

קורס מנהלי מע"שים 2009-2010
בה"ס המרכזי לעובדים בשירותי הרווחה

מעבר מיחידה תעסוקתית
לתעסוקה נתמכת

מאשים:

אליהו כהן, יוסי רחמין,
עממה ליאני, סולמאן אלכרסה



- ◆ מבוא
- ◆ רקע
- ◆ פירוט תוכנית
- ◆ תעסוקה נתמכת
- ◆ איתור משתקמים
- ◆ הכנה והכשרת משתקמים
- ◆ הכנה ליציאה לעבודה
- ◆ חיפוש עבודה
- ◆ השמה
- ◆ נשירה ממקום עבודה
- ◆ יתרונות תעסוקה נתמכת
- ◆ תלונות לקוח (מעסיק)
- ◆ דוגמאות עבודה
- ◆ סיפור אמיתי לשיקום תעסוקתי
- ◆ סיכום
- ◆ תודות
- ◆ ביבליוגרפיה

מבוא

- ❖ מבוא זה מציג את הרקע והרציונל של רצף שירותי תעסוקה בקהילה לאנשים עם מוגבלויות תוך סקירת הסוגים השונים של התכניות השכיחות על פני הרצף.
- ❖ התוכנית בנויה בתהליך שכולל נהלים. תהליכי עבודה ומידע - הנחוצים לקידום התוכנית, התוכניות מתבססות על לקחים ותובנות שנצטברו תוך מעקב אחר התפתחות של תוכניות תעסוקה הנתמכת בקהילה.
- התוכניות מבוססות על מחקרים שנעשו בארץ או בעולם בתחום התעסוקה הנתמכת, מודגש בה קשר הרצוי והחשוב למסגרת האם {כלומר: מפעל מוגן / תעסוקתי} ותרומתו להצלחה של תוכנית התעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלויות.
- ❖ קשר זה מבטיח מתן תמיכה וביטחון למשתקם ולמשפחה.
- ❖ המעסיק הוא מספק מסגרת מקצועית מפתחת ותומכת.
- ❖ באמצעות הצוות המקצועי המלווה את התוכנית. אנו רואים בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי מגוון של תוכניות תעסוקה תפוסת עולם מלווה את תנופת הפיתוח בתחום התעסוקה בקהילה והיא מחברת בין הנחיות שהתגבשו בשירות בטיפול לאנשים בעלי מוגבלויות.
- ❖ תפוסת הרצף בפיתוח שירותים לאנשים עם מוגבלויות בקהילתם הטבעית מצאה ביטוי גם בתחום הכולל של התעסוקה.
- ❖ תוכנית של תעסוקה נתמכת הנה חלק מרצף, בו כל משתקם יכול להיות משולב על פי יכולותיו וכישוריו. אנו שואפים כי רצף זה יהיה במגוון אפשרויות לתעסוקה כפי שקיימות בחברה הרגילה. סוגי התכניות בתוך הרצף נבדלים זה מזה במידת התמיכה ובהיקף הליווי הניתנים למשתקמים, תוך הקפדה על רמת העצמאות וההשתלבות בקהילה בהתאם ליכולות ולמיומנויות בתהליך השיקום.
- ❖ תעסוקה בתוך כותלי המפעל המוגן מבוססת על עבודה שדורשת מיומנות יצרנית, נעשית בהשגחה מלאה של מנהל המפעל ומספקת למשתקם השגחה צמודה.
- ❖ אין יחסי עובד ומעביד בין המועסק לספק העבודה.
- ❖ עבודה היא עבודה שיקומית והמדינה מממנת מכסה עבור המשתקם.

- ❖ העבודה מתקבלת על ידי מנהל המפעל המוגן והיא מחולקת בתוך קבוצות עבודה על פי שיקולי יצור וכן על ידי שיקולי תפקוד של המועסקים, התשלום נעשה על ידי המפעל המוגן למשתקמים.
- ❖ תכניות של התעסוקה נתמכת התפתחו בארץ בשנים האחרונות, כחלק משירותי תעסוקה הניתנים לאנשים עם מוגבלויות.
- ❖ במהלך השנים תוכנית זה הפכה לחלק בלתי נפרד ממדיניות משרד הרווחה והשירותים החברתיים.
- ❖ מגמה זו קיבלה חיזוק ומשנה תוקף בדוח ועדת לרון לעידוד יציאת נכים לעבודה, שבעקבותיו הוקצו משאבים לעידוד סוג זה של תעסוקה ולהפיכתה לחלק בלתי נפרד מרצף שירותי תעסוקה לאנשים עם מוגבלויות.
- בשנתיים האחרונות במיוחד לאור פעילותה של תוכנית ארצית לתעסוקה נתמכת מתרחב סוג זה של תוכניות של תעסוקה, יותר ויותר משתקמים יוצאים לעבודה בשוק החופשי ומפעלים מוגנים רבים ברחבי הארץ מפתחים תוכניות של תעסוקה נתמכת/

מטרות התוכנית

- ❖ שיפור ואיכות החיים של משתקמים.
- ❖ הקנייה של כלים והרגלים להעלאת המוטיבציה של המשתקם להשתלב בתעסוקה – כל אחד על יכולתו וכישוריו.
- ❖ סיוע למשתקם ולמשפחתו ביצירת קשר עם גורמים מטפלים בקהילה.
- ❖ הכנה למסלול של חיי עבודה והקניית כלים ליציאה לעבודה.

רקע

- ❖ אנשים השוהים זמן במפעל יחידה תעסוקתית מפתחים סימפטומים מרכזיים :
- ❖ חוסר אמון ביכולתם לצאת לשוק העבודה.
- ❖ חרדה גבוהה משינויים תעסוקתיים.
- ❖ חשש גדול משינוי המרחב החברתי.
- ❖ התנגדות להסתכלות מחודשת על היכולות והכישורים האמיתיים.
- לצורך התמודדות עם קשיים אלו בלווי הקשיים בקליטה בשוק העבודה אנו מציעים תוכנית מדולרית שתאפשר למשתקמים ביחידות תעסוקתיות לצאת לשוק התעסוקה הנתמך.

- אנשים השוהים זמן במפעל יחידה תעסוקתית מפתחים סימפטומים מרכזיים :
- ❖ תעסוקה נתמכת – השתלבות של המשתקם בשוק החופשי באופן עצמאי.
 - ❖ ליווי ותמיכה ע"י מנהל היחידה / עו"ס / עובדי השמה / משפחה.
 - ❖ תנאי להשתתפות בתוכנית זו הינו הערכה אבחונית של המשתקם אשר קובעת כי הכישורים והיכולות שלו מתאימים לתעסוקה נתמכת.

פירוט התכנית

- ❖ תעסוקה נתמכת.
- ❖ איתור משתקמים.
- ❖ הכנה והכשרת משתקמים.
- ❖ הכנה ליציאה לעבודה.
- ❖ חיפוש עבודה.
- ❖ השמה.
- ❖ נשירה ממקום עבודה.
- ❖ יתרונות תעסוקה נתמכת.
- ❖ תלונות לקוח (מעסיק).
- ❖ אפיוני התעסוקה.
- ❖ סיפור מהחיים (אמיתי) לשיקום תעסוקתי.
- ❖ סיכום.

תעסוקה נתמכת

- ❖ התעסוקה הנתמכת זו תוכנית שמאפשרת השתלבותם של אנשים עם נכויות בשוק העבודה.
- ❖ המשתקם משתלב בעבודה בשוק החופשי ומקבל שכר וזכויות סוציאליות ישירות מן המעסיק.
- ❖ במסגרת תקנות שכר מינימום {שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת}.
- ❖ על שרותי תעסוקה להתעדכן מעת לעת לגבי התפתחויות ושינויים החלים בחקיקה ובתקנות , שינויים עתידיים עשויים להשפיע על דרכי העבודה.

לתוכנית מספר שלבים :

- ❖ איתור ומיון של המועמדים שמתאמים לתוכנית .
- ❖ הכנת המשתקם, משפחתו והמעסיק הקולט.
- ❖ השמה ולווי.
- ❖ הסתגלות בתעסוקה, כולל בדיקת עצמאות במקום העבודה .
- ❖ לווי והדרכה לאורך הזמן של המשתקם וקשר עם המעסיק.
- ❖ תמיכה בהתפתחות וקידום תעסוקתי של המשתקם לאורך זמן.

מטרות התוכנית :

- ❖ השתלבות בשוק העבודה.
- ❖ הגברת יכולת ההשתכרות של האדם.
- ❖ העצמה ועצמאות.
- ❖ יצירת מודעות בחברה ליכולותיו של האדם עם מוגבלות לתרום לחברה .

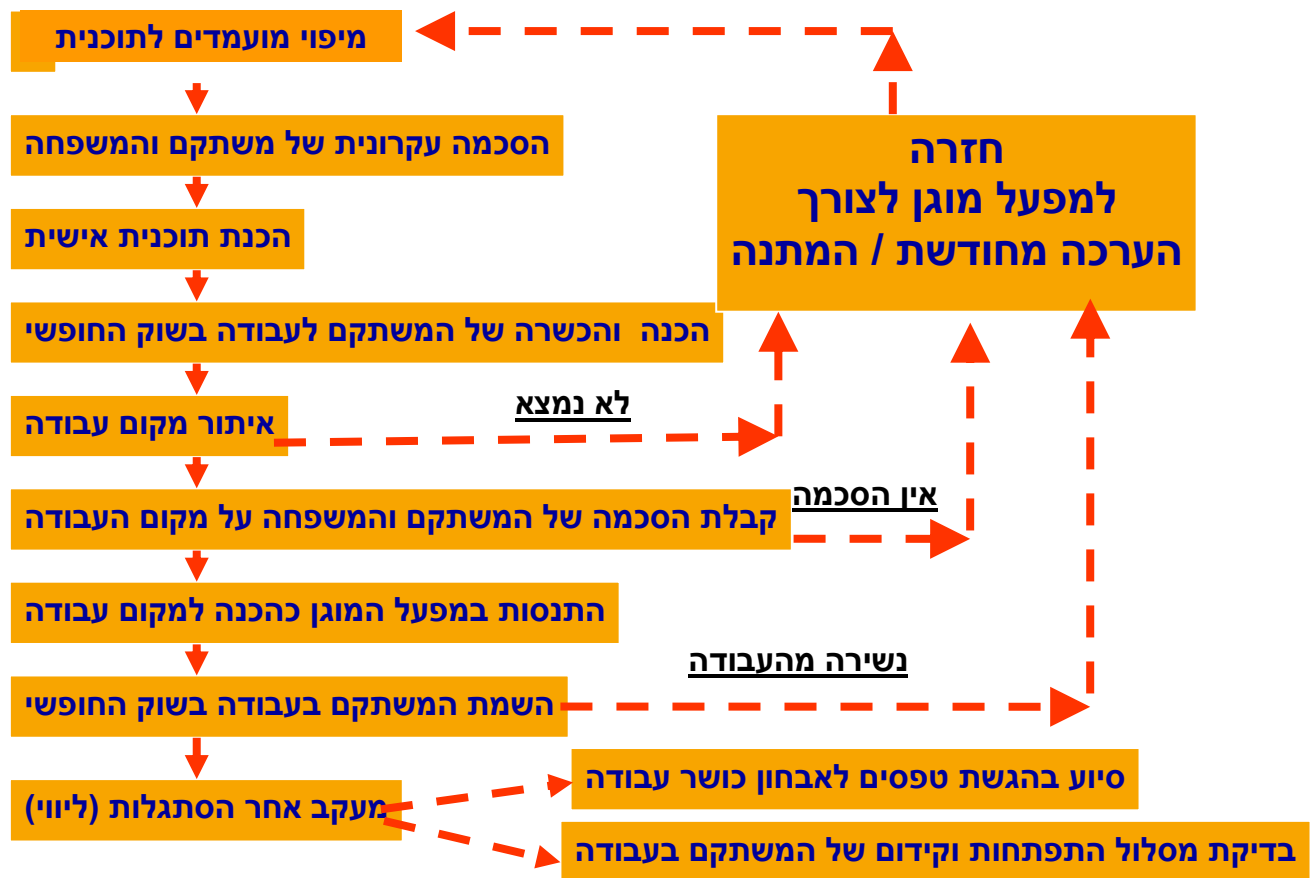
אוכלוסיית היעד :

- ❖ התוכנית מיועדת לאנשים עם מוגבלות המוכרים ומאובחנים.
- ❖ אנשים מגיל 21 ומעלה.
- ❖ אנשים שמקבלים שרותי תעסוקה על ידי המפעל המוגן.
- ❖ תוכנית התעסוקה הנתמכת מסייעת להשתלבות של אנשים עם נכות בעבודה בשוק החופשי בהתאם ליכולת, לרצון ולהתאמה בין אדם למסגרת העבודה, כוונת תוכנית זו היא להרחיב ככל הניתן את מגוון אפשרויות ההשתלבות של אוכלוסיית היעד.

דוגמאות של תעסוקה נתמכת המתקיימות בשוק החופשי

- ❖ **רשתות מזון** - הכנת מזון , עבודה במטבח , סידור וניקיון.
- ❖ **כוח עזר** – מכבסות, חדרי אוכל, שליחויות, בתי אבות, בתי חולים מפעלי מזון ומאפיות-הכנת מאפים בפס ייצור וכד'.
- ❖ **מפעלי יצור של מוצרים בתחומי :** פלסטיקה, חשמל ואלקטרוניקה, אריזה והרכבה, אלומיניום, מחסן, ועוד.
- ❖ עוזרות/ סייעות בגני ילדים ובהסעות.
- ❖ לאחר מציאת מקום עבודה והסכמתו של האדם לגבי מקום העבודה הספציפי תימסר הודעה למשפחה על מקום העבודה עבור המשתקם, המדריך וצוות התעסוקה הנתמכת צריכים לקבל הסכמה בכתב של המשפחה או האפוטרופוס לגבי מקום העבודה המסוים.
- ❖ לא יכול משתקם להשתלב במקום העבודה ללא הסכמת האפוטרופוס / משפחה על מקום העבודה הספציפי.

תרשים - תעסוקה נתמכת



איתור משתקמים

- ❖ צוות רב מקצועי יבצע מיון המועמדים לתקופת מעבר וההכנה לעבודה נתמכת.
- יש לבצע הערכת המועמדים עפ"י המשתנים הבאים:
 - ❖ הבנת המוגבלות ויכולת המשתקם.
 - ❖ רמת המוטיבציה, אמינות והנחישות לשילוב בעבודה.
 - ❖ ההערכה עצמית והחוסן האישי.
 - ❖ היכולת והנכונות לנסוע לעבודה באופן עצמאי.
 - ❖ מיומנויות תקשורת ומיומנויות חברתיות חיוניות לעיסוק.
 - ❖ המיומנויות לעבודה בצוות במקום עבודה.
 - ❖ ההבחנה בין הרצוי למצוי במקום העבודה.

- ❖ רמת ההכשרה והיכולת המקצועית.
- ❖ פוטנציאל להכשרה מקצועית במקום העבודה.
- ❖ מיומנויות שנרכשו על רקע המוגבלות.
- ❖ המשתנים הללו ניתנים להערכה בעקבות עברו התעסוקתי, תצפית ביחידה המוגנת וראיונות של אנשי הצוות הרב מקצועי עם המועמד לעבודה נתמכת ובני משפחתו.
- ❖ מנהל היחידה יבצע מעקב והערכה למשתקמים בעלי פוטנציאל לשילוב בהשמה, למשך כ-שנה.
- ❖ מעקב הערכה יבוצעו לאחר :
 - 1 חודש
 - 3 חודשים
 - 6 חודשים
 - שנה
- ❖ מצ"ב דוגמאות לטפסים (1) הערכה תפקודית והתנהגות.
- (2) סיכום ישיבת הערכה.
- ❖ ישיבות הערכה מתבצעות בהשתתפות משתקם, מנהל יחידה, עו"ס מטפלת, ועו"ס מלווה בקהילה.
- ❖ בשלב זה יקבל העו"ס מידע ממנהל היחידה אודות משתקמים אשר בהמלצתו מסוגלים להשתלב בתוכנית.
- ❖ העו"ס יערוך ראיון אישי עם המשתקם וראיון משותף עם המשתקם ומנהל יחידה.
- ❖ לאחר מכן תוזמן המשפחה הרלוונטית / אפוטרופוס, על מנת לקיים דיון משותף על התוכנית להשמה נתמכת.

תאריך: _____

דו"ח הערכת תפקוד והתנהגות

שם המשתקם: _____ שם המדריך/ה: _____

תקופת הדיווח: החל בחודש: _____ ועד חודש: _____

הרגלי עבודה*		1	2	3	4	5	הערות
		במידה מועטה מאוד	במידה מועטה	בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
1	הגעה בזמן						
2	נוכחות רציפה						
3	הופעה הולמת						
4	יכולת עבודה בצוות						

תפקוד מקצועי*		1	2	3	4	5	הערות
		ברמה נמוכה מאוד	ברמה נמוכה	ברמה סבירה	ברמה גבוהה	ברמה גבוהה מאוד	
1	ביצוע פעולות פשוטות						
2	ביצוע עבודות רב-שלביות או מס' פעולות						
3	זריזות/מהירות ביצוע						
4	שיטתיות וסדר בעבודה						
5	דיוק						
6	טיב ואיכות העבודה						
7	הספק						
8	התמדה בעבודה						

הבנה ולמידה*		1	2	3	4	5	הערות
		במידה מועטה מאוד	במידה מועטה	בינונית	במידה רבה	במידה רבה מאוד	
1	הבנת הוראות מילוליות						
2	הבנת הוראות מודגמות						
3	הבנת הוראות כתובות						

• יש לסמן X בעמודה המתאימה

גישה לעבודה*	דחייה	תוקפנות	קבלה	התעלמות	מתח
קבלת מרות					
תגובה לביקורת					
תגובה ללחץ					
תגובה לעידוד					
הסתגלות לשינויים					

• יש לסמן X בעמודה המתאימה

תחומי תפקוד הבולטים לטובה (יש לסכם בכתב וביתר פירוט מרכיבים שצוינו בטבלאות)

תחומי תפקוד הטעונים שיפור (יש לסכם בכתב וביתר פירוט מרכיבים שצוינו בטבלאות)

ציפיות ומטרות לתקופה הבאה:

חתימת המדריך: _____

תאריך: _____

סיכום ישיבת הערכה

שם המשתקם: _____ ת.ז. _____

מפעל מוגן: _____ תאריך קליטה: _____

שם מדריך/ה: _____ הגורם המפנה: _____

1. משתתפים

שם: _____ תפקיד: _____

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

2. התייחסות המשתקם לדיווח המדריך/ה

3. בקשות וציפיות של המשתקם לתקופה הבאה

(תפקוד, מיומנויות תעסוקתיות, אופי העבודה, תנאי עבודה, שכר וכו')

4. ציפיות ומטרות של המדריך/ה מהמשתקם לתקופה הבאה

5. התייחסות הגורם המפנה/המלווה/ו/או נוכחים נוספים

6. סיכום והמלצות להמשך

שם ממלא הדו"ח ותפקיד: _____

חתימת ממלא הדו"ח: _____

העתקים: 1. תיק אישי

2. _____

הכנה והכשרת משתקם

בבניית תוכנית הכשרה חשוב לקחת בחשבון מספר דברים :

- ❖ תקופת הכשרה יוצרת הזדמנות לזהות חוזקות לצד אתגרים אצל אדם עם מוגבלויות וכן מצבים שמחייבים התערבות כגון: התפרצויות, אלימות פיזית, מילולית, פגיעות בהקשר המיני, מסוכנות עצמית.
- ❖ הכשרה היא חלק מתהליך השיקום ומאפשרת חשיפה והתמקדות בקושי/אתגר או במגבלה – כמו גם בחוזקות הקיימות ובפוטנציאל היכולות, תוך ניהול שיחות פתוחות על בעיות והעמדתן באופן עקבי על סדר היום.

עקרונות מונחים בהכשרה :

- ❖ תהליך הכשרה מיועד ומנותב לשוק החופשי.
- ❖ הכשרה תותאם ליכולות ולרצונות של אדם, תוך התחשבות בסיכום של תהליך האיתור והמיון וסוגיות העולות תוך כדי הכשרה.
- ❖ הכשרה תהווה מעין סימולטור של העבודה בשוק החופשי, תוך התמקדות בדרישות הסביבה, נורמות מקובלות בעולם העבודה וצפיותיו של האדם עצמו.
- ❖ הצלחת התהליך תימדד ביכולתו של האדם להשתלב במקום העבודה שהותאם לו.

סוגי הכשרה:

- ❖ קיימים שני סוגי הכשרה – בתוך המפעל המוגן ומחוץ לו.

עקרונות מונחים בהכשרה

- ❖ העקרונות המונחים בבחירת העיסוק צריכים להיות עיסוקים מורכבים כלומר, בעבודה שיש לה מרכיבים רבים ומגוונים.
- ❖ בחירת עיסוק דינאמי – (מותאם ליכולותיו של האדם) תוך הימנעות מעבודה סטטית, משמעות הדבר כי בהכשרה המתבצעת בתוך כותלי המפעל המוגן, יש לשאוף לעמדות עבודה מגוונות להתנסות רב תחומית.
- ❖ הצלחת התהליך תימדד ביכולתו של האדם במקום עבודה שהותאם לו.

הכשרה בתוך המפעל המוגן

- ❖ הכשרה של קבוצת משתקמים במחלקה נפרדת.
- ❖ הכשרה פרטנית של כל האדם במחלקה.
- ❖ שילוב של הכשרה במחלקה וביצוע עבודות שונות ומגוונות במפעל המוגן בהיקף מלא.
- ❖ ישנן מספר פונקציות תפקידיות במפעל המוגן, שניתן להצמיד להן "עוזר" {מזכירה, טבחית, מנקה, איש אחזקה, מחסן, וכו'...}.

הכשרה מחוץ למפעל המוגן :

❖ (בתי חולים בתי אבות בתי מלון וכ'..) ההכשרה תתבצע על פי החוק ותאפשר ניידות של המשתקמים מהקבוצה להשמה פרטנית, השאיפה היא למצוא עיסוקים מגוונים ככול שניתן במגוון אפשרויות להתנסות תעסוקתית , כך הסיכוי להשמה מוצלחת יעלה.

סדנת הכשרה קבוצתית :

הכשרה קבוצתית כוללת ששה מפגשים סביב התוכנית :

- ❖ היכרות, גיבוש, תיאום ציפיות.
- ❖ היגינה. הופעה חיצונית.
- ❖ מיומנויות חברתיות . גבולות . קשרים חברתיים.
- ❖ קרבה ומרחקים חברתיים.
- ❖ יחסי עובד מעביד, קבלת מרות וסמכות והתנהלות במצבי משבר.
- ❖ רצוי לקיים פעולות תמיכה ורענון גם למשתקמים אחרי השתלבותם בעבודה לאחר כחצי שנה עד שנה.

הכנה לתפקיד :

- ❖ ההכשרה משמשת כלי ליצירת מוכנות לתחילת העבודה בשוק החופשי ויש להתאימה ככל הניתן לדרישות התעסוקה הספציפית.
- ❖ תקופת ההכשרה היא פרק זמן לחשיבה ולתכנון : עם האדם מתאים לעבודה הספציפית (במסגרת תהליך מסגרת הכשרה). המרכיב החשוב אצל המשתקם הוא החיזוק , כדי שיהיה מוכן לתחילת עבודה בשוק החופשי .
- ❖ המדריך אמור להיות מודל של מעסיק בתקופת הכשרה כדי לאפשר התנסות מוקדמת למשתקם בכך מתאפשרת לו הבנה אמיתית ככל שניתן , ביחס להתנהגויות ולכללים המצופים ממנו בעבודה ובשוק החופשי ובהמשך לקליטה מוצלחת במקום העבודה.

הכנה ליציאה לעבודה

- ❖ המדריך / עו"ס / עובד השמה יבצע את הפעילויות הבאות :
- ❖ עבודה קבוצתית וסדנאות תקשורת.
- ❖ טיפול שיקומי פרטני כהכנה לשילוב בעבודה.
- ❖ התערבות המשפחה ומתן תמיכה במידת הצורך.
- ❖ תיווך והתערבות עו"ס וצוות מקצועי במידת הצורך.
- ❖ תרגול דרכי נסיעה לעבודה ואמצעי נגישות .

- ❖ סיורים מוקדמים במקומות עבודה.
- ❖ הכנה לראיון קבלה במקומות עבודה.
- ❖ שיחות אישיות אחת לשבוע עם עובד סוציאלי.
- ❖ מפגשים קבוצתיים של המועמדים ליציאה לעבודה עם תוכנית מותאמת .
- ❖ מנהל היחידה יכין תוכנית עבודה במפעל המותאמת לתעסוקה העתידית של המשתתפים ומורכבת מקושי משתנה של תנאי העבודה וסוגי העבודה.

לדוגמא:

- ❖ נמצאה עבודה בשוק החופשי בתחום החשמל הרכבת פלורוסנטים.
- ❖ העובד ישולב במפעל מוגן אך ורק בעבודות חשמל ויתמחה בהרכבת פלורוסנטים.
- ❖ העובד יתוודע באופן אישי בנושא , תנאי העבודה וכללי העבודה.

יעדי העובד בזמן שהותו בסדנא:

- ❖ עישון ואכילה בהתאם ללוח בזמנים.
- ❖ הקפדה על הופעה חיצונית כולל: היגיינה אישית, גילוח ולבוש מתאים לעבודה.
- ❖ הימנעות מוחלטת מאלימות פיזית או מילולית.
- ❖ התבטאות מילולית וביצוע תורנויות עפ"י כללי הסדנא.
- ❖ התמדה : הגעה בזמן לסדנא מדי יום ולהימנע מהיעדרות לא מאושרת.
- ❖ עמידה בלוח הזמנים: הגעה בזמן לעבודה בבוקר, יציאה וחזרה מהפסקות ללא כל איחור.
- ❖ קבלת מרות וסמכות מהממונים עליו.

חיפוש עבודה

- ❖ בשלב זה יתחיל עובד ההשמה יחד עם המשתתפים בחיפוש עבודה אקטיבי.
- ❖ לאחר מציאת מקום העבודה יתחיל המשתתף בהתנסות בעבודה של יומיים – שלשה ימים בשבוע למשך של חצי חודש.
- ❖ שלב זה ילווה בשיחות אישיות עם מנהל היחידה תעסוקתית, עו"ס, משפחה ושיחות קבוצתיות.

עקרונות מנחים לאיתור עבודה :

- ❖ עמידה בהוראות החוק:
- מעסיק אשר פועל על פי חוקי העבודה וחוקי השכר המקובלים במשק בתחום

התעסוקה לאנשים עם מוגבלות.

❖ שיפור שכר :

המשתקם יוכל להרוויח שכר יותר גבוה ביחס לעבודה המוגנת .

❖ נגישות מקום עבודה למשתקם :

מקום עבודה יהיה במרחק סביר של הליכה או נסיעה ויהיה מותאם לדרישות הנגישות .

❖ סביבת עבודה בטוחה, הולמת ומותאמת לצרכי המשתקם :

הקפדה בכל הקשור להיבטים בטיחותיים.

❖ מעסיק המכבד את צרכי המשתקם כאדם :

מעסיק וסביבת עבודה עם רגישות כלפי אנשים עם מוגבלות, תוך התייחסות מכבדת והקפדה על מניעת ניצול מכל סוג שהוא .

❖ התאמה למשתקם :

תפקיד וסביבת עבודה הולמים ליכולות הפרט ולצרכיו.

ההשמה

❖ עובד השמה יערוך שיחות עם אנשי צוות / הורים/ עו"ס / מנהל מפעל תעסוקתי / או כל גורם רלוונטי למשתקם לבדיקת התאמת המשתקם לתוכנית עבודה נתמכת.

❖ עובד השמה יבדוק את רצון המשתקם להשתלב בתעסוקה נתמכת, אופי העבודה, תחומי העבודה וכו'.

❖ חתימה על טופס ויתור סודיות ואישור אפוטרופוס.

❖ עובד השמה יאתר למשתקם מקום עבודה בהתאם למידע שקיבל.

❖ עובד השמה יציג למעסיק את מאפייני האוכלוסייה עם הצרכים מיוחדים, יתרונות העסקה, חוק שכר מינימום מותאם.

❖ המשתקם יתוודע על מקום עבודה, תפקידו, אנשי צוות, נהלי הארגון והעבודה, איש קשר במקום העבודה.

❖ עובד השמה ילמד את המשתקם להגיע למקום העבודה וילווה אותו בימים הראשונים.

❖ עובד השמה יבקר את המשתקם לפחות פעם בשבועיים ויקיים שיחה עם המעסיק בנוגע למשתקם.

❖ בשלב זה ילווה עו"ס ועובד השמה את המשתקם בתחילת עבודתו בשוק החופשי.

- ❖ בשלב הראשון של העבודה ילווה המשתקם בעבודה קבוצתית ובשיחות עם המשפחה.
- ❖ לאחר שלושה חודשים יעבור המשתקם לתעסוקה נתמכת רגילה.

נשירה ממקום עבודה

- ❖ נשירה ממקום עבודה היא חלק מתהליך הלמידה של האדם ושל בעלי התפקידים ומרכיב בדרך להשתלבות יציבה בשוק החופשי.
- ❖ נשירה ממקום עבודה {ראשון ושני בדרך כלל} צריכה ללמד את הצוות, את המשתקם והמשפחה לבחון העדפות, לחזק תחומים אחרים ולהעלות תופעות שלא נצפו מראש.
- ❖ לקראת השתלבות חדשה, יציבה ובטוחה יותר, חשוב ביותר כי מסר זה יועבר למשתקם {בתאום הצפיות עימו} ולאפטרופוס.
- ❖ במקרה של פיטורין או התפטרות של המשתקם ממקום עבודתו בשוק החופשי יוכל המשתקם לחזור למפעל תעסוקתי להמשך טיפול בעניינו.
- ❖ במידה והמשתקם אינו מעוניין לחזור למפעל התעסוקתי יוכל להמתין בביתו לתקופה שלא תעלה על חודש, עד למציאת תעסוקה אחרת עבורו בשוק החופשי.
- ❖ במידה ולא נמצאה עבורו עבודה במהלך חודש ההמתנה יוכל לחזור למפעל תעסוקתי עד למציאה עבורו עבודה מותאמת.

יתרונות תעסוקה נתמכת

- ❖ השתלבות בעבודה בשוק החופשי מסייעת להשתלבות טובה יותר בחברה.
- ❖ אפשרות להתפתח בעבודה ולממש פוטנציאל אישי.
- ❖ קבלת תגמול כספי בהתאם ליכולות ולתפקוד בעבודה.
- ❖ אפשרויות תעסוקה מגוונות.
- ❖ אפשרות התאמת התעסוקה לצרכים ונטיות אישיות.
- ❖ קבלת תמיכה וליווי צמוד של מדריך מנוסה.

בעיות שמתעוררות מתלונות **לקוח (מעסיק)**

- ❖ בעיות בשמירה על לוח הזמנים, איחורים.
- ❖ חרדות שהתעוררו אצל משתקמים ודרשו טיפול והרגעה.
- ❖ בעיות בהתנהגות (בקרוב 43%).
- ❖ בעיות בהופעה חיצונית.
- ❖ בעיות בהתחברות ותקשורת עם עובדים אחרים.
- ❖ בעיות בארגון העבודה.
- ❖ בעיות בזמן החופשי - הלכו לאיבוד בהפסקות. בעיות בהתמצאות במרחב של מקום העבודה.
- ❖ בעיות בשמירה על הפרטיות של העובדים האחרים ו"יתר חברותיות".
- ❖ בעיה חמורה לגבי "החוקים הבלתי כתובים" בארגון, דבר שיקשה גם על המדריך התומך, שלא מכיר חוקים אלו.
- ❖ בעיה לשתף פעולה כשהיה צורך בגמישות.
- ❖ רגישות יתר לדבריהם של העובדים האחרים במקום.
- ❖ קושי לקבל ביקורת.
- ❖ ניצולם על ידי עובדים אחרים במטלות ובמשימות שאינן קשורות בתפקידם.

דוגמאות עבודה

- ❖ פירוק ארגזים ואספקה במחסני מזון בסופרמרקטים.
- ❖ הטבעת מחירים על מוצרים (הכוונה על ידי מדריך במידת הצורך).
- ❖ ביצוע שליחויות.
- ❖ מיון במפעלי מחזור.
- ❖ עבודות בדואר.
- ❖ מיון ספרים בספריות בהתאם לסימון שעל גבי הספרים (ללא הכרח לקרוא).
- ❖ עבודות הכנה במסעדות (לפני שעות הפתיחה).
- ❖ עבודות מכבסה.
- ❖ חלוקת עיתוני בוקר.
- ❖ שטיפת מכוניות.

❖ הכנת הזמנות במחסנים.

❖ עבודות אלקטרוניקה.

❖ סיוע במעבדות.

סיפור אמיתי **שיקום תעסוקתי**

בהוסטל מתגוררים 26 דיירים. רוב דיירי ההוסטל הגיעו אלינו לאחר שנים של אשפוזים ממושכים בבתי חולים פסיכיאטריים, שנים ללא תעסוקה וחסרי כל מוטיבציה. ואכן, בתחילת דרכו של ההוסטל הציפיות מהדיירים היו מאוד נמוכות. הם לא נדרשו לסדר יום, לא לקימה מהמיטות בבוקר, לא לתעסוקה בהוסטל, ובודאי שלא לתעסוקה מחוץ להוסטל. וכך הם היו במיטות רוב שעות היממה, חסרי מעש. מי מאתנו לא מכיר את ההרגשה הזו של חוסר המעש. ימים כאלה שלא עושים בהם כלום, ואין כבר חשק לשום דבר, אפילו לא לקום מהמיטה. כמה שזה מעייף! על אחת כמה וכמה כשמדובר באנשים שיש להם את מחלת הסכיזופרניה- מחלה שפוגעת מאוד במוטיבציה.

היה ברור כי המצב צריך להשתנות בהדרגה. בתחילה הגדרנו חובת קימה בבוקר מהמיטות וסידורן. אף אחד לא נשאר במיטה עד לאחר ארוחת צהריים. לאחר מכן עודדנו לעשייה – כל אחד צריך להיות עסוק במשהו בשעות הבוקר. בתורנות, בניקיון החדר, בסידורים השונים או בחדר התעסוקה שנמצא בבניין המשרדים של ההוסטל. לאחר זמן מה התחלנו לדבר איתם על תעסוקה מחוץ לכותלי ההוסטל. נסענו יחד לראות מועדונים תעסוקתיים ומפעלים מוגנים, והדיירים החלו להשתלב בעבודה, העובדים כבר עשו בעצמם את עבודת השיווק. ברגע שהחלו לצאת לתעסוקה הדבר הכה גלים. הם סיפרו לנשארם איך הם מרגישים טוב, נהנים, ועל כך שהם לומדים ועושים דברים חדשים ומעניינים. ואנו לאורך כל הדרך הדגשנו את החשיבות שביציאה לתעסוקה – יש סיבה לקום בבוקר ולהתלבש, פוגשים אנשים חדשים, משפרים מיומנויות, לומדים, מרגישים שווים ומסוגלים יותר, מזיזים את הגוף וממריצים את הדם, וכו'.

כיום הגענו למצב שדיירים שלא האמנו שאי פעם יצאו לתעסוקה, באים אלינו ודורשים את זכותם לתעסוקה! ואכן 16 מחברי ההוסטל עושים זאת.

הנחת המוצא בבסיסו של תהליך זה היתה **שהשיקום התעסוקתי לאוכלוסיה זו הינו בעל חשיבות רבה. הוא נותן הזדמנות לאנשים שחוו כישלונות רבים במהלך חייהם, לחוות הצלחות. הוא נותן להם תחושה של מסוגלות, ומשפר את הדימוי העצמי שלהם. וכן, ישנה שימת דגש על הצדדים הבריאים שבאדם – הצדדים שמסוגלים**

לקום בבוקר, להתלבש, לנסוע באוטובוס, לעבוד, לתקשר עם אנשים. כפי שאנשים בריאים עובדים, גם אנחנו יכולים ומסוגלים.

סיכום

האם הדבר אפשרי ?

האם נפתח בפני " המשתקמים " בסדנאות המוגנות המעבר לעבודה נתמכת? הלכה למעשה הם עברו תהליך שמונע כל שינוי במצבם. בשלב זה אין להתעלם מניסיון מצטבר בעולם הגדול ויש לבצע שינוי במסלול המעבר לעבודה נתמכת ללא השינוי תמשכנה לפעול הסדנאות המוגנות בהם שוהים משתקמים ב"שמרטייה" סטאטוס זה ימשיך למנוע שינוי במעמדם של הלקוחות – המשתקמים ויתרום באופן מכריע לרציונל לקיומן באופן בלעדי ולא כחלק מרצף טיפולי. **התשובה לשאלות אלו ואחרות היא : כן, באופן מוחלט...**

יצירת רצף טיפולי המתחיל במועדון תעסוקתי והמשכו ביחידה תעסוקתית/מפעל מוגן... יהווה קטליזטור וגורם מאפשר לאלו מבין המשתקמים המעוניינים והמסוגלים לצאת לעבודה בשוק החופשי לעשות זאת, כאשר השמה נתמכת מהווה שלב ראשון ומשמעותי בתהליך. באופן זה נמנע מקיבעון ותקיעות של משתקמים לאורך ימים ושנים, במערכת מגוננת ויציאתם של משתקמים אל עולם העבודה תאפשר כניסתם של אחרים, הממתינים לעיתים חודשים ארוכים לקבלת הזדמנות להליך שיקומי ראוי.

תודות ל...

- ❖ דר' שי הרשקוביץ – (מנחה הפרויקט) מנהל מרכז שיקום ב"ש והדרום – הקרן למפעלי שיקום.
- ❖ עו"ס יונה קסטל – מנהל ידע ארצי - הקרן למפעלי שיקום.
- ❖ דניאל אזולאי – מנהל מפעלים מוגנים בדרום – הקרן למפעלי שיקום.

ביבליוגרפיה

❖ WWW.KFAR – TIKVA.ORG.IL

❖ WWW .SHELPRO.CO.IL

❖ תוכנית לבניית מע' איכות והתעדה לתקן ISO 9001 .

❖ קרן – רשת מרכזי אבחון ושיקום מקצועי.

❖ עבודה נתמכת, מדיניות, סטנדרטים ונהלים – עו"ס מרים כהן.