



השתלבות תעסוקתית של בוגרים על הרצף האוטיסטי

יעל גולדפרב

מקצועית בתהליך ההשתלבות בעבודה, בסופו של יום העובד נדרש להתנהל על פי הכללים (הכתובים והבלתי כתובים) של עולם העבודה על מנת להשתלב בהצלחה בתפקיד בשכר.

בקו אחד עם עמדה המדגישה כוחות וגיוון, ניתן להצביע על מאפיינים ייחודיים של בוגרים עם אוטיזם היכולים להוות יתרון בעולם העבודה, כגון יכולת גבוהה לחשיבה סיסטמטית, דיוק, תשומת לב לפרטים ויכולת התמדה במשימות חזרתיות

גישות עדכניות במחקר ופרקטיקה בתחום האוטיזם מדגישות את הצורך למקם את האבחנה בתוך המגוון הניורולוגי האנושי, תוך התייחסות למאפיינים הייחודיים של האוכלוסייה, חוזקות וקשיים, וביצוע התאמות סבירות שסייעו להשתלבות מיטבית בחברה (Baron-Cohen, 2017). חוקרים וגופי מימון נקראים לתת קדימות למחקרים שסייעו לשפר את השירותים הניתנים לאנשים עם אוטיזם ובכך את איכות החיים שלהם ושל בני משפחותיהם (Pellicano et al., 2018). בקו אחד עם עמדה המדגישה כוחות וגיוון, ניתן להצביע על מאפיינים ייחודיים של בוגרים עם אוטיזם היכולים להוות יתרון בעולם העבודה, כגון יכולת גבוהה לחשיבה סיסטמטית, דיוק, תשומת לב לפרטים ויכולת התמדה במשימות חזרתיות. תחום בולט שבו חוזקות אלו באות לידי ביטוי הוא תחום בדיקות התוכנה. עבור בוגרים עם אוטיזם המוצאים עניין במקצוע זה, קורסי הכשרה ייחודיים ותמיכה בתהליך חיפוש העבודה והכניסה לתפקיד מביאים להשתלבות מוצלחת בתעסוקה בארץ ובעולם (כגון קורס AQA הוותיק בישראל, המיועד לאוכלוסייה זו). חברות נוספות העוסקות בתחומים טכנולוגיים יזמות פרויקטים לשילוב עובדים

הגעה לגיל בגרות נושאת עמה מגוון של משימות התפתחותיות המהוות אתגר עבור בוגרים עם אוטיזם. לעיתים קרובות מתוארת על ידי הבוגרים ובני משפחותיהם תחושה כי קיים פער בין חוויה של תמיכה, המלווה את שנות ההשתייכות למערכת החינוך, לחלל שנוצר בסימון. נוסף להיעדרה של מסגרת יציבה, ונוסף לאתגרים החדשים העומדים בפתח, גם מבחינה מעשית המעבר מילדות לבגרות עלול להיות מלווה בבלבול, בקושי להבין אילו שירותים קיימים, כיצד ניתן להסתייע בהם, להיכן ולמי לפנות. תהליכים בירוקרטיים עלולים לעכב את ההשתלבות במסגרות תומכות מתאימות, וכך, בעוד בני גילם ממשיכים בדרכם, בוגרים צעירים עם אוטיזם עלולים להיקלע לאי-עשייה, בדידות ודיכאון. בעוד צעירים שהתפתחותם נורמטיבית מצופים בשלב זה בחייהם לצאת באופן הדרגתי לעצמאות, תקופת הבגרות הצעירה בקרב בוגרים עם אוטיזם מאופיינת בפער בין הגיל הכרונולוגי לבגרות הרגשית והתפקודית (וורטמן-שהם וקני, 2017). עבור בני המשפחה, שלב זה עלול להיות מלווה בקונפליקט בין רצון לעודד עצמאות ונפרדות, לבין הצורך לדאוג לרווחתו של הבוגר הצעיר וללוות אותו בכל צעדיו (מישורי, 2014). בשנים האחרונות, ניסיון לתת מענה לאתגרי הבגרות מתבטא בפיתוח מגוון של תוכניות תמיכה המספקות ליווי בתהליכי השתלבות בשירות צבאי או לאומי, לימודים על-תיכוניים, תעסוקה, דיור חוץ ביתי ועוד (לוינגר, 2017).

מבין משימות הבגרות, השתלבות בעבודה נושאת עמה אתגרים ייחודיים. במסגרות חינוכיות המלוות את שנות הלימודים, הצוות המקצועי פועל על מנת למצות את סיכויי ההצלחה של התלמיד באמצעים שונים כגון התאמות בבחינות, סייעת או משלבת צמודה, מעורבות ותמיכה אינטנסיבית של מורים ומטפלים ולעיתים גם של בני משפחה. גם בשירות הלאומי והצבאי מושקעים משאבים רבים ביצירת חוויה של הצלחה עבור המתנדב, הציפיות מצד המערכת שבה הוא משתלב מותאמות ליכולותיו, והגישה באופן כללי מכילה ומאפשרת. כאשר עומדים בפני השתלבות בשוק העבודה הפתוח, האדם העובד נדרש להוכיח את יכולותיו, לבצע תפקיד נדרש בארגון שבו הוא משתלב, ולספק "תפוקה" עבור משכורתו. גם בהינתן תמיכה

יעל גולדפרב היא פסיכולוגית תעסוקתית מומחית, מרכזת "תוכנית טל" - ליווי והכנה לעבודה לבוגרים צעירים על הרצף האוטיסטי במכללת גל - גשר לקריירה, ליונשטיין. תלמידת דוקטורט בחוג לריפוי בעיסוק, אוניברסיטת חיפה. yaelg@galcollege.org.il

לבוגרים צעירים על הרצף האוטיסטי. לבסוף, אדגים תהליך שיקום תעסוקתי באמצעות תיאור מקרה.



מועד הפנייה לייעוץ

התפתחות זהות תעסוקתית נרקמת בתהליך מתמשך לאורך שלבי החיים השונים. מידת הבשלות התעסוקתית במועד הפנייה לתהליך של בחירת מקצוע היא בעלת משמעות רבה. בשל האתגרים שתוארו, לעיתים קרובות בוגרים עם אוטיזם פונים לתהליכי ייעוץ ללא ניסיון קודם בעולם העבודה. בהיעדר ניסיון, עולה קושי להבין את מאפייני עולם העבודה ודרישותיו ולבטא העדפות ושאיפות תעסוקתיות. חלק משמעותי מבחירה תעסוקתית נעשה בשקילה של מגוון אלטרנטיבות, תהליך שקשה לערוך בשלב מוקדם בשל מספר סיבות: היעדר ניסיון בעבודה, שהינו הכרחי לצורך היכרות קונקרטית עם תפקידים; קושי של אנשים עם אוטיזם ללמוד באופן עקיף על ידי התבוננות והכללה (למשל באמצעות היכרות עם מקצועות של בני משפחה או חברים); קושי בגמישות המחשבתית הנדרשת על מנת לשקול חלופות אפשריות ללא ניסיון קונקרטי. חשיבות גבוהה בהקשר זה קיימת לתוכניות מעבר המאפשרות חשיפה והתנסות בתפקידים בעולם העבודה כבר בשלב הלימודים התיכוניים וכן בתוכניות שילוב בצבא או בשירות הלאומי.

לעיתים קרובות היכולות האינטלקטואליות מהוות נקודת חוזק משמעותית, וקיימת מוטיבציה גבוהה לפנות ללימודים גבוהים בתחומים שבהם הבוגר מוצא עניין, שבהם ניתן יהיה לממש יכולות והנאה. הימנעות ממפגש אם אתגרי העבודה בשלב מוקדם עלולה לגבות מחיר בהמשך הדרך. עבור אקדמאים, הפער בין רמת ההשכלה וההכשרה לבין התפקידים שבהם ניתן להשתלב ללא ניסיון תעסוקתי הוא רב, ועלול להעמיק את הקושי להתפשר ולהתגמש. ככל שהבחירה הלימודית תתבסס על

עם אוטיזם תוך ניסיון לאפשר להם לממש את יכולותיהם באופן שימש גם יתרון עסקי (Wang, 2014).

למרות יוזמות חיוביות אלו ואחרות, מאפייני התעסוקה הכלליים של בוגרים עם אוטיזם אינם מעודדים כלל. מחקרים מעידים על אחוז נמוך של מועסקים, עבודה בהיקפי משרה חלקיים, ושכר נמוך (הן ביחס לעובדים עם התפתחות נורמטיבית והן ביחס לעובדים אחרים עם מגבלה). ממצא נפוץ נוסף הוא פער רב בין הפוטנציאל של העובד ורמת השכלתו לבין השתלבות בתפקידים בלתי מקצועיים שאינם מבטאים את היכולת או את רמת ההכשרה (Scott et al., 2018). ניתן להסביר ממצאים אלו על רקע ריבוי הדרישות של עולם העבודה, המהוות אתגר עבור בוגרים עם אוטיזם. קושי מרכזי נעוץ במגבלת התקשורת המקשה על היכולת להבין את הכללים הבלתי כתובים של מקום העבודה והתרבות הארגונית, ליצור "שיחות מסדרון", להבין מסרים בלתי מילוליים, ולהתנהל באופן מותאם. קשיים אלו יכולים לבוא לידי ביטוי מול המעסיק, הקולגות וכן ממשקים בין-אישיים נוספים בתפקיד. חסמים נוספים יכולים לעלות סביב מאפיינים קוגניטיביים (קושי בהבנת הוראות ולמידה), חרדה וקושי בוויסות רגשי, וכן מאפיינים סנסוריים העלולים גם הם להקשות על התפקוד (Hendricks, 2010). בהמשך לקשיים המפורטים, מגמות בעולם העבודה מצביעות על תהליכי אוטומציה מואצים אשר משוער כי יובילו להכחדה של משרות הניתנות להחלפה באמצעים טכנולוגיים. תפקידים המאופיינים בשיטת פעולה מובנית וצפויה מראש, כאלו שבהם מיטיבים להשתלב בוגרים עם אוטיזם, נחשבים התפקידים המועדים ביותר להיעלם. במקביל, תגבר הדרישה לתפקידים הדורשים יצירתיות בפתרון בעיות ויכולות בין-אישיות גבוהות. יכולת להימצא בלמידה מתמדת, גמישות והכוונה עצמית בניהול קריירה (Hirschi, 2017), המהוות אתגר משמעותי עבור אוכלוסייה זו, נחשבות כקריטיות על מנת להשתלב בעולם העבודה המשתנה. מגמות אלו מעוררות דאגה ומעלות צורך לחשוב על פתרונות שייטעו לאוכלוסיות עם מגבלה, בהן בוגרים עם אוטיזם, למצוא ביטחון ויציבות תעסוקתית.

אנשי מקצוע העוסקים בשיקום תעסוקתי, ובהם פסיכולוגים תעסוקתיים, נמצאים בנקודת המפגש שבין הבנת הצרכים הייחודיים של אדם עם אוטיזם, להבנה של דרישות עולם העבודה. תפקידם לגשר על הפער ולסייע לקדם השתלבות תעסוקתית מיטבית. במאמר זה אתמקד במספר גורמים שבאפשרותם לסייע בתהליכי ההשתלבות של בוגרים עם אוטיזם בעולם העבודה. גורמים אלו מבוססים על ממצאים מספרות מחקרית עדכנית בשילוב עם ניסיון נרחב במפגש עם אוכלוסייה זו במסגרת שירותים המתקיימים במכללת גל - תהליכי אבחון וייעוץ תעסוקתי, ותוכנית טל - ליווי והכנה לעבודה



היכרות עם דרישות עולם העבודה, מאפייני התפקידים בתחום הנחשק וניסיון מעשי בפועל, כך גוברים הסיכויים שהמסלול הלימודי יוביל להשתלבות בעבודה.

קשר של אמון הוא בסיס ליצירת מרחב בטוח שבו ניתן לעסוק בנושאים אלו. גם בהקשר זה, הידע והניסיון של הפסיכולוגית התעסוקתית הכרחיים על מנת לאפשר לנועץ לבטא את עולמו הפנימי באופן שנוח לו תוך מתן כבוד לאופני התקשורת המועדפים עליו (לעיתים באמצעות התכתבות במייל, כתיבה, מוזיקה, או דרכים נוספות). היכרות עם מאפייני האוטיזם חשובה גם בשלב ההשתלבות בתפקיד בפועל ומתבטאת בהעברת הידע על מאפיינים אלו למעסיקים ולקולגות במקום העבודה.

מענה להיבטים רגשיים

היבט מרכזי נוסף שעולה בתהליכי ייעוץ הוא התפקוד הרגשי. אנשים עם אוטיזם מתארים כי יוסות רגשי הינו אחד ההיבטים המרכזיים המקשים עליהם. לחץ וחרדה מדווחים כגורמים מרכזיים שמקשים על השתלבות בלימודים על-תיכוניים ועבודה (Chamak, Bonniau, Jaunay & Cohen 2008; Hendricks, 2010). ניסיון להתמודד עם החרדה יכול להוביל להתנהגויות שאינן מתקבלות בעין יפה על ידי הסביבה, לקושי בוויסות כעסים והפגנת תוקפנות או לחילופין להימנעות. גם בוגרים בתפקוד גבוה המשתלבים היטב בעבודה מעידים לעיתים על תחושה של התשה נוכח המשאבים הקוגניטיביים והרגשיים המושקעים בפעולות אשר עבור בוגרים עם התפתחות נורמטיבית נעשות כלאחר יד. תהליך הייעוץ התעסוקתי מאפשר התבוננות על היבטים אלו, חשיבה משותפת על סביבת עבודה שתפחית את ביטויי החרדה, אסטרטגיות להתמודדות עם עומס רגשי, ובמידת הצורך הפניה לטיפול רגשי ארוך טווח.

אנשי מקצוע העוסקים בשיקום תעסוקתי, ובהם פסיכולוגים תעסוקתיים, נמצאים בנקודת המפגש שבין הבנת הצרכים הייחודיים של אדם עם אוטיזם, להבנה של דרישות עולם העבודה

עבודה רב מערכתית

בוגרים עם אוטיזם הפונים לייעוץ מלווים לעיתים קרובות על ידי דמויות תומכות המעורבות בתהליכים שאותם הם עוברים. בני משפחה, מלווים במסגרות דיור או מטפלים רגשיים הם גורמים

היכרות עם דרישות עולם העבודה, מאפייני התפקידים בתחום הנחשק וניסיון מעשי בפועל, כך גוברים הסיכויים שהמסלול הלימודי יוביל להשתלבות בעבודה.

קושי מרכזי נעוץ במגבלת התקשורת המקשה על היכולת להבין את הכללים הבלתי כתובים של מקום העבודה והתרבות הארגונית

ידע וניסיון מקצועי של המלווה או המטפל

בצד מאפיינים כלליים של אוטיזם הנדרשים לשם אבחנה, קיימת שונות רבה בין פרט לפרט על הרצף. על אף המודעות הגוברת לאוטיזם בשנים האחרונות, נותרו גם תפיסות רווחות שגויות (Gillespie-Lynch, Kapp, Brooks, Pickens & Schwartzman, 2017) העוללות להוביל להכללה, פירוש לא נכון של התנהגות או קשיים בתקשורת. ידע וניסיון של הפסיכולוג או המלווה התעסוקתי בעבודה עם אוכלוסייה זו הכרחיים על מנת להבין את מאפייני האוטיזם, בצד הבנה של המאפיינים הייחודיים לנועץ. מאפיינים ייחודיים יכולים להתבטא למשל בנטיות תעסוקתיות לתחומים ייחודיים שאינם סטריאוטיפיים לאוכלוסייה (ובהם אף תחומים חברתיים או אומנותיים), מידת הכמיהה לעבודה באופן אינדיבידואלי לעומת השתלבות בצוות, פרופילים שונים של חוזקות וקשיים, מאפיינים סנסוריים ייחודיים וכן הבנה של גורמי מוטיבציה משתנים ליציאה לעבודה. קו-מורבידיות עם אבחנות נוספות גם היא נפוצה (Autism Speaks, 2017), וחשוב לתת על כך את הדעת בכדי לאפשר לנועץ לבחור במסלול התעסוקתי המיטבי עבורו.

בדומה לתהליכי ייעוץ תעסוקתי עם אוכלוסיות נוספות, לקשר הנרקם עם הפסיכולוגית התעסוקתית יש חשיבות מכרעת להצלחתו של התהליך. בעוד חלק מהנועצים הפונים לייעוץ מגיעים עם מודעות לאבחנת האוטיזם ולצרכים הנלווים לה, אחרים זקוקים לסיוע בפיתוח מודעות עצמית, קבלת מגבלה, וחיבור למטרות ריאליות בעולם העבודה. הכרה במאפייני האוטיזם וקבלתם מהווים שלב הכרחי בדרך לפיתוח מיומנויות סגור עצמי המאפשרות לאדם לתקשר את צרכיו לסביבה באופן שישיע לו לקבל מענה הולם, כמו גם לשקול את מידת החשיפה הנכונה עבורו במקום העבודה (Johnson & Joshi).

הסיפור של זיו

זיו אובחן על הרצף האוטיסטי בגיל תיכון (המקרה מפורט בשם בדוי ובאישורו של הנועץ). בשנות לימודיו שולב במסגרות חינוך רגילות, וסיים 12 שנות לימוד עם תעודת בגרות מלאה. הלימודים לא היו קלים עבורו. את תקופת בית הספר היסודי תיאר כתקופה קשה מאוד, בשל התנכלויות חוזרות ונשנות מצד בני כיתתו. המצב השתפר במהלך לימודי החטיבה והתיכון, אך הוא עדיין היה בודד. נוסף לאבחנת האוטיזם עבר זיו התקף אפילפטי בשנות התיכון ומאז הוא נוטל טיפול תרופתי. לאחר קבלת פטור משירות צבאי, התנדב לשירות לאומי ושולב בספרייה העירונית. הוטל עליו לעסוק ספרים, מטלה שחוהו כמונוטוני ומשעממת. לאחר מספר חודשים החלו אצלו תופעות מעי רגיז (שעדיין פוקדות אותו מדי פעם, וככל הנראה הן מחריפות במצבי דחק נפשיים). מאז שעזב את השירות הלאומי ועד שפנה ליעוץ תעסוקתי-לימודי העביר את זמנו בבית. בשלב מסוים ניסה להשתלב בקבוצה חברתית, אך לא התמיד.



בגיל 22 הופנה לאבחון תעסוקתי-לימודי במכללת גל על ידי עובדת השיקום במוסד לביטוח לאומי. לאחר שיחת היכרות, הסכים להשתלב באבחון תצפיתי הנמשך חודש ימים במכללת גל. אבחון תצפיתי מאפשר להכיר את הנועץ לאורך זמן, ונבחנים בו היבטים של השתלבות במסגרת, תקשורת בין-אישית ויכולות לימודיות. למעט איחורים קלים, זיו התמיד להגיע וביצע את המוטל עליו. בתקשורת עם אחרים כמעט ולא יצר קשר עין. הוא היה שפוף מאוד והותיר רושם כבוי מבחינה רגשית. זיו שיתף פעולה בשיחה עם דמויות טיפוליות, אך עם תלמידים אחרים בכיתת האבחון לא יצר קשר כלל. בפן הלימודי הותיר רושם של בחור אינטליגנטי עם יכולות לימודיות טובות, אך בצידן קשיי

משמעותיים בבחירת התיב התעסוקתי המיטבי. מניסיונו, לשיתוף פעולה בין גורמי התמיכה חשיבות מכרעת בבחירה נכונה, מותאמת ומתואמת של התיב התעסוקתי. שיתוף הפעולה מתבטא הן בשיתוף בידע בין אנשים המכירים את הנועץ ותפקודו במסגרות שונות והן בחשיבה וגיבוש של מטרות משותפות וחיבור בין ציפיות ושאיופות מקצועיות. מודל של שיתוף פעולה רב מערכתי, שבמרכזו אדם עם אוטיזם, הוא בעל חשיבות בכל שלבי ההשתלבות התעסוקתית - החל בבחירה המקצועית, דרך מציאת עבודה, וכלה בשימור התפקיד ובחינת אפשרויות של קידום (Nicholas, Mitchell, Dudley, Clarke & Zulla, 2018).

לעיתים קרובות בוגרים עם אוטיזם פונים לתהליכי ייעוץ ללא ניסיון קודם בעולם העבודה. בהיעדר ניסיון, עולה קושי להבין את מאפייני עולם העבודה ודרישותיו ולבטא העדפות ושאיופות תעסוקתיות

ערנות לאפשרות של אבחנה מאוחרת

לעיתים קרובות מופנים לתהליכי ייעוץ נועצים המוכרים במוסד לביטוח לאומי על רקע אבחנות אחרות שיכולות להיות שגויות או נלוות לאוטיזם, אך אינן משקפות את התמונה המלאה (כגון סכיזופרניה, OCD, הפרעת אישיות סכיזוטיפאלית, הפרעת חרדה). במצבים כאלו, אחת ממטרות הייעוץ היא להכווין את הנועץ לקבלת אבחנה מתאימה שתאפשר לו למצוא את זכויותיו ולהסתייע בשירותים הכרחיים על מנת שיוכל להתקדם בחייו הבוגרים. מדובר בתהליך שאינו פשוט, ולעיתים מלווה בחשש מסטיגמה. למרות החשש, בטווח הארוך יש חשיבות רבה לקבלת האבחנה, כבסיס של הבנה עצמית (Punshon, Skirrow, & Murphy, 2009) והסתייעות במענים מתאימים. בהקשר זה, יש לציין באופן ספציפי נשים על הרצף האוטיסטי המאופיינות בתת-אבחון אל מול גברים. כמו כן, ייתכן שמאפייני האוטיזם מתבטאים באופן שונה בקרב נשים (פרלמן-אבניאון ושליו, 2017). המאמר הנוכחי מנוסח בלשון זכר מטעמי נוחות, אך נשים על הרצף מתמודדות גם הן עם קשיים בהשתלבות התעסוקתית. יש לתת את הדעת על אבחנה אפשרית שלא אותרה קודם לכן, וכן למאפיינים ולצרכים הייחודיים של כל אחד ואחת, בהתאם למענה הפרטני שתואר עד כה.



וזיו ביניהם, שיתפו באירועים חברתיים שליליים מעברם (שהיה ניכר כי זיכרונם מעורר עדיין סערת רגשות), ושמחו לחלוק את תחושותיהם עם חברים אשר התמודדו עם קשיים דומים. לאורך התוכנית ההשתתפות של זיו הפכה פעילה יותר. שינוי חיובי בדימוי העצמי ניכר פיזית בגבו שהלך והזדקף, הוא יצר קשר עין לעיתים קרובות יותר ואף החל לחייך. באחד המפגשים במהלך התקופה הוא נענה להצעת העובדת הסוציאלית להעביר למשתתפים סדנת יצירה באוריגמי, ובמפגש אחר העביר לחברי הקבוצה וצוות המכללה פרזנטציה פרונטלית עם מצגת בנושא אישי שבחר - סדרת האנימה האהובה עליו.

במסגרת התוכנית שולב בהתנסות בעבודה בסניף דואר ועסק במיין חבילות. למרות שמדובר היה בתפקיד פשוט (מסוג התפקידים שמהם נרתע מאוד בהגיעו לאבחון), זיו ביצע אותו ברצון, קיבל משובים חיוביים מהמעסיקה והייתה לו חוויה של הצלחה שהעצימה את ביטחונו העצמי. כיום, בסיום התוכנית, הוא מרגיש בשל יותר להשתלבות בשוק העבודה הפתוח ומביע רצון מחודש לקחת חלק בקבוצה חברתית בשעות אחר הצהריים. לקראת סיומה של התוכנית שיתף: "[לפני ההשתתפות בתוכנית] רוב הזמן הייתי לבד, היחיד שדיבר איתי זה אחי. נמאס לי להיות לבד, שנים מאז התיכון. לא הייתי רוצה לסיים את התוכנית, הייתי ממשיך עוד שנה".

בוגרים בתפקוד גבוה המשתלבים היטב בעבודה מעידים לעיתים על תחושה של התשה נוכח המשאבים הקוגניטיביים והרגשיים המושקעים בפעולות אשר עבור בוגרים עם התפתחות נורמטיבית נעשות

כלאחר יד

זיו עדיין בעיצומו של תהליך גיבוש הזהות המקצועית שלו וישנן מיומנויות נוספות שעליו לבסס בדרכו (בהן מחויבות ועמידה בזמנים, שיפור קצב העבודה ועבודה בשכר). כיום, בעקבות חוויית ההצלחה, הוא חווה תחושת מסוגלות גבוהה יותר שתסייע לו בהמשך דרכו. בעתיד, אם ימשיך בכיוון חיובי זה, ניתן יהיה לשקול גם כיוונים לימודיים-מקצועיים שיאפשרו לו לממש את הפוטנציאל התעסוקתי שלו. המקרה מדגים את הצורך בתהליך מתמשך של פיתוח מיומנויות תקשורת, העצמה וחוויית של הצלחה, על מנת ליצור בסיס הכרחי להשתלבות עתידית בלימודים ועבודה.

ריכוז וצורך בהפסקות תכופות. ממצאי מבחנים פסיכוכיניים העידו על יכולות לימודיות טובות, ובפרט עלו יכולות מוטוריות טובות שהתבטאו במבחני ביצוע טכניים ובמבחנים גרפיים. היכולות הצורניות נמצאו טובות וכן בלטה שליטה גבוהה באנגלית. לעיתים קרובות עסק באוריגמי, וניכר היה כי העיסוק מרגיע אותו ומאפשר לו מנוחה.

הכרה במאפייני האוטיזם וקבלתם מהווים שלב הכרחי בדרך לפיתוח מיומנויות סגור עצמי המאפשרות לאדם לתקשר את צרכיו לסביבה באופן שיסייע לו לקבל מענה הולם

בשיחות עם הפסיכולוגית התעסוקתית זיו התבטא באופן ברור וענה באופן ענייני לשאלות שנשאל. באופן כללי עלה רושם שקיים פער בין רצון לצאת ממעגל של אי-עשייה, לבין קושי להניע תהליך ולהיות אקטיבי. השיח סביב הכיוונים המקצועיים אופייני בריבוי חסמים ולוה בתחושה של פסימיות מצידו, כעס ודימוי עצמי נמוך. חוויית העבודה בספרייה הייתה מתסכלת וזיו ציין שאינו מעוניין להשתלב בעבודה לא מקצועית. הוא מצא עניין בתחומים טכנולוגיים ובעבודה מול מחשב, אך ציין כי הוא מוגבל בשעות הישיבה מול מסך בשל האפילפסיה, ואת השעות המעטות שהוקצו לכך הוא העדיף להקדיש לתחומי העניין שלו (משחקי מחשב וסדרות אנימה). השיחות נסובו סביב הפער בין שאיפותיו של זיו, המגובות על ידי הפוטנציאל הלימודי שלו, לבין הדרישות של עולם העבודה וסימני השאלה המרובים העולים סביב יכולתו לעמוד בדרישות אלו בנקודת זמן זו. למרות שאיפה הראשונית לפנות ללימודים, במסגרת הייעוץ התבססה הסכמה כי זיו זקוק לתהליך מקדים שיאפשר לו לבסס את ביטחונו העצמי, לשפר מיומנויות חברתיות ולעשות צעדים ראשוניים בעולם העבודה. הוצעו לו מגוון תוכניות טרום שנתמכות על ידי המוסד לביטוח לאומי, וזיו בחר להשתלב ב"תוכנית טל" במכללת גל.

זיו החל את "תוכנית טל" עם קבוצה של עשרה בוגרים על הרצף האוטיסטי. במסגרת ששת חודשי התוכנית לקח חלק בקבוצת מיומנויות חברתיות, קבוצת היכרות עם עולם העבודה וגיבוש זהות תעסוקתית, לימודי יישומי מחשב, סדנת "טיפול בבישול", קורס ניהול זמן, קבוצת סגור עצמי ועוד. כבר בתחילת התוכנית נוצרה חוויה קבוצתית חיובית ומעצימה. המשתתפים,

בוגרים על הרצף האוטיסטי לבין דרישות עולם העבודה. היכרות עם מאפייני האבחנה, מתן מענה לצרכים ייחודיים וישום של הניסיון והידע הנצברים בתחום מהווים תשתית לקידום מטרה חשובה זו.

לסיכום, השתלבות בעולם העבודה מהווה מרכיב משמעותי בחיי האדם הבוגר ואתגר מרכזי עבור בוגרים ובוגרות עם אוטיזם. פסיכולוגים תעסוקתיים ומטפלים נוספים העוסקים בשיקום תעסוקתי מסייעים בבניית הגשר בין המאפיינים הייחודיים של

מקורות

1. וורטמן-שהם, ע' וקני, ש' (2017). בגרות מתהווה ואוטיזם. בתוך לוינגר, ס' (עורכת), הספקטרום בראי הזמן: אתגרים ויעדים לבוגרים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. קרית ביאליק: אח.
2. לוינגר, ס' (2017), הספקטרום בראי הזמן: אתגרים ויעדים לבוגרים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. קרית ביאליק: אח.
3. מישורי, ע' (2014). מסע החיים עם אוטיזם - סיפור חייהם של הורים. מכון מופ"ת.
4. פרלמן-אבניאון, ש' ושלגין, ר' (2017). מאפיינים ייחודיים של נשים בספקטרום האוטיזם בתפקוד גבוה. בתוך לוינגר, ס' (עורכת), הספקטרום בראי הזמן: אתגרים ויעדים לבוגרים עם אוטיזם בתפקוד גבוה. קרית ביאליק: אח.
5. Autism Speaks (2017) דוח מיוחד בנושא אוטיזם ובריאות: התפתחויות בהבנה וטיפול במצבים בריאותיים הנלווים לרוב לאוטיזם. תורגם והותאם לעברית על ידי ארגון בית אקשטיין מקבוצת דנאל.
6. Baron-Cohen, S. (2017). Editorial perspective: Neurodiversity - a revolutionary concept for autism and psychiatry. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 58(6), 744-747.
7. Chamak, B., Bonniau, B., Jaunay, E. & Cohen, D. (2008). What can we learn about autism from autistic persons? *Psychotherapy and Psychosomatics*, 77(5), 271-279.
8. Gillespie-Lynch, K., Kapp, S.K., Brooks, P.J., Pickens, J. & Schwartzman, B. (2017). Whose expertise is it? Evidence for autistic adults as critical autism experts. *Frontiers in psychology*, 8, 438.
9. Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
10. Hirschi, A. (2017). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career counseling research and practice. *Career Development Quarterly*, 1-13.
11. Johnson, T.D. & Joshi, A. (2014). Disclosure on the spectrum: Understanding disclosure among employees on the autism spectrum. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 278-281.
12. Nicholas, D.B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M., & Zulla, R. (2018). An Ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 48(1), 264-275.
13. Pellicano, L., Mandy, W., Bölte, S., Stahmer, A., Lounds Taylor, J. & Mandell, D.S. (2018). A new era for autism research, and for our journal. *Autism*, 22(2), 82-83.
14. Punshon, C., Skirrow, P. & Murphy, G. (2009). The 'not guilty verdict' psychological reactions to a diagnosis of Asperger syndrome in adulthood. *Autism*, 13(3), 265-283.
15. Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., ... & Girdler, S. (2018). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 1362361318787789.
16. Wang, S.S. (2014). How autism can help you land a job: SAP, Freddie Mac recruit autistic workers to fill roles that call for precision; Debugging software. *The Wall Street Journal*, March 27, 2014. Retrieved from <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702304418404579465561364868556>.