

מסמך ניתוח תפקיד – מדריך קבוצה במע"ש תעשייתי.

מגישות:

ציפי בן שמואל – מנהלת מע"ש תעשייתי - אקי"ם חדרה

דיאנה אטלס –מנהלת רש"ת –אלווין אשקלון

קורס מיומנויות ניהול ואבטחת איכות למנהלי מע"ש חדשים 2017

[רכזות הקורס :](#)

רוני עובדיה- מנהלת פיתוח הדרכה, היח' ללימודי המשך, המסלול האקדמי המכללה למנהל.

ענת הירש, מנהלת פרויקטים | המכון ללימודי המשך, המסלול האקדמי המכללה למינהל

מנחה : מירב לביא

רקע

מע"ש תעשייתי, הינה מסגרת הנותנת מענה למקבלי שירות אשר יכולים להשתלב בעבודה בסביבת עבודה נורמטיבית וזקוקים לתיווך וליווי מוגברים. בין הגורמים לפתיחת מע"ש זה היו השאיפה להרחיב את המענה התעסוקתי לאנשים מוגבלים שכלית התפתחותית אל מחוץ לגבולות המע"ש (מפעל מוגן) עם יכולות עבודה טובות.

במסגרת זו ישנם מאפיינים ייחודיים ולמדריך תפקיד מרכזי ומשמעותי להצלחת הקבוצה ולהשגת המטרות האישיות של כל פרט בקבוצה.

בחרנו להתמקד בעבודתנו בניתוח תפקיד המדריך ובהמשך לפתח את הוראות העבודה וההדרכה.

ניתוח מצב קיים.

קבוצת עבודה היא קבוצה המונה בין 6-12 מקבלי שירות העובדת בתוך מפעל תעשייתי קיים בשוק הפתוח. הקבוצה מלווה על-ידי איש מקצוע אשר תפקידו לסייע לשילוב במפעל.

המדריך המלווה נמצא כל היום לבד עם הקבוצה, האינטראקציה שלו עם שאר הצוות היא טלפונית בעיקר מול הרכז, ביקור של הרכז ע"פ הצורך, והשתתפות בישיבות צוות פעם בשנה. המדריך צריך לעמוד ביעדים שנקבעים ע"י המפעל ובמקביל לעמוד ביעדים שיקומיים שנקבעו ע"י הגוף המפעיל.

מורכבות העבודה של המדריך גורמת לעיתים לגיוס של איש צוות לא מתאים ומכאן לנשירה (הפסקת עבודה).

סיבות לנשירה

- אין הגדרה ברורה של תפקיד המדריך/האישיות/ידע נדרש.
- פער בין תאור העבודה בזמן הראיון לבין המציאות בשטח.
- כשמוקמת הקבוצה הראשונה- אין אפשרות במסגרת הגיוס לבצע "תצפית" בשטח.

הצורך

- יצירת סטנדרטיזציה באיפיון המדריך והוראות עבודה.
- יצירת תכנית קליטה והדרכה של מדריך הקבוצה.

כלים

- מסמך ניתוח תפקיד.
- הוראות עבודה (בהמשך).
- תכנית הדרכה.

חלק ב' - מסמך ניתוח תפקיד – מדריך קבוצה במע"ש תעשייתי.

הגדרת תפקיד :

מדריך קבוצת מקבלי שירות במע"ש תעשייתי.

מוגדר בארגון:

איש צוות אחראי על יישום התכנית במפעל כפי שתואם והוגדר בין כל הגורמים הרלוונטים טרם תחילתה.

תאור התפקיד

- אחראי לסייע למקבלי השירות במפעל לבצע את היעדים/מטלות בהתאם להנחיות מנהל המפעל.
- אחראי לשלומם ולבטיחותם של מקבלי השירות במפעל תוך הקפדה על הפעלת נהלים שנקבעו ע"י מנהל המפעל.
- הכשרת מקבלי השירות לבצע את המטלות ע"פ האיכות וקצב ודרישות היצור הנדרשות.
- אחראי על הציוד ותקינותו אם יש כזה כפי שנמסר לו ממנהל המפעל ובהנחייתו.
- יהיה שותף במידת הצורך והנדרש בישיבות צוות במפעל.
- יעסוק בהקניית מיומנויות עבודה למקבלי השירות תוך הקפדה על הפעלת נהלים שנקבעו ע"י מנהל המפעל.
- ידריך את מקבלי השירות בהתאם לתכניות קידום אינדיבידואליות כפי שנקבעו ע"י הגורם המוסמך בארגון.
- ישתף פעולה עם עובדי השיקום בתכנון קידום מקבלי השירות לקראת התהליך השיקומי וביצוע התכניות שנקבעו.
(מתוך ספר למפעל מקדם תעסוקה – נהלים – מהדורה 1 אפריל 2016) – ענת שלהבת דורן – מפקחת ארצית השירות לשיקום מקצועי תעסוקתי משרד הרווחה.
ד"ר שלי נורדהיים גולן – מנהלת שירות לשיקום מקצועי תעסוקתי אגף השיקום .

תפוקות בעל התפקיד

- לעמוד ביעדים והצרכים שהוגדרו מול המעסיק .
- לקדם תעסוקתית את מקבל השירות ע"פ הרצף כפי שהוגדר בתחילת תכנית וע"פ תכנית קידום אישית .

התפוקות שבעל התפקיד נדרש לייצר

- יישום תכנית הייצור לפי דרישות המפעל בפועל
- יישום תכנית השיקום של מקבל השירות בפועל .

סביבה ארגונית, ממשקי עבודה

הסביבה הארגונית שונה ומשתנה בכל מפעל ומפעל ועלולה להשתנות במהלך יום העבודה עצמו תלוי בצורך של מנהל העבודה ביום העבודה. על המדריך לוודא שיש לו את הכלים הנדרשים על מנת להוציא את התכנית לפועל. כשהקווים המנחים אותו הם:

- הבנת הצורך והעבודה מול מנהל היצור.
- היכרות מעמיקה עם מקבלי השירות ויכולותיהם.
- חלוקת העבודה לפי יכולות של מקבלי השירות.
- לוודא שסביבת העבודה נכונה ומתאימה למקבל השירות.
- לוודא שיש למקבל השירות את התנאים לבצע את המשימות.
- ניהול ממשק רב-ערוצי (הורים/דיור, רווחה, מע"ש, מעסיק).

סביבה פיזית – סביבה תפקודית בפועל

- בזמן הסעה
- בתוך המפעל

יעוד

הקו המנחה הוא לקדם את המשוקם תעסוקתית ע"פ הרצף כשבסוף התהליך יוכל מקבל השירות לקבל את כל הכלים על מנת להשתלב בעבודה בשוק החופשי להתנהל בצורה נכונה וע"פ נורמות המקובלות בעבודה עצמאית בשוק החופשי.

- שיקומי
- חושף את מקבלי השירות לסביבת עבודה נורמטיבית
- מהווה גורם מתווך מול עולם העבודה

מצבי תפקוד

סיטואציות מובחנות בהן יתכן שינוי ביעוד, בתהליך העבודה והסביבה.

- מול מקבל השירות
- מול מנהל היצור והצורך במפעל
- האתגר מול מקבל השירות בתחום השיקומי והובלת מקבל השירות ליישום התכנית כפי שהוגדרה לו בתחילתה
- האתגר מול המפעל – עמידה ביעדים באיכות והגשת המוצר המוגמר לפי תנאי המפעל.
- שתי סביבות עבודה מאד שונות: מפעל יצרני אשר עובד ביעדי תפוקות מול סביבה שיקומית כפי ממוגדרת ע"פ משרד הרווחה והגוף המפעיל.

דרישות התפקיד: (מתוך ספר למפעל מקדם תעסוקה – נהלים – מהדורה מס' 1 אפריל 2016)

- בוגר ב"ס מקצועי או בוגר 12 שנות לימוד לפחות.
- נסיון בעבודה של שנתיים לפחות, עדיפות לבעלי נסיון בעבודה במערכת שיקומית.
- יכולת קיום יחסי אנוש תקינים ורגישות לצרכי הפרט.
- יכולת הבנה של תהליכי שיקום.
- יכולת עבודה בצוות.
- ידיעת השפה העברית על בוריה בכתב ובע"פ.

כפיפות:

- 1 למנהל תעסוקה בארגון
- 2 מנהל המפעל

הכישורים הנדרשים של המדריך

כללי:

- ✓ תקשורת בין-אישית ראויה.
- ✓ יחסי אנוש טובים
- ✓ אסרטיביות
- ✓ יכול קבלת החלטות "בזמן אמת"
- ✓ יכולת ללמוד את תחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות "תוך כדי תנועה".
- ✓ דינמיות
- ✓ השכלה על-תיכונית - רצוי
- ✓ יכולת ביטוי בכתב ובע"פ.

השמה, ליווי, שימור וקידום בעבודה:

- ✓ דינמיות, יצירתיות, כושר אלתור
- ✓ סדר וארגון
- ✓ הזדהות "עקרונית" עם עיקרון ההשתלבות בקהילה

עבודה עם המעסיק:

- אוריינטציה שיווקית
- יכולת ביטוי ראויה
- יכולת לפתור בעיות "בזמן אמת"
- הופעה נאותה

עבודה עם צוות המע"ש, משפחה/דיור, מחלקת הרווחה:

1. עבודה בצוותים רב-מקצועיים
2. ניהול ממשק רב-ערוצי (הורים/דיור, רווחה, מע"ש, מעסיק).

תחומי האחריות

1. השמה, ליווי וקידום המשתקם
2. קשר עם מעסיקים ושוק העבודה
3. עבודה עם משפחה/אפוטרופוס/גורמי דיור
4. קשר עם משפחה/אפוטרופוס/דיור חוץ ביתי
5. קשר עם המחלקה לשירותים חברתיים (באמצעות עו"סית/רכזת השיקום)

תהליך חלוקת עבודה בהתאמה לדרישות המפעל בפועל ויישום תכנית השיקום של מקבל השירות

אישיות	מיומנות	ידע
רגישות לצרכי הפרט	תקשורת בין אישית	ידע בתהליכי שיקום
אסרטיביות	עבודה עם צוותים רב מקצועיים	הכרת נהלים : 1- נהלי הארגון 2- נהלי המפעל
יכולת עבודה בזמן לחץ	יחסי אנוש	ידע בחוקי עבודה : 1- כללי המשק 2- לבעלי צרכים מיוחדים
עצמאי	גמישות	קריאה, כתיבה ודיבור בעברית רהוטה
ריבוי משימות: יכולת לבצע מס' משימות בו זמנית	יכולת קבלת החלטות בקרות מקרה חירום	
אינטליגנציה רגשית	סדר וארגון	
יצירתיות	אוריינטציה שיווקית	
כושר אילתור		
הזדהות ערכית : אמונה בעקרונות ההשתלבות בקהילה ושוויון הזדמנויות		
הופעה ייצוגית		

חלק ג': ניתוח הכלי.

יתרונות וחסרונות:

יתרונות:

- הכלי אפשר לנו לאבחן בצורה ממוקדת את הידע/מיומנויות/אישיות הייחודיים למדריך המלווה את הקבוצה בהשוואה למדריך בתעסוקה (צבוע באדום).
- החלוקה לידיע-מיומנויות-אישיות מאפשרת בזמן ראיון העבודה איבחון מהימן יותר את המועמד. בעיקר באבחון אישיות ומיומנויות בזמן הראיון (במידת האפשר).
- הסבר ממוקד של התפקיד למועמד לעבודה.
- קליטת מדריך בצורה ממוקדת.
- בניית תכנית הדרכה ממוקדת - ידע נדרש ומיומנויות.

חסרונות:

נערך שימוש חד פעמי בכלי בזמן ראיון - לא נמצא חסרון.