

# פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות

איריס פינקלשטיין<sup>1</sup> ורונית בר<sup>2</sup>

## תקציר

שיעורי התעסוקה והמעורבות החברתית של אנשים עם מוגבלות בישראל נמוכים מאוד בהשוואה לכלל האוכלוסייה. לאור היתרונות הבולטים הגלומים בפעולת ההתנדבות, שנעמוד עליהם בהמשך, מציע המאמר חשיבה מחודשת על התנדבות של אנשים עם מוגבלות. מחד גיסא היא תתיישב ותתכתב עם הגישה הביקורתית למוגבלות ותציג את ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות כמעשה המשקף כוח וזכות בחירה, מקור למימוש אישי ולהתפתחות אישית ומקצועית, בשבילם בדיוק כמו בשביל כל אדם אחר, ומאידך גיסא היא תתמודד עם החשש בדבר ניצולם הפוטנציאלי בשוק ההתנדבות-התעסוקה. כדי לשמור על האיזון בין פעולת ההתנדבות, יתרונותיה ותרומתה למתנדב ולקהילה לבין החשש מניצול משאביו של המתנדב (תחת העסקתו בשכר), המתגבר כאשר זה מתנדב עם מוגבלות, יש להקפיד על מספר עקרונות מפתח. במאמר זה נבקש להציע מנגנון איזון שיבטיח הגנה על זכויותיהם של אנשים עם

1 הקליניקה לזכויות אנשים עם מוגבלויות, הפקולטה למשפטים, אוניברסיטת בר אילן; גוינט ישראל-אשלים.

2 המרכז לפיתוח ידע, גוינט ישראל-אשלים.

ביטחון סוציאלי, מס' 102

נשלח לפרסום ב-26.8.2015, התקבל ב-20.1.2016

מוגבלות מזה, ויאפשר להם להשתלב כמו כל אדם אחר בפעילות התנדבותית בהתאם לרצונם החופשי מזה.

**מלות מפתח:** התנדבות, תעסוקה, אנשים עם מוגבלות, הגישה הביקורתית למוגבלות, שילוב חברתי

## פתח דבר

ב-19 בנובמבר 2006 ניתן בבית הדין הארצי לעבודה פסק הדין בתביעתה של גליה סמו גולדשטיין נגד נעמת (עב ת"א) 10973/04, גליה סמו גולדשטיין נ' נעמת, 19.11.06, פורסם בנבו). התובעת, אישה עם מוגבלות שכלית התפתחותית, סייעה במשך 11 שנה, ללא כל תמורה כספית, בגן ילדים שמפעיל ארגון נעמת. בתביעתה היא ביקשה להכיר בזכויותיה הסוציאליות כעובדת ובכלל זה בחובת הגן לשלם לה שכר עבודה.

פסק הדין עסק במחלוקת שהתגלעה בין הצדדים באשר לשאלה אם פעלה התובעת בגן כמתנדבת המבקשת לעצמה "מקום שיקום", כטענת נעמת, או שמא פעלה כעובדת הזכאית לשכר בהתאם לתרומתה, כטענת התובעת, ובלשונו של בית הדין:

האם יש לראות בפעילותה של התובעת פעילות קהילתית חברתית מבורכת שיש לעודדה או חלילה ניצול רב שנים שמבצע מעביד חזק, של אנשים בעלי מוגבלויות, אשר אינם מודעים לזכויותיהם, תוך הפרה בוטה של חוק שכר מינימום, התשמ"ז-1987?

נקדים את המאוחר ונציין שבמקרה זה פסק בית הדין שלאור העובדות אין פעילותה של התובעת בגן הילדים נכנסת בגדרה של פעילות התנדבותית, ועל כן יש להכיר בה כעובדת, על כל הזכויות הסוציאליות המשתמעות מכך. יחד עם זאת ניכר בהכרעתו, שבית הדין היה ער לכובדה ולמורכבותה של הסוגיה שלפניו, על היבטיה הערכיים והמוסריים: ערך ההתנדבות ותרומת הפעילות ההתנדבותית לחברה ולמתנדב עצמו; ערך העבודה – יכולת ההשתכרות והזכות לתעסוקה ולשכר הולם; האי-שוויון

והפערים בין הצדדים. היבטים אלה כולם מתחדדים ומקבלים משנה תוקף, כשמדובר במתנדבים עם מוגבלות. החשש המוצדק שהובלע בהכרעה זו היה שאנשים עם מוגבלות חשופים יותר לפגיעה ולניצול, וכשקבעה ערכאה שיפוטית שהתובעת הייתה עובדת ולא מתנדבת, ביקשה להגן בכך על זכויותיה.

דא עקא, הכרעה מעין זו מובילה בה בעת גם לפגיעה הפוכה בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות המבקשים להתנדב לטובת החברה והקהילה, בשל השלכותיה על נכונותם של ארגונים המפעילים מתנדבים וגופים הקולטים מתנדבים, לגייס ולקלוט לשורותיהם מתנדבים עם מוגבלות, עקב החשש שבתי המשפט יכירו בהם בדיעבד כעובדים. חסם זה מנציח, בין היתר, את הפערים הבלתי סבירים, שעליהם נעמוד במסגרת מאמר זה, בהיקפים ובדפוסים של המעורבות החברתית והשילוב בקהילה ובתעסוקה בכלל ובפעילות ההתנדבותית בפרט, בין אנשים עם מוגבלות לבין אנשים ללא מוגבלות.

ואכן אין התנדבותם של אנשים עם מוגבלות, בארץ ובעולם, רווחת. השילוב בין התפיסה המקובלת של ההתנדבות כפעילות אלטרואיסטית, המושתתת על יחסי כוחות של נותן (הצד החזק) ומקבל (הצד החלש), לבין התפיסה המסורתית של מוגבלות, הרואה בקבוצת האנשים עם מוגבלות קבוצה מוחלשת הזקוקה לסיוע, מדירה אותם למעשה מהשתלבות בפעילויות התנדבותיות. על פי רוב נתפסים אנשים עם מוגבלות כמוטבי ההתנדבות ולא כמתנדבים. עמדות שליליות, לא מבוססות, בדבר אי הפרודוקטיביות של אנשים עם מוגבלות אך מחזקות תפיסה זו, וכך רוב תוכניות ההתנדבות מכוונות לא לשלבם כמתנדבים, אלא להפוך אותם למושאי הסיוע (באמצעות אחרים, ללא מוגבלות).

לצד התפתחות התפיסה המקצועית הרואה בפעילות ההתנדבותית כלי התורם לפיתוח מיומנויות, כישורים אישיים ושילוב חברתי, עשויה פעילות זו לחולל שינוי בתפיסת הקהילה את האנשים עם המוגבלות ולשמש כלי לשילובם בחברה ולרכישת מיומנויות תעסוקה ופיתוחן, כמו גם רכישת תדמית תעסוקתית וניסיון תעסוקתי. אי לכך מבקש המאמר להציע את פעולת ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות כאמצעי להתמודדות עם חסמי התעסוקה ולשילוב בקהילה.

לאור היתרונות הרבים הגלומים בפעולת ההתנדבות, שנעמוד עליהם בהמשך, מציע המאמר חשיבה מחודשת על התנדבות של אנשים עם מוגבלות. מחד גיסא היא תתיישב ותתכתב עם הגישה הביקורתית למוגבלות ותציג את ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות כמעשה המשקף כוח וזכות בחירה, מקור למימוש אישי ולהתפתחות אישית ומקצועית, בשבילם בדיוק כמו בשביל כל אדם אחר, ומאידך גיסא היא תתמודד עם החשש בדבר ניצולם הפוטנציאלי בשוק ההתנדבות-התעסוקה. כדי לשמור על האיזון בין פעולת ההתנדבות, יתרונותיה ותרומתה למתנדב ולקהילה לבין החשש מניצול משאביו של המתנדב (תחת העסקתו בשכר), המתגבר כאשר זה מתנדב עם מוגבלות, יש להקפיד על מספר עקרונות מפתח. במאמר זה נבקש להציע מנגנון איזון שיבטיח הגנה על זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות מזה, ויאפשר להם להשתלב כמו כל אדם אחר בפעילות התנדבותית בהתאם לרצונם החופשי מזה.

## **מבוא: תעסוקה, התנדבות ומעורבות חברתית בקרב אנשים עם מוגבלות**

על פי נתוני נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, הפועלת במשרד המשפטים (להלן "הנציבות"), במדינת ישראל כ-1,600,000 אנשים עם מוגבלות, המונים כ-20% מאוכלוסיית המדינה. כ-55% מהאנשים עם המוגבלות, כ-878,200 נפש, הם בגיל

העבודה (18-64), ומונים 19% מהאנשים בגיל העבודה (ברלב, קרן-אברהם, הבר ואדמון-ריק, 2015).<sup>3</sup>

לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2016), שיעור התעסוקה בקרב האנשים עם מוגבלות חמורה בגילאי העבודה העיקריים (25-54) עומד על 50% בלבד, לעומת 81% בקרב אנשים ללא מוגבלות. פערים דומים נמצאו בדוח הנציבות משנת 2013 אשר בחן את ממוצע שיעורי התעסוקה בקרב כלל אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בגילאי העבודה (20-65). שם עמד הפער בין קבוצת האנשים עם המוגבלות לבין אלה ללא מוגבלות על 57% לעומת 78% בהתאמה (ברלב, קרן-אברהם, הבר ואדמון-ריק, 2015). במחקר אחר (נאון, הדר, כהן-סטרבצ'ינסקי, ואזן-סיקרון וקונסטנטינוב, 2014) נמצא ש-45% מהצעירים בני 23-26 עם מוגבלות פיסית, שכלית, חושית או נפשית אינם עובדים ואינם לומדים. עוד ממצא מרכזי הרלוונטי לענייננו הוא ש-44% מאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות שאינם מועסקים מדווחים על רצון לעבוד (נאון ועמיתים, 2012).<sup>4</sup> דוח מבקר המדינה משנת 2014 שבחן את פעולות הממשלה לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה קבע ש"ממצאי הביקורת מעלים תמונת מצב עגומה בכל הנוגע לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. [...] עדיין

3 נתונים אלה מבוססים על נתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה מהשנים 2002-2013, אשר פורסמו בעת כתיבת דוח הנציבות לשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות לשנת 2015. הם נאספו מאנשים בני 20 ומעלה, החיים במשקי בית בקהילה (כלומר אינם כוללים נתונים של דיירי מוסדות ואנשים המתגוררים מחוץ ליישובים מוכרים), ומבוססים על דיווח סובייקטיבי של המשיבים. יש לציין, שבפועל שיעור האנשים עם המוגבלות החמורה באוכלוסייה גבוה יותר, מכיוון שאין הנתונים כוללים דיירי מוסדות טיפוליים וסיעודיים שלא נכללו בסקר וכן "נדגמים שלא יכלו להתראיין לסקר בשל מוגבלותם", כלשון ההודעה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. לשון זו לא יכולה הייתה להיעלם מעינינו, אף שאין היא במרכז מאמר זה, ואנו מבקשות לשאול אם אין זה הזמן להתאים את אופי הסקירה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שהיא גוף סטטוטורי הפועל מכוח חוק ויחידת סמך של הממשלה, כדי שתתאים לכלל האוכלוסייה במדינת ישראל, ותייצג גם נסקרים עם מוגבלות השהים במוסדות טיפוליים וסיעודיים ואת אלה המתקשרים באמצעות תקשורת תומכת וחלופית למשל.

4 יש לציין שאוכלוסיית הנחקרים במחקר זה הייתה שונה מעט: (1) בשונה מהלשכה המרכזית לסטטיסטיקה הסוקרת רק מגיל 20 ומעלה, היא כללה אנשים עם מוגבלות בגילאי 18-67. (2) הגדרת אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות כללה גם כאלה שאין להם מוגבלות "רשמית", אבל הם מוגבלים בעבודה בגלל מחלה כרונית. המחקר מצא ששיעור התעסוקה בקרב כלל האנשים עם המוגבלות עמד על 50%, ונתונים אלה מתייחסים לאלה שלא היו מועסקים במועד הראיון.

קיימים פערים ניכרים בין אוכלוסייה זו ובין האוכלוסייה הכללית, והדבר בא לידי ביטוי גם בשוק העבודה" (מבקר המדינה, 2014).

דומה שאין צורך להכביר מלים בדבר חשיבותה של התעסוקה ותרומתה לחיי כולנו, אנשים עם וללא מוגבלות. העבודה היא חלק אינטגרלי מחיינו, ממלאת אותם בתוכן, משפרת את הרגשתנו, את ערכנו בעיני עצמנו ואת כבודנו העצמי, משמשת מקור חשוב למימוש ולהגשמה עצמית, לסיפוק ולקידום אישי ומעלה את ערכנו בעיני האחר (דוידוב, 2004; פינטו, 2013). בחברה המודרנית העבודה ממלאת תפקיד מרכזי ובסיסי בחיי הפרט, המשקיע בה שליש ויותר מחייו. במדינות המערב התארך מאוד עם השנים זמן העבודה, והיא תופסת מקום מרכזי במערכת הערכים של חברות מודרניות רבות. העבודה מסייעת בהגשמתם של מספר צרכים חשובים, הן מבחינה כלכלית-חומרית והן מבחינה חברתית-פסיכולוגית או פנימית-מהותית, ותורמת לחוויית הזהות של האדם (אברהם, 2010; הרפז ובן-ברוך, 2002; Harpaz, 1990). עיסוקו של אדם מהווה מקור חיצוני (הערכת הסביבה) ופנימי (הערכה עצמית) לקביעת מעמדו החברתי ולהשגת מעמד וזהות, תחושת הישג וערך עצמי. הוא גם מספק לו מסגרת חברתית ותורם לתחושת השייכות והקהילתיות שלו (דוידוב, 2004; ספיר, 2011; Harpaz & Meshoulam, 2010). העבודה נושאת משמעות גדולה עוד יותר אצל אוכלוסיית האנשים עם המוגבלות, שמתמודדת עם בידוד חברתי, הדרה, סטיגמות וקשיים כלכליים (אלפסי-הנלי, 2015; פרמון, 2010). מכיוון שהעבודה תופסת מקום נכבד בחייו של הפרט והיא כלי להשתלבותו בחברה, לא מפתיע הקשר בין המציאות האובייקטיבית של הדרה חברתית שחווים אנשים עם מוגבלות לבין שיעורי העסקתם הנמוכים והחסמים העומדים לפניהם בבקשם להתקבל למקום עבודה. ואכן מעבר לצמצום הפערים בהכנסות יש להעסקת אנשים עם מוגבלות ערך מוסף – היא עשויה לצמצם את הפערים החברתיים. להשתלבות במעגל התעסוקה יש משנה משמעות מבחינת אנשים עם מוגבלות, משום שהתעסוקה עשויה לסייע להם לבנות הון חברתי, תורמת לשילובם בחברה, להעלאת ערכם העצמי ולשיפור איכות חייהם (אברהם, 2010; אלפסי-הנלי, 2015; דוח הוועדה הציבורית לענייני הנכים ולקידום שילובם בקהילה, 2005; משרד התמת, מחקר וכלכלה, 2013; פינטו, 2013).

אחד הגורמים המרכזיים לשיעור התעסוקה הנמוך בקרב אנשים עם מוגבלות בגיל העבודה הוא עמדות שליליות, דעות קדומות ואי-הבנות באשר ליכולותיהם להיות שותפים מלאים בחברה, לתרום ולהיתרם, ובכלל זה התפיסה הרווחת בדבר היותם לא פרודוקטיביים (מור, 2012; משרד התמ"ת, 2013). על פי רוב נתפסה העסקתם כמעשה של חסד, רחמים וטוב לב, ולא כשיקול כלכלי ויצרני של המעסיק (פפרמן, 2010; רימרמן וינאי, 1997). ואולם מחקרים מהארץ ומהעולם מעידים על תמונת מצב הפוכה לגמרי, ולפיה שילוב עובדים עם מוגבלות תרם לפרודוקטיביות של העסק, משום שהם יעילים, נאמנים למקום העבודה, לא מחסירים ימי עבודה, ושיעורי התחלופה שלהם נמוכים משל עובדים ללא מוגבלות (משרד התמ"ת, 2013). משום שאין משלבים אותם בשוק העבודה, אין הם מצליחים לשכלל את מיומנויותיהם המקצועיות. בפעולת ההתנדבות, כפי שנראה בהמשך המאמר, טמון פוטנציאל לשינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות, ובמיוחד בנוגע למסוגלותם. מלבד זאת היא אמצעי לרכישת ניסיון תעסוקתי ומיומנויות אישיות ותעסוקתיות ולשכלולם, ומספקת כר להתנסות ולחקירה בהקשר של התפתחות קריירה.

העדר הכשרה וניסיון תעסוקתי הוכרו כחלק מהחסמים העיקריים להעסקת אנשים עם מוגבלות (ג'וינט ישראל, השותפות הבין-מגזרית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלויות, 2011). במחקרו של אברהם (2010) נמצא שניסיון תעסוקתי קודם הוא המרכיב החשוב ביותר בניבוי סיכון של אדם עם מוגבלות להתקבל לעבודה. חשיבותו אף גדולה, לדבריו, ממידת מוגבלותו של הפרט. גם מבקר המדינה (2014) הצביע על כך שלאנשים עם מוגבלות שעבדו בעבר, אך אינם משולבים בשוק העבודה, יש סיכוי גבוה יותר להשתלב בשוק העבודה. ואולם רכישת ניסיון תעסוקתי כשלעצמה היא אתגר מבחינתם בשל קשיים אובייקטיביים וסובייקטיביים הנובעים מהמוגבלות, בשל שאיפות הקריירה הנמוכות הנובעות מקשיים אלה ובשל קשיים המתעוררים עקב אפלייתם והסטיגמה המוצמדת להם (טל, 2013; Cinnamon, Most, & Michael, 2008). במחקר שבחן את תפיסותיהם של מתבגרים ישראלים עם מוגבלות שכלית-התפתחותית את עולם העבודה נמצא שיש צורך להרחיב את היכרותם עם היבטים שונים בעולם העבודה והמגוון שבו (Cinamon & Gifsh, 2004). בעקבותיו ובעקבות מחקרים דומים לו נוצרו תוכניות לשילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה, המקנות

ניסיון תעסוקתי מתמשך והמאפשרות לאדם להכיר מקרוב את שוק העבודה ולפתח מיומנויות תעסוקתיות וקשרים עם מעסיקים פוטנציאליים (אברהם, 2010). כפי שנבהיר להלן, אנו סבורות שבפעולת ההתנדבות למען הקהילה המתנדב עשוי להשיג תועלות דומות, כמו גם תועלות ייחודיות אחרות, לפרט ולחברה, שמשפקת הפעילות ההתנדבותית.

בבחינת נתוני השתתפותם החברתית ותחושת הבדידות של אנשים עם מוגבלות נמצא שרווחות אצלם יותר תחושות ניכור ובידוד, התחושה שאין הם רצויים ושאינן הארגונים החברתיים מעודדים אותם לקחת חלק בפעילויותיהם: 48% מהאנשים עם מוגבלות חמורה ו-35% מאלה שהגדירו את מוגבלותם מתונה העידו שהם חשים בדידות, לעומת 20% מהאנשים ללא מוגבלות (ברלב-קוטלר, ריבקין וסנדלר-לף, 2014). הסקר החברתי לשנת 2015 בחן גם הוא את תחושת הבדידות בקרב בני 20-64 עם מוגבלות חמורה והעלה את הממצאים האלה: הפערים בינם לבין אלה ללא מוגבלות גבוהים עוד יותר (15% חשים בדידות לעתים קרובות לעומת 3% בקרב שאר האוכלוסייה); ל-19% מהאנשים עם מוגבלות חמורה בגילאים אלה (לעומת 7% בשאר האוכלוסייה) אין קשרים חברתיים; הם מרוצים פחות מחייהם ואופטימיים פחות בנוגע לעתידם בהשוואה לשאר האוכלוסייה (26% לעומת 8% בהתאמה, שיעור של פי 3 ויותר) (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016). ארטן-ברגמן ורימרמן (2009) מצאו במחקרם, שאנשים עם מוגבלות דיווחו על רמת מעורבות חברתית נמוכה לאין ערוך מזו של אנשים ללא מוגבלות וכן על אי שביעות רצון גדולה יותר מרמת מעורבותם החברתית (שאינה תואמת את המוטיבציה הגבוהה יותר שלהם להיות מעורבים חברתית): 34% מאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות לעומת כ-19% מאוכלוסיית האנשים ללא מוגבלות לא יוצאים מהבית לפעילות כלשהי; אנשים עם מוגבלות מבליים בפעילויות שונות מחוץ לבית, כגון עבודה ופנאי, פחות מאנשים ללא מוגבלות (5.89 שעות ביום בממוצע לעומת 7.16 שעות ביום בממוצע); 44.5% מהאנשים עם מוגבלות דיווחו שאינם מעורבים חברתית כלל לעומת 26.9% מהאנשים ללא מוגבלות. בסקר אחר (נאון, מילשטיין ומרום, 2011) שבחן את מעורבותם החברתית של צעירים עם מוגבלות המשולבים במערכת החינוך הרגיל נמצא שקשריהם החברתיים מחוץ לשעות בית הספר מועטים, שהם חווים בדידות ושהתנסויותיהם החברתיות



מצומצמות. ממצא מעניין אחר במחקרם של ארטן-ברגמן ורימרמן, הרלוונטי לענייננו, בנוגע לזיקה בין המעמד התעסוקתי למעורבותו החברתית של האדם, מלמד שאנשים עם מוגבלות הנמצאים במעגל העבודה דיווחו על דפוסי מעורבות דומים לאלה של אנשים ללא מוגבלות. ממצאים מדאיגים במיוחד במחקרם נמצאו בבחינת שאלת שביעות הרצון מרמת המעורבות החברתית. אלה חשפו פערים גדולים בין הקבוצות: 51.1% מהאנשים עם מוגבלות ציינו שהם פחות שבעי רצון מרמת מעורבותם החברתית לעומת 30.3% מעמיתיהם ללא המוגבלות, ואילו שיעור האנשים עם המוגבלות שדיווחו שאינם שבעי רצון כלל מרמת מעורבותם בחברה היה גבוה פי שלושה מהשיעור בקרב האנשים ללא מוגבלות – 35.3% לעומת 12.7%. עוד נמצא שהמוטיבציה של אנשים עם מוגבלות למעורבות חברתית גבוהה יותר: 65% מהאנשים עם מוגבלות הצהירו שהם מעוניינים להיות מעורבים יותר בחברה לעומת 58% מהאנשים ללא מוגבלות. אך דווקא התחום שבו לא נמצאו במחקרם של ארטן-ברגמן ורימרמן הבדלים מובהקים בין אנשים עם מוגבלות לעמיתיהם ללא מוגבלות הוא שיעורי המעורבות בפעילויות קהילתיות הכוללות התנדבות ופעילות ציבורית (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009).

יחד עם זאת, נתוני הסקר החברתי של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לשנת 2015 מצביעים על פער בין שיעור המתנדבים ללא מוגבלות, העומד על 22.6%, לבין שיעור המתנדבים עם מוגבלות, העומד על 16.3%. פילוח נתוני המתנדבים עם מוגבלות לשנת 2015 מלמד שככל שהמוגבלות מפריעה פחות, שיעור ההתנדבות גבוה יותר: רוב המתנדבים עם מוגבלות הם אלה שהצהירו שמוגבלותם לא כל כך מפריעה להם בפעולות יומיומיות או בכלל לא מפריעה להם – 20.6% ו-23.4% בהתאמה; בקרב אלה שהצהירו שמוגבלותם מפריעה להם בפעולות יומיומיות עוסקים בהתנדבות 16%, ובקרב האנשים שהצהירו על בעיית בריאות המפריעה להם מאוד בפעולות יומיומיות עוסקים בהתנדבות רק 9.7% (נתוני הסקר החברתי 2015, הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה). מקור אחר של נתונים בהקשר זה הוא תוכנית **משלבים** שהחלה בשנת 2001 כדי להציע לצעירים עם מוגבלות מערך משולב של שירות אזרחי-לאומי, כך שכל צעיר עם מוגבלות יהיה זכאי להשתלב, ככל צעיר אחר, במסלול השירות הלאומי ולתרום לחברה ולמדינה. התוכנית נועדה להיות גשר לעולם

התעסוקה ולחברה בכללותה. בשנת ההפעלה הראשונה עמדו לרשות העמותה 35 תקנים בלבד. עם השנים חלה עלייה אטית והדרגתית, עד 300 תקנים בשנת 2011, ועדיין אין זה אלא מספר זעום של תקנים, בהשוואה לאלה העומדים לרשות אוכלוסיות "חריגות" אחרות, כמו הערבים והחרדים (אלפסי, 2012).<sup>5</sup>

מחקרים בעולם מראים שסבירות ההתנדבות של אדם עם מוגבלות נמוכה מזו של אדם ללא מוגבלות. בשנת 2002 עמד שיעור המתנדבים עם מוגבלות בארצות הברית על 5.4% מכלל המתנדבים ושיעור המתנדבים עם מוגבלות שכלית התפתחותית עמד על 1.1%, כאשר שיעור האנשים עם מוגבלות באוכלוסייה עמד על כ-20% (Miller, 2005). בבריטניה, בשנת 2008, התנדבו 32% מהמבוגרים עם מוגבלות לעומת 41% מכלל האוכלוסייה המבוגרת (UN, 2011). נתונים מעודכנים יותר מבריטניה מצביעים דווקא על שיפור נכבד בשיעור ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות, אך הפער עדיין עומד בעינו – בשנת 2015 נמצא ש-39% מהאנשים עם מוגבלות מתנדבים באופן פורמלי (לפחות פעם אחת בשנה האחרונה), בהשוואה ל-42% ללא מוגבלות (Community Life Survey 2015 to 2016, GOV.UK). באוסטרליה בשנת 2014 נמצא ש-29% מהאנשים עם מוגבלות מתנדבים לפחות אחת לשנה בהשוואה ל-32% מהאנשים ללא מוגבלות (General Social Survey: Summary, Results; Australia, 2014), ואילו בגרמניה בשנת 2014 נמצא שהתנדבו 25.8% מהאנשים עם מוגבלות חמורה ו-38.7% מהאנשים עם מוגבלות קלה, לעומת 47.4% מהאנשים ללא מוגבלות (German Survey on Volunteering, FWS, 2014).

במהלך העשורים האחרונים עברו הגישות כלפי אנשים עם מוגבלות תהפוכות רבות. בעבר הן התבססו על התפיסה המסורתית של המוגבלות כמוזל אינדיבידואלי. הנחת

5 נתונים מעודכנים יחסית בהקשר זה נקבעו בהחלטות הממשלה: בהחלטת הממשלה מיואר 2012 (החלטה 4193) נקבע בין היתר, שבמהלך השנים 2012-2014 יוקצו לשירות לאומי-אזרחי של אנשים עם מוגבלות עוד 300 תקנים, 100 תקנים בכל שנה. ואילו בהחלטת הממשלה מאוקטובר 2014 (החלטה 2070) נקבע, שמשנת השירות התשע"ו (התחילה בספטמבר 2015) לא יפחת שיעור תקני האנשים עם מוגבלות בשירות לאומי מ-10% מכלל תקני השירות. שיעור הקצאה מינימלי זה חל על כלל התקנים המתקצבים בידי כל אחד משרדי הממשלה וכן על התקנים המוקצים בידי כל גוף מוכר, כששר האוצר והשר האזרחי על השירות הלאומי רשאים להגדיל שיעור זה בהסכמה.

היסוד של מודל זה היא שהמוגבלות היא תכונה נייטרלית-אובייקטיבית, כלומר נעוצה באדם עצמו, טבועה בו. כך נבחנה המוגבלות בהתייחס לתפקודו הפונקציונלי של האדם במגוון תחומי חיים בהשוואה לאדם ללא מוגבלות (זיו, 2004, 2012). התפיסה הרווחת הייתה שהפתרון לבעיה עובר דרך האדם המוגבל – ריפוי, שיקומו, שילובו והתאמתו למערכות הנוהגות. בהתאם לכך הונהגה מדיניות של סעד והבטחת ביטחון סוציאלי – מתן קצבאות וסיוע פרטני והקמת שירותים ייחודיים, נבדלים ומבודדים למען אנשים עם מוגבלות. לפי התיאוריה של אוליבר (Oliver, 1990), *The personal people tragedy theory of disability*, נתפסה המוגבלות כטרגדיה אישית, כגורל אכזר או כאסון טבע, הפוקדים אנשים יחידים ואשר לחברה, על פי רוב, אין יד ביצירתם (מור, 2012). מודל מקביל המאפיין את התפיסה המסורתית של מוגבלות הוא **המודל הביו-רפואי**. בדומה למודל האינדיבידואלי, הניח גם מודל זה את מלוא כובד המשקל על הליקוי הפיסי או הנפשי והצביע עליו כגורם המרכזי לקשיי השתלבות האדם בחברה. המדיניות המרכזית שנגזרה אפוא ממנו התמקדה במתן דגש לפתולוגיה הרפואית ובניסיון "לתקן" את לקותו של האדם באמצעים רפואיים, להפכו לדומה ככל האפשר לגוף הממוצע ולסייע לו לשקם את יכולותיו ולהתאימן לנורמות הנהוגות בחברה, תוך סיפוק תנאי מחיה סבירים (אוליבר, 2016; ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009; מור, 2012).

לימים הומרו מודלים אלה, שהתמקדו בהערכת אי-היכולת של האדם, **בגישות ביקורתיות למוגבלות**, הרואות בה תוצר של יחסי גומלין בין הפרט לסביבתו הפיסית והחברתית. המודל החברתי הקלאסי עושה הבחנה מושגית בין המונח "לקות" (impairment), המיוחס לחסר הגופני או לתפקוד החסר של המערכת הגופנית, למונח "מוגבלות" (disability), המפורש כנחיתות או כהגבלה בפעילות עקב המבנה החברתי העכשווי והמדיר. לפי עקרונות המודל החברתי, המוגבלות, כמו גם הקושי של האדם עם המוגבלות להשתלב בחברה, נזקפים בחלקם לבלמים פסיים ולעמדותיה השליליות של החברה כלפי אנשים עם מוגבלות (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009). מודל זה גורס שלא החברה ולא אופן ארגונה ועיצובה נייטרליים; הם עוצבו לאורך ההיסטוריה על פי אמות המידה, הנורמות והצרכים של האדם ה"נורמלי", ללא המוגבלות (הולר, 2014). על כן החברה היא אשר, לפי גישה זו, מקימה מכשולים

חברתיים וסביבתיים, המונעים מאנשים עם מוגבלות השתתפות פעילה בקהילה, השתייכות, שילוב חברתי ומימוש זכויות (מור, 2012). המודל החברתי הקלאסי, שהתפתח בבריטניה בשנות ה-90 של המאה ה-20, ואשר אחד מאבותיו הוא מייקל אוליבר, הוביל לפריחה של זרמים ומודלים תיאורטיים שונים (כגון הזרם התרבותי, מודל המיעוט, הזרם האפירמטיבי, מודל ההבניה החברתית והמודל האנטי-מהותני האוניברסלי). המשותף להם הוא שבשונה מהמודלים המסורתיים, שבהם יוצגו אנשים עם מוגבלות בידי מומחים ואנשי מקצוע שהתיימרו לדעת מה טוב להם מכוח "מומחיותם המקצועית", הגישות הביקורתיות למוגבלות מתבססות על נקודת מבט של אנשים עם מוגבלות כמקור ידע מרכזי וכבעלי הניסיון הרלוונטי לקידום שינוי, ואשר לכן יש לתת להם עצמם את הכוח והאפשרות להחליט, לקבוע ולהשפיע בכל הנוגע להם, הן במישור האישי והן במישור קביעת המדיניות. גישות אלה השרישו את התפיסה האומרת "שום דבר עלינו בלעדיו" ("Nothing About Us Without Us") (מור, 2012).

מור במאמרה פרטה לארבע תמות משלימות את עיקריה של הגישה הביקורתית למוגבלות:

- א. משוני טבוע להבניה חברתית – מעבר מתפיסה הרואה במוגבלות שוני טבוע, שניתן לייחסו באופן נייטרלי לאדם ולהצדיק בכך יחס שונה כלפיו, לגישת ההבניה החברתית האומרת שהחברה ואופן עיצובה הם שמייצרים מכשולים חברתיים וסביבתיים המדירים מהחברה אנשים עם מוגבלות;
- ב. מפתולוגיה רפואית למגוון אנושי – מעבר מתפיסת המוגבלות, המתבססת על פתולוגיה רפואית והרואה בה סטייה מהנורמה, לתפיסות המכירות במגוון האנושי והרואות במוגבלות חלק ממנו, שיש לנהוג כלפיו באורח שוויוני;
- ג. מתיקון הפרט לתיקון החברה – מעבר מתפיסות המבקשות להתאים את הפרט לנורמות החברתיות המקובלות לתפיסות הדורשות מהחברה להתאים את עצמה באופן אקטיבי גם לאנשים עם מוגבלות, קבוצה מודרת שעד כה התעלמה מצרכיה;

ד. שום דבר עלינו בלעדינו – הנחת היסוד של תמה זו, כאמור לעיל, היא שיש לתת ביטוי לקולם האותנטי של אנשים עם מוגבלות, ושהם אלה שיחליטו בכל הנוגע להם (מור, 2012).

שינויים אלה בתפיסה הובילו לשינוי במגמות המדיניות החברתית כלפי אנשים עם מוגבלות. עיקרו היה מעבר משיח שהדגיש את הלקות והשונויות של האדם עם המוגבלות ואת הערכת אי-היכולת שלו, ובכך הצדיק למעשה יחס שונה כלפיו ונקיטת מדיניות של סעד וחסד, לשיח הדורש תיקון חברתי מהותי ושוויון זכויות לקבוצת מייעוט, שסבלה לאורך שנים מדיכוי ומאפליה, שיח המחייב מעשים מחוללי שינוי ומדיניות אוניברסלית שתתאים לכול, ובכלל זה אנשים עם מוגבלות. במאמר זה נבקש לבחון בראי הגישה הביקורתית למוגבלות את ערך ההתנדבות ואת הפעילות ההתנדבותית. לגישתנו, וכפי שיורחב בהמשך, גם על פעילויות התנדבותיות יש להחיל מדיניות אוניברסלית שתאפשר לאנשים עם מוגבלות לקחת בה חלק פעיל ותציע להם אותן מגוון אפשרויות המוצע לכלל האוכלוסייה.

שינויים אלה בגישה כלפי אנשים עם מוגבלות באו לידי ביטוי גם במישור המשפטי – משנות ה-90 של המאה ה-20 החל, כחלק מהמגמה הכללית של צמצום פערים חברתיים ומתן דגש לזכויות אדם ואזרח, גל חקיקה עולמי למען קידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009; מור, 2012). החוק הראשון, שהשפיע רבות גם על החקיקה בישראל והדגיש את אחריות המדינה לקדם שוויון זכויות בכל מישורי החיים, היה חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות שנחקק בארצות הברית בשנת 1990 (Americans with Disabilities Act, 1990). בארץ נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 1998 (חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998; להלן חוק השוויון), ולראשונה עוגנו במפורש עקרונות יסוד כלליים הדוגלים בשוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות. החקיקה הישראלית משלבת שתי גישות מרכזיות: איסור אפליה מחמת מוגבלות ומניעתה מחד גיסא ומתן הטבות ומענה הולם לצורכיהם המיוחדים של אנשים עם מוגבלות מאידך גיסא (אופיר ואורנשטיין, 2001). אחד הפרקים שהיו מעמודי התווך של חוק השוויון כבר עם חקיקתו, והממחישים את יישום הגישה הביקורתית למוגבלות העומדת בבסיסו, הוא

פרק ד, פרק התעסוקה, העוסק במניעת אפלייתם של אנשים עם מוגבלות בעבודה ובעידוד שילובם בעולם התעסוקה. לשם כך נקבעו שלושה מנגנונים: איסור אפליה בתעסוקה, הכוללת את חובת המעסיקים ליצור התאמות סבירות; חובת הייצוג ההולם; עידוד תעסוקה ושיקום.

עוד צעד מכונן בעיגון זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות בארץ ובעולם היה אישור האמנה הבינלאומית בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות (להלן האמנה), שאומצה בעצרת הכללית של האומות המאוחדות ב-13 בדצמבר 2006 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006) ונכנסה לתוקף במאי 2008. במרץ 2007 חתמה מדינת ישראל על האמנה, ובספטמבר 2012 צעדה עוד צעד ואשררה אותה. עם אשרורה, התחייבה המדינה לקיים את עקרונותיה ולפרש את הדין הישראלי כך שיתיישב עם הוראותיה (עי"פ 9937/01 רעי חורב נ' מדינת ישראל, 9.8.2004). האמנה היא ביטוי מובהק של המעבר מהמודל האינדיבידואלי-הרפואי, הרואה במוגבלות מאפיין אישי מובנה והמחפש דרכים רפואיות ל"נרמל" את האדם עם המוגבלות, למודל חברתי, המכיר במוגבלות כאינטראקציה בין הסביבה הלא נגישה, המציבה חסמים חברתיים ופיסיים, לבין האדם. האמנה מנסחת רף בינלאומי הקובע את יחסן הראוי של החברה ושל כל אחת מהמדינות החתומות על האמנה, לרבות מדינת ישראל, כלפי אנשים עם מוגבלות. האמנה מטילה על המדינות חובות מפורטות הכוללות, בין היתר, את החובה שלא להפלות אדם בשל מוגבלותו, את החובה להנגיש את כלל המבנים והשירותים, את החובה לשלב בחינוך הרגיל ילדים עם מוגבלות ואת החובה לאפשר לכל אדם דיור עצמאי או נתמך בקהילה. האמנה שוללת מוסדות נפרדים לאנשים עם מוגבלות ודוגלת באפשרויות תעסוקה, דיור, חינוך ובריאות, הנגישות לכל אדם עם מוגבלות. האמנה קוראת למדינות החתומות עליה לבדוק ולהעריך מחדש את יחסן לאנשים עם מוגבלות, כדי לבנות סביבה נגישה יותר. מדינות אלה מחויבות לחוקק חוקים למניעת אפליה ולבטל חוקים ופרקטיקות המפלים אנשים עם מוגבלויות. לאור עקרונות האמנה והחקיקה, כאמור, מתחייבת מדיניות שוויונית כלפי אנשים עם מוגבלות גם בכל הנוגע לפעילויות חברתיות. מדיניות זו אף עולה במפורש מהוראות סעיף 2, סעיף המטרה, בחוק השוויון, המעגן את זכותו של האדם עם המוגבלות להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. ביטוי

חשוב אחר לגישה החברתית, ולתפיסה המנחה אותנו בדבר זכות הבחירה של אנשים עם מוגבלות, עוגן בסעיף 4 לחוק השוויון הקובע ש"אדם עם מוגבלות זכאי לקבל החלטות הנוגעות לחייו, על פי רצונו והעדפותיו, והכול בהתאם להוראות כל דין".

אף שבמהלך שני העשורים האחרונים חלה התקדמות מרחיקת לכת בגישות התיאורטיות כלפי אנשים עם מוגבלות ובחקיקה המבקשת לחולל שוויון ושינוי במדיניות כלפיהם בעולם ובישראל, מצאו מחקרים שנערכו לאחר חקיקתו של חוק השוויון שטרם התממשה הציפייה. למרות החקיקה המתקדמת, ציבור האנשים עם מוגבלות בישראל עדיין סובל מהדרה ומדחייה, ומתקשה למצוא את מקומו ולתרום לחברה (אברהמי ורימרמן, 2005; ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009). בחינה של פסיקת בתי המשפט בסוגיית האפליה בתעסוקה של אנשים עם מוגבלות העלתה שעקרונות החקיקה המתקדמת טרם התבססו גם בפסיקה (מור, 2012), וכפי שנבהיר להלן, ייתכן שיש בכך גם להסביר את היעדרה של הגישה הביקורתית למוגבלות מהכרעת הדין בעניינה של גליה סמו בפסק הדין שהוזכר לעיל. זאת ועוד, המציאות בשטח מראה שגישתה של החברה כלפי אנשים עם מוגבלות שלילית במהותה (כהן, רוט ויורק, 2008). גם כיום אנשים עם מוגבלות מעוררים, על פי רוב, בסביבתם רגש רחמים, מקבלים יחס המבוסס על חסד וצדקה ונתפסים כנחותים וכבלתי מסוגלים לעבוד (כהן, רוט ויורק, 2008; שי, 2010). כך גם אנשים עם מוגבלות חשים, על פי רוב, שהחברה רואה את חייהם כפחותי ערך מאלה של אנשים ללא מוגבלות (שי, 2010). לאור עמדות שליליות אלה אין תמה שהאנשים עם המוגבלות הם קבוצה המודרת מהמציאות החברתית (אברהמי ורימרמן, 2005; סטריאר, 2001; קמה, 2003).

מהנתונים שהוצגו לעיל עולה תמונה עגומה של הפערים הבלתי סבירים בין שתי הקבוצות בדפוסי המעורבות החברתית והשילוב בקהילה ובתעסוקה ובהיקפיהם. נתונים אלה מלמדים שאף שנעשתה כבדת דרך תיאורטית וחקיקתית בנוגע לאנשים עם מוגבלות, רוב הציבור עדיין אוחז בגישות אנכרוניסטיות כלפיהם ואינו רואה בהם שותפים שווים בחברה. דפוסי מעורבות חברתית דלים אלה עלולים להתניע תהליך מעגלי של הדרה חברתית: האדם עם המוגבלות, החש עצמו מודר מהחברה, לא רוקם קשרים בין-אישיים, חברתיים או מקצועיים, המניחים מצע להשתלבות חברתית

והמגבירים את הנגישות למשאבים חברתיים וחומריים; הוא נותר בודד ומבודד, מצב המחזק את הפסיביות ומנציח את המצוקה. הגורמים לשיעורי מעורבות נמוכים אלה עשויים להיות פנימיים, קשיים רגשיים למשל, וחיצוניים, העדר נגישות, מחסור בהזדמנויות והעדר עידוד למעורבות חברתית (ארטן-ברגמן ורימרמן, 2009).

בשל העמדות השליליות של הציבור כלפי אנשים עם מוגבלות, בשל הסטיגמה הרווחת שאין הם פרודוקטיביים ובשל הדעות הקדומות, המדגישות את המוגבלות ולא את המסוגלות ואת היכולת לתרום לקהילה שהם חיים בתוכה, על פי רוב הם נתפסים כמוטבי ההתנדבות ולא כמתנדבים, ועל כן רוב תוכניות ההתנדבות מיועדות לסייע לאוכלוסיות אלה ולא להסתייע בהן (Lindsay, 2015). בכך הן שבות ומבטאות את הגישות האנכרוניסטיות למוגבלות, המושתתות על המודל האינדיבידואלי ועל המודל הביו-רפואי. לזאת יש להוסיף את הימנעותם של ארגוני מתנדבים מקליטת מתנדבים עם מוגבלות עקב החשש שיראו בכך ניצול (Meinhard, Greenspan, Livingstone, & Paterson, 2006). ההתייחסות הציבורית אל התנדבות כאל פעולה של חסד וצדקה, שבה המתנדב מעניק דבר מה לחלש יותר, הנזקק, מחזקת גם היא תפיסה זו (אוליבר, 2016; United Nations, 2011). נראה שגם בישראל אלה הן העמדות המקובלות בנוגע לפעילות התנדבותית: 62% מהאוכלוסייה גורסים שההתנדבות היא פעילות חד צדדית של צדקה למען נזקקים (מכון דיאלוג, 2014). בחינת החלוקה המסורתית של תחומי ההתנדבות בסקר הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה אך מחזקת את הנקודה: השיעור הגבוה ביותר של מתנדבים במסגרת ארגון (35%) מתמקדים בתחום המוגדר כ"עזרה לנזקקים". בהתאם להגדרות הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2016) נכללים בהגדרה זו האנשים עם מוגבלות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016). בהגדרתם הכוללת כ"נזקקים" יש כדי להשפיע על הנצחת הסטיגמות והדעות הקדומות כלפיהם.

במאמר זה אנו בוחנות את פעולת ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות כמקור כוח המשקף זכות בחירה, מימוש אישי והתפתחות אישית ומקצועית וכדרך להתמודד עם חסמי התעסוקה והשילוב בקהילה. שכן התפיסה המקצועית המתפתחת של ההתנדבות רואה בה כלי התורם לשילוב חברתי, לפיתוח מיומנויות וכישורים אישיים



ומקצועיים, כמו גם תדמית תעסוקתית, ולשינוי עמדות שליליות בקהילה כלפי אנשים עם מוגבלות.

## **פעילות התנדבותית בראי הגישה הביקורתית למוגבלות – התנדבות ככלי לשינוי עמדות, לשילוב חברתי ולפיתוח מיומנויות אישיות ותעסוקתיות**

מחקרים רבים התמודדו עם השאלה מהי התנדבות ועם הגדרת המונח "התנדבות". הם בחנו, בין היתר, את מאפייניה של הפעילות ההתנדבותית ואת הדרכים השונות להפעלתה, אפיינו את אוכלוסיית המתנדבים וחקרו את המוטיבציה ואת המניעים המביאים אנשים להתנדב. ואולם משום שהתבוננו בפעילות ההתנדבותית דרך עדשה מקומית ותרבותית, אין הגדרת המונח "התנדבות" אחידה. קטגוריות תרבותיות, כלכליות והיסטוריות מחוללות הבדלים רבים בדפוסי ההתנדבות של ארגונים ושל אנשים ברחבי העולם (גרומב, 2012 ; Wilson, 2012).

אחת ההגדרות המקובלות להתנדבות היא זו של ג'ון ון טיל (van Til, 1988, p. 6): "התנדבות היא פעולה מסייעת של יחיד הנושאת ערך בעיניו, לא מכוונת במישרין לרווח כספי ולא נכפית בידי אחרים או מחויבת על פי חוק." הגדרה מקובלת אחרת הציע וילסון (Wilson, 2000): "התנדבות היא כל פעילות שמושקע בה זמן ללא תמורה, כדי להיטיב עם אחר, קבוצה או מטרה; היא נגזרת מתוך מקבץ של התנהגויות מסייעות ומתאפיינת במחויבות יותר מאשר בעזרה ספונטנית." גם קלרי וסניידר (Clary & Snyder, 1991) התייחסו בהגדרתם להיבט התכנון, וטענו שהתנדבות, בשונה מהתנהגות עוזרת המבוססת בעיקר על ספונטניות, היא תהליך מתוכנן ומותווה מראש. כנען ועמיתיו (Cnaan, Handy, & Wadsworth, 1996) בדקו מספר הגדרות שונות להתנדבות והסיקו שרובן מבוססות על שלושה עקרונות מפתח: ההתנדבות נעשית מתוך בחירה חופשית; משקיעים בה זמן ללא תמורה כלכלית; היא מכוונת לסייע לזולת או לקדם מטרה כלשהי. ניתן לומר שיש קווי דמיון בין פעילות

התנדבותית לעבודה, משום שהיא דורשת מהמתנדב להשקיע את זמנו ואת מרצו בעשייה. אולם ההבדל בין פעילות התנדבותית לבין עבודה הוא שהיא נעשית במודע, ללא רצון בשכר כלשהו, כרוכה בהכרה בצורכי החברה, ומטרתה היא עשייה מתוך אחריות חברתית החורגת ממחויבותו הבסיסית של הפרט לחברה שהוא חי בה.

אתוס ההתנדבות טומן בחובו קשת רחבה של ערכים, ובכללם סולידריות, הדדיות, אמון, שייכות והעצמה, וכולם יחד תורמים לאיכות החיים של הפרט ושל הכלל. הקשרים החברתיים שהם מרכיב בלתי נפרד ממעשה ההתנדבות חיוניים לרווחת הפרט והקהילה. בתרומתה לסולידריות, ללכידות חברתית ולהכללה חברתית, ההתנדבות תורמת לחברה בכללותה, מבטיחה זכויות אזרחיות וחברתיות ומשמשת כלי מרכזי בהתמודדות עם מצבי חירום (United Nations, 2011). להתנדבות תפקיד מכריע בבניית חברה מלוכדת – היא משלבת השתתפות ויוזמה אזרחית ומספקת מערכות יחסים חברתיות שמחברות אנשים לקהילותיהם, חיבור חיוני לבניית קהילות דמוקרטיות בריאות המקיימות את עצמן (Kearney, 2003). במסגרת ההתנדבות פועלים הצדדים הלוקחים בה חלק מתוך אחריות אמיתית וכוללת זה כלפי זה, והמפגש ביניהם מאפשר חיבור חדש ולעתים אף בלתי צפוי בין אנשים הבאים מרקע שונה או מחלקים מגוונים של החברה. הלמידה ההדדית של הצדדים השותפים לתהליך – לעתים תוצר לא מכוון של ההתנדבות – היא למעשה מרכיב מכריע ביכולת לייצר לכידות חברתית. אם כן, ההתנדבות היא דרך עקיפה לקדם לכידות חברתית, בלי שמקדמיה יהיו מודעים לכך שזה מה שהם עושים בין היתר (Morrow, 2001).

לפעילות ההתנדבותית תפקיד חשוב במלחמה בהדרה חברתית וביצירת הכללה חברתית. **ברמת הפרט** עשויה ההתנדבות לסייע בהתגברות על תחושות בידוד וערך עצמי נמוך ולעורר תחושת שייכות ומשמעות. ההתנדבות יכולה להקל את הנגישות לרשתות חברתיות, ליצור הזדמנויות ללמידה ולפיתוח מיומנויות אישיות ותעסוקתיות, שיסייעו בעתיד בשילוב בתעסוקה, לשפר את הבריאות הפיסית והמנטלית ולהשרות חוויית סיפוק מעצם התרומה לקהילה (Miller et al., 2005; Primavera, 1999). בישראל נמצא שמידת שביעות הרצון של מתנדבים עולה על של אלה שלא מתנדבים: הם מרוצים יותר מחייהם (51% לעומת 32% בהתאמה),

אופטימיים יותר בנוגע לעתידם ומעריכים שבשנים הקרובות יהיו חייהם טובים יותר (60% לעומת 50%), סובלים פחות מתחושת בדידות (82% מהמתנדבים ציינו שלא חשו בדידות כלל או רק לעתים רחוקות לעומת 75% מאלה שאינם מתנדבים) (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016), חשים מלאי מרץ לעתים קרובות יותר (53% לעומת 36%), מחזיקים קשרים חברתיים רבים יותר (56% מהמתנדבים ציינו שהם נפגשים או משוחחים בטלפון עם חברים מדי יום או כמעט מדי יום, בהשוואה ל-40% מאלה שאינם מתנדבים) ומצליחים להתמודד עם בעיותיהם (78% מהמתנדבים דיווחו שהם מצליחים תמיד או כמעט תמיד להתמודד עם בעיותיהם לעומת 62% מאלה שאינם מתנדבים) (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2014).

ההתנדבות יכולה גם לשנות את האופן שבו אוכלוסיות מודרות נתפסות בעיני אחרים. **ברמת הקהילה**, שבה קבוצות שלמות סובלות לעתים מהדרה חברתית, ההתנדבות מייצרת ומטפחת תחושת קהילתיות, שייכות ורווחה, התורמות בתורן לבניית חוסן קהילתי. **ברמת המדינה** ההתנדבות עשויה לחולל שינוי במדיניות, הפוגעת אולי בהכללה חברתית או מעכבת אותה (Corden & Ellis, 2004; Kearney, 2003; Onyx & Warburton, 2003; United Nations, 2011). על פי פאטנם (Putnam, 2000), השתתפות מוצלחת בפעילויות התנדבות תורמת ליצירת הון חברתי, משום שהיא מסייעת לבניית אמון בין אישי ואמון כולל ברמה החברתית. אמונתו של אדם, שחברי קהילתו יסייעו לו עצמו או לאחרים הנמצאים במצוקה, רק בשל רצונם הטוב האוטנטי, תורמת ליצירת קשרים בין אנשים. קשרים מבוססי אמון שכאלה הם מרכיב מפתח של הון חברתי (Stukas, Daly, & Cowling, 2005). לפעולת ההתנדבות יש גם היבט כלכלי – האומדן הכלכלי של סך שעות הפעילות ההתנדבותית של כל המתנדבים במגזר השלישי (412,024 מתנדבים מתוך כמיליון) עומד על כ-4.1 מיליארד שקלים בשנה, כ-9% מכלל התמורה לשכר במגזר השלישי (בר וגרומב, 2015). יחד עם זאת חשוב לומר שאין ייחודו ותרומו של המעשה ההתנדבותי נמדדים בכסף. כאמור, הוא נושא ערך ומשמעות הן מבחינת המתנדב והן מבחינת החברה והקהילה. ההתנדבות הנעשית ללא תמורה חומרית מעוררת אצל מוטביה תחושה שוויונית ופורמלית פחות, ולכן היא מחזקת את הזיקה בין הממסד לקהילה ומאפשרת מערכות יחסים חיובית בין מוטבי ההתנדבות לבין המתנדבים (והפור, 2004; Primavera, 1999). על פי סניידר

ואומוטו (Snyder & Omoto, 2008) מעורבות בהתנדבות מחזקת ובונה קשרים בין המתנדבים לבין הקהילה הסובבת אותם. במהלך התנדבותם החיבור בין המתנדבים לקהילה מתחזק, ועמו הולכת ומתחזקת גם תחושת הקהילתיות שלהם.

בסקר שהזמין בשנת 2014 מיזם ההתנדבות הישראלי<sup>6</sup> מחברת **דיאלוג** ופרופ' קמיל פוקס נבדקו עמדות הציבור הישראלי כלפי התנדבות ומתנדבים. נמצא שהן חיוביות מאוד: 35% מהמראיינים סברו שמתנדבים הם בני אדם טובים, אכפתיים ורחבי לב. 16% ציינו שהמתנדב תורם לחברה, לקהילה ולמדינה. 81% מהמתנדבים שנשאלו באותו הסקר בנוגע לתחושותיהם ציינו שהם חשים שהם מביאים את עצמם לידי ביטוי בהתנדבות, ו-69% ציינו שהם חשים שהחברה הישראלית מעריכה את מתנדביה. נתונים אלה מחזקים את התפיסה שפעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות עשויה להביא לשינוי עמדות שליליות כלפיהם ולצמצם את הדעות הקדומות הרווחות עליהם בקהילה הרחבה.

## יתרונות ותועלות בפעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלויות

בשנת 2000 נערך כינוס מיוחד של העצרת הכללית של האו"ם בז'נבה. המדינות המשתתפות בו הצהירו שההתנדבות היא מנגנון לקידומה של אינטגרציה חברתית והסכימו שיש להעלות את המודעות הציבורית לערכה של ההתנדבות ולהזדמנויות הטמונות בה להכללה חברתית. מדינות אלה ביקשו לאפשר לאנשים הסובלים מהדרה חברתית לקחת חלק בפעילות התנדבותית. ההכרה בהתנדבות כהליך המוביל להכללה חברתית סימנה את תחילתו של המעבר מתפיסתה כפעילות חד-צדדית, שיש

6 המיזם הבין מגזרי לקידום ההתנדבות וההשתתפות החברתית בישראל הוא מיסודם של ממשלת ישראל וג'וינט ישראל, וכולל שותפות בין ארגונים מהמגזר הציבורי, השלישי והעסקי הפועלים כדי להרחיב את המודעות להתנדבות הבין מגזרית בישראל, את איכותה, את היקפה, את השפעתה ואת נגישותה באמצעות חיזוק ופיתוח תשתיות התנדבות בנות קיימא. ראו עוד - [www.hitnadvut.israel.org.il](http://www.hitnadvut.israel.org.il)

בה צד נותן וצד מקבל, לתפיסתה כפעילות הדדית, שהמשתתפים בה נותנים ומקבלים כאחד (United Nations, 2011).

היתרונות הגלומים בפעולת ההתנדבות והשפעותיה החיוביות על העוסקים בה מקרב כלל האוכלוסייה מלמדים על הפוטנציאל הטמון בה ככלי רב ערך לשילוב חברתי ותעסוקתי של אנשים עם מוגבלות ולשינוי עמדות האוכלוסייה הכללית כלפיהם. פעולת ההתנדבות יכולה לסייע בשילובו של אדם עם מוגבלות בחברה, לסייע לו לרכוש מיומנויות אישיות, התנהגותיות וחברתיות, לאפשר לו להתנסות בתהליכי קבלת החלטות ולרכוש מיומנויות חדשות הרלוונטיות לעולם התעסוקה. יש בה כדי לגרום לחיזוק תחושת המשמעות, השייכות לקהילה, ההשפעה והערך העצמי של המתנדב עם המוגבלות, ואף לתרום, באמצעות שילובם וחיפית יכולותיהם ומסוגלותם של המתנדבים עם המוגבלות, לשינוי עמדות ולצמצום דעות קדומות בקרב הקהילה הרחבה (סימקין, 2011 ; Lindsay, 2015).

בהשוואה למספר המחקרים העוסקים בהתנדבות ובתועלותיה לכלל האוכלוסייה בחנו אך מחקרים ספורים את תרומתה לאנשים עם מוגבלות ואת השפעותיה עליהם. עם זאת הם מלמדים שהתועלות שמפיקים מהפעילות ההתנדבותית מתנדבים ללא מוגבלות מועצמות אצל מתנדבים עם מוגבלות (Choma & Ochocka, 2005; Miller et al., 2002, 2005).

ניתן לחלק לארבע קטגוריות עיקריות את התועלות שבהתנדבות אנשים עם מוגבלות:

1. **פעילות התנדבותית מעלה אצל המתנדב עם המוגבלות את תחושת הערך עצמי ומחזקת את תחושתו שהוא יכול להשפיע.** במחקר שבחן את השפעת הפעילות ההתנדבותית על צעירים עם מוגבלות נמצא שההתנדבות תרמה תרומה נכבדה לביטחונם ולערכם העצמי ולתחושה שיש לחייהם משמעות. לרובם סיפקה ההתנסות ההתנדבותית הזדמנות ראשונה לתת לאחר ולא רק לקבל, ולכן הייתה ההתנדבות גורם מרכזי בפיתוח תחושת הביטחון העצמי שלהם (Miller et al., 2005). ההתנדבות מחזקת אצל המתנדבים את התחושה שהם מסוגלים להשפיע על סביבתם ועל העולם ושיש בכוחם לתרום לקהילה שלהם ולחולל שינוי חברתי.

תחושת מסוגלות זו מאפשרת להם גם לחשוב על צורכיהם האישיים ותורמת רבות לתהליכי קבלת החלטות הנוגעות לחייהם ולעיתים ( Roker, player, & Coleman, 1998). עוד נמצא שתחושת המשמעות והנחיצות של הפעילות ההתנדבותית הלכה והתחזקה במהלך ההתנדבות, חיזקה את המתנדבים, תרמה לתחושת הערך העצמי והגאווה שלהם בעצמם והובילה לעלייה בהיקף פעילותם (Miller et al., 2002). במחקר אחר נמצא שההתנדבות מייצרת אצל המתנדבים תחושת הישגיות והצלחה, המאפשרת להם להעביר את המיקוד מבעיותיהם האישיות אל נושאים חברתיים רחבים יותר, והמעניקה להם פרספקטיבה חדשה על החיים ועל המוגבלות שלהם ( Balandin, Llewellyn, Dew, Ballin, & Schneider, 2006).

2. **פעילות התנדבותית תורמת לשיפור המיומנויות האישיות, ההתנהגותיות והחברתיות של המתנדב עם המוגבלות.** ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות תורמת לפיתוחם של מיומנויות וכישורים אישיים וחברתיים, ובכללם תחושת ביטחון בהתנסות בחוויות חדשות, תחושת מסוגלות להציע רעיונות חדשים בקבוצה, יכולת לעמוד ולהופיע מול קהל, כישורי התרועעות, התערות ברשתות החברתיות והיכרות עם חברים חדשים ( Lindsay, 2015; Roker, player, & Coleman, 1998). מילר ועמיתים (Miller et al., 2002) שחקרו צעירים עם מוגבלות וצעירים ללא מוגבלות שעסקו בפעילות התנדבותית משותפת מצאו שהיא תרמה לפיתוח מיומנויות חברתיות ותקשורתיות בקרב אלה הראשונים. במהלך ההתנדבות התרחבו מאוד הרשת החברתית והתקשורת המילולית שלהם, והם כוננו מערכות יחסים נושאות משמעות. להתנדבות המשולבת אף הייתה תרומה רגשית והתנהגותית: המתנדבים העידו שנהנו ממנה ורצו להמשיך ולקחת בה חלק.

במחקר שבחן התנדבות של גמלאים עם מוגבלות נמצא שחלקם ראו בה כלי לחיזוק הרשתות והמיומנויות החברתיות שלהם ואמצעי להיכרות עם אנשים חדשים (Balandin et al., 2006). מחקר ישראלי שבחן את שילובם של צעירים עם מוגבלות במערך השירות האזרחי-הלאומי מצא שחלה עלייה בכל המדדים של

תפיסת המסוגלות העצמית כבר עד אמצע השירות, ובסך הכול חלה עלייה של כ-10% בתפיסת המסוגלות העצמית של המתנדבים. עלייה זו עשויה ללמד גם על מידת שביעות הרצון מהשירות – 88% מהמתנדבים העידו שהיו ממליצים לחבריהם להתנדב לשירות האזרחי-הלאומי (אלפסי, 2012).

### 3. פעילות התנדבותית תורמת לפיתוחם של מיומנויות וניסיון תעסוקתיים

העשויים לקדם שילוב תעסוקתי של המתנדב עם המוגבלות. מחקרים שנערכו בעשורים האחרונים מצאו שפעולת ההתנדבות עשויה לתרום לשילובם בתעסוקה של העוסקים בה. כך נמצא, למשל, שההתנדבות מסייעת למתנדב להיחשף לתחומי עשייה מגוונים, לתפקידים ולמקצועות שונים וכן למסגרות שונות לפעילות, ובכך היא מסייעת לו לבחון אפשרויות תעסוקה מגוונות לעתיד (Cieska & Ratajczak, 2004; Lindsay, 2015). עוד נמצא, שההתנדבות תורמת לגיבוש קורות החיים של המתנדב: הפעילות ההתנדבותית יכולה להיות הניסיון התעסוקתי הראשון שלו בתחום העניין שירצה להתמחות בו. ניסיון זה עשוי להיות מפתח ליכולתו להשתלב בעולם התעסוקה בתחום זה בעתיד (Birnkrant, Hein, & Looock, 2004). ההתנדבות יכולה גם לצמצם את אי הוודאות התעסוקתית ולהשפיע על הבחירה במסלול קריירה (Moskwiak, 2005).

הפעילות התנדבותית תורמת לפיתוחן של מיומנויות חדשות ולחיזוקן של מיומנויות קיימות, הרלוונטיות לעולם העבודה. כך, למשל, דיווחו מתנדבים צעירים עם מוגבלות, שפיתחו או שיפרו מיומנויות וכישורים אדמיניסטרטיביים, כמו הקלדה ותיוק, מיומנויות מחשב, מיומנויות כתיבה וניסוח, כמו גם מיומנויות כלכליות וניהוליות (Roker, player, & Coleman, 1998). במחקר אחר נמצא שהמתנדבים עם המוגבלות התנסו במיומנויות תעסוקה מגוונות שהיו חדשות להם, ובהן שימוש במגוון כלי עבודה, תכנון משימות, עמידה בזמנים, פתרון בעיות והתנסות בביצוע משימה משלב התכנון עד גמר שלב הביצוע. יש לציין שגם המתנדבים ללא המוגבלות שהשתתפו באותה הפעילות דיווחו על עלייה במיומנויות התעסוקתיות שלהם (Miller et al., 2002). למתנדבים גמלאים עם מוגבלות הייתה ההתנדבות כר לשימוש במיומנויות שפיתחו

במהלך חייהם ולשיפור ולייעול מיומנויות חדשות שתורמו לצמיחתם (Balandin, Llewellyn, Dew, Ballin, & Schneider, 2006).

במחקר ישראלי שנערך בקרב בני שירות אזרחי-לאומי עם מוגבלות נבחנו מניעי הצטרפותם לשירות. 79.5% מהמשיבים דירגו את המניע "ללמוד דברים חדשים" כאחד במניעים המרכזיים, וכ-70% מהמשיבים ייחסו חשיבות רבה למניע של מציאת עבודה בעתיד (אלפסי, 2012). גם בסקר עמדות בקרב כלל הציבור הישראלי ציינו 69% מהמתנדבים שההתנדבות עשויה לסייע להם להשתלב בעולם התעסוקה (מכון דיאלוג, 2014). כאשר בוחנים את תרומתה של ההתנדבות גם מההיבט של המעסיק, ניכר שיש לה חשיבות בהשתלבות במעגל התעסוקה. בסקר שנערך בשנת 2009 ציינו רוב המעסיקים, שבבואם לבחור בין שני מועמדים פוטנציאליים לעבודה, כאשר בקורות החיים של אחד מהם נכללת גם פעילות התנדבותית, עשויה להיות לכך השפעה דרמטית על הבחירה (Vinspired, 2009).

התיאוריות ההתפתחותיות בתחום הקריירה, העוסקות בבחירות המקצועיות של האדם מתוך גישה התפתחותית, מחזקות אף הן את הטענה שפעילות התנדבותית לאורך חייו תורמת להתפתחות הקריירה שלו, משום שהיא משפיעה, כאמור, על תחושת הערך שלו, על תפיסתו את עצמו ועל האפשרות שנפתחת לפניו לחיות ולפעול ברוח ערכיו ועקרונותיו. אין בחירת המקצוע והתפתחות הקריירה של האדם, על פי תיאוריות אלה, אירוע חד פעמי תחום בזמן, אלא תהליך מתמשך של החלטות ומעברים, המלווה את האדם לאורך חייו. בכל שלב התפתחותי הוא בוחן את מגוון תפקידי החיים שהוא ממלא ומדרג את החשיבות שהוא מייחס לכל תפקיד. סופר (Super, 1990) תיאר את התהליך ההתפתחותי כסדרה של שלבים מהילדות ועד תום החיים: שלב הגדילה, הילדות (4-13); שלב החקירה, הבגרות (14-24); שלב הביסוס, השמירה על הקיים (25-44); שלב התחזוקה (45-65); שלב הדעיכה והפרישה (גיל 65 ואילך). סופר טען, שאין שלבים אלה קשיחים ושהמעבר ביניהם גמיש ואינדיבידואלי, ושכל שינוי או תקופת מעבר שהאדם חווה יכולים להופיע



סממנים של כל אחד מהשלבים (רעיון המחזור ולפיו יכול להופיע mini-cycle בתוך אחד או יותר משלבי החיים המרכזיים ה-maxi-cycles). הנחת יסוד מרכזית בתיאוריה זו היא שהתפתחות הקריירה היא תהליך של ביטוי עצמי, ולכן במעגל חיי הקריירה של האדם נודעת חשיבות מכרעת לזהותו ולתפיסת העצמי שלו, המשתנה ומתגבשת בכל שלב של חייו בהתאם לתפקידיו השונים (פלוס, 1995 ; Super, Savickas, & Super, 1996). התפיסה היא שתפקיד העבודה שהאדם ממלא הוא רק אחד מתוך מגוון של תפקידים המתפתחים והמשתנים במהלך החיים, "קשת קריירת החיים" (ילד, תלמיד, שעות פנאי, אזרח, עובד, בן זוג, בונה בית, הורה, גמלאי), ואת חלקם הוא ממלא בעת ובעונה אחת. לפי המודל המאוחר יותר של סופר, ה-Archway Model, צירופם של גורמים אישיים (כגון ערכים, כישורים, מיומנויות ועוד), גורמים סביבתיים (מצב כלכלי, משפחתי ועוד) ותפיסות תרבותיות משפיע על התפתחות הקריירה של האדם ועל מהלכה (ארהרד, 2014 ; Super, 1990). כלומר: כל מה שהאדם סופג, מעבד ומגבש לאורך זמן לכדי תפיסת העצמי שלו, המשתנה ומתעדכנת מעת לעת, משפיע על כל מה שנוגע לבחירותיו המקצועיות.

לפי תפיסה זו, הן ללקות הגופנית והן לחסמים שמציבה החברה לפני אדם עם מוגבלות יש קשר ישיר עם תפיסת העצמי שלו, המשפיעה על החלטותיו בתחום הקריירה. למשל: מחקר שבחן, בין היתר, את השפעת המשתנה האישי של מוגבלות בשמיעה על התפתחות המסוגלות העצמית בקריירה ועל תפיסת העתיד של מתבגרים מצא, שמשתנה זה משפיע רבות על תחושת המסוגלות (מיכאל, 2012). גם לתפקיד ההתנדבותי שאדם עם מוגבלות בוחר למלא במסגרת שעות הפנאי שלו – לצד המשמעות והחשיבות שהוא מעניק למוגבלות, ללקות בכל שלב בחייו – השפעה על התפתחותו המקצועית ועל החלטותיו בהקשר זה. ככל שהפעילות ההתנדבותית שיבחר תתאים לו ותענה על צורך ממשי של מוטבי ההתנדבות והקהילה, כך היא תתרום גם לפיתוח אישיותו ולתחושת הערך העצמי והמסוגלות שלו, ואלה ישפיעו לחיוב גם על בחירותיו ועל התפתחותו בתחום התעסוקתי. ראיית הפעילות ההתנדבותית כפעילות ערכית, חיובית המיטיבה עם החברה ועם הקהילה ותרומתה לתחושת המשמעות והזהות של

הפרט מתכתבות גם עם מודל התפתחות הקריירה שהציג סאוויקאס ( Savickas, 2005), המתבסס על בניית המשמעות והזהות של הפרט באמצעות תהליך של הבניית העצמי.

הפעילות ההתנדבותית משמשת את הפרט כזירת התנסות בתהליך החקירה והתפתחות הזהות העצמית שלו. תהליך החקירה הוא תהליך של התבוננות, התנסות ולמידת הסביבה בזיקה לעצמי, והוא נחשב תהליך מרכזי בתיאוריות העוסקות בהתפתחות קריירה ובהבניית זהות עצמית. לחקירה בהקשר של קריירה שלושה מרכיבים מרכזיים: התוודעות הפרט אל עצמו – עמדותיו, נטיותיו, כישוריו, ערכיו ושאיפותיו; התוודעותו לעולם העבודה – מפגש עם מגוון המקצועות על מאפייניהם והדרישות הפורמליות שהם מעמידים; ההיבטים השונים של עבודה והתנסות בתהליך למידה. החקירה מגבירה את מודעות הפרט לנטיותיו ולהעדפותיו ומעמיקה את הידע שלו על האפשרויות המקצועיות העומדות לפניו, ובכך מניחה את התשתית לתכנון קריירה מקצועית נושאת משמעות ומאפשרת לפרט לבנות תמונה רחבה של עצמו ושל חייו (פלום, 1995; צינמון וריץ, 2001). במחקר שמיפה את תחומי החקירה של קבוצות שונות של צעירים ישראלים, תוך בחינת מידת העיסוק בתחומים השונים ותרומתם של הקשרים תרבותיים וסביבתיים לתהליך החקירה, נמצאו תשעה תחומי חקירה המעסיקים אותם. אחד מהתשעה הוא תחום הפנאי – תחום חקירה חדש יחסית. ממצאי המחקר מלמדים שלאור ההשלכות שיש לשילוב מעשיר של תפקידי עבודה ומשפחה ושל פנאי על תפקוד ועל רווחה נפשית, חשוב מאוד לעודד צעירים לעסוק בסוגיות אלה ולהדריך אותם איך לעשות זאת (צינמון, ריץ וגרוס-ספקטור, 2012). יש לציין שבשל השינויים המהירים החלים בעולם העבודה, החקירה כבר אינה שלב המיוחס לגיל ההתבגרות, אלא תהליך המלווה את שלבי החיים השונים, ומקבל משמעות כשאנשים שבים ובוחנים את זהותם ואת מקומם בעולם תוך התייחסות לכלל התפקידים החברתיים שהם ממלאים. על כן הוא רלוונטי בהקשר שלנו הן לבני נוער מתנדבים והן למבוגרים מתנדבים (פלום, 1995; צינמון וריץ, 2001).

4. **פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות תורמת לשינוי עמדות של הארגונים המפעילים מתנדבים ושל כלל האוכלוסייה.** התנדבות של אנשים עם מוגבלות בקהילה מגבירה את החשיפה ואת המודעות אליהם ולצורכיהם. זוהי חשיפה חיובית המדגישה את חוזקם, את יכולותיהם ואת מסוגלותם. בספרות המקצועית יש שתי גישות מקובלות למיגור סטריאוטיפים ולשינוי עמדות: גישת הידע וגישת המגע. דעות קדומות מתהוות כשחסר ידע, ועל כן הקניית ידע על מוגבלות משפיעה לחיוב על שינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלות. ואולם למגע בין אנשים עם וללא מוגבלות השפעה גדולה עוד יותר. מגע ממושך עם אנשים עם מוגבלות מאפשר להכירם כמכלול ולהיחשף ליכולותיהם האובייקטיביות (טל, 2013; כהן, רוט ויורק, 2008). מחקר שנערך בישראל ובחן את עמדותיהם של מעסיקים כלפי העסקתם של אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית מצא, שאחד התנאים החשובים לנכונותם לעשות זאת הוא המגע עמם. מעסיקים שהיה להם מגע קודם עם אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית נטו לבחון בחיוב את העסקתם (רימרמן וינאי, 1997). פעילות התנדבותית מזמנת מגע ואינטראקציה בין-אישית חיובית בקהילה בין אנשים עם וללא מוגבלות, ובכך מאפשרת למתנדבים עם המוגבלות לחשוף את החוזקות ואת היכולות שלהם ולהביא לשינוי העמדות השליליות כלפיהם ולצמצום הדעות הקדומות הרווחות עליהם (סימקין 2011; Miller et al., 2002; Lindsay, 2015).

התנדבות של אנשים עם מוגבלות תורמת גם להזדמנויות הצמיחה של הארגון המפעיל אותם; היא מצרפת לארגון קבוצה בעלת משקל של אנשים עם מיומנויות וכישורים מגוונים. ייצוג מגוון ושוויוני של מתנדבים בארגון, המייצג את המרקם הקהילתי שהוא פועל בתוכו, משיא את מקצועיותו של הארגון ואת יכולתו להגיע להחלטות טובות יותר ולחשיבה יצירתית וחדשנית בנוגע לצרכים ולמענים הנדרשים לכלל הקהילה (סימקין, 2011; Choma & Ochoca, 2005). התנדבות של אנשים עם מוגבלות תורמת גם לדימוי החיובי של הארגון. באמצעותה הארגון יכול להשפיע גם על מוטביו ועל תפיסותיהם, כשהוא שובר סטריאוטיפים הנפוצים במעגלי קהילה רחבים על יכולותיהם ועל מסוגלותם של אנשים אלה (Moore & Fishlock, 2006).

## חשיבה מחודשת בראי הגישה הביקורתית למוגבלות על התנדבות אנשים עם מוגבלות

בשני העשורים האחרונים התחזקה תפיסת המדיניות כלפי אנשים עם מוגבלות, המייצגת אידיאולוגיה ואסטרטגיה סוציו-פוליטית של חברה הטרוגנית ודמוקרטית, העוסקת בנכונותה של החברה לקלוט את הפרט באשר הוא ולהתאים את עצמה לשוני ולמגוון האנושי. לפי תפיסה זו, לא די לחתור להשתלבות הפרט במסגרות "נורמטיביות" (כפי שהיה מקובל בעבר, בהתבסס על המודל הביו-רפואי), אלא יש להבטיח לו איכות חיים (שי, 2010). פרדיגמה חלופית זו מתייחסת לאפשרויות הנגישות למשאבים בעלי ערך המצויים במישורים שונים של החיים והמרכיבים את איכותם, כגון בריאות נפשית ופיסית, הכנסה, חינוך, שביעות רצון, אושר והגשמה עצמית. מרכיב מרכזי באיכות החיים הוא יכולתו של הפרט לחיות את החיים הרצויים בעיניו, כלומר חופש הבחירה שיש לו במגוון מצבי החיים. מבחינת אנשים עם מוגבלות חופש הבחירה הוא גם היכולת ליהנות מאותן אפשרויות הפתוחות לפני זולתם (נייקרוג, רוט ויודס, 2006). לגישתנו, הזכות של אדם עם מוגבלות לבחור להתנדב ככל אדם אחר, ולממש את זכותו זו, היא חלק מתפיסת איכות החיים המושתתת על הגישות הביקורתיות למוגבלות.

דומה שאין חולק שפעילות התנדבותית תורמת הן לחברה כולה, הן למוטב ההתנדבות והן למתנדב עצמו. כפי שראינו לעיל, תועלות אלה מתעצמות כשמדובר במתנדב עם מוגבלות: הפעילות התנדבותית תורמת להתחזקות תחושת הערך עצמי והיכולת להשפיע ולשיפור המיומנויות האישיות, ההתנהגותיות והחברתיות, מפתחת מיומנויות תעסוקתיות, מספקת כר להתנסות ולחקירה בהקשר של התפתחות קריירה ועשויה להשפיע על שינוי עמדות שליליות וצמצום הדעות הקדומות המרובות בנוגע לאנשים עם מוגבלות. ואולם למרות תרומת הפעילות ההתנדבותית למתנדבים עם מוגבלות ולקהילה הרחבה, אין, לדאבוננו, ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות רווחת בשל התפיסות המיושנות, המחזקות זו את זו והשולטות עדיין בכיפה: התפיסה הקלאסית של פעולת ההתנדבות כפעולה חד צדדית אלטרואיסטית, שבה המתנדב נתפס כחזק המעניק צדקה למוטב ההתנדבות הנתפס כחלש ונזקק; הגישה המסורתית למוגבלות השמה דגש על הלכות הפיסית או הנפשית של האדם ועל

תפקודו בהשוואה לאדם ללא מוגבלות; העמדות השליליות, הלא מבוססות כאמור, בדבר חוסר המסוגלות והפרודוקטיביות של אנשים עם מוגבלות והעמדות המקובלות כלפי קבוצה זו, הנתפסת כקבוצה מוחלשת הזקוקה לסיוע ולעזרה. השילוב של שלוש הגישות מדיר למעשה את קבוצת האנשים עם המוגבלות מהשתתפות בפעילויות התנדבותיות.

תפיסות אלה באות לידי ביטוי אף בגישת בית הדין האזורי לעבודה בהכרעתו בעניין גליה סמו גולדשטיין, שעמה פתחנו את המאמר. אמנם בית הדין פסק (ובצדק בעינינו) שלנוכח הראיות שהובאו לפניו שימשה התובעת כעובדת המעון לכל דבר ועניין, ועל כן זכאית לשכר ולהטבות סוציאליות, אבל קריאה מעמיקה בפסק הדין מלמדת שהכרעת בית הדין התבססה לא רק על העצמתה ועל יכולותיה, אל גם על חולשתה ועל פגיעותה. בפסיקתו בחר בית הדין, בין במודע ובין שלא, לאמץ את התפיסה של אנשים עם מוגבלות (ולמצער אנשים עם מוגבלות שכלית התפתחותית) כקבוצה מוחלשת, מושא רחמים, הזקוקה להגנה משפטית מפני ניצול. כאשר הכריע שהגב' סמו גולדשטיין עסקה בעבודה שיש לשלם עליה שכר ולא בפעילות התנדבותית, נימק בית הדין את הכרעתו לראות בה עובדת, לא רק על סמך פעילותה במעון, אלא גם מחמת הקושי שלה להביע את הרצון הנדרש לצורך התנדבות או לעמוד על זכויותיה. עמדה זו באשר לספק שיש להטיל ביכולתם של אנשים עם מוגבלות להביע את רצונם להתנדב הובאה כדי לחזק את מסקנתו של בית הדין באשר להכרעת הדין שביקש להגיע אליה, ולפיה תרמה הגב' סמו גולדשטיין בפועלה לגן ויש לתרומתה ערך כלכלי. היא נועדה אמנם להגן על אנשים עם מוגבלות ולמנוע את ניצולם, אבל בפועל היא נגזרת מתפיסות מיושנות אודותיהם, מחלישה אותם ומשעתקת את תפיסת החברה בנוגע אליהם כנעדרי מסוגלות קוגניטיבית ופרודוקטיביות.<sup>7</sup>

7 מתוך פסק הדין בעניינה של גליה סמו גולדשטיין (ההדגשה במקור): "לא השתכנענו כי היה ברור לתובעת באופן חד משמעי שהיא מתנדבת בגן. פעולת ההתנדבות נגזרת וצומחת מתוך רצון טוב, וכאשר קיים ספק ביחס לרצונו של מאן דהוא, קל וחומר רצונו של בעל מוגבלות כלשהי להתנדב, הרי שהדבר מחליש את טענת ההתנדבות. הדברים יפים שבעתיים שעה שעסקינן בבעל מוגבלות, שיש להטיל ספק ברצונו להתנדב, והרי גם אצל 'אדם נורמטיבי' ההתנדבות הנה בגדר חריג לעבודה."

הכרעה כגון זאת, המבקשת להגן על זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, משקפת את הגישה הרווחת בחברה ולפיה חובתה להגן על קבוצות מוחלשות ומודרות אלה, אולם לא מתוך תפיסה של שוויון אלא מתוך תפיסה של חסד. פעמים רבות, במודע או שלא במודע, מקורה של גישה זו ברגשות רחמים כלפי אוכלוסיות המודרות בשיטתיות, כגון אוכלוסיית האנשים עם המוגבלות. מקובל לייחס רגשות אלה לתפיסות אלטרואיסטיות, ובכך להצדיק החלטות הנוגעות ליכולותיהן של קבוצות מודרות. סטרמונדו (Stramondo, 2010) הבחין בין חמלה לרחמים, בכל הנוגע ליחס כלפי אנשים עם מוגבלות, וטען שאין רחמים משקפים רק רגש של אמפתיה כלפי האחר, אלא מעצימים את פערי הכוחות בין הצדדים – קבוצה אחת, החזקה יותר, חשה רחמים כלפי הקבוצה החלשה והמודרת. עוד טען, שמדיניות המבוססת על אידיאולוגיה של רחמים כלפי אנשים עם מוגבלות משעתקת את מערך הכוחות הנוהג – עליונות הצד החזק והדרתם של האנשים עם המוגבלות – ושאידיאולוגיית הרחמים משמשת כדי לטשטש זאת.

בהקשר זה ניתן להקיש וללמוד לענייננו מהשינוי התפיסתי הרחב המתחולל לאחרונה בתחום האפוטרופסות על אנשים עם מוגבלות. חוק הכשרות המשפטית והאפוטרופסות, התשכ"ב-1962, מסדיר את אחת מזכויות היסוד של האדם – הזכות לכשרות משפטית. זו קבעה שעל כל אדם חלות זכויות וחובות, ושכל אדם כשר מבחינה משפטית לבצע פעולות הנוגעות להן. כשרות זו מאפשרת לאדם לבצע פעולות יומיומיות כגון לעבוד, ללמוד במוסד אקדמי, להתחתן, להצביע בבחירות לכנסת, לטוס לחו"ל, לרכוש רכב או דירה ולמכור אותם או את נכסיו האחרים כרצונו. בכך בא לידי ביטוי עיגון משפטי של האוטונומיה של האדם לממש את רצונותיו בהתאם להעדפותיו. אף שהכשרות המשפטית היא אחת מזכויות האדם הבסיסיות ביותר, אוכלוסיית האנשים עם המוגבלות ואוכלוסיית הזקנים הן שתי קבוצות האוכלוסייה הסובלות עדיין משלילת כשרותן המשפטית ומהגבלתה – ברחבי העולם, כמו גם בישראל, ניטלת מאנשים עם מוגבלות פיזית, חושית, שכלית ונפשית הכשרות המשפטית, ונקטת מדיניות ברורה של מינוי אפוטרופוסים. השיקולים המנחים בעת מינוי אפוטרופוס הם אותם השיקולים שעמדנו עליהם לעיל – להגן על האדם מפני נזק על ידי הגבלת כשרותו המשפטית, לאפשר ביצועה של פעולה במקרים שבהם יש

ספק בדבר מידת הבנתו וכשירותו והצורך למנות אדם שיחליט במקומו, כאשר אין הוא יכול לדאוג לענייניו בכוחות עצמו. מינוי אפוטרופוס נתפס ככלי הגנתי של המדינה, המבטא את אחריותה ואת חובתה לדאוג לאזרחיה החלשים. לאחרונה, עם התחזקותה של הגישה הביקורתית למוגבלות, מתחזקת גם התפיסה שהמדיניות התומכת במינוי אפוטרופוס היא נגזרת של הגישה האנכרוניסטית הקלאסית למוגבלות ושהיא מתבססת על הגישה הביו-רפואית למוגבלות. מתוך כך נשמעת ביקורת גוברת על מוסד האפוטרופוסות, האומרת שמינוי אפוטרופוס פוגע בזכויות האדם הבסיסיות ביותר, מדיר אותו ודוחק אותו לשולי החברה, מייצר קרקע פורייה לניצול ולמרמה ומשפיע לרעה על תפיסות האדם ועל יכולותיו. המבקרים מזהירים שיש להשתמש בכלי האפוטרופוסות רק כשהוא מתאים ולנקוט חלופות מידתיות, הולמות ומכבדות יותר (טולוב וקנטר, 2014).

דוגמה זו ממחישה היטב כיצד ניתן באמצעות שינוי תפיסתי ועקרונות פעולה ברורים, לבחון גם את פעולת ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות. אין החשש שבית הדין התמודד עמו, בדבר ניצולם של אנשים עם מוגבלות בשוק ההתנדבות-התעסוקה, חשש בעלמא. זהו חשש כן, מוצדק ואמיתי שנוגד על רקע היסטוריה עתיקת יומין של ניצול אנשים עם מוגבלות. עם זאת, אין להתמודד עם חשש זה דרך מניעת חירותם של אנשים עם מוגבלות להחליט בנוגע להתנדבות (או שלילת כשרותם המשפטית), אלא באמצעים נקודתיים מידתיים, תוך קביעת עקרונות שיבטיחו שלא יהיו נתונים לניצול. זאת ועוד, התמקדות בחשש זה לבדו חוטאת, לדעתנו, להצגת התמונה במלואה; כי ניתן וראוי לראות בהתנדבות של אנשים עם מוגבלות גם מעשה המשקף כוח וזכות בחירה, מקור למימוש אישי ולהתפתחות אישית ומקצועית – להם, בדיוק כמו לכל אדם אחר. משום כך יש לשים לב ולהיזהר מפני תפיסות פטרוניות הנוגעות להם וליכולתם להביע את רצונם להתנדב ובכלל, גם אם הן באות לשרת מטרות חיוביות, כגון שילוב בתעסוקה.

בשל תפיסות מעין אלה, העדר המודעות והחסמים הארגוניים שעמדנו עליהם לעיל, לא עומד לרשות האנשים עם מוגבלות היצע רחב של פעילות התנדבותית. לאור תחושת הניכור שהם חווים, ציפיותיהם והמוטיבציה הגבוהה שלהם להשתלב

בפעילות חברתית בקהילה, ארטן-ברגמן ורימרמן (2009) אף קראו במאמרם לארגונים חברתיים להיות אקטיביים יותר ולפנות אליהם מיוזמתם (reaching out), ליידע ולעודד אותם להשתלב בפעילויות חברתיות קהילתיות, כשהם מקימים גשר על חסמים סביבתיים וחברתיים הבולמים את השתתפותם כיום. לאור חשיבותה ותרומתה של הפעילות ההתנדבותית למתנדב ולחברה, ובשל המדיניות המדירה אנשים עם מוגבלות מפעילויות התנדבותיות, כאמור לעיל, חיוני לפתח מדיניות שתאפשר ותנגיש לכל מי שרוצה בכך, ובכלל זה גם אנשים עם מוגבלות, לממש את הזכות להתנדב. לשם כך יש לקבוע עקרונות פעולה שיבטיחו את השתלבותם של מתנדבים עם מוגבלות בפעילויות התנדבות בקהילה, באופן המצמצם ככל הניתן את החשש מפני ניצולם.

## **עקרונות מפתח מומלצים בהפעלת מתנדבים עם מוגבלות**

לקבוע הבחנה ברורה בין עובד בשכר למתנדב

יש להקפיד שהפעילות ההתנדבותית תהיה בתפקיד שהוא התנדבותי במהותו, כלומר למען החברה או הזולת. יש לוודא אפוא שאין המתנדב ממלא תפקיד של עובד בשכר ושאיננו הוא לא היה הארגון מעסיק עובד תחתיו. מלבד זאת אין להצמיד לאותה המשימה עובד בשכר ומתנדב – יש להקפיד לשבץ מתנדבים עם מוגבלות רק לתפקידים התנדבותיים במהותם, שאינם תפקידים של עובדים בשכר ( Miller et al., 2005). ככלל זוהי סוגיה מהותית בכל הנוגע להפעלת מתנדבים, עם וללא מוגבלות, ועניינה לשמור על האיזון הראוי בין התנדבות לתעסוקה ולמנוע מצבים שבהם יחליפו מתנדבים עובדים בשכר, וייפגע שוק התעסוקה, אך היא מתחדדת ומתעצמת בכל הנודע למתנדבים עם מוגבלות, שהחשש לניצולם ולשילובם בפעילות התנדבותית תחת העסקה בשכר גדול יותר.



## לתאם ציפיות בין הצדדים

לפני תחילת ההתנדבות וכבר בשלב הגיוס יש לערוך בין הצדדים תיאום ציפיות, ולוודא עם המתנדב שהוא אכן מעוניין להתנדב לתפקיד המוצע לו ומבין את המשמעות של פעילות התנדבותית ואת ההבדל בינה לבין עבודה בשכר. רוקר, פלייר וקולמן (Roker, player, & Coleman, 1998) מצאו במחקרם שמתנדבים עם מוגבלות קוגניטיבית לא תמיד הבחינו בבירור בין התנדבות לעבודה בשכר, וחלקם תיארו את מקום ההתנדבות כמקום עבודה. אם כן, כאשר מדובר במתנדבים עם מוגבלות קוגניטיבית גוברת החשיבות של תיאום ציפיות בין הצדדים ושל הצגה בהירה ומותאמת של הדברים, במיוחד כשאין המתנדב עובד במקביל בעבודה בשכר, ונדרש לעמוד על ההבדל שבין פעילות התנדבותית לעבודה בשכר כמו גם על אפשרויות התעסוקה העומדות לפניו. במחקרם של מילר ועמיתים (Miller et al., 2002) נבחן פרויקט התנדבותי משותף למתנדבים עם וללא מוגבלות לפיתוח ולחיזוק שביל השלום בטיילת במוזיאון השלום העולמי. עם הגורמים שתרמו להצלחת הפרויקט, לפי ממצאי החוקרים, נמנו תהליך תיאום הציפיות עם המתנדבים והבהרות בנוגע לציפיות הברורות מהם בנוגע לעבודתם בפרויקט (עוד הודגשו במחקר חשיבות הליווי וההדרכה שקיבל כל משתתף ותהליכי ההיכרות ובניית האמון בין המשתתפים).

לאור זאת אנו ממליצות, לפחות בשלב הראשון, לתחום את מסגרת הזמן להתנדבות ולהגדירה מראש. אמצעי זה נועד להבטיח למתנדב תחנות התלבטות – שהות לצורך חשיבה מחודשת ובחינה אם הרצון הראשוני שלו להתנדב עומד בעינו. עוד אנו ממליצות להעלות על הכתב את עיקרי הדברים, בצורת כתב התנדבות שייכתב בשפה מונגשת לשונית, בהירה ומתאימה לצדדים. חתימתו של האדם עם המוגבלות עצמו על כתב התנדבות המשקף את רצונותיו ואת בחירותיו היא ביטוי של כוח וזכות בחירה העומדים בבסיס הגישה הביקורתית למוגבלות.

## להגדיר את תפקיד המתנדב ולהתאימו לפרופיל שלו

מעבר לחשיבות ההבחנה בין התנדבות לעבודה בשכר, שהרחבנו עליה לעיל, חשוב להגדיר את התפקיד ההתנדבותי ולהתאימו לפרופיל המתנדב. מתנדבים רבים עם

מוגבלות דיווחו שארגונים המעיטו במקרה הטוב, וזלזלו במקרה הטוב פחות, ביכולותיהם ושיבצו אותם להתנדבות בתפקידים נמוכים בהרבה מכישוריהם (Roker, player, & Coleman, 1998). במקרים אלה הם חוו תחושות שעמום, תסכול וחוסר ערך, המבטלות מבחינתם את יתרונות הפעילות ההתנדבותית (Choma & Ochoca, 2005).

אם כן, כאשר עוסקים במתנדבים עם מוגבלות, חשוב לאין ערוך ללמוד מהמתנדב, כבר בשלב תיאום הציפיות, על ציפיותיו בנוגע לתפקיד, על העדפותיו, על יכולותיו וחוזקותיו, על ניסיון החיים שלו, השכלתו והרקע המקצועי שלו וכיצד הוא חושב שהוא יכול להשפיע ולסייע במסגרת הארגון. כך ניתן למנוע את שיבוצו בתפקיד שאינו מתאים ליכולותיו ולמזער ככל האפשר חוויית כישלון שלו. זו גם ההזדמנות לברר עם המתנדב אילו מיומנויות, כישורים או יכולות חסרים לו או חלשים אצלו, והוא מעוניין לפתח, לחזק ולשפר באמצעות ההתנדבות, כאמצעי להשתלבות בתעסוקה בעתיד בתחום זה. כך, למשל, במחקרו של אברהם (2010) בלטה השפעת המשתנה "שימוש באינטרנט" על הסתברות תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות. לאור זיהוי החסם של העדר כישורי מחשב ושימוש באינטרנט בקרב האנשים עם המוגבלות, ניתן לפתח למען אלה מהם המעוניינים בכך תפקידים התנדבותיים, שישפרו כישורים אלה, ויסירו חסם זה בהקשר התעסוקתי. התנדבות תורמת ומוצלחת תיתן מענה לשיקולים אלה ולבחירותיו ולהעדפותיו של המתנדב בנוגע לתפקיד ההתנדבותי, ותביא גם היא לידי מימוש את התממה המרכזית בגישה הביקורתית למוגבלות, ולפיה האדם עם המוגבלות עצמו הוא זה שבידיו הכוח וזכות הבחירה בכל מה שנוגע אליו.

בהקשר זה יש לוודא שהתפקידים המוצעים למתנדבים יהיו בני ביצוע ועם פוטנציאל הצלחה. מילר ועמיתים (Miller et al., 2002) מצאו במחקרם שהגדרת התפקידים הספציפיים למתנדבים בפרויקט, תוך זיהוי הרווחים שיפיקו מההתנדבות, הייתה גורם חיוני בהצלחתו. זאת ועוד, אחד המקורות המשפיעים על תפיסת המסוגלות העצמית של אדם הוא החוויה של השלמת משימות. משימה שהחלה והסתיימה בהצלחה מעלה את תחושת המסוגלות העצמית של האדם ולהפך (אלפסי, 2012). על כן חשוב לבחור במשימות ובתפקידי התנדבות שהסיכויים להצליח בהם גבוהים,

ואשר ישפיעו לטובה על תפיסת המסוגלות העצמית של המתנדבים. חשיבות זו אף גוברת בכל הנוגע לאותם אנשים עם מוגבלות אשר פעמים רבות אינם מגיעים למקומות המאפשרים התנסות ולמידה ואינם חווים מודלים חיוביים של הצלחות היכולות ללמד אותם ולשכנע אותם בדבר יכולותיהם. בהקשר זה חשוב לאפשר למתנדבים אלה להתנסות במגוון תפקידים שיאפשרו להם לפתח מיומנויות וכישורים שונים ויעשירו את ארגז הכלים הרלוונטי לעולם התעסוקה. גם לתפקיד הכרוך במפגש עם הקהילה, אם וככל שהמתנדב מעוניין בכך, יש ערך מוסף; למפגש שוויוני ובלתי אמצעי במסגרת הפעילות ההתנדבותית יש כאמור פוטנציאל לשנות עמדות.

### לכונן תשתיות הולמות ואקלים ארגוני מתאים

יש לוודא שהארגון כמו גם מקום ההתנדבות מתאימים לצורכי המתנדב עם המוגבלות (נגישות פיזית של סביבת הפעילות, נגישות טכנולוגית במידת הנדרש, נגישות של טפסים וחומרי קריאה וכל הנגשה נדרשת אחרת, כגון דאגה לתחבורה נאותה, להחזר הוצאות במידת הצורך ולאמצעי תקשורת מתאימים). עוד יש לוודא שהמסגרת ההתנדבותית בשלה וערוכה לקליטתו ולהפעלתו של המתנדב, ושמידיניות הארגון והאסטרטגיה הארגונית שלו מקדמות שוויון ומגוון אנושי ורואות בכל מתנדב אדם עם רצון חופשי, עם צרכים ייחודיים, עם אילוצים ומגבלות, ובה בעת אדם שיש בכוחו לתרום ולחולל שינוי חברתי. במאמרם של רוקר, פלייר וקולמן (Roker, player, & Coleman, 1998) תוארה חוויית ההתנדבות כמגבילה ומתסכלת במקרים שבהם נתקלו מתנדבים עם מוגבלות במסגרת ארגונית לא נגישה ולא מותאמת לצורכיהם (למשל מתנדב המתנייד בכיסא גלגלים, שנמנע ממנו להשתתף בפגישת עבודה שנערכה בחדר לא נגיש) או במקרים שבהם הופגנה כלפיהם התייחסות לא רגישה. על כן כדי להבטיח שילוב מוצלח של מתנדבים עם מוגבלות, יש להכשיר ולהדריך את צוות הארגון עוד טרם קליטתם. על הצוות להתוודע ליכולותיהם ולחוזקותיהם של אלה, כמו גם לאפשרויות הטמונות בפעילות ההתנדבותית לפיתוח המיומנויות והכישורים שלהם (Miller et al., 2005). ככל שסביבת ההתנדבות תהיה תומכת ומוקירה, כך תהיה חוויית ההתנדבות מעצימה, מספקת ונושאת משמעות (Choma & Ochoca, 2005). על

הארגון להתמקד בתרומתו של המתנדב לארגון ולא בתרומתו שלו למתנדב. בהקשר זה יש להבחין בין חשיבותו של משוב למתנדב, המשקף לו את התועלת שהוא מפיק מהפעילות ההתנדבותית, לבין הפעלת מתנדבים מתוך תפיסה של חסד ורחמים (הגישה האנכרוניסטית למוגבלות). בעיקרון זה אנו מבקשות לוודא שהארגון אכן מכיר ביכולת המתנדבים עם המוגבלות לתרום לו. עוד יש לדאוג לכך שהגורמים השונים בארגון המפעיל את המתנדבים (כגון אנשי הצוות ומתנדבים וותיקים) יהיו חלק מההליך, ישותפו בו ויעברו הכשרה מתאימה, ויש לוודא שבידי הארגון האמצעים המתאימים להפעלת מתנדבים עם מוגבלות (משאבי זמן לליווי, תמיכה, הדרכה, מעקב ובקרה; כלים לפתרון בעיות; מקורות לתגמול מתנדבים) וכן המנגנונים המתאימים להפעלתם (אנשי קשר או מלווים; ישיבות, פגישות מתוכננות ומובנות; תקנון להפעלת מתנדבים ועוד). גם הקמת פורום ללמידת עמיתים והפקת לקחים מפעילותם ההתנדבותית של אנשים עם מוגבלות תתרום (Choma & Ochoca, 2005).

### לספק למתנדב הכשרה ליווי, פיקוח ואפשרות לתהליך רפלקטיבי

תוכנית הכשרה מתאימה חיונית למילוי התפקיד ההתנדבותי. ההכשרה היא דרך להעניק למתנדב כלים שיפתחו את יכולתו למלא את התפקיד ויסייעו לו לרכוש מיומנויות. ההכשרה גם מאפשרת לחשוף את המתנדב לארגון, להכיר לו את מדיניותו, את עובדיו ואת תוכניותיו ולייצר אצלו תחושת שייכות ובכך לרתום אותו לפעילות. יש להיערך מבעוד מועד ולוודא שגם ההכשרות יהיו מונגשות ולדאוג לכל ההתאמות שהמתנדב זקוק להן. בתום ההכשרה ובמהלך ההתנדבות יש לבחון אם המתנדב זקוק להשתלמויות והכשרות נוספות. מלבד זאת יש להקים בארגון תשתית שתבטיח למתנדבים תהליכי ליווי ותמיכה מובנים, שיכללו פיקוח ומשוב על פעילותם. במהלך הליווי חשוב לעודד את המתנדבים להציף דילמות, התלבטויות ואתגרים שהם נתקלים בהם במהלך פעילותם, לאפשר להם לפרוק קשיים ותסכולים ובה בעת לספר על הצלחותיהם, לבחון יחד איתם את פעילותם ולתת להם משוב, שישקף להם את תרומתם למוטבי ההתנדבות ולחברה ויסייע להם ללמוד מיומנויות של חקירה עצמית

הנוגעת לכל תפקידי חייהם (מה סדרי העדיפויות שלי כעת? איך אני מרגיש עם השילוב הנוכחי בין התפקידים השונים בחיי? איך אני מתמודד עם קונפליקטים ביניהם? וכו'). מילר ועמיתים (Miller et al., 2005) מצביעים במחקרם על חשיבותה של שיחת סיכום בתום כל פעילות התנדבותית, שמטרתה לבחון את חוויית ההתנדבות ולעבד אותה. מלבד זאת, יש חשיבות רבה לערוך עם המתנדבים תהליך רפלקטיבי. מיומנות הרפלקציה חיונית להתפתחות הפרט בתפקידי חייו השונים. הענקת תמיכה למתנדבים ומחויבות לסייע להם להתפתח ולצמוח ברמה האישית, באמצעות תהליך רפלקטיבי משמעותי, הן קריטיות בתהליך ההפנמה והתרומה של ההתנדבות להשתלבות בעולם התעסוקה ובכלל זה למודעותם של המתנדבים לגבי מגוון התפקידים אותם הם ממלאים במקביל, מגוון המיומנויות שרכשו במסגרת התנדבותם ולמשמעותן לעתידם המקצועי, וזאת בהלימה למגוון הסיבות האישיות שבגינן הצטרפו אותם המתנדבים לפעילות ההתנדבותית. נמצא שיש חשיבות רבה לשילובם של המתנדבים עם המוגבלות בתהליכי קבלת ההחלטות בכל שלב בעשייה ההתנדבותית (Choma & Ochoca, 2005), וממצא זה הוא חלק בלתי נפרד מיישום הגישה הביקורתית למוגבלות. מערך הליווי משמש מצע לשיתוף המתנדבים ולהתייעצות איתם ופותח להם מרחב של נטילת יוזמה; בדרך זו עולה ערכם בעיני עצמם, והארגון יוצא נשכר גם הוא.

לגרום למתנדבים להרגיש רצויים ושייכים, להוקיר ולתגמל אותם על פעילותם ולהיפרד מהם כהלכה בתום שנת פעילות

חשוב מאוד שמסגרת ההתנדבות תהיה נעימה, שתשרה אווירה חיובית, שתספק למתנדבים תחושה שהם נחוצים ורצויים. כשהמתנדבים ייהנו מהפעילות, הם יתמידו בה וישקיעו בה כמיטב יכולתם. מילר ועמיתים (Miller et al., 2002) מצאו שאחד הדברים הראשונים שציינו המתנדבים בנוגע לפעילות הוא שהם נהנו ממנה. מלבד זאת יש, כאמור, להשרות על המתנדב את ההרגשה שמעריכים אותו ומוקירים את פעילותו, ובתום תקופת ההתנדבות יש להקפיד על תהליך פְּרָדה מובנה שיכלול אירוע הוקרה ושיחת סיכום ומשוב למתנדבים. אין עיקרון זה ייחודי למתנדבים עם מוגבלות, אך מצאנו לנכון לאזכר אותו להשלמת התמונה הכללית.

## סיכום

במאמר זה ביקשנו להציג ולבחון לעומק את מהות התנדבותם של אנשים עם מוגבלות, את החסמים הניצבים לפניהם בדרך להתנדבות ואת הקשר בינה לבין השתלבותם בתעסוקה בשכר. בתוך כך עמדנו על השיעורים הנמוכים של תעסוקה והשתתפות חברתית בקרב אנשים עם מוגבלות בישראל בהשוואה לכלל האוכלוסייה. הצגנו את הגישות השונות כלפי אנשים עם מוגבלות ואת המעבר מגישות האומדות והמדגישות את האי-יכולת של האדם לגישות ביקורתיות למוגבלות הרואות במוגבלות תוצר של פעילות גומלין בין הפרט לסביבתו הפיסית והחברתית. עמדנו על הפער בין ההתקדמות התיאורטית בעשורים האחרונים, שבאה לידי ביטוי בהתפתחות החקיקה והמדיניות כלפי אנשים עם מוגבלות, לבין המציאות בישראל כיום, שעודה מדירה אנשים עם מוגבלות מהשתתפות שוויונית בכל תחומי החיים. הדרה זו באה לידי ביטוי בשיעורי תעסוקה ומעורבות חברתית נמוכים של אנשים עם מוגבלות בחברה הישראלית ובכלל זה גם מיעוט הזדמנויות להשתתפות בפעילויות התנדבותיות.

עמדנו בהרחבה על מהותה ועל עקרונותיה של פעולת ההתנדבות, על תועלותיה, על תרומתה לאיכות החיים של היחיד ושל הכלל ועל תפקידה החשוב במלחמה בהדרה חברתית וביצירת הכללה חברתית. יתרונות אלה, הגלומים בפעילות ההתנדבותית, והשפעותיה החיוביות על העוסקים בה מקרב כלל האוכלוסייה מלמדים על הפוטנציאל הטמון בה ככלי רב ערך לשילוב חברתי ותעסוקתי של אנשים עם מוגבלות ולשינוי עמדות של כלל האוכלוסייה בנוגע אליהם. ההתנדבות תורמת להתחזקות תחושת הערך העצמי של המתנדב עם המוגבלות ותחושת יכולתו להשפיע, לשיפור מיומנותיו האישיות, ההתנהגותיות והחברתיות, לפיתוח מיומנויות וניסיון תעסוקתי, העשויים לקדם את השתלבותו בשוק העבודה, ולשינוי עמדות של הארגונים המפעילים מתנדבים ושל כלל האוכלוסייה.

לאור יתרונותיה הברורים של פעולת ההתנדבות ולאור הפוטנציאל שבה לשילוב חברתי ותעסוקתי, ביקשנו להציע חשיבה מחודשת על התנדבות בקרב אנשים עם מוגבלות, שתתיישב ותכתב מחד גיסא עם הגישה הביקורתית למוגבלות ותציג את

ההתנדבות של אנשים עם מוגבלות מעשה המשקף כוח וזכות בחירה, מקור למימוש אישי ולהתפתחות אישית ומקצועית, בשבילם בדיוק כמו בשביל כל אדם אחר, ומאידך גיסא תתמודד עם החשש שינצלו אותם בשוק ההתנדבות-התעסוקה. במסגרת חשיבה זו הצענו עקרונות פעולה שיפיקו מהפעילות ההתנדבותית את המיטב מבחינתם של המתנדבים, מבחינת מוטבי ההתנדבות ומבחינת הקהילה וימזערו את החשש מפני ניצולם של אנשים עם מוגבלות והפעלתם כמתנדבים חרף העסקתם.

## מקורות

אברהם, י' (2010). **חקר הגורמים המשפיעים על מסוגלות תעסוקתית של אנשים עם מוגבלות** (עבודת גמר לשם קבלת תואר מוסמך במדיניות ציבורית). ירושלים: האוניברסיטה העברית.

אברהמי, ש' ורימרמן, א' (2005). חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בישראל – האומנם שוויון זכויות? **ביטחון סוציאלי**, 68, 51-69.

אוליבר, מ' (2016) מתוך הפוליטיקה של ההנכיה: גישה סוציולוגית. בתוך ש' מור, נ' זיו, א' קנטר, א' איכנגרין ונ' מזרחי (עורכים), **לימודי מוגבלות: מקראה** (57-81). תל אביב: הוצאת מכון ון ליר והקיבוץ המאוחד.

אופיר, א' ואורנשטיין, ד' (2001). חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998: אמנציפציה בסוף המאה ה-20. **ספר מנחם גולדברג**. תל אביב: הוצאת סדן.

אלפסי, מ' (2012), **מתנדבים עם מוגבלות בשירות אזרחי-לאומי**. ירושלים: משרד התמ"ת, מנהל מחקר וכלכלה.

אלפסי-הנלי, מ' (2015). **שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה – מודלים היסטוריים, נקודות מפנה, מגמות ונתונים**. ירושלים: משרד הכלכלה, מנהל מחקר וכלכלה.

- ארהרד, ר' (2014). **ייעוץ חינוכי: מקצוע מחפש זהות**. תל אביב: מכון מופ"ת.
- ארטן-ברגמן, ט' ורימרמן, א' (2009). דפוסי מעורבות חברתית בקרב אנשים עם וללא מוגבלות בישראל. **ביטחון סוציאלי**, 79, 49-84.
- בן משה, א', רופמן, ל' והבר, י' (2012). **אנשים עם מוגבלות בישראל 2011**. ירושלים: משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות.
- בר, ר' וגרומב מ' (2015). **התנדבות במציאות משתנה**. כפר סבא: נדב ספרים.
- ברלב, ל', קרן-אברהם, י', הבר, י' ואדמון-ריק, ג' (2015). **אנשים עם מוגבלות בישראל 2015**. ירושלים: משרד המשפטים, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ומאירס-גיוינט-ברוקדייל.
- ברלב-קוטלר, ל', ריבקין, ד' וסנדלר-לף, א' (2014). **אנשים עם מוגבלות בישראל: עובדות ומספרים**. ירושלים: מאירס-גיוינט-מכון ברוקדייל ומסד נכויות, גיוינט ישראל.
- גרומב, מ' (2012). **תכנית התנדבות יישובית**. כפר סבא: נדב ספרים.
- גיוינט ישראל (2011). **השותפות הבין-מגזרית לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, תהליך תכנון בין-מגזרי**. ירושלים: גיוינט ישראל.
- דוידוב, ג' (2004). הזכות לעבוד כזכות קהילתית ואישית והפוטנציאל החוקתי שלה. בתוך י' רבין וי' שני (עורכים) **זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל** (עמ' 533-566). תל אביב: רמות – אוניברסיטת תל אביב בשיתוף המכללה למינהל.
- דו"ח ועדת לרון (2005). **דו"ח הוועדה הציבורית לבדיקת ענייני האנשים עם נכויות ושילובם בקהילה** (מוגש לשר המשפטים ולשר העבודה והרווחה). ירושלים: מדינת ישראל.



האמנה בדבר זכויותיהם של אנשים עם מוגבלויות, אומצה בעצרת הכללית של האומות המאוחדות ב-13 בדצמבר, 2006.

הולר, ר' (2014). אנשים עם מוגבלויות ומדינת הרווחה הישראלית: המקרה של עבודות דחק. **ביטחון סוציאלי**, 95, 39-76.

והפור, צ' (2004). **הגורמים להתמדה בהתנדבות בקרב בני נוער** (חיבור לשם קבלת תואר מוסמך בעבודה סוציאלית). רמת גן: אוניברסיטת בר אילן.

זיו, נ' (2004). אנשים עם מוגבלויות – בין זכויות חברתיות לצרכים קיומיים. בתוך י' רבין וי' שני (עורכים), **זכויות כלכליות, חברתיות ותרבותיות בישראל** (עמ' 854-813). תל אביב: רמות – אוניברסיטת תל אביב.

זיו, נ' (2012). אנשים עם מוגבלות ושיח זכויות האדם: סתירה או פוטנציאל לשינוי? **פרלמנט: אנשים עם מוגבלות במדינה דמוקרטית, יהודית ונגישה**, 74. המכון הישראלי לדמוקרטיה. אוחר מ-

<http://www.idi.org.il>

חוק הביטוח הלאומי [נוסח משולב], התשנ"ה-1995

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998

טולוב, י', קנטר, ס"א (2014). של מי החיים שלי? המאבק להשבת האוטונומיה והכשרות המשפטית לאנשים עם מוגבלויות. **מעשי משפט**, 1, 45-65.

טל, א' (2013). **סטיגמה בקרב מעסיקים כלפי אנשים עם מוגבלות בכלל ומוגבלות פסיכיאטרית בפרט: סקירה ודיון בהקשר לחקיקה הקיימת**. ירושלים: משרד התמ"ת, מנהל מחקר וכלכלה.

הרפז, י' ובן-ברוך, ד' (2004). עבודה ומשפחה בחברה הישראלית: 20 שנות מחקר. **משאבי אנוש**, 193, 20-27.

כהן, ר', רוט, ד' ויורק, א' (2008). מנהיגות נוער לשינוי עמדות כלפי אנשים עם מוגבלויות: שינוי עמדות ודימוי עצמי. **ביטחון סוציאלי**, 78, 101-126.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2011). **זוח פני החברה בישראל מספר 4, פרק 2**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוחזר מ-  
[http://www.cbs.gov.il/webpub/pub/text\\_page.html?publ=54&CYear=2009&CMonth=1#2](http://www.cbs.gov.il/webpub/pub/text_page.html?publ=54&CYear=2009&CMonth=1#2)

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2014). **לקט נתונים מתוך הסקר החברתי 2013 בנושא ההתנדבות בישראל לרגל יום המתנדב הבין-לאומי**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוחזר מ-  
[http://147.237.248.50/reader/newhodaot/hodaa\\_template.html?hodaa=201419330](http://147.237.248.50/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201419330)

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2015). **מחולל הלוחות של הסקר החברתי, 2015**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוחזר מ-  
<http://surveys.cbs.gov.il/survey/survey.htm>

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2016). **לקט נתונים מתוך הסקר החברתי 2015 בנושא התנדבות לרגל יום המתנדב הבין-לאומי**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוחזר מ-  
[http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa\\_template.html?hodaa=201619371](http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201619371)

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2016). **לקט נתונים מתוך הסקר החברתי 2015 לרגל היום הבין-לאומי למען זכויות אנשים עם מוגבלות**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה. אוחזר מ-  
[http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa\\_template.html?hodaa=201611370](http://www.cbs.gov.il/reader/newhodaot/hodaa_template.html?hodaa=201611370)

מבקר המדינה (2014). **דין וחשבון שנתי 64**. ירושלים: משרד מבקר המדינה.

מור, ש' (2012). שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות בתעסוקה – מתיקון הפרט לתיקון החברה. **עיוני משפט**, לה, 97-150.

פעילות התנדבותית של אנשים עם מוגבלות בראי הגישה הביקורתית למוגבלות | 521

מיכאל, ר' (2012). תפיסות עתיד של מתבגרים עם וללא ליקויי שמיעה – תרומתם של משתנים אישיים וסביבתיים (חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה) תל אביב: אוניברסיטת תל אביב, בית הספר לחינוך.

מכון דיאלוג (2014). סקר עמדות הציבור כלפי התנדבות עבור מיזם ההתנדבות הישראלי. אוחר מ-

<http://www.hitnadvut-israel.org.il/>

ממשלת ישראל (2012). הגדלת שיעור ההשתתפות בכוח העבודה ושיעור התעסוקה, החלטה מס' 4193 של ממשלת ישראל ה-32 מ-29 בינואר 2012. אוחר מ-

<http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2012/Pages/des4193.aspx>

ממשלת ישראל (2014). תעדוף שירות לאומי של אנשים עם מוגבלויות ועידוד תעסוקתם, החלטה מס' 2070 של ממשלת ישראל ה-33 מ-7 באוקטובר 2014. ירושלים: משרד ראש הממשלה. אוחר מ-

<http://www.pmo.gov.il/Secretary/GovDecisions/2014/Pages/des2070.aspx>

משרד התמ"ת (2012). אנשים עם מוגבלות בישראל בשנים 2002 ו-2010. ירושלים: משרד התמ"ת, מנהל מחקר וכלכלה.

משרד התמ"ת (2013). המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה – דוח לסיכום חמש השנים האחרונות. ירושלים: משרד התמ"ת, מנהל מחקר וכלכלה.

משרד ראש הממשלה (2010). קידום התנדבות והשתתפות חברתית בישראל בראיה תלת מגזרית. ועדת המשנה של השולחן העגול בנושא התנדבות, עמוד 26. ירושלים: משרד ראש הממשלה. אוחר מ-

<http://www.pmo.gov.il/policyplanning/shituf/Documents/hamlaza.pdf>

נאון, ד', הדר, י', כהאן-סטרבצינסקי, פ', ואזן-סיקרון, ל' וקונסטנטינוב, צ' (2014). בעלי מוגבלות צעירים בישראל: השתלבות בתעסוקה – משאבים, חסמים

**וצרכים.** ירושלים: המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.

נאון, ד', מילשטיין, א' ומרום, מ' (2011). **שילוב ילדים עם צרכים מיוחדים בבתי ספר יסודיים, מעקב אחר "פרק השילוב" בחוק החינוך המיוחד.** ירושלים: המרכז לחקר מוגבלויות ותעסוקת אוכלוסיות מיוחדות, מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל.

נאון, ד', שטרוסברג, נ', בן-שהם, א', הרן, ד', פריאור, ר' וגאליה, ד"א (2012). **בעלי מוגבלות בגיל העבודה בישראל: שכיחות באוכלוסייה, מאפיינים ומצב תעסוקה** (מחקרים לדיון 110). ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מנהל המחקר והתכנון, ומאיירס-ג'וינט מכון ברוקדייל.

נייקרוג, ש', רוט, ד' ויודס, ג' (2006). **איכות חיים בקרב משפחות בישראל שבהן ילד עם צרכים מיוחדים, בתוך מ' חובב ופ' גיטלמן (עורכים), מבידול לשילוב – התמודדות עם מוגבלויות קהילה** (עמ' 297-327) ירושלים: הוצאת כרמל.

סופר, ד' (1982) **חשיבותה היחסית של העבודה** (בתרגומה של אסתר קוזלובסקי). חיפה: איגוד ישראלי לייעוץ תעסוקתי (א.י.ל.ת).

סטריאר, ר' (2001). **מהדרה למעורבות חברתית. חברה ורווחה, כא (2), 213-232.**

סימקין, ד' (2011). **מתנדבים בעלי מוגבלות: שילוב של אנשים בעלי לקויות התפתחותיות במערך ההתנדבות הרגיל – מדוע על הארגונים לעשות זאת וכיצד** (תמצות ותרגום מאמר מאת קטרין פרדון). ירושלים: מכון לר לניהול התנדבות, יד שרה. אוחזר מ-

<http://www.hitnadvut.org/articles/2163>

ספיר, ג' (2011). **הצדקות לחובה לערוך התאמות בתחום התעסוקה בעבור אנשים עם מוגבלות. משפט וממשל, יג, 411-438.**

עב (ת"א) 10973/04 גליה סמו גולדשטיין נ' נעמת, 19.11.06. נבו.

ע"פ 9937/01 **רעי חורב נ' מדינת ישראל**, 9.8.2004, נבו.

ע"א 518/82 **ד"ר רינה זייצוב נ' שאול כץ**, 18.2.86, נבו.

פינטו, א' (2013). **שילוב נכים כלליים בתעסוקה: ניסיונות, קשיים ולקחים לעתיד** (מחקרים לדיון 114). ירושלים: המוסד לביטוח לאומי, מנהל המחקר והתכנון.

פלוס, ח' (1995). התפתחות קריירה והתבגרות. בתוך ח' פלוס (עורך), **מתבגרים בישראל: היבטים אישיים, משפחתיים וחברתיים** (עמ' 201-223). אבן יהודה: רכס.

פליטאל, א' (2012). **ייצוג אנשים עם מוגבלות בשירות המדינה – 2010**. ירושלים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

פפרמן, ב' (2010). **שילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה: תמורות בתפיסות, פיתוח כלים ותוכניות תעסוקה**. עניין של גישה, 10, 5-20.

צינמון, ר"ג וריץ, י' (2001) עבודה ומשפחה: הכנת מתבגרים לשילוב בין תפקידי החיים. בתוך ר' ארהרד וא' קלינגמן (עורכים), **ייעוץ בבית-ספר בחברה משתנה** (עמ' 159-180). תל אביב: רמות.

צינמון, ר"ג, ריץ, י' וגרוס-ספקטור, מ' (2012). **מאפייניה של החקירה בשלב הבגרות הצעירה – המקרה של צעירים ישראלים** (דוח מחקר מסכם). אוחר מ-

<http://www.gandy.com/wp-content/uploads>

קמה, ע' (2003). הקורבן האומלל ונכה העל. **פנים**, 26, 73-84.

רימרמן, א' וינאי, מ' (1997). עמדות מעסיקים כלפי העסקתם של אנשים הלוקים בפיגור שכלי. **ביטחון סוציאלי**, 49, 52-64.

שי, ר' (2010) **סוגציה... נורמליזציה... שילוב... השתלבות... הכלה**. אוחר מ-

[http://www.ashalim.org.il/files/rivka\\_shi.pdf](http://www.ashalim.org.il/files/rivka_shi.pdf)

- Balandin, S., Llewellyn, G., Dew, A., Ballin, L., & Schneider, J. (2006). Older disabled workers' perceptions of volunteering. *Disability and Society*, 21, 677-692.
- Birkraut, G., Hein, I. E. & Looock, F. (2004). *The voluntary culturally year in Germany: Perceptions of volunteers, institutions, politicians, and society in the future of civic service* (CSD Research Report 04-21). St. Louis, MO: Washington University, Center for Social Development.
- Choma, B. L. & Ochocka, J. (2005). Supported volunteering: A community approach for people with complex needs. *Journal on Developmental Disabilities*, 12(1), 1-18.
- Cieska, B. & Ratajczak, J. (2004). *Report on the survey of participants of EVS projects*. Warsaw: Polish National Agency for the Youth.
- Cinamon, R. G & Gifsh, L. (2004) Conceptions of work among adolescents and young adults with mental retardation. *The career Development Quarterly*, 52, 212-224.
- Cinamon, R. G., Most, T., & Michael, R. (2008). Role salience and anticipated work-family relations among young adults with and without hearing impairment. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 13, 351-361.
- Clary, E. G. & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior. In M. Clark (Ed.), *Prosocial behavior, review of personality and social psychology* (pp. 119-148). Beverly Hills, CA: Sage.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 364-383.

Corden, A., & Ellis, A. (2004). Volunteering and employability: exploring the link for incapacity benefits recipients. *Benefits*, 12(2), 112-118.

The Disability Discrimination Act (DDA), 1995.

Ellis, S. J. & Noyes, K. H. (1990). *By the people: A history of Americans as volunteers*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

General Social Survey: Summary Results, Australia, 2014. Retrieved from <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/DetailsPage/4159.02014?OpenDocument>

German Centre of Gerontology (2014). German survey on volunteering (FWS), 2014. Retrieved from <https://www.dza.de/en/research/fws.html>

GOV.UK. (2016). Community life survey 2015 to 2016: Statistical analysis. Retrieved from <https://www.gov.uk/government/collections/community-life-survey>

Harpaz, I. (1990). *The meaning of work in Israel, its nature and consequences*. New York: Praeger.

Harpaz, I. & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20, 212-223.

Kearney, J. R. (2003). Volunteering: Social glue for community cohesion? *Voluntary Action, London Institute for Volunteering Research*, 6(1), 45-58.

- Lennard, J. D. (2013). The end of identity politics: On disability as an unstable category. In J. D. Lennard (Ed.), *The Disability Studies Reader* (pp. 231-242). New York and London: Routledge.
- Lindsay, s. (2015) A scoping review of the experiences, benefits, and challenges involved in volunteer work among youth and young adults with a disability. *Disability & Rehabilitation*, 38(16), 1533-1546.
- Meinhard, A., Greenspan, I., Livingstone, P., & Paterson, J. (2006). Client volunteering in organizations serving individuals with psychiatric disabilities. *The 35th annual conference of the Association for Research on Nonprofit Organizations and Voluntary Action (ARNOVA)*. Chicago, IL.
- Miller, K. D., Schleien, S. J., Brooke, P., Frisoli, A. M., & Brooks III, W. T. (2005). Community for all: The therapeutic recreation practitioner's role in inclusive volunteering. *Therapeutic Recreation Journal*, 39(1), 18-31.
- Miller, K. D., Schleien, S. J., Rider, C., Hall, C., Roche, M., & Worsley, J. (2002). Inclusive volunteering: Benefits to participants and the community. *Therapeutic Recreation Journal*, 36, 247-259.
- Moore, D. & Fishlock, S. (2006). Can do! Volunteering: A guide to involving young disabled people as volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 11(2), 82.
- Morrow, V. (2001), Young people's explanations and experiences of social exclusion: Retrieving Bourdieu's concept of social capital. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(4/5/6), 37-63.
- Oliver. M. (1990). The politics of meaning, *disability definition: The politics of meaning*.



- Onyx, J. & Warburton, J. (2003). Volunteering and health among older people: A review. *Australasian Journal on Ageing*, 22(2), 65-69.
- Primavera, J. (1999). The unintended consequences of volunteerism: Positive outcomes for those who serve. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18, 125-140.
- Putnam, R. D., (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Roker, D., Player, K., & Coleman, J. (1998). Challenging the image: The involvement of young people with disabilities in volunteering and campaigning. *Disability & Society*, 13(5), 725-741.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NG: John Wiley & Sons.
- Snyder, M. & Omoto, A. (2008). Volunteerism: Social issues, perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36.
- Stukas, A. A., Daly, M., & Cowling, M. J. (2005). Volunteerism and social capital: A functional approach. *Australian Journal on Volunteering*, 10(2), 35.
- Stramondo, J. A. (2010) How an ideology of pity is a social harm to people with disabilities. *Social Philosophy Today*, 26, 121-134.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks, (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.) (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed.) (pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

United Nations Volunteers (2011). *State of the world's volunteerism report: Universal values for global well-being*. Retrieved from <https://www.unv.org/publications/2011-state-world%E2%80%99s-volunteerism-report-universal-values-global-well-being>

van Til, J. (1988). *Mapping the third sector: Voluntarism in a change social economy*. New York: The Foundation Center.

V-inspired (2009). *Employer survey: Attitudes to volunteering and impact on career progression*, Retrieved from <https://vinspired.com/media/W1siZiIsIjIwMTQvMDMvMTEvMTcvMjYvNTQvMTYyLzA3XzQ1XzE5XzM0OF92X0VtcGxveWVvX0F0dGI0dWRlc19TdXJ2ZXlfX19KYW5fMjA3wOS5wZGYiXV0>

Wendell, S. (1996). *The rejected body: Feminist philosophical reflection on disability*. London: Routledge.

Wilson, J. (2000), Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

Wilson, J. (2012). Volunteerism research – A review essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212.