

גליון מס'
5

נסלו תשע"ו | נובמבר 2015

הקשר בין קבלת המגבלה, בקרב נועצים בעלי נכות פיזית,
לבין יישום ההמלצות של תהליך האבחון התעסוקתי לאחר
שלוש שנים ומעלה מסיום הייעוץ: עבודת מעקב

3..... סיון אמסלם-ויינר, גלית ערמון, עפרה נבו

סיפורו של דניאל: לפרוץ את הכישלונות החוזרים -
לקות, חוסר ביטחון, מחלה או חוסר יכולת?

10..... שרית ארגון לרנר

התמדה כחוזקת מפתח בעבודה

15..... הדסה ליטמן-עובדיה ושירי לביא

מרכז התעסוקה העירוני של תל-אביב יפו - מהרווחה לרווחה

19..... יובל אשכנזי

מחובתנו להכיר את השירותים התעסוקתיים הפועלים בשטח. אחד השירותים התעסוקתיים המתפתחים לאחרונה בנוף הייעוץ התעסוקתי הוא **מרכז התעסוקה העירוני של תל אביב-יפו. יובל אשכנזי** משתף אותנו בפעילויות הענפות של שירות זה.

אנו בטוחים שמאמרים אלה יציידו את היועץ התעסוקתי בכלים נוספים שיקדמו, אישית ומקצועית.

אנחנו שוב מזמינים אתכם להגיש למערכת מאמרים מקוריים שלכם, הן משדה המחקר והן משדה הפרקטיקה, כאשר לכל מאמר יהיו השלכות יישומיות לעבודת היועץ התעסוקתי.

הנחיות למחברים מופיעות בסוף הגיליון.

תודה לתורמים לגיליון זה, לרבות המחברים ולניצה אמיר שסייעה בעריכה הלשונית. כמו כן תודותינו לעדי רמות שהעשירה את הגליון בעיצובו הגרפי.

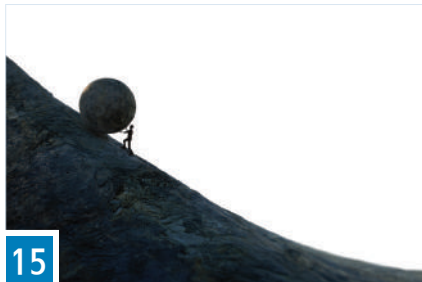
אנו מעודדים שיח סביב התכנים של הגליון ולהגיב באמצעות פייסבוק או לינקדאין ומאחלים לכם קריאה מהנה!

בני בנימין, עורך ראשי; **עפרה נבו וברק פיק**, עורכי משנה

הגליון הנוכחי משקף תופעה מרתקת של עלייה במודעות ותגבור הייעוץ התעסוקתי עם נועצים עם מוגבלות. **סיון אמסלם-ויינר, ד"ר גלית ערמון, ופרופ' עפרה נבו** ערכו מחקר מעקב שבדק את מידת המימוש של תוכניות שיקום תעסוקתיות. הממצאים הצביעו, בין היתר, על התפקיד המרכזי של קבלת המגבלה בקרב אוכלוסייה זו; כמו כן הביאו המלצות ליועץ התעסוקתי בעבודתו עם נועצים עם מוגבלות. **שרית ארנון-לרנר** מביאה לנו תיאור מקרה שמדגים את המורכבות שבעבודת האבחון והייעוץ עם אוכלוסייה זו.

כהמשך לשיח שלנו על נועצים עם מוגבלות, נפנה את הקוראים לשתי מצגות שכיכבו ביום העיון האחרון של איל"ת, בנושא "לשאוף לקריירה ללא מגבלות" (26.10.2015) שהועלו **לאתר איל"ת** ובהן חומר תיאורטי שמְשְׁלִים את התכנים הנ"ל. מעבר לכך, מוצע פרוייקט להעשרה מקצועית ולהתנדבות עבור יועצים תעסוקתיים שמעוניינים לעזור להורים של בעלי מוגבלויות לקדם את הקריירה שלהם. התוכנית שמתפרסמת במודעה שמופיעה בגליון זה.

"מחקר ישראלי בתחום הפסיכולוגיה החיובית הציג את השאלה: מהן החוזקות האישיות שעשויות להסביר טוב מאחרות תפקוד של הפרט בעבודה. החוקרות, **פרופ' הדסה ליטמן-עובדיה וד"ר שירי לביא**, הגיעו למסקנה שהחוזקה של התמדה (perseverance) בולטת כמרכיב מרכזי בחיי עבודה. מסתבר שלא רק אנחנו אהבנו את המחקר. **עבודתן הוזכרה ע"י כתב העת "פסיכולוגיה היום" כאחד המחקרים החשובים ביותר בתקופה האחרונה בתחום הפסיכולוגיה החיובית.**



15

התמדה כחוזקת מפתח בעבודה
מאת הדסה ליטמן-עובדיה ושירי לביא



10

מדור תיאורי מקרים: סיפורו של דניאל -
לפרוץ את הכישלונות החוזרים - לקות,
חוסר ביטחון, מחלה או חוסר יכולת?
מאת שרית ארנון לרנר



3

הקשר בין קבלת המגבלה בקרב נועצים
בעלי נכות פיזית לבין יישום ההמלצות של
תהליך האבחון התעסוקתי לאחר שלוש שנים
ומעלה מסיום הייעוץ: עבודת מעקב,
מאת סיון אמסלם-ויינר, גלית ערמון, עפרה נבו

23 הנחיות למחברים

25 אודות המחברים בגיליון זה



22

חדשות א.י.ל.ת.



19

מרכז התעסוקה העירוני של תל-אביב יפו -
מהרווחה לרווחה
מאת יובל אשכנזי

הקשר בין קבלת המגבלה, בקרב נועצים בעלי נכות פיזית, לבין יישום ההמלצות של תהליך האבחון התעסוקתי לאחר שלש שנים ומעלה מסיום הייעוץ: עבודת מעקב

סיון אמסלם-ויינר, גלית ערמון, עפרה נבו¹ | לחצו לפרופילי הכותבות



השתלבות בעולם העבודה מהווה בסיס חשוב לרווחתו של כל אדם, ובפרט של אדם בעל מגבלה. במחקרים רבים נמצא כי בעלי מגבלה שאינם מועסקים חווים רמות נמוכות של סיפוק מהחיים. לכן, השמתם בעבודה הפכה למשימה חשובה ומרכזית, המושגת דרך תוכניות שיקום שונות. בישראל, תהליך השיקום למטרת השתלבות בעולם העבודה בקרב אנשים עם מגבלה גופנית מופעל על ידי מחלקות שיקום ממשלתיות, וכולל תהליך אבחון ומתן המלצה תעסוקתית. מספר מחקרים בחנו את תוצאות התעסוקה לאחר אבחון של בעלי מגבלה (Majumder, Walls, Fullmer, & Misra, 1997), אך מעטים המחקרים שבדקו האם ההמלצה שניתנה בסיומו של תהליך האבחון של בעלי מגבלה אכן יושמה.

המחקר הנוכחי התמקד לראשונה בקשר שבין קבלת המגבלה הגופנית, כפי שהוערכה במהלך האבחון, ויישום ההמלצה התעסוקתית. קבלת מגבלה מוגדרת על ידי שאלון קבלת מגבלה (Acceptance of Disability) שפותח ותוקף ע"י לינקובסקי (Linkowsky, 1971), תורגם לעברית ותוקף ע"י מלמד (Melamed, 1992), והועבר למשתתפים במחקר במהלך האבחון התעסוקתי (ראה נספח מס. 1). "קבלת המגבלה", מוגדרת כמידה שבה האדם מקבל את מגבלתו (Li & Moore, 1998). היא מבוססת

¹ המאמר מתבסס על עבודת מא. שהוגשה ע"י סיון אמסלם-ויינר בהדרכת ד"ר גלית ערמון ופרופ' עפרה נבו, בשנת 2013, במחלקה לפסיכולוגיה, אוניברסיטת חיפה. את עבודת ה-MA ניתן לקבל מסיון אמסלם-ויינר, sivanam@gmail.com.

על תיאוריית קבלה של אובדן וקשורה להסתגלות טובה לחיים עם המגבלה (Wright, 1960), ולהתאמה בין אדם לסביבה (Livneh & Antonak, 1997). ליבנה ואנטונק (Livneh & Antonak, 1997) כינו את התהליך "הסתגלות למגבלה", והגדירו אותה כתהליך הדרגתי של התאמת אדם-סביבה. דמבו ושות' (Dembo et al., 1956; Wright, 1960) תיארו הסתגלות זו בהתבסס על תיאוריית קבלת האובדן, כמידה שבה האדם המוגבל: (1) מזדהה עם ערכים אחרים השונים מאלו הנמצאים בקונפליקט עם המגבלה שלו, (2) מנמיך בחשיבות ההיבטים של היכולת הפיזית וההופעה, המנוגדים למצבו המוגבל, (3) אינו מכליל את הנכות שלו להיבטים נוספים בעצמי המתפקד שלו, ו-(4) אינו משווה עצמו לאחרים ביחס למגבלה שלו, אלא מדגיש את היכולות והכישורים שיש לו. במהלך תקופת ההסתגלות למגבלה, חלק מבעלי מגבלה עשויים לחוות אובדן של ביטחון עצמי יחד עם עלייה ברמת הכעס והחרדה. התוצאה של בעיות אלו עלולה להתבטא בתפיסה פאסיבית כלפי המגבלה והשיקום כאחד. קבלת מגבלה נתפסת כהבנה של הקושי במצב המגביל, אך בו בזמן מדגישה את הערך הפנימי ואת היכולת של האינדיבידואל (Thorenson & Kerr, 1978). קבלה של מגבלה אינה קשורה לווייתור (Risdon, Eccleston, Crombez, & McCracken, 2003), כי אם לערכים ולמטרות האישיות של המטופל בנוגע לעצמו ולחיו (Dijkstra, Buunk, Toth, & Jager, 2008). לכן, פיתוח מודעות עצמית וקבלה של המגבלה הינם היבטים חשובים לשיקום התעסוקתי (Ben-Yishay 1989 & Lakin, 1998) ולתוצאות ההעסקה (Trudel, Tyron, & Purdum, 1998).

המחקר הנוכחי התבצע בקרב אוכלוסייה שיקומית בעלת פגיעות פיזיות אשר הגיעה לאבחון תעסוקתי במכון לאבחון תעסוקתי-שיקומי בין השנים 2007-2009.

הנתונים נאספו באמצעות מעבר על תיקים אישיים של הנבדקים שנבחנו במכון לאבחון תעסוקתי-שיקומי ברמת גן. בהמשך, באמצעות פנייה לנבדקים, נאספו נתונים בנוגע לאופן שבו פעלו הנבדקים ביחס להמלצה שניתנה להם. אותרו תיקים של 255 נבדקים. לא היה ניתן להשיג 31% מהנבדקים ($n = 78$), בשל מספר טלפון שגוי או לא מעודכן או מפני שלא היה מענה. לכן, המדגם הסופי כלל 177 נבדקים (69% היענות, מתוך 255 נבדקים). מתוך מדגם זה, 19.2% ($n = 34$) מהנבדקים היו בעלי מגבלה מולדת, ו-81.3% ($n = 144$) היו בעלי מגבלה נרכשת. כמו כן, 65% ($n = 115$) מהנבדקים היו בעלי מגבלה אחת, ו-35% ($n = 62$) מהנבדקים היו בעלי מספר מגבלות. כחלק מתהליך האבחון המקורי מילאו הנבדקים את שאלון קבלת מגבלה. נבדקים אלו מייצגים את כל רמות וסוגי הפגיעה, מתגוררים בכל חלקי הארץ ונמצאים בטווח הגילאים 19 עד 50. במהלך הפנייה למעקב, השאלה העיקרית שהנחתה את תהליך הפנייה הייתה: האם הנבדק דבק בהמלצות התעסוקתיות והתמיד בהחלטה המקצועית והלימודית במשך 3 שנים ומעלה. בהתאם לתשובותיהם, הנבדקים שויכו לאחת משתי קבוצות: אלו שדבקו בהמלצות התוכנית למשך שלוש שנים או יותר, ואלו שלא דבקו בהמלצות. צוות של שלשה מומחים, בעלי הכשרה באבחון וייעוץ תעסוקתי, קבע האם הנבדק דבק בהמלצות האבחון, זאת בהתבסס על מידע שהושג דרך ריאיון טלפוני. שני שופטים בלתי תלויים קידדו את תשובות הנבדקים. התקבלה מהימנות בין שופטים טובה (0.83).

השערות המחקר:

- ככל שאדם יקבל יותר את מגבלתו בעת הייעוץ, כך יטה יותר ליישם את ההמלצה התעסוקתית כעבור שלוש שנים ומעלה.
- נבדקה השפעתו המתווכת של המשתנה 'קבלת המגבלה' על הקשר בין המשתנים 'גיל תחילת המגבלה' ו'מספר המגבלות הקיימות אצל נבדק', על משתנה יישום ההמלצה התעסוקתית. השערות המחקר נבחנו תוך בקרה על מאפיינים דמוגרפיים, קוגניטיביים ואישיותיים.

תמצאים

השערות המחקר נבדקו באמצעות רגרסיות לוגיסטיות. תוצאות המחקר מראות כי קיים קשר חיובי ומובהק בין קבלת מגבלה שנבדקה בעת הייעוץ התעסוקתי ליישום ההמלצה התעסוקתית ($p = 3.139$, $\beta < 0.01$). ככל שהנבדק מדווח בשאלון על קבלת המגבלה, כך גדלים הסיכויים שהוא יממש את ההמלצה שניתנה בסוף הייעוץ התעסוקתי. המשתנה 'מספר מגבלות' נמצא קשור באופן מובהק למשתנה 'יישום ההמלצה התעסוקתית', אולם תרומתו לא נמצאה מובהקת כאשר הוכנס המשתנה 'קבלת מגבלה'. לכן, ניתן לציין כי המשתנה 'רמת קבלת המגבלה' מהווה משתנה מתווך בקשר בין המשתנה 'מספר המגבלות' למשתנה 'יישום ההמלצה התעסוקתית'. ($\beta = 3.488$, $p < .01$). עוד נמצא במחקר, כי מספר המגבלות קשור באופן שלילי ומובהק ליישום ההמלצה התעסוקתית ($\beta = -.490$, $p < .05$). בעקבות ממצאים אלה, כולל הממצא שהמשתנה 'קבלת מגבלה' מהווה משתנה מתווך בקשר בין 'גיל תחילת המגבלה' ו'מספר המגבלות' ליישום ההמלצה התעסוקתית ניתן לסכם את הקשרים בין המשתנים:

- ככל שמספר המגבלות גדל, כך קטן הסיכוי ליישום ההמלצה התעסוקתית.
 - ככל שגיל תחילת המגבלה צעיר יותר, כך קבלת המגבלה גבוהה יותר ומנבאת יישום ההמלצה התעסוקתית.
 - ככל שקיימות יותר מגבלות, כך קבלת המגבלה תהיה נמוכה יותר, ובהתאם לכך גם הסיכויים ליישום של ההמלצות.
 - לעומת זאת, האינטראקציה בין רמת קבלת המגבלה וחומרת המגבלה לא נמצאה מובהקת. כלומר לא נמצאה השפעה ממתנת של המשתנה 'קבלת מגבלה' על הקשר בין המשתנה 'חומרת המגבלה' למשתנה 'יישום ההמלצה התעסוקתית'.
- לתוצאות המחקר השלכות תיאורטיות ומעשיות.

משתנות תיאורטית ויישומית של התוצאות

בחינת הקשר בין קבלת המגבלה הפיזית ליישום ההמלצה הניתנת בתום תהליך של ייעוץ תעסוקתי שיקומי לא נבדקה עד כה. מחקרים רבים בתחום הפסיכולוגיה התעסוקתית-שיקומית התמקדו בקבלת המגבלה ובקשריה עם משתנים שונים, ובפרט בקשר שבין קבלת מגבלה לתוצאות תעסוקה, אך טרם נערך מחקר אשר בדק האם קיים קשר בין קבלת מגבלה ליישום ההמלצות התעסוקתיות בסוף תהליך אבחון וייעוץ תעסוקתי.

השערת המחקר הראשונה אוששה, כלומר נמצא שככל שרמת קבלת המגבלה גבוהה יותר, כך גדל הסיכוי שהנבדק יישם את ההמלצה התעסוקתית. ניתן להסביר ממצא זה בכך שככל שהנבדק מקבל את המגבלה, כך גם גדלה נכונותו לתהליך האבחון ולהערכה מקצועית, אשר עשויה למקד את תשומת ליבו לכיווני חיים חיוביים יותר (Thomas, 1997). בנוסף, כאמור, קבלת מגבלה מבוססת על תיאוריית קבלה של אובדן וקשורה להסתגלות טובה לחיים עם מגבלה (Wright, 1960), ולהתאמה בין אדם לסביבה (Livneh & Antonak, 1997). קבלת מגבלה קשורה להסתגלות טובה לחיים ולהתאמה בין אדם לסביבה, ולכן היא מצליחה לנבא יישום המלצה תעסוקתית, שמטרתה העיקרית היא חיזוק ההתאמה בין האדם לסביבה.

ההשערה השנייה במחקר זה נמצאה אף היא מובהקת, כלומר לקבלת מגבלה השפעה מתווכת, כך שגיל תחילת המגבלה מנבא את קבלת המגבלה וקבלת המגבלה מנבאת את יישום ההמלצה התעסוקתית. ניתן להסביר את הממצא כי גיל תחילת המגבלה מנבא קבלת מגבלה, כך שאנשים עם מגבלה נרכשת הם בעלי

נטייה גבוהה לחוות טראומה מהשינוי במצבם, ולכן הם, וכן גם סביבתם, נזקקים לזמן רב יותר על מנת להשלים עם המגבלה. לעומתם, אנשים שנולדו עם המגבלה, למדו לחיות עימה, ולמעשה אינם מכירים מציאות אחרת. אינם צריכים לעבור תהליך של קבלת אבדן. לכן, קבלת המגבלה בקרב אנשים שנולדו עם המגבלה גבוהה יותר.

קבלת מגבלה מבוססת על התאמה בין אדם לסביבה, ועפ"י ליבנה ואנטונק (Livneh & Antonak, 1997), קושי להסתגל למגבלה מעיד על נכונות נמוכה לחקור חלופות מקצועיות. כאמור, קבלת מגבלה המתארת את תהליך הקבלה שעובר אדם הסובל ממגבלה, משקפת למעשה את המידה בה האדם מוכן להכיר במגבלותיו ובד בבד להישען על תחומי חיים חדשים אשר לא נפגעו כתוצאה ממגבלתו. כך למעשה, התהליך של הקבלה תואם לתהליך של התאמה בין אדם לסביבה (Holland, 1973), במהלכו האדם בעל המגבלה צריך למצוא את הסביבה אשר תימצא בהלימה גבוהה לכישוריו שלא נפגעו. בעקבות זאת, ביצועיו יטו להיות טובים יותר וסיכוייו להצלחה ולהתמיד בתחום שנמצא כמתאים יותר למצבו, יעלו. תמיכה מחקרית זו מאפשרת התייחסות יישומית בתחום הייעוץ התעסוקתי-שיקומי, היות והחיפוש אחר הלימה גבוהה בין האדם לסביבה, מקבל משנה חשיבות בהקשר של מטופלים בעלי מגבלה, ותהליך הסתגלותם ארוך ומורכב יותר (Farley & Hinman, 1987; Joiner et al., 1989).

תומס התייחס לשני פרמטרים לפיהם נבדקת ההתאמה של הנועץ לתהליך האבחון התעסוקתי, בהם מוכנות הנועץ ונכונותו (Thomas, 1990). מוכנות הנועץ לעבור את התהליך קשורה ליציבות מצבו. במקרים בהם המשותק נמצא במצב בריאותי פיזי או נפשי לא יציב, תהליך האבחון עשוי להוות רק כלי לאבחון ולבחינת המוטיבציות, ותרומתו להמשך התהליך עשויה להיות דלה. מידת הנכונות של הנועץ מתייחסת למוכנות הרגשית והאישית של הנועץ להשתתף בהערכה מקצועית. אנשים המתקשים להסתגל למגבלתם ככל הנראה לא יהיו מוכנים לקבל את החלופות התעסוקתיות עד שיקבלו את מצבם. בהתייחסו לשני פרמטרים אלו, ציין תומס את חשיבות ההערכה המקדימה של המוכנות והנכונות להשתתף בהערכה המקצועית. כאמור, הערכה מקצועית עשויה למקד מחדש את תשומת הלב של האדם המוגבל לכיווני חיים חיוביים יותר, אך תוצאתה עשויה להיות הערכת חסר של הפוטנציאל, אם הנועץ בעל המגבלה לא לגמרי מחויב לתהליך (Thomas, 1997).

לא כל נועץ יכול להרוויח מתהליך אבחון וייעוץ תעסוקתי, היות ויש כאלה הזקוקים קודם כל לטיפול נפשי או לבשלות תעסוקתית. על כן, הקשר שבין קבלת מגבלה ומוכנות לייעוץ, וכן הממצא אודות הקשר בין קבלת מגבלה ליישום ההמלצות התעסוקתיות, מקבלים משמעות תיאורטית ויישומית.

בכל ייעוץ יש להביא בחשבון את מידת המוכנות והבשלות של הנועצים. במחקר הנוכחי זה בא לביטוי בקרב בעלי נכות פיזית, אך הדברים נכונים גם לגבי פונים אחרים. יש להביא בחשבון את מוכנותם של הנועצים בתהליך האבחון והייעוץ. לעיתים יש להפנותם להמשך תהליך במסגרת טיפול אישי או להמשך התפתחות טבעית טרם ביצוע ההחלטה התעסוקתית.

בנוסף, במחקר הנוכחי נבחנה גם השפעתו המתווכת של המשתנה קבלת מגבלה על הקשר בין הגורמים 'גיל תחילת המגבלה' ו'מספר המגבלות' ליישום ההמלצה התעסוקתית. במחקר נמצאו הממצאים בנוגע לקשרים אלו מובהקים. בזכות זאת, ניתן להרחיב את ההבנה התיאורטית של הקשר בין קבלת מגבלה ויישום ההמלצה התעסוקתית. כך למעשה, ניתן להבין כי הגיל בו הנבדקים חוו את האובדן בגין מגבלתם הינו גורם חשוב המשפיע על המידה בה הם יקבלו את מגבלתם, ובהתאם לכך את המידה בה יישמו את ההמלצה התעסוקתית. כמו כן, ניתן לראות כי במצב בו קיימות מספר מגבלות, הנבדקים נאלצים להתמקד

בהתמודדות עם מגבלתם, כך שלמעשה הם פחות פנויים לתהליך של קבלת המגבלה, שנמצאה נמוכה יותר. בהתאם לכך, מושפעת המידה בה נבדקים אלו מיישמים את מגבלתם.

למחקר זה מספר השלכות הניתנות ליישום בתחום האבחון והייעוץ התעסוקתי-שיקומי:

ממצא זה מחזק את הטענה כי אנשים המתקשים לקבל את מגבלתם לרוב יתקשו לבחון את האופציות המקצועיות העומדות בפניהן (Thomas, 1997). כך, עובדות השיקום במסגרת המוסדות לביטוח לאומי ומשרד הביטחון, יוכלו לשקול האם עליהן למקד את השקעת המשאבים שלהן בסיוע למטופלים שלהן בקבלת המגבלה, טרם שליחתם לתהליך אבחון תעסוקתי.

- בזכות יכולת הניבוי של קבלת מגבלה, וכן הקשר המתווך שנמצא בין משתנה זה למשתנים גיל תחילת המגבלה ומספר המגבלות, ניתן לבחון גם את משתנים אלו, טרם הפנייה של נבדקים לתהליך אבחון. כאמור, נבדקים המתמודדים עם מגבלה מלידה או מגיל צעיר מאוד, למדו לקבל את מגבלתם ולכן קיים סיכוי גבוה יותר שיישמו את ההמלצה שניתנה להם בסוף תהליך האבחון.
- נבדקים בעלי מגבלה אחת יהיו בעלי נטייה גבוהה יותר לקבל את מגבלתם לעומת נבדקים בעלי ריבוי מגבלות, ולכן קיים סיכוי גבוה יותר שהם יישמו את ההמלצה שניתנה להם בסוף תהליך האבחון. במקרים רבים ההמלצה התעסוקתית, הכוללת תהליך הכשרה קצר או לימודים לתואר, ממומנת ע"י המוסד המכיר במגבלה של המטופלים. על כן, לממצא זה חשיבות נוספת ביכולת לנבא הצלחה של תהליך השיקום והשקעה מתאימה של משאבים כלכליים מצד המוסד המטפל.

השלכות חשובות נוספות מתמקדות בנועץ:

נועצים המקבלים את מגבלתם במידה רבה, ובהמשך מיישמים את ההמלצות התעסוקתיות, מקבלים למעשה תקווה כי ישנם תחומים נוספים אשר לא נפגעו ע"י מגבלתם, בהם יוכלו להשתלב. נראה כי עצם מתן ההמלצות מעניק רצון לפעול ולהשתלב בתעסוקה ובכך גם מעלה את רמת ההסתגלות הכללית של הנבדקים, כפי שנמצא במחקרה של קציר (2007). ממצא דומה נמצא במחקר נוסף (Peters, Scalia, & Fried, 1993), בו נמצא כי אבחון מקצועי וההמלצות שניתנו בעקבותיו, מספקים מידע שימושי ובעל ערך המסייע לאנשים עם מגבלה בחיפושם אחר תעסוקה משמעותית. בעצם מתן המלצות לתעסוקה, מוענקות לנבדק תקוות לעתיד ותוכנית לפעולה, העשויות במידה רבה לסייע לו להתמקד בכוחותיו יותר מאשר במגבלותיו.

- לבסוף, ניתן גם לטעון כי תהליך היישום של ההמלצה, עשוי לתרום במידה רבה לחיזוק ולהעלאת רמת קבלת המגבלה. אדם המיישם את ההמלצות הניתנות לו בסוף תהליך האבחון, עשוי במידה רבה יותר להתמיד ולהצליח בתעסוקה. הצלחה זו עשויה להביא לחיזוק תחושת המסוגלות בתחומי החיים שלא נפגעו כתוצאה ממגבלתו, ובעקבות זאת להביא להעלאת רמת קבלת המגבלה שלו. הסיבה לכך טמונה בתיאוריית קבלת האובדן המתוארת, בין השאר, כמידה בה האדם המוגבל מזדהה עם ערכים אחרים, השונים מאלו הנמצאים בקונפליקט עם המגבלה שלו, וכן, אינו משווה עצמו לאחרים ביחס למגבלה שלו אלא מדגיש את היכולות והכישורים שיש לו.

- קציר, ה. (2007). בחינת תרומתם של מאפיינים פסיכולוגיים ושל המלצות תעסוקתיות-לימודיות בייעוץ תעסוקתי לבעלי מוגבלויות בתהליך השיקום. עבודת גמר המוגשת כמילוי חלק מהדרישות לקבלת התואר מוסמך. החוג לפסיכולוגיה, אוניברסיטת חיפה.
- Ben-Yishay, Y. & Lakin P. (1989). Structured group treatment for brain-injured survivors. In D.W. Ellis, & A.L. Christensen (Eds.), *Neuropsychological treatment after brain-injury* (pp. 285-296). Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Dembo, T., Leviton, G., & Wright, B.A. (1956). Adjustment to misfortune: A problem in social psychological rehabilitation. *Artificial Limbs*, 3, 4-62.
- Dijkstra, A., Buunk, A. P., Tóth, G., & Jager, N. (2008). Psychological adjustment to chronic illness: The role of prototype evaluation in acceptance of illness. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 12, 119–140.
- Farley, R. C., & Hinman, S. (1987). Enhancing the potential for employment of persons with disabilities: A comparison of two interventions. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 31(1), 4-16.
- Holland, J. (1973). *Making vocational choices: A theory of personality types and environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Joiner, J. G., Lovett, P. S., & Goodwin, L. K. (1989). Positive assertion and acceptance among persons with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 55(3), 22-29.
- Li, L. & Moore, D. (1998). Acceptance of disability and its correlates. *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 13-25.
- Linkowski, D. C. (1971). A scale to measure acceptance of disability. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 4, 236-244.
- Livneh, H., & Antonak, R. F. (1997). *Psychosocial adaptation to chronic illness and disability*. Gaithersburg, MD: Aspen.
- Majumder, R.K., Walls, R.T., Fullmer S.K. & Misra, S. (1997). What works. In F. E. Menz, J. Eggers, P. Wehman, & V. Brooke. (Eds.), *Lessons for improving employment of people with disabilities from vocational rehabilitation research* (pp. 263-282). Menomonie, WI: Stout Vocational Rehabilitation Institute.
- Melamed, S., Groswasser, Z. & Stern, M.J. (1992). Acceptance of disabilities, work involvement and subjective rehabilitation status of traumatically brain injured patients. *Brain Injury*, 6, 233–243.
- Peters, R.H., Scalia, V.A., & Fried, J.H. (1993). The effectiveness of vocational evaluation program recommendations and successful outcome by disability types. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 26, 47-52.
- Risdon, A. , Eccleston, C., Crombez, G., & McCracken, L.M. (2003). How can we learn to live with pain? A Q-methodological analysis of the diverse understandings of acceptance of chronic pain. *Social Science & Medicine*, 56, 375–386.

- Thomas, S.W (1997). The effective use of vocational evaluation services. In *The Hatherleigh guide to vocational and career counseling* (pp. 233-249). New York: Hatherleigh Press.
- Thoreson, R. W. & Kerr, B. A. (1978). The stigmatizing aspects of severe disability: Strategies for change. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 2, 21-26.
- Trudel, T.M., Tyron W.W., Purdum C.M. (1998). Awareness of disability and long-term outcome after traumatic brain injury. *Rehabilitation Psychology*, 43(4), 267–281.
- Wright, B.A. (1960). *Physical disability: A psychological approach*. New York: Harper & Row.

מדור תיאורי מקרים

סיפורו של דניאל: לפרוץ את הכישלונות החוזרים –
לקות, חוסר ביטחון, מחלה או חוסר יכולת?

שרית ארנון לרנר | לחצו לפרופיל הכותבת 🔍



רקע

דניאל¹ כבן 30, נשוי כחצי שנה, ללא ילדים. מוכר במחלקת נכות כללית במוסד לביטוח לאומי עם 40% נכות בגין סוכרת נעורים, ממנה סובל מגיל שנתיים וחצי ומטופל במשאבת אינסולין מסוף 2012. אשתו, כבת 30, עובדת בתחום הטיפול. אביו נפטר לפני כשנתיים, בגיל 50, מסיבוכי מחלת הסכרת, ועבד בייעץ עסקי לחברות כעצמאי. אימו, בת 51, הנדסאית במקצועה, ועוסקת במכירות בחנות.

במשפחת המוצא דניאל הוא הבכור מבין ארבעה אחים – האח השני (28) עוסק במחשבים, ושתי אחיותיו התאומות, בנות 21, חיילות.

במהלך התיכון, דניאל למד במגמת צילום וקולנוע. הוא התקשה מאד בלמודיו, בעיקר במתמטיקה. הוא ניגש לכל בחינות הבגרות, אך נכשל בחלקן ועל כן לא נמצא זכאי לקבלת תעודת בגרות. לאחר שחרורו מהצבא, בו שירת כטכנאי בהתנדבות עקב מחלתו, השלים דניאל בגרויות דרך בי"ס יואל גבע.

1 המקרה מוצג באישורו של דניאל – שם בדוי.

לפני כארבע שנים התחיל דניאל ללמוד במכינה לעיצוב, מתוך רצון ללמוד בהמשך עיצוב תעשייתי, אך עזב אחרי שהרגיש "עוף מוזר" ולא שייך לתחום. לאחר מכן, למד במכינה במכללה ולאחר שסיים אותה, התחיל ללמוד לתואר ראשון בביטוח, אך עזב לאחר סמסטר אחד, עקב קשיים בלימודים וחוסר עניין בתחום. לפני שנה החל ללמוד לתואר ראשון במנהל עסקים במכללה אחרת, בלימודי ערב במסגרת תכנית B.A. למנהלים, אך נכשל במרבית הקורסים. הוא עבר אבחון **מת"ל** ונמצא כי סובל מהפרעת קשב וריכוז קלה. הומלץ לו על קבלת סיוע לימודי במסגרת שיעורי עזר, חונך אישי וסדנאות לשיפור כישורי לימוד, תוך סיוע בפיתוח אסטרטגיות לארגון ולמידה. לדבריו, בשל מחלתו ישנה המלצה לא ליטול רטלין, על רקע חשש ליתר לחץ דם ולפגיעה בתפקודי כליה.

בעברו התעסוקתי, לאחר השחרור מהשירות הצבאי, עבד דניאל תחילה בייצור במפעל; לאחר מכן שימש כקב"ט במלון במסגרת עבודה מועדפת; בהמשך עבד כמכונאי בחנות אופניים; ולאחר ששב מטויל בחו"ל, עבד שוב כשנה בייצור. בהמשך, עבד שלוש שנים במכירות בחברת מכוניות, עם הפסקה של מספר חודשים כשניסה לעבוד בחברה אחרת וחזר לחברה הראשונה, בשל תנאי העבודה הטובים, עד שאביו חלה. אז עזב דניאל את עבודתו כדי לסייע לאביו שאושפז במשך חצי שנה, עד שנפטר. לפני שנפטר, אביו ציפה שכשיחלים, דניאל ילמד ממנו את העבודה וירש את חברת הייעוץ העסקי שלו, שנסגרה עם פטירתו. בשלוש השנים האחרונות עובד דניאל בחנות ספורט, בה עבד כנציג מכירות והתקדם במהרה לתפקיד מנהל החנות.

סיבת הפנייה

לאור הכישלון החוזר בלימודים האקדמיים, עלו ספקות אצל דניאל ואצל עובדת השיקום, ביחס ליכולותיו הלימודיות, לצד מוטיבציה מצידו להתפתח ולהתקדם בחייו מבחינה כלכלית ותעסוקתית. עובדת השיקום מהמוסד לביטוח לאומי, ענבר איתן, ביקשה להפנות את דניאל לצורך בחינת התאמתו ללימודי השכלה גבוהה ולבחון אלטרנטיבות אחרות ללימודי מקצוע או תעודה, אם יימצא לא מתאים.

לדברי דניאל, הוא מתקשה לעמוד בדרישות הלימודים לתואר אקדמי וחש שהפרעת הקשב שלו חמורה יותר ממה שעלה בממצאי האבחון של מת"ל. הוא מדווח על קושי להתמקד במשימה אחת ועל שיכחה של חפצים. לדבריו "אני פגוע מהניסיון האחרון ומעוניין לבחון את האפשרויות התעסוקתיות העומדות בפני".

מבנה תהליך הייעוץ

תהליך הייעוץ כלל חמש פגישות ושיחת מעקב טלפונית, לאורך כ שלושה חודשים. במסגרת זו בוצעו שיחת אינטייק להכרות. בהמשך, נערך יום אבחון, שפוצל לשני מפגשים בשל אילוצי עבודתו של דניאל. האבחון כלל מבחני כישורים, מבדקי אישיות ושאלון נטיות מקצועיות, כך שדניאל ביצע במפגש אחד את המבחנים הממוחשבים ובמפגש הנוסף, לאחר מספר שבועות, את מבחני הנייר ועיפרון. לבסוף, נערכה שיחת סיכום, בה ניתן לדניאל משוב על האבחון ודיון בממצאים ובהשלכותיהם על הבחירה המקצועית. במפגש החמישי נערכה שיחת המשך מסכמת, בשיתוף עובדת השיקום.

כחודש לאחר פגישתנו האחרונה, שוחחנו טלפונית בעקבות התפתחות בהחלטתו, עליה נודע לי באקראי, מעובדת השיקום, והחלטתי ליצור עמו קשר על מנת לבדוק את מצבו.

סיכום תמצאי האבחון

דניאל בעל פוטנציאל אינטלקטואלי ברמה שמעל לממוצעת, הבא לידי ביטוי בחשיבה רציונלית ומעשית. הוא מתנסח באופן שוטף וברור, ענייני בדבריו ובעל אוצר מילים עשיר. שליטתו באנגלית מפותחת. כישוריו הצורניים הינם ברמה שמעל לממוצעת והוא בעל יכולת גרפית טובה וכן בעל גישה יצירתית לפתרון בעיות. הוא בעל הבנה טכנית מפותחת ומתמצא במבנה והפעלת מכשירים ומכונות. כישוריו החשבוניים תקינים והוא מסוגל להתמודד עם חומר מספרי כנדרש.

דניאל משתדל לשמור על סדר וארגון בעבודתו, יסודי בעבודתו ומגלה ערנות לפרטים וללוחות הזמנים הנדרשים. יחד עם זאת, נוכח לחץ ומצבים חדשים, עלול להתקשות לשמר את התקשורת לשמר איכות ביצוע ולאורך זמן עלול להתקשות לשמר התמדה ועקביות בביצוע.

יש לציין, כי בהתאם להתאמות להן זכאי דניאל, ניתנה לו תוספת זמן במבחני הכישורים, שנוצלה במבחנים בחשבון בלבד ואכן שיפרה את הישגיו.

דניאל חרוץ ובעל מוסר עבודה גבוה. הוא חברותי באופיו ויוצר קשר ראשוני נעים וזורם ומשתף פעולה במגעיו הבינאשיים. לוקח אחריות ומגלה אכפתיות ומחויבות לעבודה. הוא דעתן מטבעו ונוטה לישירות ולנחרצות.

יחד עם זאת, דניאל בעל דימוי עצמי פגיע על רקע קשיי הלמידה שחווי באקדמיה ומספר על עצמו ש"אני נכנס ויוצא מהכיתה, אותו מטומטם"; "אני טמבל, מרים ידיים אין לי סבלנות ואמונה להתמודד", וכילד מציג עצמו "כתלמיד מחורבן". הוא חי עם תחושת בינוניות: "אין לי אפשרות להתבלט, אין לי כישרון מיוחד".

נוכח עמימות ואי וודאות, זקוק לחיזוקים והכוונה, כדי לבסס את ביטחונו העצמי. הוא אמוציונלי מטבעו ובמצבי קונפליקט, נוטה לכעס מוגבר עם עקשנות וווכחנות, או לחילופין להימנעות.

דניאל מגלה עניין בעבודת מכירות עם מגע עם אנשים ובפרט מוטיבציה לשוב לעבודה בתחום הרכב לתפקיד מנהל אולם תצוגה. בנטייתו המקצועיות, ישנה בולטות של שני שדות: עסקים וארגון (במידה שווה) ובמידה פחותה עולים השדות: חינוך וטכנולוגיה, במידה שווה.

הוא מדרג את הצרכים הבאים בעבודה כחשובים לו - גיוון, מגע עם אנשים, אחריות, מסגרת חופשית, שליטה וסמכות.

במהלך התהליך

כאשר דניאל הופנה אלי, עלה בי רשם ראשוני שיכולותיו הלימודיות האקדמיות מוגבלות ומן הסתם הייעוץ ימוקד באופציות אחרות. בשיחת ההכרות הוא סיפר על קשייו בלימודים החל מהתיכון וכלה באקדמיה. במהלך האבחון מיהר לסיים את המטלות ובשאלון "השלמת משפטים" דילג על שאלות רבות, כך שיצר רושם ראשוני של קושי להתמיד ולהתמודד. רבה היתה הפתעתי כאשר ראיתי את תוצאות מבחני הכישורים ונוכחתי לדעת שדניאל בחור מוכשר ואינטליגנטי, ותאורטית מסוגל היה להצליח בכל אחד מהמסלולים שבחר.

ניסיתי להבין מה עומד מאחורי כישלונותיו החוזרים, שלא הוסברו ע"י כישוריו, כפי שבאו לידי ביטוי

בתהליך האבחון. חשבתי כי אכן דווקא הבחירה בתחום הפיננסי כמו בחירתו של אביו, מתמקדת בתחום המתמטי, הפחות חזק אצלו, אם כי תקין, ויצרה את תחושת הבינוניות. הערכתי שהפרעת הקשב והריכוז הוחמרה על רקע מחלת הסוכרת שהדרדרה בשנתיים האחרונות. בשל המצב הרפואי המתואר דניאל נאלץ להסכים להשתמש במשאבה, צעד שנמנע ממנו עד אז. חשבתי כי אכן הדרדרות במחלת הסוכרת יכולה להחמיר את התנודות בקשב ובריכוז, דבר שבהחלט עלול להקשות עליו למצות את יכולותיו. כמו כן, סברתי כי הקושי להתמודד עם כישלון בלימודים ולהתמיד, יכול גם להסביר חלק מהתמונה. הרהרתי גם כי אמנם דניאל כבר חווה כישלון בלימודים בתיכון, אך הצלחתו בהשלמת הבגרות מהווה נקודת אור ויכולה לתת תקווה.

בשיחת הסיכום הצגתי לדניאל את ממצאי האבחון והוא שמח על הישגיו הטובים, אך היה טרוד בשמירה על מצב בריאותו, הצורך להתפרנס על רקע שאיפות שלו ושל אשתו להרחיב את המשפחה, לצד חששות כבדים מחזרה ללימודים הוא סיפר "היה לי רע בלימודים, אני לא מצליח בלימודים ובורח לעבודה, שם אני 'מלך'". כמו כן, כששיקפתי לדניאל את השערותי ובפרט ביחס לתחושת הבינוניות, שקושרה ליכולת המתמטית, סיפר דניאל על געגועיו לאביו המת ולפתע גם על הטראומה ממתמטיקה בילדות שקשורה לאביו "אבא היה נועל אותי בחדר עם תרגילים במתמטיקה, עד שאצליח לסיים". חשבתי כי אמירה זו בעצם שופכת אור נוסף על ההסבר לקושי למיצוי היכולות של דניאל ומסבירה את החרדה וחוסר הביטחון בלימודים ובמיוחד במסלולים שבחר, שם המתמטיקה היא הליבה. שיקפתי לו את הדברים והוא אכן התחבר אליהם.

בהמשך נגענו באפשרויות הלימודיות והתעסוקתיות העומדות בפני דניאל. חשבתי כי על רקע ההבנה הטכנית המפותחת, היכולת להתמודד עם חומר מקפרי, הכישורים המילוליים הגבוהים בעברית ובאנגלית, היכולת הצורנית הטובה והגישה היצירתית לבעיות, יחד עם הגישה היסודית, האחריות, רצינות ואכפתיות, החברתיות, לצד בולטות השדות התעסוקתיים - עסקים, ארגון, חינוך וטכנולוגיה, דניאל יוכל להשתלב בהצלחה בלימודי הנדסאי מכונות, תעשייה וניהול, או מכשור ובקרה, לאחר השלמת מכינה טכנולוגית מתאימה. נראה היה שלימודי הנדסאות פחות יאיימו עליו מלימודי מהנדסה או תואר בתחום הפיננסי, ויאפשרו לו לשלב עבודה ולהתפרנס בכבוד.

כמו כן, לאור יכולותיו, חשבתי כי יוכל גם להשתלב בלימודי תואר בתחום ההומני כגון מדעי המדינה וניהול, לאור עניין שהביע בהיסטוריה והרקע התעסוקתי הניהולי. כל זאת, תוך סיוע לימודי צמוד לפיתוח אסטרטגיות למידה יעילות, וחזוק הביטחון העצמי ביכולותיו הלימודיות, לצד ההתאמות להן הוא זכאי.

דניאל הביע עניין בעיקר באפשרות של לימודי הנדסאות, אך לסיום אמר "יש לי אוויר לבדוק, לגעת שוב בנושא מה ללמוד, עדיין לא להתחיל ללמוד, אני עדיין צריך להתאושש מהכישלונות והמוות של אבא".

בשיחת המשך, יחד עם עובדת השיקום במוסד לביטוח לאומי, הפתיע דניאל תחילה עם הבעת מוטיבציה ללמוד אדריכלות או אדריכלות נוף, שמתחבר לעניין שגילה בעבר בלימודי עיצוב תעשייתי. נראה היה שהפחד לשוב ללימודים בלבד את דניאל: "לחזור ללימודים עומד על הפרק ולא בקרוב, למרות החשש מכישלון נוסף. כרגע אני משתדל להשאר איפה שאני טוב ומצליח ומסתובב כמו מלך, בידיעה שהגעתי לתקרת זכויות מבחינת שכר וצריך למצות את היכולות שלי".

מחד, הביע דניאל נכונות לשוב ללימודים ומאידך סטה לכיוונים חדשים שפחות מתאימים לנטיותיו. בשלב זה עובדת השיקום עימתה אותו עם שאלה מה היה החלום שלו כילד, ואז דניאל חזר במחשבותיו

לתחום הטכני- 'מהנדס מכונות', עליו דנו בשיחת הסיכום. עוד האירה עובדת השיקום את תשומת ליבו בחשיבות בחירת מקצוע שמתאים למחלה פרוגרסיבית כמו סכרת, כך שלא יהיה בו מאמץ פיזי, כפי שעלול להיות בענף הבנין.

בסוף השיחה ציין דניאל ש"המיקוד חשוב. אני הולך לברר על לימודי הנדסאי מכונות, תעשייה וניהול או מכשור בקרה".

חודשיים אח"כ נודע לי מעובדת השיקום כי דניאל החליט לוותר בשלב זה על מימוש זכויותיו ללימודים מהמוסד לביטוח לאומי. יצרתי עימו קשר טלפוני ודניאל סיפר שכיום הוא עסוק בבריאות ובפרנסה, התחיל להשתמש בכדורי אומגה לשפר את הריכוז ומנסה שיטת תזונה חדשה כדי לטפל במחלת הסכרת. הפחדים לסיים את חייו כמו אביו בשל סיבוכי הסוכרת לצד הפחד מכישלון חוזר גרמו לו בשלב זה לוותר על המענק במוסד לביטוח לאומי לצורך הלימודים בשנה הקרובה ולהתרכז בעצמו. לסיום, ציין "נכוויתי מלימודים וקשה לי להתגבר על העניין". הצעתי לו להגיע למספר שיחות כדי לעבד עוד את נושא הלימודים ועודדתי אותו על פסק הזמן שלוקח להתמקד בבריאותו ולאסוף כוחות ולא לוותר על מימוש החלום ללימודים, והוא הבטיח לעשות זאת.

מחשבות בעקבות תהליך הייעוץ של דניאל

- התהליך שעבר דניאל עורר אצלי את המחשבה על חשיבות ומשמעות תהליכי הייעוץ והאבחון שאנו מבצעים וכמה חשוב לבחור נכון מקצוע, כי כישלון בבחירה המקצועית ובוודאי כישלון חוזר, מערער את הביטחון ויכול להוליד ייאוש ולהסיט את החיים לכיוונים אחרים ולפגוע במימוש הפוטנציאל.
- כמה חשוב בתהליך הייעוץ לקחת בחשבון את מכלול התמונה ולזקק את הגורמים המשפיעים על הצלחה בלימודים כדי להגיע לבחירה מקצועית מתאימה. במקרה של דניאל מדובר בערוב של תחומים: מחלה, הפרעת קשב וריכוז, חרדה וביטחון עצמי נמוך, כולם יחד השפיעו על מיצוי וביטוי היכולות.
- חשבתי עוד כי דניאל נמצא עדיין במהלך **תקופת הסתגלות למגבלה** וכפי שעולה ממאמרו של אמסלם- ויינר, ערמונו ונבו שמתפרסם בגיליון זה, חלק מבעלי מגבלה עשויים לחוות אובדן של ביטחון עצמי, יחד עם עליה ברמת הכעס והחרדה בתקופה זו, כפי שדניאל הפגין. למעשה הצורך שזיהיתי אצל דניאל בשיחות המשך, הוא לפתח מודעות עצמית וקבלה של המגבלה הכפולה, הן של הפרעת הקשב והריכוז והן של הסכרת, כדי שיוכל ליישם את ההמלצה התעסוקתית. מכאן עולה החשיבות של תהליכי ייעוץ פסיכולוגי ארוכים יותר, בהם ניתן לסייע לנוע בקבלת המגבלה וכן של ליווי מתמשך במקביל של הנועצים ע"י עובדות השיקום, במיקוד תשומת הלב לכיווני חיים חיוביים יותר.
- העבודה הייעוצית פסיכולוגית פעמים רבות היא עבודה פרטנית, אך כאשר בחדר הייעוץ מתווסף גורם מקצועי, למעשה בשלב זה העבודה הופכת לעבודה 'בקו' (CO) ובסנכרון מתאים בין אנשי מקצוע, יש כוח רב לקדם שינוי אצל הנועצים כפי שאכן קרה במקרה של דניאל ובמקרים אחרים בעבודה משותפת עם עובדות שיקום.

תודה לעובדת השיקום ענבר איתן מביטוח לאומי סניף נתניה, על ההזדמנות ללוות את דניאל בדרכו למימוש פוטנציאל ועל העבודה המשותפת בקו (CO).

התמדה כחוזקת מפתח בעבודה

הדסה ליטמן-עובדיה ושירי לביא | לחצו לפרופילי הכותבות 🔍



פסיכולוגיה חיובית הוא ענף בפסיכולוגיה העוסק בחקר האושר והשגשוג האנושיים. בניגוד לפסיכולוגיה הטיפולית הקלאסית שהתמקדה בזיהוי פתולוגיה נפשית ובטיפול בה, פסיכולוגיה חיובית עוסקת בניסיון למצוא ולטפח "חוזקות" - תכונות חיוביות וכישרון אנושי ולהפוך חיים הנחשבים "נורמליים" למספקים יותר (Compton, 2005).

ביום כתיבת סקירה זו נמצאו בגוגל כ-31,000,000 מופעים של המונח פסיכולוגיה חיובית באנגלית וכ-220,000 בעברית, שכיחות עצומה בהתחשב בעובדה שהקריאה להכיר בפסיכולוגיה חיובית כתחום חשוב בתוך המחקר הפסיכולוגי נעשתה ב-1998. הקריאה נעשתה על ידי פרופ' מרטין זליגמן שהיה באותה עת יו"ר אגודת הפסיכולוגים האמריקאים, לאחר שהמונח פסיכולוגיה חיובית (פ"ח) הוטבע לראשונה על ידי פרופ' אברהם מסלוא ב-1954.

אחד הנושאים המרכזיים במחקר ובפרקטיקה של הפ"ח הינו חוזקות האופי, אשר נתפסות כתכונות חיוביות מאריכות ימים התורמות להגברה של כל חמשת היסודות של הרווחה הנפשית (להרחבה, ראה זליגמן בספרו "שגשוג"; Seligman, 2011):

- רגשות חיוביים
- מעורבות ומחוברות
- מערכות יחסים חיוביות
- משמעות
- הצלחות

חוזקות אופי הן מאפיינים של הפרט, הבאים לידי ביטוי במחשבה, הרגשה והתנהגות. על מנת שתכונה אנושית תיחשב לחוזקה, עליה לעמוד במספר קריטריונים, כמו למשל: לתרום לצמיחה אישית ולחיים טובים; אסור שהביטוי שלה יפגע בזולת; להיות אוניברסאלית- מוערכת בתקופות/זמנים שונים על ידי דתות, תרבויות וחברות שונות. פיטרסון וזליגמן (Peterson & Seligman, 2004) זיהו 24 חוזקות אופי, מקובצות בשש קטגוריות.

- חוזקות קוגניטיביות, הקשורות ברכישה ושימוש בידע: סקרנות, אהבת הלמידה, חשיבה מעמיקה וביקורתית, כושר המצאה מקוריות ודמיון, ופרספקטיבה רחבה.
 - **חוזקות האומץ**, המבטאות נחישות להתגבר על קשיים ומחסומים חיצוניים ופנימיים על מנת לממש מטרות וערכים אישיים: גבורה ותעוזה, התמדה ושקדנות, כנות ויושרה, חיוניות-נמרצות והתלהבות.
 - **חוזקות בינאישיות**, הנוגעות לקשרים עם הזולת: טוב לב ונדיבות, היכולת לאהוב ולהיות נאהב- לתת ולקבל, ואינטליגנציה חברתית-אישית-רגשית.
 - **חוזקות צדק**, המבטאות זיקה לקהילה ולחברה: נאמנות לצוות - קהילה-מדינה, הגינות וחוש צדק, מנהיגות.
 - **חוזקות של מתינות ומידה טובה**, המבטאות הימנעות מהגזמה והפרזה: ריסון-ויסות ושליטה עצמית, סלחנות וחמלה, שיקול דעת וזהירות, ענווה וצניעות.
 - **חוזקות של משמעות והתעלות**, המספקות חיבור למשהו גדול יותר מאתנו: הכרה והערכה למצוינות ונשגבות, הכרת תודה, תקווה ואופטימיות לעתיד, הומור-עליזות-משחקיות, תכלית-ייעוד-משמעות. בעשור שחלף מאז סיווג החוזקות ובניית שאלון לאבחון, נערכו מחקרים רבים על ההשלכות החיוביות של החוזקות, נבנו התערבויות רבות ומגוונות להעלאת רמתן של חוזקות מסוימות, ונחקרו מנגנונים המאייצים שימוש בהן בחיים בכלל ובתחומי חיים מרכזיים בפרט. כך, למשל, נמצא כי חמש החוזקות בעלות התרומה הגבוהה ביותר לשביעות רצון מהחיים הינן: תקווה, היכולת לאהוב ולהיות נאהב, הכרת תודה, מרץ והתלהבות, וסקרנות. ממצאים אלה שוחזרו במדינות שונות, ובתוכן בישראל (על ידי המחברות). השאלון לזיהוי פרופיל החוזקות האישיות תורגם לעשרות שפות, ובתוכן לעברית (על ידי המחברות), ומילאו אותו מעל שני מיליון וחצי איש ברחבי העולם. מילוי השאלון וקבלת מדרג אישי של החוזקות היו שירות הניתן חינם על ידי ארגון החוזקות העולמי.
- הגרסה הזמינה כיום באתר¹ תוקפה לאחרונה (על ידי הכותבת הראשונה ובשיתוף ארגון החוזקות העולמי) ונמצאה טובה לשימוש מחקרי ופרקטי.

חקר חוזקות בתחום התעסוקתי-ארגוני

מאחר וחוזקות קשורות באופן הדוק לצמיחה אישית, ומאחר ותחום העבודה היו במת חיים מרכזית המספקת הרבה מאוד הזדמנויות לצמיחה והתפתחות אישית, אך טבעי הוא כי חקר החוזקות הורחב גם אל התחום התעסוקתי-ארגוני. מספר מחקרים הראו כי חוזקות אופי קשורות לחוויות חיוביות בעבודה, בעוד מחקרים אחרים איתרו חוזקות ספציפיות המסבירות ומנבאות שביעות רצון בעבודה. ואולם, ההשפעה של חוזקות על תפקוד ותפקוד בעבודה, ולא רק על עמדות ורגשות בעבודה, כמעט ולא נחקרה.

לפיכך, במחקרנו התעניינו בשאלה: איזו חוזקה מתאימה יותר מהאחרות להסבר וניבוי הן של תפקוד חיובי במסגרת התפקיד הפורמאלי (למשל, מילוי נאות של משימות התפקיד) והן של תפקוד שלילי במסגרת התפקיד והארגון (למשל, היעדרות מהעבודה בטענת שווא של מחלה). כמו כן, התעניינו בשאלת הגורמים המסבירים את הקשר בין אותה חוזקה לבין התפקוד בעבודה.

מחקרים מתחום האישיות לימדו אותנו כי: תכונת ה**מוחצנות** (המידה בה האדם מכוון החוצה, אנרגטי, מלא שמחה ואסרטיבי) קשורה לתפקוד בעיסוקים הכרוכים באינטראקציה בינאישית, דוגמת ניהול; תכונת ה**פתיחות לחוויה** (המידה בה האדם בעל דמיון עשיר וחשיבה לא קונבנציונאלית) קשורה לעיסוקים הכרוכים ביצירתיות, דוגמת אומנות; תכונת ה**נעימות**, בה האדם מעדיף יותר מכל לשמור על מערכות יחסים טובות,

¹ <https://www.viacharacter.org/survey/account/register>

קשורה בקשר שלילי עם הצלחה בקריירה, אולי בגלל שהעובד הגבוה בנעימות נתפס כ"בובה" הניתנת בקלות למניפולציות ולכן זוכה בפחות אחריות; ואילו, תכונת האישיות הקשורה יותר מכולן לתפקוד בעבודה במגוון רחב מאוד של עיסוקים, הינה תכונת **המצפוניות**. קשר חזק, משמעותי ועקבי זה מוסבר באמצעות המכוונות להישגים, רמת המחויבות למשימות ולאחריות האישית, אשר מאפיינות את העובד בעל המצפוניות הגבוהה, בלי קשר לסוג העיסוק ורמת העיסוק. במקביל, הקשר החזק ביותר בין חוזקה כלשהיא, מכלל 24 חוזקות האופי שזוהו, לבין אחת מחמש תכונות האישיות הגדולות, נמצא בין התמדה לבין מצפוניות (ראה מחקרנו: Littman-Ovadia & Lavy, 2012). לפיכך, שיערנו כי חוזקת ההתמדה תהיה קשורה יותר מיתר החוזקות לתפקוד בעבודה. אמנם נמצא כבר כי התמדה מנבאת, יותר מיתר החוזקות, הישגים לימודיים בקרב תלמידי חטיבת ביניים ותלמידי קולג', אך זהו המחקר הראשון שבדק את חוזקת ההתמדה כמנבאת תפקוד, חיובי ושלילי, בעבודה. שיערנו כי התמדה תהיה החוזקה בעלת הקשר החזק ביותר עם תפקוד בעבודה.

הנושא השני שעניין אותנו לחקור הינו המנגנון באמצעותו חוזקת ההתמדה משפיעה על התפקוד בעבודה. שיערנו כי מאפייניה האישיותיים של חוזקת ההתמדה, כמו גם התנהגויות תעסוקתיות המבטאות התמדה, מעניקים לעובדים תחושה שעבודתם חשובה, בעלת ערך ומשמעותית, ותחושה זו תורמת לתפקודם הטוב בעבודה. השערה זו התבססה על ממצאי מחקר קודם, בו נמצא כי חוזקות אופי של עובדים אכן הגבירו תחושת משמעות בעבודתם, וזו הגבירה שביעות רצון מהעבודה (Littman-Ovadia & Steger, 2010). מרכזיות עבודה משתקפת הן במשמעות שלה עבור העובד, והן בתפיסתו אותה כייעוד או כקריירה, ולא רק כמשרה/ג'וב. לפיכך, שיערנו כי המנגנונים שבאמצעותם חוזקת ההתמדה תורמת לתפקוד טוב בעבודה הינם משמעות העבודה ותפיסתה כייעוד או כקריירה.

במחקרנו השתתפו 686 עובדים, רובם במשרה מלאה, רובם אקדמאיים, בגיל ממוצע של 41 שנה, ממגוון ארצות ויבשות, ובמגוון עיסוקים. המחקר נערך בשיתוף עם ארגון החוזקות העולמי, תוך שימוש באתר הבית של הארגון. כל אדם שמילא באתר שאלון חוזקות באנגלית, קיבל משוב אישי על חוזקותיו וכן הזמנה להשתתף במחקרנו.

ממצאי המחקר הראו כי אכן חוזקת ההתמדה קשורה יותר מכל יתר 23 החוזקות לתפקוד בעבודה, וכי תרומתה להבנת התפקוד משמעותית יותר מתרומת כל חוזקה אחרת. עם זאת, חוזקות רבות נוספות נמצאו קשורות אף הן לרמת התפקוד בעבודה. בנוסף, מצאנו שתפיסת העבודה כמשרה/כג'וב לא מהווה מנגנון מסביר, ואילו תפיסתה כקריירה או כייעוד אכן מסבירה את התרומה החיובית של התמדה לתפקוד בעבודה. מידת המשמעות של העבודה אף היא נמצאה כמנגנון המסביר את הקשר החיובי בין התמדה לבין תפקוד בעבודה.

מאמר מרתק שפורסם ב-2007 עסק בשאלה מדוע מרבית בני האדם עושים שימוש רק בחלק קטן מהמשאבים האישיים שלהם, בעוד שיוצאי דופן מעטים מביאים עצמם עד לקצה גבול היכולות שלהם (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). הם הציגו תכונת אישיות בשם *grit* כתכונת מפתח חיובית להבנת הבדלים אילו. תכונת ה-*grit* (בעברית: חריקת שיניים, אכילת חצץ) הינה צירוף של התמדה ותשוקה למטרות רחוקות-טווח. ממצאי החוקרים הללו מראים כי השגת יעדים מאתגרים איננה רק תוצר של כישרון, אלא בעיקר של שימוש ממוקד בכישרון לאורך זמן. השימור של המאמץ לאורך זמן, לנוכח כישלון-אכזבה-משבר-תקיעות הוא המפתח לתוצאות טובות בכול תחום עיסוק. האדם הניחן בהתמדה ובתשוקה דומה לרץ מרתון, ובעוד אחרים תופסים אכזבה או שעמום כסימן שהגיע הזמן ל"חישוב מסלול מחדש", הרי שהוא ממשיך בריצתו על המסלול. רעיון זה מבוטא היטב במנגנונים שנמצאו במחקר זה

כמסבירים את הקשר בין התמדה לתפקוד. עובדים המאופיינים ברמת התמדה גבוהה תופסים את עבודתם כיותר מרכזית ומשמעותית בחייהם בהשוואה לעובדים אחרים, ומרכזיות נתפסת זו היא המובילה לתפקוד והישגים גבוהים בעבודה. השילוב של מאמץ גדול יותר וממושך יותר עם שמירה על היעדים הינו שילוב מנצח, הן עבור העובד המשיג את מטרותיו והן עבור הארגון הזוכה ברמות ביצוע גבוהות יותר מצד העובד.

'התמדה' הינה אחת מחוזקות האומץ, שכן היא מבטאת אומץ שקט שלא להרים ידיים ולסגת, אלא להמשיך להתאמץ ולשנס מותניים, גם לנוכח כישלון וקשיים. על יועצי קריירה להתייחס להתמדה כמשאב שאיננו נופל בחשיבותו מכול כישרון. על ארגוני עבודה לעודד עובד המגלה מחוייבות למטרה מסוימת, לתפקיד מסוים או למשימה מסוימת. על מנהלים לתגמל לא רק מאמץ ועבודה אינטנסיבית, אלא גם תשוקה, ותחושת משמעות-מטרה-ייעוד. ולבסוף, על הורים, מחנכים ויועצים, להכין צעירים לכישלונות וחוסר הצלחות, וללמד אותם כי מצוינות בכל תחום דורשת שנים ארוכות של אימון, תרגול ומאמץ. עליהם לעודד את הצעירים לבחור במסלול קריירה שנתפס בעיניהם כמשמעותי. ממצאי המחקר הינם אופטימיים, שכן הם שמים דגש על גורמים מוטיבציוניים, אותם ניתן לפתח ולטפח, כאמצעים לתפקוד טוב יותר בעבודה.

מקורות

- Compton, W. C. (2005). *An introduction to positive psychology*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly, D.R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals, *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 1087-101. doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Littman-Ovadia, H. (2015). Brief report: Short form of the VIA Inventory of Strengths: Construction and initial tests of reliability and validity. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 2(4), 229-237.
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2015). Going the extra mile: Perseverance as a key character strength at work. *Journal of Career Assessment*. Advance online publication. doi: 10.1177/1069072715580322
- Littman-Ovadia, H., & Lavy, S. (2012). Character strengths in Israel: Hebrew adaptation of the VIA Inventory of Strengths. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(1), 41-50. doi:10.1027/1015-5759/a000089
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430. doi:10.1080/17439760.2010.516765
- Peterson, C., & Seligman, M.E.P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press

מרכז התעסוקה העירוני של תל-אביב יפו – מהרווחה לרווחה

יובל אשכנזי | לחצו לפרופיל הכותב 🔍

בינואר 2015 פתח את שעריו מרכז התעסוקה העירוני של תל אביב-יפו.

מרכז התעסוקה הוקם בהפעלה משותפת של משרד הרווחה והשירותים החברתיים ועיריית תל אביב-יפו והנו חלק ממיזם משותף עם רשויות עירוניות



ברחבי הארץ ובשיתוף משרד הכלכלה ותבת - ג'וינט ישראל. מלבד בתל אביב-יפו, פועלים מרכזי תעסוקה בחיפה, ירושלים, באר-שבע ואשדוד. ערים נוספות צפויות להצטרף במהלך שנת 2016.

צוות המרכז מונה כ-20 עובדים אשר מגיעים מרקעים שונים, ביניהם עבודה סוציאלית, הנחיה, אימון, משאבי אנוש ופסיכולוגיה. מטרת המרכז: לסייע לאנשים החווים קשיים וחסמים בהשתלבות בתעסוקה, בדגש על אוכלוסייה הנעזרת בשירותי מחלקות הרווחה של תל-אביב-יפו ובמקרים מסוימים גם של המטרופולין סביבה. ההפניות נעשות דרך העובדות הסוציאליות במחלקות הרווחה של ת"א-יפו אל רכז הפרט במרכז התעסוקה המשוך לאותה מחלקה ונמצא בקשר צמוד עימן. במידה וישנו פונה ממחלקות הרווחה של מטרופולין ת"א-יפו הזקוק לסיוע של המרכז, אחראית העו"ס האישית שלו ליצור קשר עם המרכז ולבחון יחד איתנו את התאמתו. עיקרון הפעולה של המרכז בנוי על קבלת ההפניה מהמחלקות, אבחון החסם ומציאת ההלימה בין עומק ואופי החסם להיקף וטיב תכנית ההתערבות. המרכז מפעיל מענים שונים המותאמים למסוגלות התעסוקתית של הלוקה, ולאופי החסם המלווה אותו:

- **כתיבת קורות חיים או הכנה לריאיון עבודה** - במקרים מסוימים מספיק מענה קונקרטי ספציפי כמו כתיבת קורות חיים או הכנה לריאיון קבלה לעבודה-שתי מיומנויות בסיסיות אלו מוכרות לכולנו - אך לא תמיד אנשים מקבלים את ההכוונה הנכונה להצלחה בהן. ככל שהקריירה שלנו מתקדמת, עלינו לדעת להציג בצורה הטובה ביותר את המידע הרלוונטי למשרה המבוקשת. לעיתים, אדם יכול להתאים בצורה מושלמת לתפקיד אך אינו יודע לשווק את עצמו נכון, הן בקורות החיים על מנת לקבל את הזימון המיוחל לריאיון והן בריאיון עצמו: כיצד להתנהג, להתלבש ולהציג את עצמו בצורה הטובה ביותר. בסדנאות המועברות אחת לחודש במרכז שמים דגש על האספקטים הללו - החל ממטרת ומבנה מסמך קורות החיים, דרך דרכי חיפוש העבודה וכלה בדרכים נכונות להתנהג בריאיון.
- **אימון אישי או הכוון תעסוקתי** - מענה מסוג זה יינתן לפונים בעלי מסוגלות תעסוקתית גבוהה, הזקוקים לחיזוק, מיקוד והעצמה לצורך השתלבות מיידית במשרה מקדמת קריירה. במפגשים אלה הפונים מגיעים לרוב עם חסם נקודתי ספציפי עמו הם מתמודדים: חוסר מיקוד בבחירה מקצועית, חוסר תחושת סיפוק, חוסר אמונה בעצמי ועוד. מטרת המענה היא להביא את הפונה במספר פגישות מצומצם להגברת מודעות והבנה של החסם, חיזוק האמונה בעצמי, הבנת היכולות והפוטנציאל האישי ולבסוף, תובנות ודרכי פעולה למימוש הפוטנציאל שלהם בשוק העבודה.

- **סדנת אסטרטגיות למידה** - מענה עבור לקוחות שעברו בעבר אבחון הפרעות קשב וריכוז וקשיי למידה או שהצהירו על קשיים מסוג זה. בסדנה ובפגישות האישיות המלוות אותה יאותרו חסמים תעסוקתיים הקשורים בהפרעות קשב וריכוז ומיומנויות למידה, וכן יינתנו כלים להשתלבות והתמדה בעולם העבודה.
- **מענים קבוצתיים** מותאמים אישית לאוכלוסיות ספציפיות כמו: צעירים, אימהות, או מובטלים שלא מוצאים את דרכם חזרה לשוק העבודה. מדובר בסדנאות לאנשים בעלי רקע סוציאלי או תרבותי או חסמים תעסוקתיים דומים. במקרים כאלה כוחה של הקבוצה יחד עם הליווי המקצועי יכול לעשות פלאים ולהביא לחיזוק האמונה ביכולת והמסוגלות התעסוקתית תוך הקניית מיומנויות תעסוקתיות להשתלבות בעבודה.
- **ליווי עו"ס תעסוקתי** - במקרים רבים לא די בסיוע נקודתי תעסוקתי והחסמים של הפונים חולשים על כל תחומי החיים, מה שמצריך התערבות סוציאלית מעמיקה וארוכת טווח על מנת להתגבר על חסמים אלה. בליווי עו"ס תעסוקתי שהוכשרה במיוחד להתערבויות אלה, נרקם בהדרגה קשר עם הפונה ובראייה אינטגרטיבית של צרכי הפונה נעשה תהליך השינוי.

להלן שלוש דוגמאות הממחישות בזעיר אנפין את מהות התהליכים המתרחשים במרכז:

- אחד הפונים שעבר בשערי המרכז, נפלט משוק העבודה לפני כ-3 שנים והדרדר למצב של מגורים ברחוב. היחידה לד"ר רחוב ביפו¹, אשר עובדת בשיתוף פעולה עם המרכז, הפנתה את הפונה לשיחת אינטייק, בה זוהה כמתאים לתכנית 'סטרייב', תכנית קבוצתית העובדת על התבוננות עצמית וחיזוק האמונה ביכולת ומלווה אנשים חזרה לשוק העבודה. הפונה נכנס לתכנית אינטנסיבית של חודש, בה עבר תהליך של העלאת הביטחון העצמי, התנסות באינטראקציה חברתית חיובית וצבירת חוויות הצלחה. ולאחר תהליך של התבוננות עצמית ושיח מעמיק על קריירה ניסח לעצמו חזון תעסוקתי ל-5 השנים הבאות. מתוך החזון שיצר, גזר לעצמו הפונה משרת כניסה אשר תכווין אותו למימוש אותו חזון. בעזרת התהליך, הליווי והפידבק החיובי שקיבל בקבוצה, קיבל את הביטחון לעשות שינוי תעסוקתי מידי ולהשתלב בתחום אותו רצה בתום שבועיים מסיום הסדנה.
- פונה נוספת שנעזרה בשירותי המרכז היא צעירה שסיימה שירות לאומי ולא ידעה לאיזה כיוון קריירה לפנות, האם להתחיל לעבוד או ללמוד והאם בכלל מסוגלת לכך. היא סיימה בגרות חלקית ועבדה מספר שעות בשבוע עם ילדים, אך לא האמינה בעצמה והרגישה שזה לא כיוון הקריירה שרוצה להמשיך בו. בתהליך קצר של הכוון תעסוקתי, היא למדה על עצמה ועל עולם העבודה. חקרה את יכולותיה ותחומי העניין שלה ביחס לעבודות הקיימות בשוק והופנתה [להישגים להשכלה גבוהה](#) להשלמת בגרויות תוך הכרה בקשיים שלה. במקביל היא מצאה משרה משרדית ששאפה אליה ותוך חיזוק האמונה בעצמי והכרה ביכולותיה תכננה את פיתוח הקריירה שלה.
- פונה נוספת, מבוגרת בעלת אחוזי נכות, הגיעה בתחושת תסכול גדולה מאוד והופנתה לליווי של עובדת סוציאלית תעסוקתית. הצורך שעלה במפגשים הוא תעסוקה מכבדת ומכניסה. הפונה הבינה כי היא לא מתאימה לשוק החופשי, אך לאחר ביקור במספר מפעלים מוגנים, הבינה כי גם מענה זה אינו מתאים לה ואינו הולם את כישוריה ואת רצונה להשתכר בכבוד. בעזרתה ובליווי של העו"ס התעסוקתית נפגשה הפונה עם [המרכז הישראלי לתעסוקה](#), שהוא מרכז המעניק שירותי שיקום

1 שירות של העירייה והמינהל לשיקום דרי רחוב

תעסוקתיים לשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. יחד עם צוות המרכז הצליחה הפונה למצוא תעסוקה מתאימה ומספקת והיא תשתלב בה בחודשים הקרובים, במקביל לליוויה הצמוד של העו"ס שתוודא כי הקליטה בעבודה וההתמדה בה עוברת חלק וללא תקלות.

לסיכום, מרכז התעסוקה העירוני הינו שירות ציבורי ייחודי, השונה מזה הניתן על-ידי גורמים אחרים ומרכזי השמה, השמים דגש על הכשרה מקצועית או מציאת עבודה. **במרכז התעסוקה מושם דגש על הבנה והכרה ביכולות, העצמה אישית והתמודדות עם חסמיו האישיים של כל פונה על מנת שהלה יוכל להתגבר עליהם, להתמודד עצמאית עם עולם התעסוקה ולפתח את הקריירה שלו על פי יכולותיו, צרכיו ורצונותיו.**

יחד עם זאת ועם הרצון שהפונה ימצא עבודה בכוחות עצמו, לעיתים קיימים קשיים מערכתיים שאינם תלויים בפונה, ולכן קיים במרכז מענה קצה של קשרי מעסיקים, אשר יוצר שיתופי פעולה ורותם מעסיקים לצורך השמות והכשרות משותפות, כך שבסיום התהליך במרכז ולפי מידת הצורך, נעשה, בתיווך המרכז, חיבור בין הפונה למעסיק המתאים לו לצורך העסקה הולמת ומקדמת.

פרטים: דף הפייסבוק של המרכז, טלפון: 03-6207733.

רוצה להשפיע על ועידת ישראל לקריירה?

איל"ת מתכננת התנעה של כנס ארצי בסטנדרטים הגבוהים ביותר ובהיקף חסר תקדים בשיתוף משרדי ממשלה ועשרות גופים העוסקים בהשכלה, תעסוקה וקריירה.

- רוצה לקחת חלק פעיל בתכנון הכנס ולהשפיע? הזמן הוא כעת!
- עדיין ניתן להכנס ולהשפיע דרך מגוון ערוצי פעילות על הנושאים החשובים לך ביותר.
- להצטרפות לפעילות פנה בדוא"ל ליובל שפיר, יו"ר איל"ת - yuval@idecide.co.il

הוא/יא

מוזמנים להצטרף לפורום הצפוני של א.י.ל.ת:

- מטרת הפורום להכיר עמיתים למקצוע, יצירת שיתופי פעולה, לקיים דיונים בהם יעלו סוגיות ודילמות, להציג עמדות, מודלים ומחקרים חדשים, להרחיב אופקים בתחום ולשתף בדילמות מקצועיות.
- הפורום נפגש אחת לחודש וחצי בשעות הערב במרכז קריירה, ברח' בורלא 17 בחיפה.
- המעוניינים מוזמנים ליצור קשר עם סיגל לזרוביץ, רכזת הפורום במייל: sigal.coach@gmail.com ולהצטרף לקבוצת הפורום בפייסבוק ולקבל מידע שוטף על הפעילות.



לתכנית **מחר עם** אתגר דרושים מתנדבים

**מעוניינים לאתגר את הניסיון המקצועי שלכם?
מעוניינים לפתח את הידע בתחום האוכלוסיות המיוחדות?
יועצי תעסוקה וקריירה**

מחפשים אתכם למתן ייעוץ קריירה להורים לילדים עם צרכים מיוחדים
מקומכם איתנו בתכנית!

תהליך המיון וההנשרה כוללים:

- ✓ ראיון טלפוני (מטעם הנהלת התכנית)
- ✓ השתתפות ביום העשרה טרם תחילת ההתנדבות

דרישות

- ✓ נסיון של 3 שנים לפחות בייעוץ/הכוון תעסוקה וקריירה ולפחות ל-15 נועצים
- ✓ בעל/ת תואר אקדמי מוכר במקצוע רלוונטי לייעוץ תעסוקתי ופיתוח קריירה
- ✓ פניות להתנדבות של פעם בשבועיים במשך 4 חודשים (עד 10 מפגשים)
- ✓ השתתפות בשתי התשלמויות מקצועיות במהלך השנה

מעוניינים? צרו קשר:

meytalfinanser@gmail.com



052-4780428



רכזת התכנית - מיטל פיננסר



כתב עת לנושאי תעסוקה וקריירה הנחיות למחברים

אחת המטרות המרכזיות של א.י.ל.ת. היא לקדם הפרייה מקצועית הדדית בקרב חברה הרב-מקצועיים. אחד הערוצים החשובים הוא כתב העת **אדם ועבודה**. על כן, אנו מזמינים אנשי מקצוע, מתחום השדה ו/או המחקר, שמעוניינים לקחת חלק בכתיבה עבור כתב העת. דוגמאות בולטות לנושאי כתיבה:

- סיכומי מחקרים (מקוריים או מהספרות), והשלכות הממצאים על הייעוץ או האימון התעסוקתי.
 - סיכומי סוגיות תיאורטיות (מקוריים או מהספרות) והשלכותיהן על הייעוץ או האימון התעסוקתי.
 - תיאורי מקרה מייעוץ או אימון תעסוקתי.
 - תיאור כלים מארגז הכלים של יועץ לקריירה וכן תיאור התערבויות ייעוציות עם נועצים בתחום התעסוקה.
 - סיכומי כנסים בינלאומיים בתחום התעסוקה והקריירה.
 - זרקור על מקצוע חדש או מקצוע שעבר שינוי מהותי.
 - ביקורת על ספר או על אתר אינטרנט רלוונטיים לתחום הקריירה.
 - דרכי התמודדות עם סוגיות בחיפוש עבודה מההיבט של היועץ ו/או המאמן התעסוקתי.
 - "מכתבי קוראים": התייחסויות לתוכני הכתב עת או הבעת עמדות על סוגיות מקצועיות אקטואליות בתחום הקריירה.
- קוראי **אדם ועבודה** הם לרוב אנשי שדה ויישום. על כן, חשוב שלמאמר יהיו **השלכות יישומיות** עבור יועץ או מאמן קריירה, וכן לאנשי משאבי אנוש ופיתוח קריירה וכו'.

היקף המאמרים הינו בין 1000-1300 מילים, אך במקרים מסוימים תישקל אפשרות למאמר ארוך יותר. (רשימת המקורות איננה כלולה במניין המילים של המאמר). מתכונת זו מאפשרת למחבר לתאר תופעה, שירות, או מחקר בתמציתיות. במידה והמאמר מהווה תקציר

מורחב לעבודה ארוכה יותר (כגון תיזות ועבודות סמינריות), תהיה אפשרות לספק קישור לעבודה המלאה. חשוב להדגיש שמאמר שמסכם עבודת מחקר חייב גם לציין השלכותיו יישומיות עבור אנשי שדה הפועלים בתחום התעסוקה והקריירה.

מחברים מוזמנים לשלב במאמריהם אזורי ספרות מקצועית, כדי לבסס את הטענות וכן לאפשר לקורא העמקה בסוגייה הנדונה. המחברים מתבקשים להתאים את ציון המקורות בטקסט ואת רשימת המקורות בסוף המאמר לסגנון APA (American Psychological Association) - ניתן להתרשם ממתכונת זו מגיליונות **אדם ועבודה**, שקישוריהם מובאים להלן). אין להגיש מאמר שהופיע באותה מתכונת בכתב עת אחר.

כל מאמר יעבור עיון של לפחות שני עורכים, שיחוו את דעתם על התאמת המאמרים לכתב העת. כמו כן, ייתכנו בקשות מהמחברים לערוך ריוויזיה קלה ו/או התאמת המאמר לקהל הקוראים, לפי הצורך.

המחברים מתבקשים לצרף את שם כל המחברים ואת פרטיהם המקצועיים (לרבות התואר האקדמי ושייכות מוסדית/מקצועית). בנוסף יש לצרף את כתובת דוא"ל לצורך פניית קוראים.

ניתן להפנות מאמרים ושאלות מחברי המערכת, לכתובת: adamveavoda@gmail.com

להלן קישורים לארבעה הגיליונות הראשונים של כתב העת, לעיונכם:

[גיליון 1](#)

[גיליון 2](#)

[גיליון 3](#)

[גיליון 4](#)

בברכה,

ד"ר בני בנימין, פרופ' (אמריטוס) עפרה נבו, וברק פיק



People at Work: Israeli Journal of Career Development

הכירו את המחברים בגיליון זה של

סיון אמסלם-ויינו, M.A., מתמחה

בפסיכולוגיה חינוכית,

✉ sivanam@gmail.com

יונל אשכנזי, M.A., פסיכולוג, רכז פרט

במרכז התעסוקה העירוני תל אביב-יפו.

✉ Ashkenazi_yuval@mail.tel-aviv.gov.il

ד"ר שירי לביא, פסיכולוגית, חברת סגל

(מרצה) בחוג למנהיגות ומדיניות בחינוך,

אוניברסיטת חיפה, ✉ shirilavy@gmail.com

פרופ' הדסה ליטמן-עונדיה, מומחית-

מדריכה בפסיכולוגיה חברתית-תעסוקתית-

ארגונית, ראש המגמה הארגונית-תעסוקתית,

המחלקה למדעי ההתנהגות, אוניברסיטת

אריאל בשומרון, ✉ hadassaho@ariel.ac.il

שרית ארנון לרונ, M.A., מומחית

בפסיכולוגיה חברתית-תעסוקתית-ארגונית,

בעלת מכון לייעוץ ואבחון תעסוקתי,

✉ sarit.arnon@gmail.com

פרופ' (אמריטוס) עפרה נון, מומחית-

מדריכה בפסיכולוגיה חברתית-תעסוקתית-

ארגונית, המחלקה לפסיכולוגיה, אוניברסיטת

חיפה, ✉ onevo@univ.haifa.ac.il

ד"ר גלית ערמון, מומחית בפסיכולוגיה

חברתית-תעסוקתית-ארגונית, מרצה בכירה

במחלקה לפסיכולוגיה, אוניברסיטת חיפה,

✉ galitarmon@psy.haifa.ac.il