצמית ולעבור ממעמד של מקבל שירות לתורם פעיל למען הקהילה (Cummins & Lau, 2003). בין הסיבות הנפוצות להתנדבות טמון המניע המקצועי (Grant, 2008; Trembath et al., 2010). מבוגרים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית הצביעו על חסמים שעימם הם מגיעים לתעסוקה בשכר, כגון חוסר ביטחון, אוריינות כמותית ומילולית נמוכה, קשיים בהבנת כללי עבודה בלתי כתובים (Jahoda et al., 2008), והם רואים בהתנדבות זירה לרכישת ניסיון במיומנויות אלו שיכולות לעזור להם מאוחר יותר לקבל משרה בתחום (Butcher & Wilton, 2008; Held & Granholm, 2007). הם סבורים שהתנדבות יכולה לעצב את מסלול הקריירה שלהם דרך רכישת ניסיון פרה-אקדמי במקצוע המתוכנן, קבלת המלצה ללימודים ושיפור קורות החיים (Lindsay et al., 2021). גם בחברה הישראלית, המוטיבציה העיקרית שדווחה בקרב צעירים עם מוגבלות להשתלב בשירות האזרחי-לאומי היא מקצועית, במטרה להשתלב בשוק העבודה בשכר לאחר השירות. אחריה בלטו הרצון לתרום לחברה ולהשיג עצמאות (אלכסי, 2002).

במקרים אחרים, הבחירה בהתנדבות נובעת מאופייה הגמיש ומתפיסתה כמסגרת העסקה אלטרנטיבית ומותאמת עבור אנשים עם מוגבלות. בייטס, למשל, דיווחה (Bates, 2002), שמבוגרים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית קלה העדיפו תחילה התנדבות על פני עבודה בתשלום. הם האמינו שהתנדבות תסייע להם לזהות את סוג העבודה המתאים להם ושהיא מתאימה יותר לשילוב עם חיי משפחה. חוקרים נוספים הצטרפו לעמדה זו ודיווחו כי התנדבות מציעה לאנשים עם מוגבלות הפוגה מעצימה מאתגרי החיים ודרך להשגת רפלקציה עצמית (פיתוח תובנות לגבי העצמי) (Cruz et al., 2022; Caldwell, et al., 2020). בניגוד למסגרות מגורים ותעסוקה מוגנות, פעילות בארגון קהילתי במסגרת התנדבות אינה מבוססת על הפרדה של אנשים עם מוגבלויות (Melbøe & Hardonk, 2022), ובכך מאפשרת מסגרת חיובית לטיפוח מיומנויות תקשורת וטווייט קשרים עם אנשים ללא מוגבלויות (Miller et al., 2002), במיוחד לאלו החווים בידוד חברתי (Balandin et al., 2006). על כן, ניכר כי התנדבות יכולה לספק תעסוקה אלטרנטיבית לקידום רווחתם

של אנשים עם מוגבלות, אף שעודנה נתפסת, ברוב המקרים, כשלב מקדים לתעסוקה בשכר. נדון להלן בפוטנציאל של ההתנדבות לספק הזדמנויות אלה דרך המודל התאורטי של הון חברתי.

התנדבות והון חברתי - מבט תאורטי על הפוטנציאל

שבהתנדבות כגשר לתעסוקה בשכר עבור אנשים עם מוגבלות

הקשר בין התנדבות והון חברתי מספק התבוננות רחבת היקף על פוטנציאל ההתנדבות בהקשרים תעסוקתיים. הון חברתי מוגדר כתכונות וקשרים חברתיים המספקים הזדמנויות ומשאבים (Putnam, 2000). על פי גישה זו, כאשר לאנשים יש הון חברתי, הסבירות שייטו להתנדב או ייקראו להתנדב על ידי אחרים גבוהה יותר (Haski-leventhal, et al., 2010). הון חברתי הוא מושג סמלי הכולל מרכיבים שונים, כגון השכלה, מעמד כלכלי, מקום מגורים, שימוש בערוצי מידע, היקף הקשרים החברתיים, עבודה בשכר. כאשר הגיל, ההכנסה וסוג המגבלה של אנשים זהים, הון חברתי הוא המדד שינבא התנדבות (Dee, 2004). מכיוון שהתנדבות נעשית בהקשרים ארגוניים (מוסד אקדמי, מקום עבודה, בית משפט או מוסד חברתי אחר), מי שאינו מקושר לארגונים אלה אינו נגיש לערוצים המובילים להתנדבות. תמיכה חברתית היא משאב חשוב בהנעה להתנדב, וניסיון של חברים או הורים בפעילות התנדבותית מספק תמריץ לכניסה להתנדבות (Bassani, 2007). אנשים בעלי הכנסה קבועה יכולים להרשות לעצמם להתנדב מבחינת זמן ומשאבים כלכליים (Freeman, 1997). לעומת זאת, עבור אלה החסרים בהון כלכלי, התנדבות עשויה להיות מותרות שהם אינם יכולים להרשות לעצמם (Plangol & Huppert, 2010). מכאן, שהתנדבות היא פריבילגיה חברתית השמורה לבעלי הון ומקפחת אוכלוסיות מוחלשות ומודרות (Sandra, 2017).

תפיסה זו על התנדבות נתמכת גם בספרות על אנשים עם מוגבלות. מחקרים מצביעים על כך שמאפיינים הקשורים להון חברתי עשויים להיות מנגנונים שבאמצעותם אנשים עם מוגבלות משתתפים, או מודרים, מפעילויות התנדבות, וכמו בעבודה בתשלום, לא ניתן להסביר הבדלים אלה באמצעות מאפיינים סוציו-דמוגרפיים (Shandra, 2020). למשל, העובדה שמבוגרים עם מוגבלות נוטים כחות לקבל תואר אקדמי או להשיג תעודת בגרות, מקטינה את סיכוייהם להשתתף עוד בצעירותם בתוכניות התנדבות מוכוונות נוער דרך מערכת החינוך (Southby et al., 2019). כמו כן, חלק מהאנשים עם מוגבלות עלולים לחוות קושי בסוג העבודה או בכמות העבודה שהם יכולים לבצע. רכזי מתנדבים אינם יודעים לעיתים קרובות כיצד לשלב אנשים עם מוגבלות בארגונים שלהם, ומשאביהם

המוגבלים של ארגונים ללא כוונות רווח עשויים להגביל את יכולתו של הארגון לספק מכשירי עזר או הכשרת צוות (Trembath et al., 2010).

במחקר רחב היקף שסקרה סלון על אודות התנדבות מבוגרים עם מוגבלות (Sellon, 2021) עלה, בהתאמה עם גישה תאורטית זו, כי אנשים עם מוגבלות בעלי רמות השכלה והכנסה גבוהות נוטים יותר להתנדב. לעומת זאת, כאב פיזי חזק, עייפות ודיכאון קשורים לשיעורי השתתפות נמוכים יותר (Benka et al., 2016). תמיכה חברתית היא גורם מפתח להתנדבות, כאשר הון חברתי רב יותר (קשרים חברתיים ותמיכה רגשית ממשפחה וחברים) מסייע לאנשים עם מוגבלות לגשת למשאבים הדרושים כדי להתגבר על חסמי גישה להשתתפות (Hammel et al., 2015). במחקרה נמצא כי מבוגרים עם מוגבלות נטו להיות עשירים יותר ומשכילים יותר ולמחציתם הייתה תמיכה חברתית באמצעות בן/בת הזוג. כולם דנו ביכולת להסיע את עצמם לפעילות ההתנדבותית או לבקש מחברים להסיע אותם, מה שמעיד על חשיבותן של תמיכה ורשת חברתית איתנות. מחקרם של ארטן-ברגמן ורימרמן (2009) מלמד כי גם בחברה הישראלית התנדבות קשורה בהון חברתי, וכי סיכוייהם של נכים "לא מוכרים" להשתתף בפעילות התנדבותית נמוך יותר מזה של נכי תאונות עבודה, כוחות הביטחון ופעולות האיבה, וכי אנשים עם מוגבלות המשולבים במעגל העבודה מעורבים פי שניים בפעילות התנדבותית מעמיתיהם שאינם עובדים. גישה זו, לדעת ארטן-ברגמן ורימרמן, יכולה להצביע על תהליך מעגלי של הדרה: האדם עם המוגבלות חש מודר מהחברה ואין הוא אוגר משאבים חברתיים, שדרכם ניתן להשתלב ולאפשר גישה קלה יותר למשאבים נוספים וחוזר חלילה.

מאידך, גישתו של פוטנאם (Putnam, 2000) להון חברתי מצביעה על הפוטנציאל הטמון בהתנדבות בהקשרים תעסוקתיים עבור אנשים עם מוגבלות. ניתוחו משקף את התפיסה שהתנדבות היא אמצעי לשיפור ההון החברתי של האינדיבידואל. ניתוח זה מדגיש כי התנדבות היא פעולה המחזקת את ההון החברתי ה"מגשר" של המתנדב (Bridging social capital) – פיתוח קשרים, גם ברשתות חברתיות עם "קבוצות חוץ"; ואת ההון החברתי ה"מקשר" של המתנדב (Bonding social capital) – חיזוק הזהות והקשרים החברתיים של המתנדב עם חברי "קבוצת השווים". דרך הפעילות ההתנדבותית, לפי גישה זו, אנשים עם מוגבלות יכולים לפתח מיומנויות אישיות וכישורי חיים בתחומים מגוונים (פיתוח תודעה חברתית, רפלקציה עצמית, הזדהות ותחושת שייכות לקבוצה חברתית), אשר יכולים להפוך בהמשך להון סימבולי (מעמד חברתי, יוקרה, כוח השפעה) אשר מתורגם לשווה ערך כספי (ידע מקצועי, קשר עם אנשי מקצוע, המלצות לעבודה) בהשגת תעסוקה בשכר. העדויות בתחום זה מגוונות ביחס לאנשים עם מוגבלות (Butcher & Wilton, 2008; Cummins & Lau, 2003; Held & Granholm, 2007; Lee & Brudney, 2010; Miller et al., 2012).

כדי להדגים קשר זה, אציג את סיפורה של הילה (שם בדוי), מתנדבת עם מוגבלות נפשית שהשתתפה במחקר שביצעתי על התנדבות אנשים עם מוגבלות בישראל (ינאי-ונטורה, 2017):

הילה, עובדת סוציאלית במקצועה, עברה התקף פסיכוטי שלאחריו פנתה לשיקום תעסוקתי. במסגרת תעסוקה נתמכת, החלה הילה לעבוד בשוק החופשי בתחום המכירות בהצלחה יפה, דבר אשר הניע אותה להתקדם ממשרה חלקית למלאה. עם התקדמותה, העבודה התחרותית במכירות על בסיס יעדים הכניסה אותה ללחץ, לדבריה, והביאה למשבר נפשי שני. במענה למצוקתה, הציעה לה העובדת הסוציאלית להשתתף בקורס נותני שירות במטרה להשתלב מאוחר יותר במקצועה כעובדת סוציאלית בתפקיד מדריכה שיקומית של פגועי נפש. הילה תיארה את ההחלטה הזו כמכוננת בחייה, כזו ש"החזירה לה את היכולת לשוב ולחלום" וכמובן, לשוב למקצועה טרם ההתקף הפסיכוטי. בסיומו של הקורס הציעה לה העובדת הסוציאלית לעבוד בהתנדבות. הילה סירבה תחילה להתנדבות, משום שרצתה להיות במעמד עובדת מן המניין, אולם לאחר שלא מצאה משרה בשכר ולאחר התלבטות, נענתה הילה להצעתה והחלה להתנדב כתומכת שיקומית בהוסטל סמוך לאזור מגוריה. בתוך זמן קצר, הוצע לה בהוסטל לעבוד בחצי משרה. הצעה זו, והמעבר מהתנדבות להעסקה בשכר במקצוע שרכשה, העצימו אותה מאוד, והיא ראתה בכך שיאו של תהליך השיקום שעברה.

סיפורה של הילה מלמד על חשיבותה של ההתנדבות בתהליך השיקום ועל היותה של ההתנדבות תחליף איכותי זמני לעבודה בשכר. היא אפשרה להילה לשוב למקצועה בארגון ובאזור שבו חפצה, בתנאים נוחים יותר ומתאימים לה. בדיעבד, היוותה ההתנדבות גשר לתעסוקה בשכר, אך לא רק עבורה – גם שוק העבודה קלט אותה בקלות רבה יותר. לפני ההתנדבות, ומסיבות שלא פירטה בריאיון, לא התקבלה הילה למשרה בשכר, אבל דרך ההתנדבות ניתן היה להיחשף לכישוריה, ומנהלה היה זה שיזם וביקש להרחיב את משרתה. על פי גישתו של פוטנם (Putnam, 2000), ההתנדבות הגדילה את הונה החברתי של הילה במונחים של הון מגשר (קשרים עם אנשי מקצוע, מוסדות, אנשים ללא מוגבלות), ובפרט עם העובדת הסוציאלית שהציעה יוזמות מושכלות ותמכה בהתנסויותיה של הילה. ניתן לדלות מסיפור זה שני מסרים חשובים. המסר של עידוד ותמיכה חברתית מבחוץ, ערנות של הסביבה לנתיבי צמיחה אפשריים עבור אדם עם מוגבלות ויצירת חיבורים מתאימים לנתיבים אלה. במקרה של הילה, הנעה כזו דרך העובדת הסוציאלית הייתה כלי לרתימתה, אשר המשיכה במוטיבציה פנימית להמשיך ולהתפתח. המסר השני שעולה קשור בפוטנציאל של ההתנדבות כגשר לתעסוקה בשכר הן לאדם עם המוגבלות הלומד בהדרגה את המיומנויות הנדרשות וכללי המשחק הארגוניים, והן לסביבה המעסיקה אותו הלומדת להכיר באיכויותיו.

בורדיה (Bourdieu, 1986) מניח את התשתית התאורטית לצעד נוסף להכלת מתנדבים עם מוגבלות ולהבנת תפקידה של ההתנדבות בהקשרים של תעסוקה. בתאוריה שהציג

על צורות ההון, טען בורדיה כי הון חברתי מיוחס לקניין פרטי (לא קבוצתי) השייך לאינדיבידואלים השייכים לקבוצה מסוימת. ראשיתו של הון זה בתהליך סוציאליזציה המשתרע על פני מהלך חייו של אדם, ובמצבו המופנם (Embodied state) נהפך לחלק אינטגרלי של האישיות, כלומר להביטוס (Habitus), וכולל מנהגים והתנהגויות המסייעים לאדם ליצור אינטראקציה עם אנשים בכלל ועם בני קבוצתו בפרט. מתוקף כך, הון זה אינו ניתן להעברה או לחליפין עם קבוצות אחרות (למשל אנשים ללא מוגבלות), אבל יכול להיות מומר להון כלכלי, סימבולי ותרבותי בשימוש אנשים עם מוגבלות. כך, בדומה למעמד, מקצוע, השכלה או תרבות דומיננטית, מוגבלות היא צורה של הון חברתי הנרכש מניסיון החיים עם מוגבלות. הון זה כולל ידע ייחודי, מומחיות, מחויבות ויכולת לתקשורת בין-אישית עם קבוצת השווים. במילים אחרות, לאנשים עם מוגבלות יש נגישות ומיומנויות תקשורת ייחודיות ללקוחות עם מוגבלות, וכמו כן ללקוחות נוספים החיים בהדרה חברתית. עמדה זו, המיוצגת גם בגישה הביקורתית למוגבלות, מדגישה שאנשים עם מוגבלות אינם רק שווים זכויות, אלא מוגדרים כמומחים וכבעלי יכולת לחולל שינוי חברתי (Oliver, 1996).

גישה זו נדירה יותר בחקר ההתנדבות, אולם היא מדגישה את הונם החברתי הייחודי של אנשים עם מוגבלות במתן שירותים. הראשונים להציע זאת היו קמפוליטי ועמיתיו (Campolieti et al., 2009), אשר טענו כי הון חברתי יכול להיות מוגבלות של אדם, מה שמגביר את הסבירות שאדם עם מוגבלות ייצור התקשרויות המבוססות על אמון והבנה עם אנשים נוספים עם מוגבלות ויפתח מגוון מיומנויות (יזמיות, טיפוליות ובין-אישיות) מתוקף ניסיון חייו. מאז מחקרים נוספים הראו כי מתנדבים עם מוגבלות מעניקים ללקוחותיהם גישה אמפתית והבנה לחיים עם מוגבלות; המוגבלות שלהם היא מקור לאינטימיות, ובשל כך מכחיתה הגנות בקבלת הסיוע ומאפשרת פתיחות והנעה לשינוי. מתנדבים עם מוגבלות מהווים מודל משקם עבור מקבלי שירות דומים, אשר יכולים להיסמך על הצלחותיהם של המתנדבים כעל חזון הניתן למימוש. עוד עלה במחקרים אלו, כי המוגבלות היא משאב ליזמות. החוקרים תיארו פרויקטים שונים שהגו המתנדבים למען אנשים עם מוגבלות – החל בסיוע וייעוץ לאנשים עם מוגבלות, ייצוג זכויותיהם, הדרכת מלווים וימי עיון לאנשים עם מוגבלות ועוד (Melbøe & Hardonk, 2022; Slootjes & Kampen, 2017; Yanay-Ventura, 2019).

גם כאן אציג סיפור מקרה להדגמת הקשר בין מוגבלות להון סימבולי וחברתי בהתנדבות ממחקרי על מתנדבים עם מוגבלות בישראל (ינאי-ונטורה, 2017):

דורית (שם בדוי) נפצעה בתאונת דרכים במהלך שירותה הצבאי והפכה משותקת בארבעת גפיה, מרותקת לכיסא גלגלים וזקוקה לטיפול סיעודי 24 שעות ביממה. הניגוד בין מוגבלותה המורכבת להיקף ההתנדבות שהציגה היה מרתק. היא הופתעה מרמת

ההשפעה שיש לה הודות למוגבלותה, כשלמעשה היותה אישה עם מוגבלות קשה הייתה כלי להנעת תהליכים במרחב האזרחי. את הצרכים שזיהתה על עצמה היא תיעלה לכלים מחוללי שינוי חברתי (אביזרי שינוע למוגבלות, פיתוח סדנאות למיניות בקרב אנשים עם מוגבלות, יצירת כתב עת). התברר לה, שהמוגבלות שלה היא כלי תודעתי ופוליטי רב עוצמה בהתנדבות. חומרת מוגבלותה גורמת לנשים שעימן קיימה מעגלי שיח להיפתח. ברגע שהבינה זאת, אמרה כי כל תפיסותיה המוקדמות בנוגע למוגבלות השתנו, וכמו כן היקפי התנדבותה. היוזמות וההצלחות הרבות שהציגה דורית לא הוגשמו בחלל ריק; כדי להגשימן מתבקש שאנשי מקצוע בסביבתה יכירו במומחיות שלה ויעניקו לה משאבים מוחשיים כדי לממש אותן. במונחיו של בורדיה (Bourdieu, 1986), היא רכשה הון סימבולי בהתנדבות (מעמד, הכרה, כוח פוליטי לפעול ולהשפיע). יוצא אפוא, שהשפעתה המיטיבה של ההתנדבות כגשר לתעסוקה בשכר קשורה בתהליך עמוק יותר שיכול אדם עם מוגבלות לעבור בהתנדבות: תהליך שבו ניתנת לאדם עם מוגבלות הזדמנות לחוות את המוגבלות כהון חברתי ולקבל על כך הכרה ממקבלי השירות ושותפי התפקיד שלו, ועם הבנה זו להיכנס לדיאלוג חדש בינו לבין עצמו, בינו לבין נותני שירות מקצועיים ובינו לבין הסביבה הכללית. ויקטור פרידמן קורא למרחב כזה "מרחב ביניים" שהוא מרחב טרנספורמטיבי לחקירה עצמית, שפותח עבור הפרט תפיסות חדשות ואפשרויות חדשות בנוגע לעתיד (Fridman, 2011).

בראייה רחבה יותר, ייתכן שהמקור לאי שוויון בהתנדבות מהווה גם משאב למיגורו. העובדה שהון חברתי, לגישתו של בורדיה, נרכש בדרכים סימבוליות וסמויות שאינן ניתנות לחשיפה או העברה לאחרים, מזמינה אותנו לשיטות למידה חדשות עם אנשים עם מוגבלות – כיצד לתת שירותים חברתיים וכיצד ליצור עימם שותפויות. בהתבוננות על המקרים שתוארו כאן נראה כי לא ההתנדבות לבדה יצרה הזדמנויות חדשות, שחלקן אף הובילו לתעסוקה בשכר; המרחב שהתפתח בהתנדבות היה כלי מפתח ליצירת השינוי. במקרים שהוצגו כאן ראינו כי עשייה התנדבותית משמעותית, כזו שמאופיינת באתגר ושממתימה לכישורי המתנדבים, ביכולתה להשפיע על הזהות של המתנדבים כאנשים עם מוגבלות ועל מערכות היחסים שלהם. זה מוביל אותנו לצורך להרחיב את השאלה מהדיון הממוקד בהתנדבות כגשר לתעסוקה בשכר, לתנאים בהתנדבות שבהם אנשים עם מוגבלות יכולים לחקור את המוגבלות שלהם; להוביל יוזמות ולהשפיע על אחרים במרחב האזרחי. הבנה טובה יותר של היבטים מבניים וניהוליים אלה עשויה לרתום אנשים עם מוגבלות הפעילים כמתנדבים ליצירת שינוי אישי וחברתי-סביבתי רחב יותר.

סיכום ומבט ליישום

למרות תרומתה של ההתנדבות כמרחב לחקירה עצמית, לפיתוח מיומנויות מקצועיות ולשיפור בדימוי העצמי, יכולתה של ההתנדבות להוות גשר לתעסוקה בשכר רוויה בסתירות ובאמביוולנטיות. בהתבסס על המודל של "הון חברתי" הן בגישתו של פוטנר והן בגישתו של בורדיה, ראינו כי בהתנדבות טמונות הזדמנויות מגוונות כגשר לתעסוקה בשכר לצד חסמים הניצבים בפני אנשים עם מוגבלות כמתנדבים. עיקר ההזדמנויות טמון ביכולת של אנשים עם מוגבלות לרכוש ידע, מיומנויות והכרה מקצועית בכישורים שלהם, שהם בבחינת ה"רגל בדלת" לתעסוקה בשכר. החסמים המרכזיים טמונים בעיקר בשלב הגיוס לארגון ובהשמה לקויה לתפקיד בהתנדבות שאינו הולם את כישוריהם. מאידך, גם כאשר ההתנדבות אינה מבטיחה לאנשים עם מוגבלות שבירה של תקרות הזכוכית בשוק העבודה בשכר, היא מעניקה למתנדבים תחושת שייכות, ערך עצמי ומעמד חברתי; אחדים אף עוברים תהליך מעמיק של הכרה במוגבלות כהון חברתי באופן אשר פותח עבורם אפשרויות חדשות לתפיסה עצמית וליחסים עם הזולת. המסקנה הניהולית הנובעת מכך עבור אנשי מקצוע במגוון רחב של תחומים (שירות, חינוך, טיפול, ניהול), בפרט אלו העובדים עם אנשים עם מוגבלויות ואנשים מודרים, היא לקדם מרחב מיטיב להתנדבות משמעותית.

מהמחקרים שנסקרו כאן, נראה כי התנאי הראשון למרחב כזה טמון ביכולת לאפשר למתנדבים ליישם את השכלתם ואת ניסיונם המקצועי, לרבות המיומנויות והידע הטמונים בניסיון החיים עם מוגבלות (Lindsay et al., 2022). תנאי זה קשור גם ביכולת לתת למתנדבים חופש ומשאבים ארגוניים ליזום פרויקטים ייעודיים המסתמכים על הידע והמיומנויות שעמם הגיעו (Yanay-Ventura, 2019). התנדבות משמעותית קשורה גם ברווחה של המתנדבים ובקיומו של מרחב בטוח המאפשר למתנדבים לעבוד בקצב שלהם, לטעות, לחקור ולתקן (Sandra, 2017). טוויית קשרים חברתיים בין המתנדבים לעמיתיהם בארגון מהווה אחד המשאבים החשובים לטיפוח הון מגשר בקרב המתנדבים (קשרים ומערכות יחסים עם אנשים ללא מוגבלות), אשר תורם בסבירות גבוהה יותר למציאת עבודה (Lancee, 2010). בהינתן שהתנדבות אינה רק כלי לשיפור התעסוקה בשכר כי אם מנוף להתפתחות אישית, עליה להיות מעצימה ולא דווקא במונחים כלכליים. זה מדגיש את תכלית ניהול המתנדבים בגמישות ניהולית וביכולת לתמוך במתנדבים לחקור את עצמם ולהתפתח (ינאי-ונטורה וליבנה, 2010; Hustinx et al., 2010; Brudney & Meijs, 2014).

הספרות מדגישה כי אנשים עם מוגבלות אינם ממהרים להתחייב להתנדבות פורמלית (קבועה, בארגון מוסדר) בשל הזמן הנדרש לפעילות זו, המחויבות הצפויה, חוסר הגמישות ואפשרויות תחבורה מוגבלות. פעמים רבות הם חסרים ידע הנוגע לתפקידים והזדמנויות פוטנציאליים של התנדבות או אפילו מחזיקים בדעות שליליות לגביה (Balandin et al., 2006);

(Sellon, 2021). כנען ועמיתיו טוענים (Cnaan et al., 2022) שהתנדבות אפיזודית עשויה להיות נקודת כניסה טובה למי שאינם מתנדבים; חלק לא יחזרו להתנדב בתום הפעילות, חלק יתמידו בפעילות אפיזודית, בעוד אחרים יהפכו למתנדבים קבועים. נתון זה מדגיש את הפוטנציאל הקיים בהתנדבות אפיזודית עבור אנשים עם מוגבלויות כאמצעי לבחינת הרלוונטיות של פעילות זו ותרומתה לקידום רווחתם.

עולה חשיבות גם להבחנה ברורה בין התנדבות לעבודה בשכר. מחקרים שונים מדווחים שמתנדבים עם מוגבלות שכלית ראו בהתנדבות עבודה, גם כאשר לא שולם להם שכר. הם הדגישו את מעמדם בארגון ואת משמעותה של עבודת ההתנדבות בסדר יומם (Trembath et al., 2009). ממצאים אלה חזרו גם אצל רוקר ועמיתיה (Roker et al., 1998) וכן אצל ניאטו ועמיתיה (Nieto et al., 2015), והצביעו על חשש מהותי שמא מתנדבים צעירים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית עשויים להסכים להתנדב בלי להבין או ללמוד על אפשרויות התעסוקה הפתוחות לפניהם, ולחלופין, להסכים לתפקיד בארגון בלי שהבינו אילו חלופות אחרות של התנדבות מוצעות להם. האחריות בעניין זה מוטלת על אנשי הצוות בארגון. עליהם להבין את מניעי המתנדבים (מי מעוניין בהתנדבות ומי בעבודה בשכר) וגם לגייס בני משפחה לתמיכה ולהסברה (Nieto et al., 2015; Roker et al., 1998).

מגבלות ומחקר עתידי

סקירה זו אינה תיאור מקיף של החסמים העומדים בפני אנשים עם מוגבלות בשדה של התנדבות, כי אם דיון ממוקד בהבנת הפוטנציאל של ההתנדבות בהקשרים תעסוקתיים. יש צורך בסקירה שיטתית מקיפה של הראיות הזמינות הנוגעות לחסמים, והשפעותיהן על התנדבות בקרב אנשים עם מוגבלות והדרכים להפחתת אי השוויון החברתי. חשיבות נוספת למחקר עתידי טמונה ביכולת לזהות דפוסים ייחודיים להתנדבות של אנשים עם מוגבלויות – תפקידים, סוגי ארגונים נפוצים, אסטרטגיות פעולה ותרומתם הייחודית כנותני שירותים. הבנה כזו עשויה לא רק לתרום לתכנון הזדמנויות התנדבות מותאמות, כי אם גם לקדם את מעמדם של אנשים עם מוגבלות כשותפים מובילים במתן שירותים.

ביבליוגרפיה

- אלפסי, מ' (2012). מתנדבים עם מוגבלות בשירות אזרחי-לאומי: פרופיל סוציו-דמוגרפי ותעסוקתי של המתנדבים, מניעים לשירות ומאפייניו. ירושלים: משרד התמ"ת, מנהל מחקר וכלכלה.
- ארטן-ברגמן, ט' ורימרמן, א' (2009). דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל. *בטחון סוציאלי*, 79, 49-84.
- ברלב, ל', פור, י' ובכר, י' (2021) אנשים עם מוגבלות בישראל 2021 – עובדות ומספרים. ירושלים: ג'וינט ישראל, קרן משפחת רודמן ומאירס ג'וינט ברוקדייל.
- גיטלסון, נ' ורוזנברג, מ' (2021) תעסוקה ושכר של אנשים עם מוגבלות בישראל – 2019. מחקרים לדיון 137. ירושלים: המוסד לביטוח לאומי.
- ינאי-ונטורה, ג' (2017). מהתנדבות לאקטיביזם – התנדבות אנשים עם מוגבלות בישראל. *בטחון סוציאלי*, 102, 1-36.
- ינאי-ונטורה, ג' וליבנה, ט' (2010). ניהול מתנדבים מנקודת המבט של מנהלים. *בטחון סוציאלי*, 84, 129-157.
- Anand, P., & Ben-Shalom, Y. (2014). How do working-age people with disabilities spend their time? New evidence from the American Time Use Survey. *Demography* 51(6), 1977-1998.
- Andrews, J. (2010). Wheeling uphill? Reflections of practical and methodological difficulties encountered in researching the experiences of disabled volunteers. *Disability & Society*, 20, 201-212.
- Balandin, S., Llewellyn, G., Dew, A., Ballin, L., & Schneider, J. (2006). Older disabled workers' perceptions of volunteering. *Disability & Society*, 21, 677-692.
- Bassani, C. (2007). A test of social capital theory outside of the American context: Family and school social capital and youth's math scores in Canada, Japan and United States. *International Journal of Educational Research*, 45, 380-403.
- Bates, P. (2002) *A real asset: A manual on supported volunteering*. Manchester, UK: National Development Team for Inclusion.
- Barron, J. B., Tan, E. J., Yu, Q., Song, M., McGill, S., & Fried, L. P. (2009). Potential for intensive volunteering to promote the health of older adults in fair health. *Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 86, 641-653.
- Benka, J, Nagyova, I, Rosenberger, J, Macejova, Z, Lazurova, I, van der Klink, JL, Groothoff, JW and van Dijk, JP (2016) Social participation in early and established rheumatoid arthritis patients. *Disability and Rehabilitation* 38, 1172-1179.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, (241-258). New York: Greenwood.

- Butcher, S., & Wilton, R. (2008). Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, *39*, 1079-1092.
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2014). Models of volunteer management: Professional volunteer program *management* in social work. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, *38*, 297-309.
- Bruce, L. (2006). Count me in: People with a disability keen to volunteer. *Australian Journal of Volunteering*, *11*, 59-64.
- Butcher, S., & Wilton, R. (2008). Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, *39*, 1079-1092.
- Caldwell, K., Parker Harris, S., & Renko, M. (2020). Inclusive management for social entrepreneurs with intellectual disabilities: "How they act". *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *33*(2), 204-218.
- Campolieti, M., Gomez, R., & Gunderson, M. (2009). Volunteering, income support programs and persons with disabilities. *Relations Industrielles*, *64*, 189-208.
- Choma, B. & Ochocka, J. (2005). Supported volunteering: A community approach for people with complex needs. *Journal on Development Disabilities*, *12*, 1-17.
- Cnaan, R. A., Meijs, L. C. P. M., Brudney, J. L., Hersberger-Langloh, O., Okada, A., & Abu-Rumman, S. (2022). You thought that this would be easy? Seeking an understanding of episodic volunteering. *VOLUNTAS*. DOI: 10.1007/S11266-021-00329-7.
- Cruikshank, B. (1999). *The will to empower: Democratic citizens and other subjects*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cruz, S., Ferreira, M.R., Borges, A. et al. (2022). Barriers to volunteering in the field of intellectual disability: a cluster analysis. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*. <https://doi.org/10.1007/s12208-022-00343-5>.
- Cummins, R. A., & Lau, A. L. (2003). Community integration or community exposure? A review and discussion in relation to people with intellectual disability. *Journal of Applied Research*, *16*, 145-157.
- Dee, T. (2004). Are there civic returns to education? *Journal of Public Economic*, *88*, 1697-1720.
- Friedman, V. J. (2011). Revisiting social space: Relational thinking about organizational change. In A. B. Shani, R. W. Woodman, & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in Organizational Change and Development*, *19*, 233-257.
- Freeman, R. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, *15*, 140-166.

- Grant, J. (2008). Paid work: A valued social role that is empowering more people with an intellectual disability and providing employers with dedicated employees. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 33, 95-97.
- Hammel, J, Magasi, S, Heinemann, A, Gray, DB, Stark, S, Kisala, P, Carlozzi, NE, Tulsy, D, Garcia, SF and Hahn, EA (2015) Environmental barriers and supports to everyday participation: a qualitative insider perspective from people with disabilities. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation* 96, 578-588.
- Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26(7), 867-880.
- Handy, F., & Greenspan, I. (2009). Immigrant volunteering a stepping-stone to integration? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(6), 956-982.
- Haski-leventhal, D., Meijjs, L. C. P. M., Hustinx, L. (2010). The third-party model: Enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes. *Journal of Social Policy*, 39(1), 139-158.
- Held, M. & Granholm, P. (2007). *Volunteering as a route (back) to employment: Executive summary*. Paris: European Volunteer Centre.
- Hustinx, L., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 40(4), 410-434.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feeling about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 1-18.
- Kulik, L. (2018). Through adversity comes strength: Volunteering and self-esteem among people with physical disabilities. *Voluntas*, 29(1), 174-189.
- Lancee, B. (2010). The economic returns of immigrants' bonding and bridging social capital: The case of the Netherlands. *International Migration Review*, 44(1), 202-226.
- Lee, Y. J., & Brudney, J. L. 2012. Participation in formal and informal volunteering: Implications for volunteer recruitment. *Nonprofit Management and Leadership*, 23, 159-180.
- Lindsay, S. (2017). Systematic review of experiences and factors affecting driving and motor vehicle transportation among people with autism spectrum disorder. *Disability & Rehabilitation*, 39(9), 837-846.
- Lindsay, S., Chan, e., Cancelliere, S., & Mistry, M. (2018). Exploring how volunteer work shapes occupational potential among youths with and without disabilities: A qualitative comparison. *Journal of Occupational Science* 25(3): 322-336.

- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(12), 1657-1668.
- Lindsay, S., Ahmed, H., Tomas, V., & Vijayakumar, A. (2022) Exploring the lived experiences of ethnic minority youth with disabilities: a systematic review and meta synthesis of qualitative data. *Disability and Rehabilitation*, DOI: 10.1080/09638288.2022.2040614
- Lysaght, R., Cobigo, V., & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. *Disability and Rehabilitation* 34(16): 1339-1350.
- Melbøe, L. and Hardonk, S. (2022). Expanding Opportunities for Work and Citizenship: Participation of People with Intellectual Disabilities in Voluntary Work. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 24(1), pp.109-121.
- Marková, A. (2020). Volunteering of people with disability. *KONTAKT - Journal of nursing and social sciences related to health and illness*, 22(3), 200-206.
- Miller, K. D., S. J. Schleien, and L. A. Bedini. (2003). Barriers to the Inclusion of Volunteers with Developmental Disabilities. *Journal of Volunteer Administration* 21(1): 25-30.
- Miller, K. D., Schleien, S. J., Brooke, P., Frisoli, A. M., & Brooks, W. T. (2005). Community for all: The therapeutic recreation practitioner's role in inclusive volunteering. *Therapeutic Recreation Journal*, 39, 18-31.
- Miller, K., Schleien, S., Kraft, H., Bodo-Lehrnan, D., Frisoli, A., & Strack, R. (2010). Teaming up for inclusive volunteering: A case study of a volunteer program for youth with and without disabilities. *Leisure/Loisir*, 28, 115-136.
- Miller, K., Schleien, S. J., Rider, C., Hall, C., Roche, M., & Worsley, J. (2002). Inclusive volunteering: Benefits to participants and community. *Therapeutic Recreation Journal*, 36, 247-259.
- Nichols G., Ralston R. (2011). Social inclusion through volunteering: The legacy potential of the 2012 Olympic Games. *Sociology*, 45, 900-914.
- Nieto, C., Murillo, E., Belinchon, M., Gimenez, A., Saldana, D., Martinez, A., & Frontera, M. (2015). Supporting people with autism spectrum disorders in leisure time: Impact of an university volunteer program, and related factors. *Anales de Psicología*, 31, 144-154.
- Trembath, D., Balandin, S., Stancliffe, R. J., & Togher, L. (2010). Employment and volunteering for adults with intellectual disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disability*, 7, 235-238.
- Trembath, D., Balandin, S., Togher, L., & Stancliffe, R. J. (2009). The experiences of adults with complex communication needs who volunteer. *Disability and Rehabilitation*, 32, 875-884.

- Oliver, M. (1996). *Understanding disability: From theory to practice*. New York: St. Martin's press.
- Plagnol, A. C., & Huppert, F. A. (2010). Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe. *Social Indicators Research*, *97*, 157-176.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of America community*. New York: Simon & Schuster, Rockefeller Center.
- Reilly, C. (2005). *Volunteering and disability: Experience and perceptions of volunteering from disabled people and organizations*. Stirling, Scotland: Volunteer Development Scotland.
- Roker, D., Player, K., & Coleman, J. (1998). Challenging the image: The involvement of young people with disabilities in volunteering and campaigning. *Disability & Society*, *13*, 725-741.
- Sellon, A. (2021). The importance of meaningful participation: Health benefits of volunteerism for older adults with mobility-limiting disabilities. *Ageing and Society*, 1-24. doi:10.1017/S0144686X21000842
- Shandra, C. L. (2017). Disability and Social Participation: The Case of Formal and Informal Volunteering. *Social Science Research* *68*, 195-213.
- Shandra, C. L. (2020). Disability Segregation in Volunteer Work. *Sociological Perspectives* *63*, 34-112.
- Slotjes J., Kampen T. (2017). "Is my volunteer job not real work?" The experiences of migrant women with finding employment through volunteer work. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *28*, 1900-1921.
- Southby, K., South, J. & Bagnall, AM. (2019). A Rapid Review of Barriers to Volunteering for Potentially Disadvantaged Groups and Implications for Health Inequalities. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *30*, 907-920.
- Verdonschot, M. M. L., Witte, L. P., Reichrath, E., Buntinx, W. H. E., & Curfs, L. M. G. (2009). Community participation of people with an intellectual disability: A review of empirical findings. *Journal of Intellectual Disability Research*, *53*, 303-318.
- Winn, S., & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: Issues and challenges. *Disability and Society*, *24*, 103-115.
- Wicks, A. (2005) Understanding occupational potential, *Journal of Occupational Science*, *12*(3), 130-139.

Wolfensberger W (2011). Social Role Valorization and, or versus, "Empowerment". *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(6): 469-476.

Wright, D., Livermore, G., Hoffman, D., Grau, E., & Bardos, M. (2012). *2010 National Beneficiary Survey: Methodology and Descriptive Statistics*. Washington, DC: Mathematica Policy Research.

Yanay-Ventura, G. (2019). "Nothing about us without us" in volunteerism too: Volunteering by people with disabilities. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(1), 147-163.