

עבודה נתמכת

**לאנשים עם פיגור שכלי
מדיניות, סטנדרטים ונהלים**

הנחיה מקצועית: מרים כהן, עו"ס מומחית בשיקום

כתיבה: מרים כהן בשיתוף רונן בר-אברהם

ירושלים, טבת תש"ע, דצמבר 2009

**בגלל אופייה של השפה העברית וכדי למנוע סרבול,
נכתבה החוברת בלשון זכר תוך
כוונת התייחסות שווה לנשים ולגברים.**

עריכה, עיבוד ועיצוב להפקת דפוס:

שרה קניאל, ביה"ס המרכזי להכשרת עובדים לשירותי הרווחה ע"ש השר מיכאל חזני ז"ל

תוכן עניינים

עמוד

5 פתח דבר: מר נחום איצקוביץ, מנכ"ל המשרד

6 הקדמה ותודות

9 מבוא: תעסוקה נתמכת ברצף שירותי תעסוקה
לאנשים עם פיגור שכלי

14 פרק א': עקרונות עבודה בתעסוקה נתמכת

נספחים:

19 1. טופס רישום מועמדים לתוכנית תעסוקה נתמכת
20 2. אישור אפוטרופוס להשמת משתקם במקום עבודה מסוים

21 פרק ב': איתור, מיון, הכנה והכשרה של מועמדים
לתעסוקה נתמכת

נספחים:

25 3. כלי הערכה
30 4. ראיון מונחה למועמד לתוכנית תעסוקה נתמכת
32 5. אישור הסכמה עקרונית של האפוטרופוס לשילוב משתקם
33 בתעסוקה בשוק החופשי
33 6. תוכנית סדנת הכנה (הכשרה קבוצתית)

36 פרק ג': קשר עם מעסיקים

41 פרק ד': תהליך ההשמה, התמדה וקידום

45 פרק ה': עבודה בצוות מקצועי

נספחים:

53 7. יומן מדריך תעסוקה נתמכת
54 8. תוכנית עבודה שנתית במסגרת תעסוקה נתמכת
56 9. הערכה שנתית של תעסוקה נתמכת: תכנון מול ביצוע

פתח דבר

תעסוקה לאנשים עם מוגבלות היא אחד הנושאים המרכזיים בסדר היום של משרד הרווחה והשירותים החברתיים. אנו פועלים למימוש תפיסות חדשות ושותפויות במספר מישורים:

- בתחום החקיקה - ישום החוק לעידוד השתלבותם של נכים בתעסוקה, שחקיקתו הושלמה ב-2008 ביוזמתנו ובהמרצתנו (החוק מסתמך על דו"ח ועדת לרון).
- צוות תוך-משרדי פועל לקידום מינהלת משותפת בתחום התעסוקה. צוות זה עוסק בקביעת מדיניות ודרכי יישומה הלכה למעשה.
- יצירת שותפויות בין משרדי הממשלה ושותפים אחרים לקידום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות בשוק החופשי.
- קידום מומחיות מיוחדת לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, כולל הקצאת כח-אדם מתאים עם ידע וכישורים בתחום התעסוקה.
- בנייה שיטתית של מדיניות, סטנדרטים ונהלים המנחים את הביצוע בשדה.

חוברת זו הינה חלק ממדיניות המתגבשת במשרד הרווחה והשירותים החברתיים והינה תוצאה של שיתוף שלנו עם ג'וינט-ישראל במסגרת תב"ת (תעסוקה בתנופה), במטרה ליזום ולפתח תוכניות תעסוקה נתמכת לקידום של אנשים עם מוגבלות. אנו מודים לעמיתינו בתב"ת על השותפות, אשר במסגרתה הופקה, בין השאר, חוברת זו כחלק מהתחייבותנו לקראת העברת התוכנית לאחריותנו הבלעדית.

תודה מיוחדת לגב' מרים כהן על קידום שותפויות לפיתוח שירותים בקהילה לאנשים עם פיגור שכלי בכלל ועל קידום שותפות בתחום התעסוקה בפרט. חוברת זו, שנכתבה על ידה, תהווה כלי עבודה והכוונה מקצועית לשדה.

נחום איצקוביץ

מנכ"ל

משרד הרווחה והשירותים החברתיים

הקדמה

לפני כ- 17 שנה השירות הציב חזון ותפיסת עולם ברורה הדוגלת בעקרונות הבאים:
(א) לכל אדם עם פיגור שכלי הזכות לחיות, לגדול ולהתפתח בקהילתו הטבעית.
(ב) לכל אדם עם פיגור שכלי צריכה להינתן האפשרות לממש את יכולותיו, כישוריו וזכויותיו ולבטא את ייחודיותו באופן מירבי.
(ג) השירותים הניתנים לאדם עם פיגור שכלי צריכים להיות מותאמים לצרכיו ויכולותיו על מנת שיקבל את המענה ההולם לצרכיו.

כדי לממש עקרונות אלו עלינו להתייחס:
(א) לאדם עם פיגור שכלי במרכז ולפתח עבורו תוכניות ושירותים בסביבתו וקהילתו הטבעית, השירותים צריכים להיות ברצף, זמינים, במגוון, לכל רמות התפקוד והגילאים לאורך מעגל החיים.
(ב) לאחריות הרשות המקומית ושיתוף המשפחה כנדבך חשוב בגיבוש ופיתוח התוכניות לאנשים עם פיגור שכלי.
(ג) לעקרון השיתוף - כמנוף לצמיחה, איגום משאבים ותיאום מדיניות, ברמה בין-משרדית, ברמת משרד, במטה, במחוזות ורשויות מקומיות כולל המגזר השלישי.

לאור עקרונות אלו והתפיסה הדוגלת בפיתוח רצף שירותים בקהילה הצלחנו לפתח מגוון תוכניות ושירותים בכל רחבי הארץ בתחום הקהילה לכל רמות התפקוד ולכל הגילאים.
בצד פיתוח השירותים נבנו כלים מקצועיים וניהוליים לקידום התפיסה בכל התחומים כגון: תחום הדיור, מרכזי יום, תעסוקה ועוד.
נבנו שירותים חדשים וחדשניים, כגון: יום שהות ארוך בשיתוף החינוך, סביבה תומכת, מרכזי תמיכה וטיפול לאדם עם פיגור שכלי ומשפחתו, מערך דיור בקהילה ועוד. השירותים המגוונים שפותחו מאפשרים עצמאות ושילובם של אנשים עם פיגור שכלי בכל תחומי החיים בקהילה.
אגמנו: משאבים כמעט בכל תוכנית בתוך המשרד ומחוצה לו - דבר שאפשר מתן שירותים מקצועיים רבים באיכות וכן טכנולוגיות מתקדמות בצד הטיפולי והפיזי כאחד. תפיסה זו מצאה את ביטויה גם בפיתוח רצף תוכניות תעסוקה במגוון רחב אשר חלק ממנו התעסוקה הנתמכת (נושא חוברת זו).

התוכניות שנבנו מאפשרות נידוד של האדם על פני הרצף. בתפיסת הרצף בתחום התעסוקה אנו רואים במרכז המוגן (מע"ש) בסיס להכנה וליווי לאלו המסוגלים לצאת לתעסוקה נתמכת בשוק הפתוח ולספק עמדות עבודה לאלו שאינם יכולים להשתלב בשוק החופשי.

המע"ש מספק גם תוכניות טיפול ותמיכה להם זקוקים האנשים כדי להגיע ליכולות תעסוקתיות ומשמש כמערכת תמיכה לאורך זמן, תמיכה וליווי המאפשרים התמדה בעבודה נתמכת בפרט ושילוב בעולם התעסוקה בכלל.

המע"ש משמש גם רשת בטחון להורים ולמעסיקים באשר למצבים בהם יזדקקו לו, ומהווה מערכת מגייסת מקומות תעסוקה ומשמרת תקשורת רציפה עם המעסיקים בצד המקצועי ובצד התמיכה.

במשך שנים עודדנו יציאתם של אנשים לתעסוקה נתמכת בשוק הפתוח, כאשר בשנים האחרונות הנושא קיבל תנופה. זאת בזכות מיזם משותף עם תב"ת (ג'וינט ישראל) על בסיס דו"ח ועדת לרון - אשר עודד את התפיסה המקצועית והדגיש את חשיבות הליווי לאורך זמן לאנשים אלו ואף תקצב זאת - דבר שהוא קריטי וחשוב בנושא של תעסוקה נתמכת לאנשים עם פיגור שכלי ולאורך זמן.

כחלק מקידום הנושא מצאנו לנכון להכין כלי עבודה לשדה, אשר נבנה מתוך ניסיון שהצטבר בשירות ולמידה מתהליך הניסוי. מטרת הכלי להנחות ולכוון את אנשי השדה ברמת המשרד, הרשויות המקומיות והמפעילים.

יש לציין כי כלי זה בא להשלים הנחיות מקצועיות ומנהליות שפותחו על ידי השירות בתחום התעסוקה ופורסמו בכתב בשנת 2001.

מדריך זה יהווה נדבך נוסף וחשוב בארגז הכלים שלכם בתחום פיתוח השירותים לאנשים עם פיגור שכלי בקהילה.

בטוחה אני שתשתמשו בו נכונה לטובת האוכלוסייה אותה אנו משרתים.

מרים כהן

מנהלת השירות

זו היא גם הזדמנות להודות -

למר נחום איצקוביץ, מנכ"ל המשרד, על שאפשר לי זמן איכות להמשיך כתיבה של חוברת זו.

לתב"ת (מיזם "תנופה בתעסוקה" במסגרת ג'וינט ישראל) על השותפות הנאמנה והמפרגנת לאורך כל הדרך, במיוחד למר אלי בנטאטה ולגב' עינת מסטרמן.

למר מנחם וגשל, משנה למנכ"ל על תמיכתו. בשנה בה הוגשה התוכנית (2005) כהן כמ"מ מנהלת האגף ועודד ביצוע הפרויקט הניסויי המשותף עם תב"ת.

לדר' חיה עמינדב מנהלת האגף כיום, שתמכה בהמשך הרחבת התוכנית. במסגרת זו התחייבנו על כתיבת חוברת זו ועל הרחבת הפרויקט במגזרים נוספים. אני בטוחה כי בעתיד האגף ידאג להטמעתה של התכנית בכל המסגרות.

לאלווין ישראל על השותפות בהפעלת הניסוי, ובמיוחד לגב' מרגלית פילר על השקעתה המיוחדת בתכנית.

לקרן שלם על הסכמתה להצטרף לתוכנית בחלקים של הכשרה, מחקר מלווה לתכנית, והשתלמויות מיוחדות למדריכים ולמנהלים. בעזרת הקרן התקיים יום סיכום שנה ראשונה לתוכנית ויתקיים יום מסכם לרגל השקת חוברת זו.

לראשי הועדות: עו"ס אסתי ברבש-ברחד, עו"ס מוחמד סכניני, עו"ס דני כץ ועו"ס מרגלית פלקס, שגיבשו איתנו את עיקרי העבודה בשדה, וכמובן - לכל השותפים מהרשויות המקומיות והמסגרות אשר הקדישו מזמנם להצלחת התכנית.

לרכזים המחוזיים של התכנית, שהובילו את התוכנית ובהצלחה רבה.

לפיקוח הארצי והמחוזי של השירות לטיפול באדם עם פיגור שכלי בקהילה על השותפות ולקיחת האחריות בהמשך על תוכנית זו (אני מקווה שבהמשך יוקצה לכך כח אדם גם ברמת הפיקוח).

תודה מיוחדת למר רונן בר-אברהם אשר רכז את הנושא בכל הארץ, פעל ללא לאות כדי להניע את התוכנית, לנהל בדבקות את הרכזים המחוזיים ואת המסגרות המבצעות תוך הפצת חשיבות התוכנית, יצג את השירות נאמנה (גם אם לא ישב פיזית בתוכו), פעל על פי מדיניות השירות בתחום והשכיל לקבל הדרכה והארות לפי הצורך. תודה נוספת לו על השותפות בתהליך כתיבת החוברת.

כולי תקווה שהקפדנות המקצועית ותשומת הלב הרבה שהושקעו בכתיבה - יתנו לכל העובדים בתחום התעסוקה הנתמכת פלי זמין, נוח, ידידותי וישים לשדה.

מרים כהן

מנהלת השירות

מבוא: תעסוקה נתמכת ברצף שירותי תעסוקה לאנשים עם פיגור שכלי

פרק זה מציג את הרקע והרציונל לפיתוח של רצף שירותי תעסוקה בקהילה לאנשים עם פיגור שכלי, תוך סקירת הסוגים השונים של התוכניות השכיחות על פני הרצף.

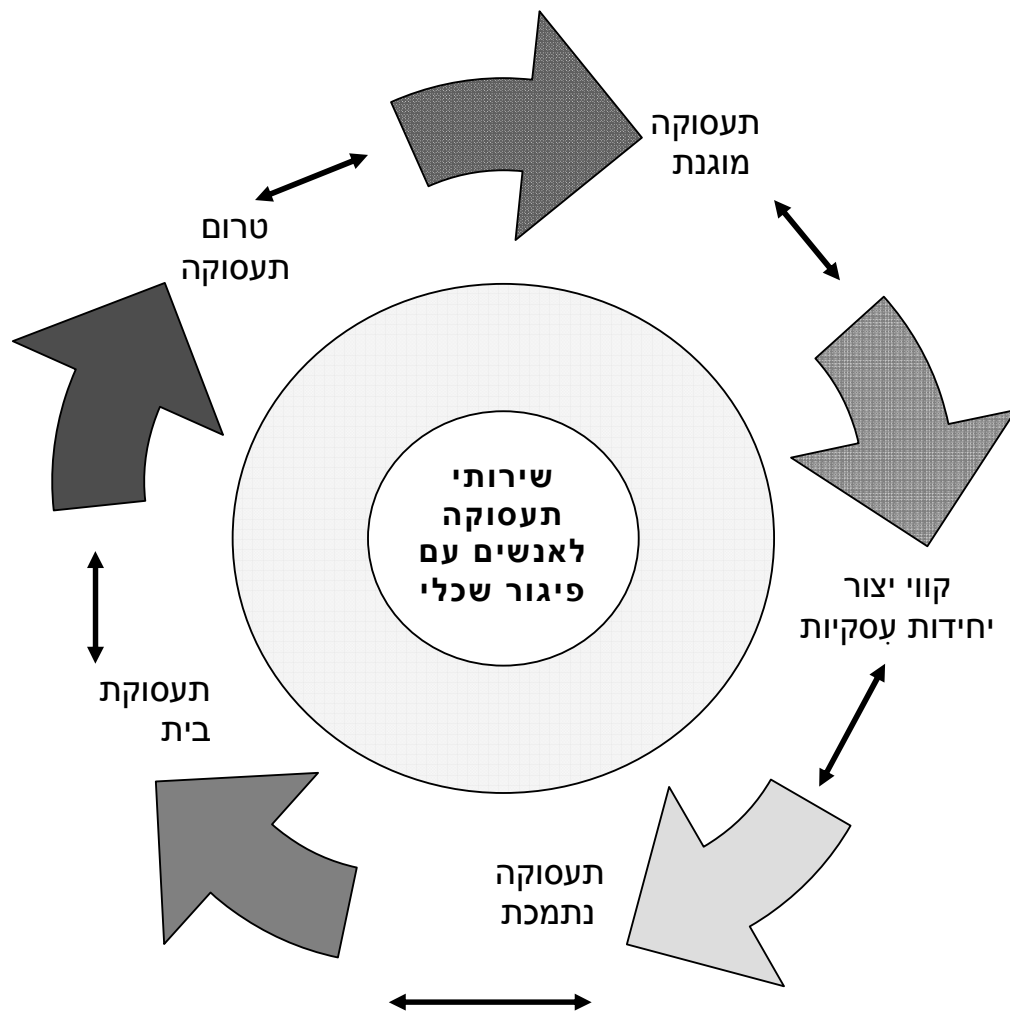
חוברת זו יוצאת כחלק משותפות בין האגף לטיפול באדם המפגר במשרד הרווחה והשירותים החברתיים לתב"ת (מיזם "תנופה בתעסוקה" במסגרת ג'וינט ישראל). במסגרת שותפות זו פעלנו לקידום תוכנית תעסוקה נתמכת כחלק מרצף התעסוקה לאנשים עם פיגור שכלי בקהילה.

החברת בנוייה כתדריך וכוללת נהלים, תהליכי עבודה ומידע - הנחוצים לקידום התוכנית. תכני החברת מתבססים על לקחים ותובנות שנצברו תוך מעקב אחר ההתפתחות של תוכניות תעסוקה נתמכת בקהילה, אשר התגבשו בשנים האחרונות כחלק מהניסוי של האגף לטיפול באדם המפגר ותב"ת.

החומרים בחוברת נסמכים על מחקרים שנעשו בארץ ובעולם בתחום התעסוקה הנתמכת. מודגש בהם הקשר הרצוי והחשוב בין מסגרת-האם (כלומר - מרכז התעסוקה המוגן - מע"ש) ותרומתו להצלחה של תוכנית תעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם פיגור שכלי. קשר זה מבטיח מתן תמיכה ובטחון למשתקם, למשפחה, למעסיק ומספק מסגרת מקצועית מפתחת ותומכת באמצעות הצוות המקצועי המלווה את התוכנית.

אנו רואים בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי חלק מרצף הכולל מגוון של תוכניות תעסוקה. תפיסת עולם זו מלווה את תנופת הפיתוח בתחום התעסוקה בקהילה והיא מחברת בין ההנחיות, שהתגבשו בשירות לטיפול באדם עם פיגור שכלי בקהילה בתחום התעסוקה, לבין מימושו בשטח - הלכה למעשה. הנחיות אלה נכתבו והופצו ב-2001 - כחלק מבניית מדיניות וכלים לתחום התעסוקה. חוברת זו באה להשלים הנחיות אלו של רצף התעסוקה.

תפיסת הרצף בפיתוח שירותים לאנשים עם פיגור שכלי בקהילתם הטבעית מצאה ביטוי גם בתחום הכולל של התעסוקה. תוכניות של תעסוקה נתמכת הינן חלק מרצף, בו כל אדם יכול להיות משולב על פי יכולותיו וכישוריו. אנו שואפים כי רצף זה יכלול מגוון אפשרויות לתעסוקה כפי שקיימות בחברה הרגילה. סוגי התוכניות בתוך הרצף נבדלים זה מזה במידת התמיכה ובהיקף הליווי הניתנים למשתקמים, תוך הקפדה על רמת העצמאות וההשתלבות בקהילה. המערכת הינה מערכת דינמית בה מתאפשר לכל אדם מעבר מסוג תוכנית אחד לאחר וזאת בהתאם ליכולות ולמיומנויות שרכש בתהליך השיקום. ההכנה והליווי המותאמים לכל משוקם הם בסיס להצלחה בתהליך. יצירת מנגנון מקשר בין סוגי התוכניות השונות ברצף מאפשר למשתקמים מעבר ביניהן תוך רכישת כישורים בכל שלב. להלן תרשים סוגי התעסוקה ברצף:



רצף שירותי התעסוקה

- רצף שירותי התעסוקה ניתן באמצעות המע"ש (מפעל מוגן). פעולות המע"ש כוללות -
1. פיתוח עיסוקים ועמדות תעסוקה בתוך מתקן המע"ש לאנשים שאין ביכולתם להשתלב בשוק הפתוח;
 2. הכשרה, שילוב וליווי של אנשים לתעסוקה בשוק החופשי;
 3. אספקת יחידות טיפול תומכות (כגון עו"ס, קבוצת שווים, תמיכה בעת משבר ועוד) על פי הצורך למשתקמים במפעל המוגן ולאלה המשתקמים בשוק החופשי;
 4. תמיכה במשפחה לאורך השיקום;
 5. ליווי ותמיכה למעסיקים.

- רצף שירותי התעסוקה הנמצא באחריותו של מפעל מוגן (מע"ש) - יתרונות בולטים:
- רצף שירותים מגביר עניין ומוטיבציה של ההנהלה והצוות, כאשר הם נושאים באחריות לפיתוח ולתפעול התוכניות על פני כל הרצף;
 - מתוך הניסיון שנצבר במהלך השנים, למדנו כי אחריות המנהל על כל רצף שירותי התעסוקה מגבירה ומעודדת יציאה של אנשים מתעסוקה מוגנת לתעסוקה בשוק החופשי.

סוגי השירותים על פני רצף התעסוקה

טרומ תעסוקה

תוכנית הכשרה טרום תעסוקתית נקבעת על פי הצורך וההתאמה לאדם. הכשרה זו כוללת הקניית מיומנויות ייחודיות הנחוצות למילוי מטלות התעסוקה, שנקבעו באופן מותאם לפרט עם פיגור שכלי. כמו כן, כוללת תוכנית ההכשרה אָמון בהרגלי עבודה, כישורי חיים וכללי התנהגות נדרשים. ההכשרה מתבצעת בתוך המפעל המוגן, באמצעות צוות בין-מקצועי.

תעסוקה מוגנת

תעסוקה בתוך כותלי המפעל המוגן מבוססת על עבודה הדורשת מיומנות יצרנית, נעשית בהשגחה מלאה של המדריך ומספקת למשתקם השגחה צמודה. אין יחסי עובד ומעביד בין המועסק לספק העבודה. העבודה היא עבודה שיקומית והמדינה מממנת מכסה עבור המשתקם.

העבודה מתקבלת על ידי מנהל המפעל המוגן והיא מחולקת בתוך קבוצות העבודה על פי שיקולי יצור וכן על פי שיקולי תפקוד של המועסקים בתוך קבוצת העבודה. התשלום נעשה על ידי המפעל מוגן למשתתפים המועסק במסגרתו.

קווי יצור ויחידות עסקיות

סוג זה אף הוא בסטטוס של תעסוקה מוגנת, המתבססת על הפעלה מלאה של קווי-יצור בהם נדרשות מהמועסקים מטלות מגוונות ואיכות ביצוע גבוהה יותר. אמצעי היצור שייכים לספק או נרכשים במיוחד על ידי המפעל המוגן והתוצרת נמכרת בשוק החופשי. גם כאן לא מתקיימים יחסי עובד מעביד, ואולם רמת השכר, בדרך כלל, גבוהה יותר מתעסוקה פשוטה. סוג זה של תכנית פותח עבור אנשים בעלי יכולת תעסוקתית גבוהה, יחסית, שעדיין אינם יכולים להשתלב בתעסוקה בשוק החופשי בגין בעיות שונות, או עבור אנשים שאינם מעוניינים להשתלב בשוק החופשי.

תעסוקת בית

מיועדת לאנשים אשר גרים בבית הוריהם, מתפקדים ברמות תפקוד שונות ומסיבות שונות (כגון: רפואיות, נפשיות, היעדר של הרגלי עבודה וכישורי חיים ועוד) אינם מגיעים למפעל המוגן ולתעסוקה בשוק החופשי. אוכלוסיית היעד כוללת אנשים עם פיגור שכלי הנמצאים בביתם ללא מסגרת תעסוקה כלשהי, בחלוקה לשתי קטיגוריות:

- אנשים הזקוקים לקשר ותמיכה, כדי ליצור מוטיבציה לעבודה.
- אנשים הסובלים, כאמור מבעיות רפואיות זמניות וכרוניות.

מטרות התכנית:

1. שיפור איכות החיים של אנשים בוגרים והכנסת תכנים נוספים לשגרת יומם.
2. הקנייה של כלים והרגלים להעלאת המוטיבציה של הפרט להשתלב בתעסוקה - כל אחד על פי יכולתו וכישוריו.
3. סיוע לפרט ולמשפחתו ביצירת קשר עם גורמים מטפלים בקהילה.
4. הכנה למסלול נורמטיבי של חיי עבודה והקניית כלים ליציאה לעבודה.

תעסוקה נתמכת בשוק החופשי

תכניות של תעסוקה נתמכת התפתחו בארץ בשנים האחרונות כחלק משירותי תעסוקה הניתנים לאנשים עם פיגור שכלי. במהלך השנים, תכנית זו הפכה לחלק בלתי נפרד ממדיניות משרד הרווחה והשירותים החברתיים. מגמה זו קיבלה חיזוק ומשנה תוקף בדו"ח ועדת לרון לעידוד יציאת נכים לעבודה, שבעקבותיו הוקצו משאבים לעידוד סוג זה של תעסוקה ולהפיכתה לחלק בלתי נפרד מרצף שירותי תעסוקה לאנשים עם פיגור שכלי.

במהלך השנים הלכו והתגבשו עקרונות העבודה. עקרונות אלה צמחו מההיזון החוזר (feed back) שהתקיים בין קובעי המדיניות לבין אנשי המקצוע וארגוני השיקום, מהתפתחות בשוק התעסוקה בכלל, ובכפוף לשינויי החקיקה שחלו בתחום הזכויות של אנשים עם מוגבלות - הן זכויות כלליות והן זכויות הנוגעות לשוק העבודה.

בשנתיים האחרונות, במיוחד לאור פעילותה של תכנית ארצית לתעסוקה נתמכת, מתרחב סוג זה של תוכניות תעסוקה. יותר ויותר משתקמים יוצאים לעבודה בשוק החופשי ומפעלים מוגנים רבים ברחבי הארץ מפתחים תכניות של תעסוקה נתמכת - כחלק מרצף שירותי תעסוקה בקהילה.

לאור כל זאת, נוצר צורך בכתיבת מסמך מובנה ונגיש המתאר את המדיניות, שהלכה והתגבשה עם השנים, מפרט את הסטנדרטים, הנהלים וההנחיות לתוכניות של תעסוקה נתמכת.

פרק א': עקרונות עבודה בתעסוקה נתמכת

פרק זה מפרט את ההבטים החוקיים של התעסוקה הנתמכת, השלבים בהפעלתה, מטרתיה, אוכלוסיות היעד הרלוונטיות לתוכנית, דוגמאות מהשדה וכן נוהל לפתיחת תוכנית חדשה.

תעסוקה נתמכת - תוכנית שמאפשרת השתלבותם של אנשים עם פיגור שכלי בשוק העבודה. המשתקם משתלב בעבודה בשוק החופשי, מקבל שכר וזכויות סוציאליות ישירות מן המעסיק, במסגרת תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב - 2002¹, או על פי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים - הוראת שעה, התשס"ז - 2007².
על מנהל רצף שירותי תעסוקה להתעדכן מעת לעת לגבי התפתחויות ושינויים שחלים בחקיקה ובתקנות המוזכרים כאן. שינויים עתידיים עשויים להשפיע על דרכי העבודה של התוכנית.

לתוכנית מספר שלבים :

1. איתור ומיון של מועמדים מתאימים לתוכנית;
2. הכנה של המשתקם, משפחתו והמעסיק הקולט;
3. השמה וליווי;
4. הסתגלות בתעסוקה, כולל בדיקת העצמאות במקום העבודה;
5. ליווי והדרכה לאורך זמן, הן של המשתקם והן של המעסיק (על פי הצורך);
6. תמיכה בהתפתחות וקידום תעסוקתי של האדם לאורך זמן.

¹ ראה נוסח התקנות באתר משרד התמ"ת בכתובת הבאה:

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0F17123D-250E-41B9-94F9-F9039F134F4A.htm>

תיקון לתקנות החוק התש"ע - 2009:

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/490D8E3B-2A40-432F-B5BE-59CFF8C02355.htm>

² ראה נוסח החוק באתר משרד התמ"ת בכתובת הבאה:

<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/DEE5612D-8BB1-4211-B3F1-C34441601D3A.htm>

מטרות התוכנית

1. השתלבות בשוק העבודה הפתוח ובקהילה;
2. הגברת יכולת ההשתכרות של האדם;
3. העצמה ועצמאות;
4. יצירת מודעות בחברה ליכולותיו של האדם עם פיגור שכלי לתרום לחברה.

אוכלוסיית היעד

תוכנית זו מיועדת לאנשים עם פיגור שכלי, המוכרים ומאובחנים על ידי האגף לטיפול באדם עם פיגור שכלי, על פי קריטריונים כדלקמן:

1. אנשים מגיל 21 ומעלה;
2. אנשים שמקבלים שירותי תעסוקה על ידי המפעל המוגן;
3. אנשים שאינם משולבים כלל בתעסוקה (נמצאים בבית) ו/או אנשים העובדים בשוק החופשי, ללא שירותי השמה וליווי מקצועיים.

מקומות עבודה: אפשרויות ודוגמאות מן השדה

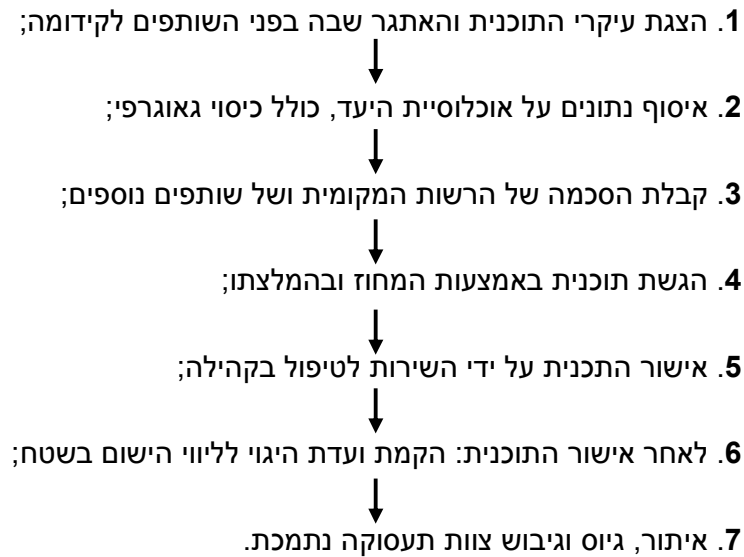
תוכנית התעסוקה הנתמכת מסייעת להשתלבות של אנשים עם פיגור שכלי בעבודה בשוק החופשי, בהתאם ליכולת, לרצון ולהתאמה בין האדם למסגרת העבודה. כוונת תוכנית זו היא להרחיב, ככל הניתן, את מגוון אפשרויות ההשתלבות של אוכלוסיית היעד. לפניך דוגמאות נפוצות של מסגרות וסוגים של תעסוקה נתמכת המתקיימים בשוק החופשי:

- רשתות מזון: בתחום השירות ללקוח, הכנת מזון, עבודת מטבח, סידור וניקיון;
- מפעלי מזון ומאפיות: הכנת מאפים בפס ייצור, אריזה וסידור;
- כוח עזר: פועל ביחידות שירות בתוך ארגונים גדולים, כגון: מכבסות, חדרי אוכל, שליחויות ולוגיסטיקה בבתי אבות ובבתי חולים.
- עוזרי מחסנאים וסידור סחורה: פועלים ברשתות קמעונאיות, בסופרמרקטים וכן בחנויות גדולות, בינוניות וקטנות.
- עבודה בפסי ייצור: במסגרת מפעלי תעשייה ובתי מלאכה, כגון: נגריות.
- עוזרות לסייעות בגני ילדים: פועלות ככוח עזר במסגרות לגיל הרך.

השאיפה היא להמשיך לפתח, להרחיב ולגוון את מעגל המעסיקים ותחומי העיסוק.

פיתוח תכנית תעסוקה נתמכת: תרשים זרימה

לפניך הסבר לגבי תהליך גיבוש של תוכנית לתעסוקה נתמכת.



בקשה לתכנית חדשה של תעסוקה נתמכת במפעל מוגן

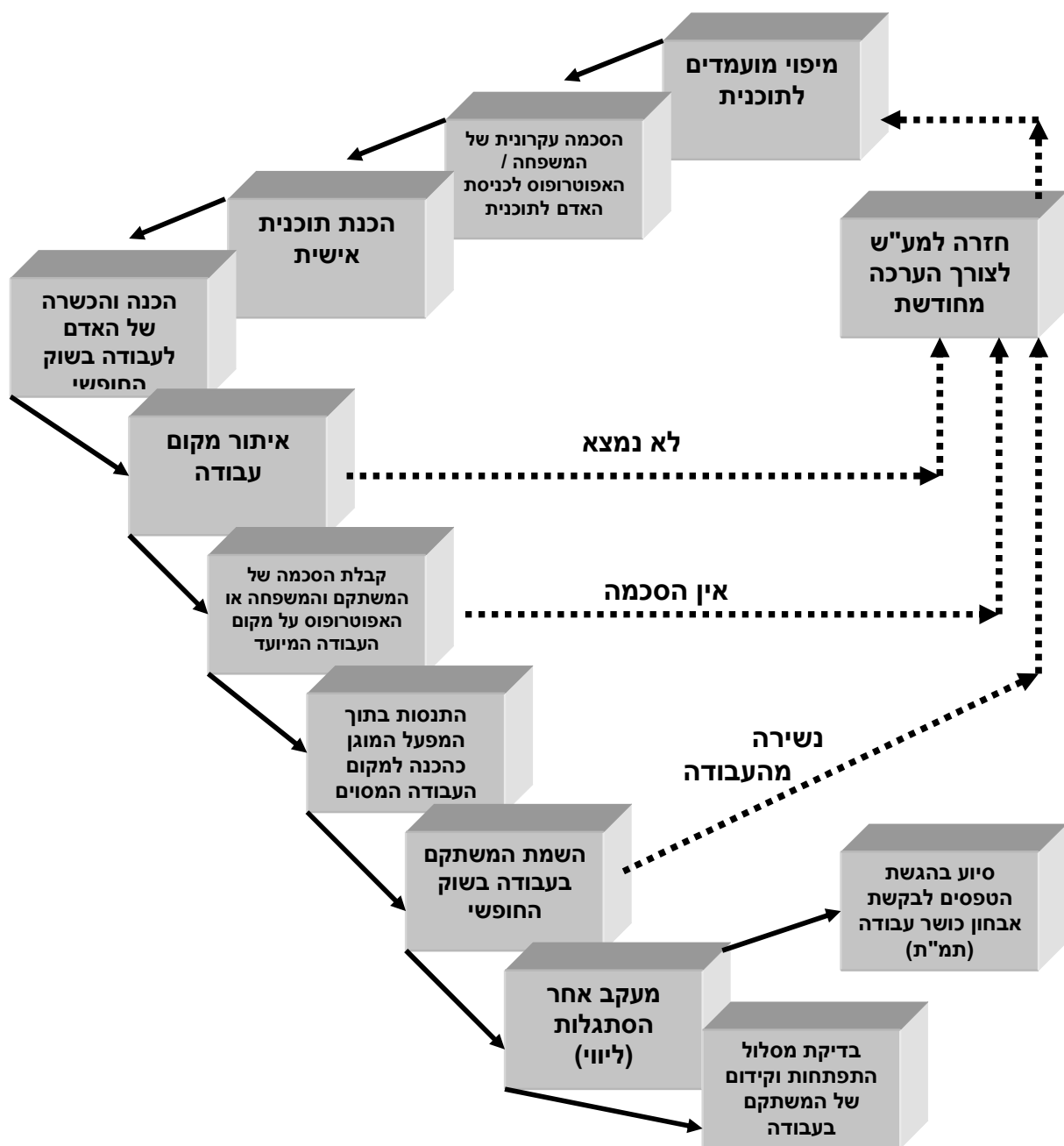
מסמך בקשה לפתיחת תכנית חדשה של תעסוקה נתמכת במפעל המוגן צריך לכלול את המרכיבים הבאים:

1. רשימה של מועמדים פוטנציאליים - הכוללת את הפרטים המופיעים בטופס הרלוונטי (ראה נספח 1 - בעמוד 19, להלן). הרשימה תיבנה על פי חוות דעת של המחלקה לשירותים חברתיים. הרשימה תכלול אנשים שמקבלים שירותי תעסוקה במפעל המוגן וכן אנשים שאינם מקבלים שירות ומוגדרים כנמצאים "בבית".
2. צפי של בוגרי בתי"ס לחינוך מיוחד, שעשויים להתאים להשתלב בעבודה בשוק החופשי עם קליטתם במפעל המוגן (ברשימה נפרדת).
3. מיפוי בסיסי של אפשרויות תעסוקה בשוק העבודה בעיר ו/או באיזור גאוגרפי סמוך, כולל התייחסות למאפיינים ספציפיים, ואפשרויות לשיתופי פעולה מיוחדים.
4. התייחסות לשותפים אפשריים לפיתוח התוכנית.

התכנית תוגש על ידי הרשות המקומית - באמצעות המחוז ובהמלצתו - להנהלת השירות לטיפול בקהילה.

מהלך העבודה בתוכנית קיימת

התרשים הבא מדגים תהליך עבודה בסיסי. בפועל, יהיו מועמדים שיעברו רק חלק מהתחנות ויהיו אנשים שיחזרו על תהליך זה בגין אילוצים, הקשורים במקום השיקום, או אילוצים הקשורים באדם עצמו, שלא נצפו מראש אך התגלו במשך התהליך, לעתים, בעקבות המפגש בינו לבין שוק העבודה החופשי.



הסכמה בכתב של המשפחה (האפוטרופוס) לגבי מקום העבודה המיועד

לאחר מציאת מקום העבודה והסכמתו של האדם לגבי המקום הספציפי, תימסר הודעה למשפחה על מקום העבודה שנמצא עבור האדם. המדריך וצוות תעסוקה נתמכת צריכים לקבל הסכמה בכתב של המשפחה או האפוטרופוס לגבי מקום העבודה המסוים (ראה נספח 2 - בעמוד 20, להלן).

לא יוכל אדם להשתלב במקום העבודה ללא הסכמת האפוטרופוס על מקום העבודה הספציפי.

נספחים

נספח מספר 1:

טופס רישום מועמדים לתוכנית תעסוקה נתמכת

שם המחלקה לשירותים חברתיים: _____

שם	מספר תעודת זהות	תאריך לידה	האם עבר ועדת אבחון? אם כן: מתי?	דרגת פיגור	מסגרת יומית	האם מונה אפוטרופוס כחוק?	האם יש ניסיון תעסוקתי? אם כן: לפרט	הערות

עמוד ____ מתוך ____ עמודים

אישור אפוטרופוס להשמת משתקם במקום עבודה מסוים

(כאן יופיע לוגו המפעל המוגן)

הנדון: _____ - השתלבות במקום עבודה בשוק החופשי
כאן יופיע שם המשתקם

שלום רב,

הריני מסכים בזאת לשילוב בתעסוקה נתמכת של המשתקם/ת _____
ת.ז. _____, שייעשה על ידי צוות המפעל המוגן.
המשתקם/ת עומד/ת להשתלב בתעסוקה נתמכת, במקום העבודה _____,
בהיקף של _____ שעות ביום / שבוע.
המשתקם/ת ישתלב / תשתלב בעבודה בתפקיד של _____.
המשתקם/ת יקבל / תקבל שירותי השמה וליווי על ידי צוות המפעל המוגן,
אשר מהווה גורם המקשר בין האדם לבין המעסיק.

בברכה,

שם האפוטרופוס - פרטי ומשפחה _____
מס' ת"ז _____

חתימה האפוטרופוס _____

תאריך _____

פרק ב': איתור, מיון, הכנה והכשרה של מועמדים לתעסוקה נתמכת

פרק זה סוקר את הליך הגיוס וההכנה של מועמדים בדגש על פעולות וכלים לאבחון, הערכת פוטנציאל תעסוקתי והכשרה לקראת השתלבות בשוק החופשי.

כללי

- פעולות האיתור והמיון של מועמדים לתעסוקה נתמכת מתייחסות לשלוש קבוצות -
 - משתקמים המשולבים במפעל המוגן;
 - אנשים עם פיגור שכלי המשולבים בתכניות הכנה של בתי הספר לחינוך מיוחד;
 - מועמדים פוטנציאליים הגרים בקהילה ואינם משולבים במסגרת תעסוקתית כלשהי.

מועמדים בקטיגוריה השלישית - ה"חיצוניים" - יעברו תהליך של הַכְרוּת במפעל המוגן, כדי ללמוד את הכישורים, החוזקות והחולשות שלהם. כך ניתן יהיה לבצע את תהליך האיתור והמיון בצורה מקצועית. במקרים מיוחדים, כאשר מועמדים פוטנציאליים, מסרבים להגיע "פיזית" למפעל המוגן, הם יוכנו להשתלב בהתאמה באחת התכניות המופעלות ברצף התעסוקתי.

- האיתור והמיון של המשתקמים ייעשו על פי הצעדים ובאמצעות הכלים הבאים:
1. הערכה ותיעוד באמצעות כלי הערכה כתוב, שימולא על ידי המדריך בשיתוף צוות המפעל המוגן, המתעד את מרכיבי ההתאמה הפוטנציאליים של האדם ליציאה לעבודה בשוק החופשי (ראה נספח 3 - בעמוד 25, להלן).
 2. ראיון מונחה עם האדם, בו יובהרו רצונותיו וציפיותיו (אם יש) ליציאה לעבודה בשוק החופשי (ראה נספח 4 - בעמוד 30, להלן).
 3. קבלת הסכמה עקרונית בכתב של המשפחה או האפוטרופוס לגבי עצם היציאה של האדם לעבודה בשוק החופשי³. קבלת ההסכמה העקרונית

³ עדיין ללא קשר למקום העבודה הספציפי, כפי שיאותר בהמשך תהליך ההשמה.

נעשית בסיום פגישת ועדת הקבלה, אליה מגיע האדם כמועמד לתכנית תעסוקה נתמכת (ראה נספח 5 - בעמוד 32, להלן).

4. סיכום כתוב שנערך על ידי צוות תעסוקה נתמכת לגבי מידת ההתאמה של האדם, והמלצות להמשך התהליך.

סיכום הפעולות לאיתור ולמיון עשוי להוביל למספר מסלולי התקדמות, בהתאם לפרופיל האוכלוסייה, לדוגמה:

1. משתקמים שהתנסו בעבר בעבודה בשוק החופשי יופנו לרענון והשלמת הכשרה.
2. משתקמים שטרם התנסו בעבודה בשוק החופשי, אך נמצאו בעלי יכולת להשתלב בו יופנו למסלול של הכשרה בסיסית.
3. משתקמים, ברמות תפקוד נמוכות, יוכלו להשתלב בעבודה בשוק החופשי באמצעות מסלול של למידה והכנה בתכניות מיוחדות - על פי רוב במסגרת קבוצת עבודה.

יש לציין כי לא מדובר במתכון וודאי ובטוח להצלחה בהשתלבות הראשונה בעבודה, שכן מדובר באנשים (או לפחות חלקם) שלא התנסו עד כה בעבודה בשוק החופשי. אין ציפייה כי האדם ייצא "מוכן" באופן מושלם לעבודה בשוק החופשי. הכוונה היא לחזק ולשפר תחומים קריטיים ובולטים בהקשר של קידום אנשים להשתלבות בתעסוקה בשוק החופשי - הן במרכיבים הפנימיים של האדם והן בהתייחסות לסביבה והגישה לעבודה - מוטיבציה, הקשר עם הספק, ביקורת טיב וכו'.

הכנה והכשרה של האדם ליציאה לעבודה

בבניית תוכנית הכשרה חשוב לקחת בחשבון מספר דברים: תקופת ההכשרה יוצרת הזדמנות לזהות חוזקות לצד קשיים⁴ אצל האדם עם פיגור שכלי וכן מצבים שיש להתערב ביחס אליהם, כגון: גניבות, התפרצויות, אלימות, פגיעות בהקשר המיני. ההכשרה היא חלק מתהליך השיקום ומאפשרת חשיפה והתמקדות בקושי או במגבלה - כמו גם בחוזקות הקיימות ובפוטנציאל היכולות. זאת תוך ניהול שיחות פתוחות על הבעיות והעמדתן באופן עקבי על סדר היום.

⁴ כלי האבחון - SWOT (ראשי תיבות: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), כוחות, חולשות, הזדמנויות ואיומים) הינו כלי חיוני בכל אבחון והערכה של יכולות ותפקודים לאנשים עם פיגור שכלי. ראה עוד על כלי ה-SWOT בקישור הבא:

<http://he.wikipedia.org/wiki/SWOT>

במקור פותח כלי ה-SWOT לצורכי אבחון ארגוני, אך המודל מתאים גם להערכה של יכולות / חולשות קיימות וכן פוטנציאל לקידום אצל בני אדם.

עקרונות מנחים בהכשרה

1. תהליך ההכשרה מיועד ומנותב לתעסוקה בשוק החופשי. כל הפעילות עם האדם מכוננת להכנתו ושיקומו בתעסוקה בשוק החופשי.
2. ההכשרה תותאם ליכולות, לרצונות ולכישורים של האדם, תוך התחשבות בסיכום של תהליך האיתור והמיון וסוגיות העולות תוך כדי ההכשרה.
3. כלי הערכה, הכולל רשימה מפורטת של כישורי חיים, מהווה קו מנחה בתהליך ההכשרה (ראה שוב נספח 3 - בעמוד 25, להלן).
4. ההכשרה תהווה מעין סימולטור של עבודה בשוק החופשי תוך התמקדות בדרישות הסביבה, נורמות מקובלות בעולם העבודה וציפיותיו של האדם עצמו.
5. ככל שניתן - העקרונות המנחים בבחירת העיסוק צריכים להיות - בחירה בעיסוקים מורכבים, כלומר בעבודה שיש לה מרכיבים רבים ומגוונים (ולא חד גוניים) וכן בחירה בעיסוק דינמי (מותאם ליכולותיו של האדם) תוך המנעות מעבודה סטטית (לדוגמה - כזו הכרוכה בעיקר בישיבה מול שולחן). משמעות הדבר כי בהכשרה המתבצעת בתוך כותלי המע"ש, יש לשאוף לעמדות עבודה מגוונות להתנסות.
6. הצלחת התהליך תימדד ביכולתו של האדם להשתלב במקום עבודה שהותאם לו.

סוגי ההכשרה

ישנן שתי קטיגוריות להכשרת משתקמים לעבודה בשוק החופשי - בתוך המפעל המוגן ומחוץ לו.

הכשרה בתוך המפעל המוגן (המע"ש) כוללת, לדוגמה:

- הכשרה של קבוצת משתקמים במחלקה נפרדת.
- הכשרה פרטנית של כל אדם במחלקת האם שלו.
- שילוב של הכשרה במחלקה וביצוע עבודות שונות במפעל המוגן בהקף מלא (חמישה ימים בשבוע) או חלקי (יומיים עד שלושה בשבוע).

ישנן מספר פונקציות תפקידיות במפעל המוגן שניתן להצמיד להן "עוזר" (מזכירה, טבחית, מנקה, שוער, איש אחזקה וכו'). אם ישנן רק מעט פונקציות כאלו - ביחס למספר המשתקמים שיש להכשיר - ניתן להצמיד לפונקציה אחת שני אנשים, המשלימים זה את זה, כשכל אחד מהם פועל בימים שונים במהלך שבוע העבודה.

הכשרה מחוץ למפעל המוגן (בית חולים, בית אבות, מפעל, בית מלון ואופציות נוספות). הכשרה תתבצע על פי החוק, ותאפשר ניידות של משתקמים מהקבוצה להשמה פרטנית. מובן שיש לסכם את האפשרות לניידות מתמדת עם המעסיק, כדי שיהיה נכון לכך. השאיפה היא למצוא עיסוק או עיסוקים מגוונים ככל שניתן, על מנת לבחון את המיומנויות של האדם ולאפשר לו התנסויות שונות. ככל שישנן מגוון אפשרויות להתנסות תעסוקתית, כך סיכויי ההשמה המוצלחת עולים.

סדנת הכשרה קבוצתית

המסגרות מונחות להפעיל סדנת הכשרה קבוצתית, הכוללת שישה מפגשים, סביב התכנים הבאים (תוכנית הסדנה - ראה נספח 6 - בעמוד 33, להלן).

1. היכרות, גיבוש, תיאום ציפיות;
2. היגינה, הופעה חיצונית;
3. מיומנויות חברתיות, גבולות, קשרים חברתיים עם קבוצת השווים;
4. קרבה ומרחקים חברתיים, חינוך מיני חברתי;
5. יחסי עובד-מעביד, קבלת מרות וסמכות והתנהלות במצבי משבר;
6. סיכום והטמעה של תכנים מכל פרקי הסדנה.

יש לקיים את הסדנה במפעל המוגן (במע"ש) עם קבוצת המועמדים האורגנית, לפי מחזורי מועמדים. כמו כן, מוצע לקיים פעולות תמיכה ורענון גם למשתקמים אחרי השתלבותם בעבודה, לאחר כחצי שנה עד שנה.

הכנה לתפקיד ספציפי

ההכשרה משמשת כלי ליצירת מוכנות לתחילת העבודה בשוק החופשי ויש להתאימה, ככל הניתן, לדרישות התעסוקה הספציפית בה ישתלב האדם. תקופת ההכשרה היא פרק זמן לחשיבה ולתכנון: האם האדם מתאים לעבודה הספציפית (במסגרת תהליך ההכשרה)? מה המרכיבים שדורשים אצלו חיזוק, כדי שיהיה מוכן לתחילת עבודה בשוק החופשי? המדריך אמור להיות מודל של מעסיק בתקופת ההכשרה, כדי לאפשר התנסות מוקדמת למשתקם. בכך מתאפשרת לו הבנה אמיתית, ככל שניתן, ביחס להתנהגויות ולכללים המצופים ממנו בעבודתו בשוק החופשי ובהמשך קליטה מוצלחת במקום העבודה.

נספחים

נספח מספר 3:

כלי הערכה

תאריך _____

בחינת קריטריונים למועמד/ת לתכנית עבודה נתמכת

שם: _____ תאריך לידה: _____ ת.ז: _____

מקום מגורים: דירה עצמאית, הוסטל, בית המשפחה, אחר _____

מצב בריאותי: (מגבלה פיזית-חושית, נכות, מחלה כרונית) תקין או אחר _____

מצב משפחתי: _____

עמדת האפוטרופוס להשתלבות בעבודה בשוק הפתוח: הסכמה, הסכמה מותנית,

התנגדות, אחר: _____

שם המע"ש: _____ תאריך קליטה במע"ש: _____

המדריך האחראי: _____

תיאור העבודה במחלקה: (תיאור סוגי המטלות התעסוקתיות במחלקה בה עכשיו

עובד החניך, טיב עבודתו ומאפייניה)

התמצאות בעולם המספרים: זיהוי מספרים בעשרת הראשונה, שניה ובכלל; ספירה

ברצף או בעשרות; רכישת ארבעת פעולות החשבון הבסיסיות - חיבור, חיסור, כפל

וחילוק, מנית חפצים, אומדן כמות _____

עמוד 1 מ-5

התמצאות בעולם האותיות: זיהוי אותיות בדפוס ובכתב; זיהוי מילים שלמות מופרות ושכיחות כמו שם רחוב, שלט חוצות נייח; קריאת מילים ומשפטים; קריאה טכנית ללא הבנה; קריאת רשימה ומעקב אחריה; כתיבה של אותיות, כתיבה של סימנים מוסכמים דוגמת ; כתיבה של פתק, העתקה וכו' _____

<u>הערות + דוגמאות</u>	<u>נמך/ה</u>	<u>בינונית</u>	<u>גבוה/ה</u>	יכולות תעסוקתיות
				הבנת הוראות בכתב
				הבנת הוראות בעל פה
				יכולת לקבל הוראות ממונה
				יכולת לקבל משוב של ממונה על עבודתו
				יכולת לקבל משוב על עבודתו מעמית
				יכולת הבעת צרכים ורצונות לממונה
				יכולת הבעת צרכים ורצונות לעמית
				התמדה בעבודה
				ריכוז (טווח הריכוז, מידת הסחות הדעת)
				סדר וארגון (יודע לארגן סביבת מטלה, יודע לשמר ארגון קיים)
				דיוק
				ביקורת טיב (איכות, קצב)
				יכולת ביצוע משימה רב שלבית
				מוטוריקה עדינה
				מוטוריקה גסה
				יכולת עבודה מול מחשב
				שמירה על ציוד/רכוש
				בעל משמעת עצמית
				בעל מוטיבציה
				יוזמה
				סקרנות והתעניינות
				בעל אחריות

קצב עבודה: (יחסית לחבריו במסגרת) 1. איטי 2. סביר 3. מהיר

בחינת קריטריונים למועמד/ת לתכנית עבודה נתמכת - עמוד 2 מ-5

יכולת לקבל שינויים בעבודה: (סוג העבודה, עמדת העבודה, עמיתים לעבודה, וכו')
1. בכלל לא 2. במידה מסוימת 3. במידה רבה

היסטוריה תעסוקתית: (היכן עבד לפני קליטתו במע"ש, האם יצא לעבודה מחוץ למע"ש, האם התקדם בתוך המחלקה וכו')

למידה בתחום התעסוקה: (התייחסות למטלה חדשה, סגנון למידה, מה מסייע לתפיסה והפנמה וכיו"ב)

סוג העבודה המתאימה: (מהי העבודה האידיאלית עבורו, במה החניך היה רוצה לעבוד, מהי המלצת הצוות והמשפחה, האם זקוק לתמיכת קבוצת עבודה, עמית אחר, הסעה, מרחק הליכה ממקום המגורים, עבודה חד גונית)

הערכה כללית והערות נוספות לקטגוריה זו: בסה"כ המסוגלות התעסוקתית -

◆ יכולת גבוהה ◆ יכולת בינונית ◆ יכולת נמוכה

<u>תאר תחומים לקידום</u>	<u>תאר תחומי חוזק</u>

בחינת קריטריונים למועמד/ת לתכנית עבודה נתמכת - עמוד 3 מ-5

הערות + דוגמאות	נמוך/ה	בינונית	גבוה/ה	יכולות ביצוע של פעולות יומיומיות
				שימוש בטלפון (ציבורי/נייד, האם בשימוש טלפון נייד, אם כן מה מספרו, האם יש בו שיחות יוצאות)
				ניידות והתמצאות במרחב (זיהוי התחנה וקו האוטובוס, התנהגות מותאמת באוטובוס ובתחנת האוטובוס, התמצאות בדרך, איתור תחנת המוצא והיעד, האם יודע לשלם לנהג)
				מודעות לסיכונים (חציית כביש, רמזור, הליכה על גשר נגיעה בחפצים חשודים, דיבור עם זרים)
				שימוש בכסף/משכורת (מודע לערך הכסף, להתחלקותו למטבעות ושטרות, עודף, ועד ביצוע פעולות בבנק, כספומט, חשבון בנק, ניהול חשבון)
				קריאת שעון והבנת זמנים (שעון מחוגים או דיגיטלי, הפעלת שעון מעורר, דייקנות בזמנים, יציאה להפסקות וחזרה מהן)
				הופעה חיצונית והיגיינה אישית (מטופח, נקי, שומר על היגיינה אישית במהלך היום, מתלבש בהתאם לתנאים)

הערכה כללית והערות נוספות לקטגוריה זו: בסה"כ יכולת התפקוד היומיומי -

◆ יכולת נמוכה

◆ יכולת בינונית

◆ יכולת גבוהה

<u>תאר תחומים לקידום</u>	<u>תאר תחומי חוזק</u>

בחינת קריטריונים למועמד/ת לתכנית עבודה נתמכת - עמוד 4 מ-5

הערות + דוגמאות	נמור/ה	בינונית	גבוה/ה	יכולות תפקוד חברתי ורגשי
				יוצר קשרים חברתיים
				הבנת מצבים חברתיים (יודע לפרש את הכוונה של אנשים שפונים אליו ולהתאים תגובה למצב)
				התנהגות מינית - סיכון לפגיעה באחרים
				מיניות - סיכון גבוה לניצול
				אלימות - כלפי עצמו
				אלימות - כלפי אחרים
				אלימות - כלפי הסביבה
				יכולת להתמודד עם תסכול
				בעל יכולת סיגור עצמי

הערכה כללית והערות נוספות לקטגוריה זו: בסה"כ יכולת התפקוד החברתי-רגשי -

♦ יכולת גבוהה ♦ יכולת בינונית ♦ יכולת נמוכה

<u>תאר תחומים לקידום</u>	<u>תאר תחומי חוזק</u>

סיכום והמלצות לתוכנית קידום תעסוקתית:

נרשם על ידי:

ציין שם ותפקיד

בחינת קריטריונים למועמד/ת לתכנית עבודה נתמכת - עמוד 5 מ-5

נספח מספר 4:

ראיון מונחה למועמד לתוכנית תעסוקה נתמכת

בפתיחה איש הצוות המראיין יסביר לחניך מי הוא ומה מטרת השיחה

שם המועמד/ת: _____

סיכום השיחה נעשה על ידי: _____

חלק א': מוכנות לעבודה

תשובות	
	האם את/ה רוצה לצאת לעבודה בקהילה?
	למה את/ה רוצה לעבוד בקהילה?
	למה מתכוונים כשאומרים עבודה בקהילה?
	האם אתה מכיר מישהו שעובד בקהילה?
	למה מישהו רוצה לעבוד בקהילה?
	באיזו עבודה את/ה רוצה לעבוד?
	אם היתה העבודה הזו נעשית כאן במע"ש ולא בקהילה, האם היית רוצה להישאר?
	מה המשפחה שלך חושבת על הנושא?

המשך בעמוד הבא

עמוד 1 מ-2

כיצד את/ה תופס/ת או מתייחס/ת לסמכות / לדמות סמכותית / למנהל?

איך את/ה מתייחס/ת אל חברים בעבודה ? איך הם מתייחסים אליך?



חלק ב': סיכום התרשמות המראיין לגבי רצונו, הבנתו את התהליך ומוכנותו של המועמד

שאלון מונחה למועמד לתוכנית תעסוקה נתמכת - עמוד 2 מ-2

**אישור הסכמה עקרונית של האפוטרופוס לשילוב משתקם
בתעסוקה בשוק החופשי**

(כאן יופיע לוגו המפעל המוגן)

**הנדון: אישור הסכמה לשילוב בתעסוקה נתמכת של
המשתקם/ת**
כאן יופיע שם המשתקם

שלום רב,

הריני מסכים בזאת לשילוב בתעסוקה נתמכת של המשתקם/ת _____
ת.ז. _____, שייעשה ע"י צוות המפעל המוגן.
אני מודע/ת לכך כי המשתקם/ת יעבור / תעבור תהליך של הכשרה והכנה,
על ידי צוות המפעל המוגן, לקראת יציאתו / יציאתה לעבודה בשוק החופשי.
משך תהליך ההכנה ייקבע בהתאם לתכנית האישית של המשתקם/ת.

בברכה,

שם האפוטרופוס - פרטי ומשפחה _____
מס' ת"ז _____

חתימה האפוטרופוס _____

תאריך _____

נספח מספר 6:

תוכנית סדנת הכנה (הכשרה קבוצתית)

מפגש ראשון: היכרות + משחק חברתי

תחילה כל משתתפים יציג את עצמו, מקום עבודתו ומקום מגוריו. לאחר מכן ניקח כדור, נמסור אחד לשני וכל משתתף שיקבל את הכדור יספר מה הוא אוהב לאכול. בסיבוב השני יספר מה הוא אוהב לעשות בשעות הפנאי, מי החברים שלו איפה גר מי המדריך שלו.

בסיומו המפגש יוצגו מטרות הסדנה בכללותה וייעשה עמם תיאום ציפיות

מפגש שני: התמודדות בעבודה

המפגש יתחיל בסיפור קצר של המנחה: לדוגמה - "שלום שמי חיים ואני עובד במפעל לביסקוויטים. התפקיד שלי לארוז ביסקוויטים. אתמול בבוקר הגעתי לעבודה שמתי חלוק והתכוננתי להתחיל לארוז, לפתע הגיע משה והחל לצחוק עלי שאני שמן וקרח, לא היה לי נעים והתחלתי לבכות ולא ידעתי מה לעשות, רציתי ללכת הביתה ופחדתי שאולי המנהל יכעס עלי".

שאלות לדין:

1. למה חיים בכה?
2. מה חיים היה צריך לעשות, לדעתכם?
3. אלו קשיים נוספים יכולים להיות בזמן העבודה?
4. תנו דוגמה על קושי שהיה לכם בזמן העבודה: אלו פתרונות יש למצבים אלו?
5. האם אתם מרגישים שאתם שונים וחריגים מהאנשים אחרים בעבודה?
6. האם קרה למישהו בכם מקרה דומה, שצחקו עליו בעבודה?

מפגש שלישי: יוזמה

המפגש יתחיל בסיפור קצר של המנחה: "שלום שמי איציק ואני עובד בחנות צעצועים, כל בוקר אני בא לעבודה והתפקיד שלי לקבל ארגז של צעצועים. ברגע שאני מקבל

עמוד 1 מ-3

ארגז אני צריך להדביק מדבקה של מחיר ולסדר על המדף. אתמול הגעתי לעבודה ועמדתי... לאחר כ-10 דקות פנה אלי המנהל ואמר לי 'למה אתה לא עובד? יש ארגז של בובות במחסן, תביא אותו ותתחיל לסדר, בבקשה!'. הלכתי, לקחתי וסידרתי ושוב עמדתי, לאחר כשעה שוב בא אלי המנהל - והפעם אני חושב שהוא כעס - ושוב אמר לי 'למה אני לא עובד? לך למחסן ותיקח עוד ארגז ותסדר אותו!'. ככה כול היום המנהל אומר ואני עושה, בסוף היום המנהל פנה אלי ואמר לי שהיום עבדתי לא טוב.

שאלות לדין:

1. איך לדעתכם עבד איציק?
2. למה המנהל אמר שהוא לא עבד טוב היום?
3. מה איציק היה צריך לעשות, לדעתכם?
4. מה פרוש המילה *יוזמה*?
5. תנו דוגמאות ליוזמה או חוסר יוזמה ממקום העבודה שלכם.

מפגש רביעי: ניצול תעסוקתי מיני

לבנות את המפגש ביחד עם מנהל הרצף, עו"סית המסגרת ו/או רכזת תחום הפיגור במחלקה לשירותים חברתיים. זאת בהתאם להרכב הקבוצה, ההיסטוריה הידועה במסגרת בנושא זה. במידה הצורך יש להתייעץ עם אנשי מקצוע נוספים בתחום.

מפגש חמישי: קשרים חברתיים

המפגש יתחיל בסיפור קצר של המנחה: "כאשר יוסי עבד במע"ש היו לו המון חברים אתם שחק, דָּבָר, צחק, רב ועבד ביחד בסדנה והיה לו ממש כיף. יום אחד פנה דָּוִד ליוסי ואמר לו: 'יוסי תשמע יש רעיון, אתה בחור עצמאי שמתנהג יפה, מתייחס לכולם בצורה יפה, לא מקלל ומציק ועובד בצורה נהדרת, כול המדבקות שאתה מדביק, אתה מדביק בצורה מצוינת. יש מפעל של מדבקות פה ליד, לא רחוק. שם תוכל לעשות ממש עבודה כזאת, לא במע"ש אלא במפעל, שם תכיר חברים חדשים וגם תרוויח יותר כסף'. יוסי חשב וחשב ובסוף אמר: 'לא, אני לא רוצה, אני מפחד שלא יהיו לי שם חברים ולא יאהבו אותי ואני אהיה לבד'."

תוכנית סדנת הכנה - עמוד 2 מ-3

שאלה לדין:

מי רוצה להסביר ליוסי, למה כן כדאי לו ללכת לעבוד בחוץ?
כל משתקם יספר על חוויותיו בתחילת העבודה: מי הם החברים החדשים שלו? איך מרגיש אתם? האם טוב לו?

מפגש שישי סיכום

במהלך מפגש זה יסכם המנחה את כל המפגשים, יספר חוויות אישיות ויבקש מהמשתקמים לספר על חוויותיהם במפגשים.

שאלות לדין:

האם אתם מרוצים מהמפגשים?
האם הייתם רוצים להמשיך להיפגש?
אם ענו כן לשאלה קודמת - אלו נושאים או פעילויות רוצים למפגשים הבאים?
בנוסף, חשוב תוך כדי סבב הסיכום - לשקף לכל אחד (הן על ידי המנחה וככל שניתן גם על ידי חברי הקבוצה): איזה שינוי עבר במהלך המפגשים?

בהצלחה

פרק ג': קשר עם מעסיקים

פרק זה מציג את מרכיבי הקשר בין הארגון המשקם למעסיק - משיווק נכון ומותאם לשילוב אדם עם פיגור שכלי בתפקיד בארגון או בעסק, ועד פיתוח, טיפוח ושימור של הקשרים לאורך זמן.

שיווק התכנית למעסיקים צריך להתקיים על בסיס עסקי, מבלי לבטל את ההיבט של אחריות חברתית ורגישות אנושית של המעסיק. שיבוץ של אדם עם פיגור שכלי בתעסוקה בשוק החופשי יהיה אפקטיבי ומועיל הן עבור המעסיק והן עבור האדם, כאשר המעסיק יראה ערך ותועלת ולא נטל בעבודתו של המשתקם. הצעת התכנית צריכה להיעשות תוך הדגשת חוזקותיו ומגבלותיו של המועמד וכן התשומות הניתנות על ידי הגורם המשקם לשילובו של האדם בשוק החופשי. תיאום ציפיות מוקדם ככל שניתן בין המעסיק לארגון המשקם יעמיד באופן מציאותי את התכנית ויסייע להצלחתה. יש חשיבות עליונה לפתח שותפות ותקשורת מתמדת עם עולם המעסיקים בכל הרמות. זיהוי צרכי שוק העבודה והכנת האנשים בהתאם ליכולותיהם ולדרישות השוק (בתחומים השונים) תקדם את השותפות לאורך זמן ותביא לתועלת לשני הצדדים. איתור מעסיקים הוא תהליך הממזג בין צרכיו של המעסיק לבין צרכיו ויכולותיו של המשתקם. כדי להציג את התכנית למעסיקים, על משווק התכנית להצטייד בידע בשני המרכיבים הבאים:

1. **שיווק של "חזון חברתי"**: ההצעה להעסקת אדם עם מוגבלות מתחברת לחזון חברתי. חזון זה יכול ללבוש פנים שונות - מניעים של תועלת ערכית-אנושית שמוקרנת כלפי לקוחות העסק; מניעים של מעורבות חברתית; מניעים תרבותיים ועוד. שיווק מושכל ומותאם יציע את התכנית בלבוש של חזון חברתי, הרלוונטי ומתאים לעסק או למעסיק המסוים.

2. **כדאיות ותועלת כלכלית למעסיק**: השאיפה היא ליצור מצב בו שני הצדדים - המעסיק והמשתקם ירוויחו ויפיקו תועלת מהשילוב בתעסוקה בשוק החופשי. המסר השיווקי למעסיק צריך להבליט את הכדאיות הכלכלית בהעסקה של עובד עם מוגבלות. מעסיקים המשלבים עובדים עם מוגבלות מעידים, כי החלטה זו נבונה מבחינה עסקית ויש לה השפעה כלכלית וחברתית - הן על הלקוחות של העסק והן על כלל העובדים בעסק.

שותפות אסטרטגית עם המעסיק - תהליך מתמשך

הצלחת התכנית מושפעת משיתוף הפעולה עם המעסיק לאורך זמן. שיתוף פעולה זה דורש חיזוק הקשר עם המעסיק לאורך כל הדרך. ניתן לציין ארבעה שלבים עיקריים, להתפתחות קשר זה:

שלב I: זיהוי מדויק של צורך אמיתי בתכנית מצד המעסיק.

שלב II: גיבוש מענה על הצורך באמצעות שילוב של משתתפים בעבודה.

שלב III: שימור הקשר לאורך זמן וזיהוי תרומה מתמשכת של התכנית למעסיק (הערך המוסף בעיניו בתחום הכלכלי והחברתי).

שלב IV: מינוף הערך המוסף שיוצרת התכנית עבור המעסיק כדי לבסס שותפות אסטרטגית: המעסיק הופך להיות שגריר וממליץ של התכנית למעסיקים נוספים.

השאיפה בכל תוכנית תעסוקה נתמכת בשוק החופשי צריכה, להתמקד בין השאר, בפיתוח הקשר עם מעסיקים רבים ככל האפשר עד לרמת השותפות האסטרטגית. לעתים, מתקיימים חלק מהשלבים הללו בעבודה עם מעסיק, והוא זקוק למענה על צורך נקודתי או זמני: גם גיוסם ושיתופם של מעסיקים אלה חשוב ונחוץ לתכנית.

שיווק ומכירה של התכנית

לקראת פגישת שיווק עם מעסיק פוטנציאלי, נדרש מציג התכנית להצטייד בידע ובמידע כדלקמן:

1. נתונים על האוכלוסייה המיועדת לתכנית, דרישות התכנית, תשומות, הכדאיות והתועלת שמזמנת התכנית עבור המעסיק.

2. ניתוח של הצרכים והתועלות הנובעים שיתוף הפעולה עם התכנית - מנקודת ראותו של המעסיק. כך ניתן יהיה להציג בצורה אפקטיבית את האוכלוסייה ואת התכנית בדרך לביצוע "עסקה מוצלחת" עם המעסיק.

רשימה של עקרונות מנחים לאיתור מעסיקים

1. עמידה בהוראות החוק: מעסיק אשר פועל על פי חוקי העבודה וחוקי השכר המקובלים במשק בתחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות.
2. שילוב תעסוקתי בשוק העבודה החופשי: מקום עבודה שיש בו מפגש עם עובדים נורמטיביים והוא נמצא בסמוך לאזור תעשייה מוכר או בתחומי הקהילה.
3. שיפור שכר: המשתקם יוכל להרוויח שכר גבוה יותר ביחס לעבודה המוגנת.
4. נגישות מקום העבודה למשתקם: מקום העבודה נמצא במרחק סביר של הליכה או נסיעה; ההגעה למקום העבודה ניתנת באמצעות תחבורה ציבורית זמינה או הסעה מאורגנת.
5. סביבת עבודה בטוחה, הולמת ומותאמת לצרכי המשתקם: עמידה בחוקי עבודה בנושא סביבת עבודה בדגש על הקפדה בכל הקשור להבטים בטיחותיים.
6. מעסיק המכבד את צורכי המשתקם כאדם: מעסיק וסביבת עבודה עם רגישות כלפי אנשים עם מוגבלות, תוך התייחסות מכבדת לצרכיהם תוך הקפדה על מניעת ניצול מכל סוג שהוא.
7. התאמה למשתקם: תפקיד וסביבת עבודה הולמים ליכולות הפרט ולצרכיו.

תהליך העבודה עם מעסיקים

- תהליך העבודה עם מעסיקים פוטנציאליים כולל מספר מרכיבים, כדלקמן:
1. תחקיר מקדים לפני פגישה עם המעסיק: לימוד מאפיינים של הארגון או העסק, המעסיק, סביבת העבודה, אזור הפעילות, האווירה (ככל שניתן - נורמות, דפוסי התנהגות).
 2. מפגש ראשון עם המעסיק: חשוב להבנות היטב את המהלך של מפגש זה (כידוע, "אין הזדמנות שניה לרושם ראשון"). לפניך תבנית מומלצת:
 - הצגת המפעל המוגן, עובדיו והרציונל להשמת עובד עם מוגבלויות שכליות בשוק העבודה החופשי. בירור הנכונות מצד המעסיק להעסיק עובד כחוק.
 - הסבר על הליך ההשמה והליווי.

- הסבר על יתקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת) התשס"ב - 2002⁵ וכן על פי חוק זכויות לאנשים עם מוגבלות המועסקים כמשתקמים - הוראת שעה, התשס"ז - 2007 (המוכר כ"חוק אורלב")⁶ ועל יהליך האבחון הנערך על ידי משרד התמ"ת.⁷
 - הסבר על טווח השכר המופחת המוסכם על ידי המשתקם לתקופת הביניים עד הקביעה של משרד התמ"ת.
 - מומלץ להגיש למעסיק דף מידע של משרד התמ"ת הפונה למעסיקים⁸.
 - אם מדובר על מעסיק המעוניין להעסיק קבוצת עובדים יש להגדיר את תפקיד המדריך המלווה את הקבוצה ולהבהיר כי אין יחסי עובד מעביד עם העובדים כקבוצה אלא אך ורק כפרטים.
 - תיאום ציפיות ראשוני הכולל - בדיקה עם המעסיק הפוטנציאלי - האם מבין מה כולל השירות המוצע, מה הן היכולות, החוזקות וכן המגבלות של האוכלוסייה (באופן כללי). כמו כן, יש לבצע תיאום ציפיות של הנדרש מהמעסיק, מאיש הקשר ומצוות העובדים לפני קליטת אדם עם פיגור שכלי בעבודה בארגון או בעסק.
 - בסיום ההליך - לסכם בכתב את הדברים, עם העתק למעסיק.
- 3. בדיקת משרות רלוונטיות ואפשרויות תעסוקה:** (ניתן לפי שיקול דעת - בפגישה הראשונה עם המעסיק או בפגישת המשך) - יהגדרת התפקיד של העובד כולל בירור שעות עבודה ומטלות התפקיד וזהות הממונה הישיר; יבדיקת סביבת עבודה ועמידה בסטנדרטים של בטיחות, נגישות וצרכים פיזיים של המשתקם; יהערכת מועד תחילת העבודה הרצוי למעסיק.

⁵ ראה נוסח החוק באתר משרד התמ"ת בכתובת הבאה:

<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/DEE5612D-8BB1-4211-B3F1-C34441601D3A.htm>

התקנות התשס"ב - 2002 ותיקון לתקנות החוק התש"ע - 2009 באתר משרד התמ"ת בכתובות הבאות:

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/0F17123D-250E-41B9-94F9-F9039F134F4A.htm>

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/490D8E3B-2A40-432F-B5BE-59CFF8C02355.htm>

⁶ ראה נוסח החוק באתר משרד התמ"ת בכתובת הבאה:

<http://www.moit.gov.il/NR/exeres/DEE5612D-8BB1-4211-B3F1-C34441601D3A.htm>

⁷ טופס **בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד / או גמול תעסוקה למועסק**

כמשתקם - ראה בקישור הבא באתר משרד התמ"ת:

[http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/B04E05A4-C6F8-4CDF-9FBC-](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/B04E05A4-C6F8-4CDF-9FBC-37CA92E7D84B/0/all4tfasim92009.pdf)

[37CA92E7D84B/0/all4tfasim92009.pdf](http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/B04E05A4-C6F8-4CDF-9FBC-37CA92E7D84B/0/all4tfasim92009.pdf)

⁸ שאלות ותשובות בנושא **יישום תקנות שכר מינימום מותאם וחוק זכויות אנשים עם**

מוגבלות המועסקים כמשתקמים - ראה גרסה להדפסה באתר משרד התמ"ת בקישור הבא:

<http://www.moital.gov.il/NR/exeres/8D2FC4B9-E95E-40A1-B766-DEFD21DBE93C.htm>

4. התאמת המועמד לעמדת העבודה: יבדיקת מועמדים מתאימים; ישיחות עם אנשי צוות התעסוקה נתמכת במפעל המוגן; ילאחר איתור מועמד/ים - שיחה עם האפוסטרופוס ועם כל מועמד.

5. ראיון והתנסות: תיאום מפגש בין המועמד למעסיק במקום העבודה לצורך ראיון עבודה; הגשת קורות חיים של המועמד ובו ציון עובדות חיים המשמעותיות לעמדת העבודה כולל מצב רפואי רלוונטי לעבודה הספציפית. זאת לאחר קבלת אישור וויתור סודיות בכתב מהאפוסטרופוס) התנסות של המועמד בעבודה בפועל במקום העבודה.

6. סגירת תנאי עבודה: ביצוע סבב תיאום ציפיות שני, אשר יתמקד במועמד הספציפי טרם קליטתו בעסק או בארגון. זאת תוך התייחסות לחוזקותיו, מגבלותיו ומאפייניו הייחודיים. לאחר מכן, שיחה משותפת בין המדריך / הרכז, המעסיק עצמו (בעסק בו המנהל/בעלי הבית הוא לא איש הקשר הישיר) ואיש הקשר הישיר המיועד. לבסוף - יסגירה של תיאור התפקיד על ידי המדריך, בצורה מפורטת וברורה הן למעסיק והן למשתקם; יהסכמה על השכר המופחת לתקופת הביניים עד קביעת משרד התמ"ת - קביעת השכר בהתאם לדרגות השכר המופחת; יהחלטה משותפת עם המעסיק על תאריך תחילת עבודה.

פרק ד': תהליך ההשמה, התמדה וקידום

פרק זה מבהיר כיצד מתבצעים ההשמה והליווי במסגרת תעסוקה בשוק החופשי.

השמה - הלכה למעשה

ההשמה בפועל מתבצעת במקום העבודה, על ידי המדריך ובאחריותו. לקראת ההשמה במקום עבודה ספציפי - על המדריך, בתיאום עם מנהל רצף שירותי תעסוקה, להחתים את האפוטרופוס על טופס הסכמה על מקום העבודה הספציפי⁹.

סוגי ההשמות

ישנם מספר מודלים של השמות בתעסוקה נתמכת, כמפורט להלן:

- ♦ השמה פרטנית: מודל בו אדם יחיד מועסק במקום עבודה, תוך ליווי של מדריך. באופן כללי, בשלבים הראשונים של ההשתלבות במקום העבודה מתקיים ליווי צמוד, אשר פוחת בהדרגה בהמשך. פרק הזמן בו נדרש ליווי צמוד של המדריך משתנה מאדם לאדם, עד להתייצבותו במקום העבודה. מודל ההשמה האישי מתאים באופן כללי לאנשים ברמת תפקוד גבוהה, יחסית. לאחר שלב ההשתלבות, יש להקפיד על תדירות וליווי של המדריך המותאמים לצורכי המשתתף ובאופן המעודד את העצמתו.
- ♦ השמה קבוצתית: מודל בו קבוצה של אנשים, מועסקת במקום עבודה בשוק החופשי בליווי צמוד של מדריך, אשר נמצא בקביעות במקום העבודה. נוכחותו הקבועה של המדריך במקום העבודה מאפשרת שילובם של משתתפים בעלי רמת תפקוד תעסוקתי נמוכה מזו הנדרשת בהשמה פרטנית. בחלק מהמקרים השכר המשולם על ידי מעסיקים עבור אדם המועסק במסגרת "קבוצת עבודה" נמוך יותר מהשכר הממוצע המשולם למשתתפים בהשמה פרטנית. יחד עם זאת, בהיעדר הצעות עבודה להשמה פרטנית יש לשקול השמה קבוצתית, אם זו דרך מועילה לאפשר תעסוקה הוגנת וכחוק בשוק החופשי לאנשים עם פיגור שכלי.
- ♦ "הצוות הנייד": קבוצת אנשים שאינה עובדת במקום קבוע, אלא מבצעת עבודות באתרים שונים. דוגמאות בולטות הינם צוותי גינון וקבוצות תיקונים / אחזקת בתים.

⁹ ראה נספח 2 - אישור אפוטרופוס להשמת משתתף במקום עבודה מסוים, עמוד 20, לעיל.

היקפי משרות של משתקמים בתעסוקה נתמכת

על פי מטרות התעסוקה הנתמכת, השאיפה היא כי האדם ישתלב במקום העבודה בקהילה ותגדל יכולת ההשתכרות שלו (לעומת עבודה בתעסוקה מוגנת), בהתאם ליכולותיו ורצונותיו. היקף המשרה צריך להיות ההיקף הרצוי עבור האדם המסוים בנקודת זמן נתונה בחייו התעסוקתיים, כלומר - אדם שמתחיל מסלול של תעסוקה נתמכת בחצי משרה - יכול להגדיל את המשרה למשרה מלאה, לשמור על אותו היקף או להקטין אותו, במידת הצורך. עם זאת, השאיפה של מפעילי תכניות תעסוקה נתמכת בשוק החופשי צריכה להיות, שהאדם יועסק במקום עבודתו בהיקף משרה המתקרב, ככל שניתן, למשרה מלאה.

השמה באופן הדרגתי

בהתאם לתכנית האישית, האדם יוכל להשתלב בעבודה באופן מלא מתחילת הדרך או בצורה הדרגתית. זאת תוך העלאה של מספר שעות העבודה ביום / בשבוע בהמשך הדרך. כניסה לעבודה בצורה הדרגתית עשויה להבטיח השמה מוצלחת ויציבות לאורך זמן. הקף שעות העבודה בראשית הדרך ייקבע בתכנית האישית של האדם. לפי העניין, יש צורך בגמישות ביחס למספר השעות, תוך התאמה לקצב התקדמותו של הפרט. לתשומת הלב -

נשירה ממקום עבודה היא חלק מתהליך הלמידה של האדם ושל בעלי התפקידים, ומרכיב בדרך להשתלבות יציבה בשוק החופשי.

נשירה ממקום העבודה (הראשון והשני בדרך כלל) צריכה ללמד את הצוות, את המשתקם, את המשפחה ו/או האפוטרופוס לבחון העדפות, לחזק תחומים אחרים, להעלות תופעות שלא נצפו מראש, לקראת השתלבות חדשה, יציבה ובטוחה יותר. חשוב ביותר כי מסר זה יועבר למשתקם (בתיאום הציפיות עמו) ולאפוטרופוס.

משימות מרכזיות בתקופת ההשמה

בשלב ההשמה חשוב להתמקד ולהשלים בהצלחה מספר משימות, כדלקמן:
1. לימוד העבודה עצמה כולל - התמצאות במקום ובסביבת העבודה, הכרת הצוות ולמידת הדרך (הלוך ושוב) מהעבודה לביתו של האדם. משך ההשמה משתנה מאדם לאדם בהתאם לתכניתו האישית. במידת הצורך תהיה התוכנית נתונה לשינויים, בהתאם לקצב השתלבות האדם במקום והדרישות ממנו.

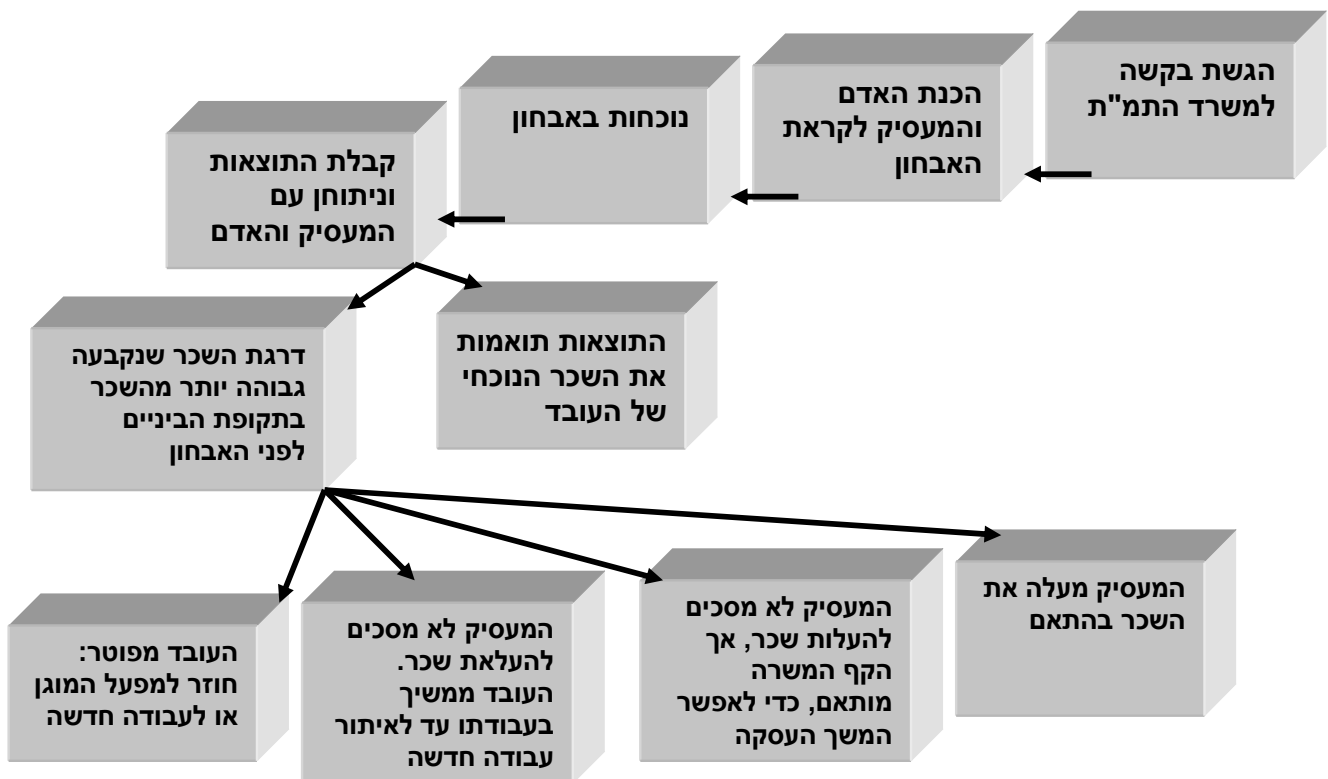
2. בירור של כל הפרטים והתרחישים שהוכנו יחד עם המעסיק, בטרם כניסת האדם לעבודה. תקופת ההשמה הראשונית היא הזמן הטוב ביותר למצוא פתרונות "תוך כדי תנועה" למצבים ודרישות שלא נצפו מראש במקום העבודה. כל זאת מעבר לתיאום הציפיות שנעשה עם המעסיק במהלך סיכום ההשמה של האדם.
3. הכרות מעמיקה עם איש הקשר הישיר לאדם המושם. הכרות זו הינה קריטית במהלך הליך ההשמה. על המדריך לתדרך ולהנחות את איש הקשר הישיר במקום העבודה, כדי ליצור חיבור מוצלח בינו לבין האדם המושם.

אחריות המפעל המוגן בהליך לקביעת דרגת יכולת עבודה לצורך השתכרות

כידוע, הפנייה למשרד התמ"ת על מנת להכיר ביכולת העבודה המופחתת של המשתקם נעשית על ידי האדם עצמו. יחד עם זאת, עובדי ההשמה - ובתוכם מדריכי תוכניות התעסוקה הנתמכת - מהווים חולייה מרכזית ובלתי נפרדת מתהליך האבחון יכולת העבודה של האדם (ראה גם הערת שולים 4 בעמוד 22, לעיל)¹⁰.

תרשים הליך האבחון להכרה ביכולת עבודה מופחתת -

תוצאות ותרחישים אפשריים



¹⁰ הסבר מפורט על חלקו של מדריך התעסוקה הנתמכת בהקשר זה מופיע בפרק הבא.

התמדה וקידום

הכללים הבאים מסייעים להעריך את מידת ההצלחה של ההשמה בתוכניות תעסוקה בשוק החופשי:

יציבות ושימור האדם במקום העבודה: כל עוד האדם מרוצה מעבודתו וממקום העבודה והמעסיק שבע רצון מתפקודו - המשימה העיקרית בתחום זה היא לשמר את האדם במקום העבודה ולתמוך ביציבותו. המדריך נדרש לבקר את האדם בעבודה לפחות פעם בשבוע, על מנת לעקוב אחרי תפקודו ולבחון את מידת שביעות הרצון וההתייצבות במקום העבודה.

קידום תעסוקתי: במרוצת הזמן, לאחר תקופה של יציבות האדם בעבודה, חשוב לבדוק אפשרויות לשינוי של תפקיד ו/או עמדה ו/או תנאים ו/או שכר. כידוע, גם התפקוד של אנשים עם פיגור שכלי הוא דינמי. אנו עדים, לעתים, לנסיגה וירידה בתפקוד וגם לשיפור יכולת ומיומנויות בעבודה.

חשוב לזכור:

- ניסיונות הקידום של האדם לא צריכים לבוא על חשבון ערעור היציבות שלו בעבודה. יש לבחון, במסגרת התכנית האישית של המשתקם, את הסיכויים מול הסיכונים של שינוי עמדה או תפקיד במקום העבודה וכן את ציפיות התפוקה של המעסיק בעקבות העלאת שכר כלשהי או החלפת מקום עבודה וההשלכות לכך.
- אחת לשנה יש להעביר דו"ח הערכה על עבודת המשתקם, כדי לבחון את תפקודו וסיכויי קידומו בעבודה. הדו"ח יידון במסגרת צוות תעסוקה נתמכת במפעל המוגן.

הכשרה למקצועות ספציפיים

במהלך השנים, השירות לטיפול בקהילה עודד תכניות חדשניות שנועדו להקנות לאנשים עם פיגור שכלי מיומנויות מקצועיות (כגון: טבחות, קונדיטאות, תחזוקה, גינון ועוד). זאת כמנוף לרכישת מקצוע, המסייע להשתלבותם בעבודה בשוק החופשי ו/או לשידרוג מעמדם במקום העבודה. המשך תכניות מסוג זה יאפשר שְׁדָרוג של האנשים בעבודה ובהכנסה באמצעות עיסוקים נוספים וחדשים, התומכים בהשתלבות בתעסוקה בשוק החופשי.

הנהלת השירות לטיפול בקהילה והפיקוח המחוזי יעבירו עדכונים לרשויות המקומיות באשר לתכניות החדשות הללו.

פרק ה': עבודה בצוות מקצועי

פרק זה סוקר את המבנה ואופן הפעולה של צוות התעסוקה הנתמכת, הגדרת התפקידים בתוך הצוות והדרישות למילוי התפקידים השונים.

הרכב צוות התעסוקה הנתמכת

במפעל המוגן יפעל צוות שיוביל את תכנית התעסוקה הנתמכת. צוות זה משתנה בהתאם לגודל המפעל המוגן ולצרכי הפיתוח של התחום.

קיימות מספר חוליות קבועות בצוות - כדלקמן:

- מנהל רצף שירותי תעסוקה.
- עו"ס המפעל המוגן / רכז שיקום תעסוקתי של המפעל המוגן.
- מדריך / מדריכים לתעסוקה נתמכת.
- רכז תעסוקה נתמכת (בהתאם למספר המשתקמים המשולבים בתכנית).
- משתתפים נוספים בצוות הם מדריכי תעסוקה מוגנת, על פי הצורך.

תפקידיו של מנהל רצף שירותי תעסוקה

המנהל הוא האחראי על כל מרכיבי רצף התעסוקה במפעל המוגן. הוא המוביל את ישום החזון של כל אחת מהתכניות ברצף - ותיקות וחדשות במסגרת המפעל המוגן. מתוקף תפקידו המנהל הוא האמון על קידום, פיתוח והפעלה של תוכניות הרצף - לסוגיהן. המנהל הוא הממונה האחראי על המדריכים והרכזים של כל תכנית, ובאחריותו לשמור על הסטנדרטים המקצועיים והמדיניות שנקבעו על ידי משרד הרווחה והשירותים החברתיים בתחום רצף שירותי התעסוקה. מנהל הרצף אחראי, כמו כן, על הכנת תכנית העבודה בתעסוקה נתמכת¹¹ והערכתה השנתית.

תפקידי העו"ס של המפעל המוגן

המנהל הוא האחראי לסייע לעו"ס בהגדרת העבודה ובחלוקת משימותיה ביחס לשאר חברי הצוות במפעל המוגן (מדריכים, רכז, מנהל). זאת בשיתוף עם המחלקה לשירותים חברתיים ברשות המקומית.

¹¹ אחריות זו נמסרת לביצוע של רכז תוכנית תעסוקה מוגנת - אם קיימת פונקציה כזו בצוות, כאשר המנהל אחראי לבקרה ולניהול כולל.

מקומו של עו"ס המפעל המוגן חשוב בכל התהליך, ובעיקר במרכיבים הבאים:
ימיון, הכנה והכשרה של מועמדים ליציאה לשוק החופשי; ייקשר עם המשפחה /
האפוטרופוס; ייתור וגיוס מועמדים פוטנציאלים וחדשים לתכנית. להלן פירוט.

1. ימיון, הכנה והכשרה של מועמדים ליציאה לשוק החופשי:

- ביצוע תצפית על המשתקם בעבודה, קבלת משוב מצוות התעסוקה המוגנת בכל הנוגע לתפקודו של המשתקם בעבודה לפי קריטריונים מקצועיים והתנהגותיים.
- מילוי כלי הערכה / ריכוז הנתונים האישיים של המשתקם: מצב רפואי, מצב משפחתי, רקע כללי, מאפיינים אישיים ספציפיים.
- ראיון אישי עם המשתקם, בשיתוף המדריך, שיקוף מטרת התכנית וביורור רצונותיו ותפיסתו העצמית מבחינה אישית ותעסוקתית בדגש על ההבדל בין עבודה במפעל המוגן לעומת תעסוקה בקהילה / בשוק החופשי.
- גיבוש החלטה במסגרת צוות התכנית על המשך המסלול המתאים למועמד כולל - הכשרה לטווח קצר, בינוני או ארוך - בהתאם ליכולותיו ורצונו של המשתקם.
- הובלת תהליך הכשרה תוך הנחייה של צוות התעסוקה המוגנת וככל שניתן גם של המשפחה / האפוטרופוס לשיפור מיומנויות, בהתאם לתכנית האישית של המשתקם.
- עבודה בקבוצה על תכנים רלוונטיים לתעסוקה בשוק החופשי בדגש על סימולציות, העצמה, חיזוק, יחסי אנוש, עמידה בזמנים, התנהגות מול סמכות וכו' (ראה בפרק ב' - עמוד 21, לעיל).

2. עבודה עם המשפחה / האפוטרופוס:

- הסבר למשפחת המשתקם (או לאפוטרופוס שלו) על תוכנית התעסוקה הנתמכת בשוק החופשי, עקרונותיה ודרכי פעולתה. חשוב, בהקשר זה, להדגיש את מקומו של המפעל המוגן כעוגן עבור משתקם המשתתף בתוכנית תעסוקה נתמכת, לעדכן במידע לגבי תקנות שכר מינימום מותאם-מופחת, משמעות קיום יחסי עובד-מעביד, וכן לשתף בראיה כוללת של מצב המשתקם (יכולות ומגבלות), תנאי שוק העבודה החופשי והממשק ביניהם. יש להדגיש את "הפרדת הסמכויות" בקשר עם המעסיק. מדריך התעסוקה הנתמכת הוא הגורם היחיד הפועל מול המעסיק. אין קשר ישיר בין המשפחה ו/או אפוטרופוס (או כל גורם אחר לצורך העניין) ובין המעסיק.

- איסוף מידע לגבי ההיסטוריה התעסוקתית, יכולות והצרכים של המשתקם תוך קבלת חוות הדעת של המשפחה / האפוטרופוס על תחומי הקידום בהם יש צורך להתמקד לקראת היציאה לתעסוקה נתמכת.
- טיפול בקבלת ההסכמה של המשפחה / האפוטרופוס, אשר נדרשת לקראת שלב ההשמה בפועל. יש לקבל את אישור המשפחה לגבי המעסיק המיועד למשתקם.
- אופציה נוספת: קיום מפגש קבוצתי של הורים / אפוטרופוסים להצגת הנושא, מתן מידע וטיפול בחששות.

3. איתור וגיוס מועמדים פוטנציאליים וחדשים לתכנית:

השתתפות בגיוס של מועמדים נוספים לתכנית שאינם עובדים במפעל המוגן, כגון: אנשים השוהים בבית, בוגרי בתי ספר לחינוך מיוחד, משתתפים בתכניות כניסה לעולם העבודה למסיימי בי"ס לחינוך מיוחד.

מדריך תעסוקה נתמכת

מדריך תעסוקה נתמכת הינו איש הביצוע המרכזי להשמה וליווי של המשתקם בתפקיד. המדריך כפוף למנהל, אשר נושא, כאמור, באחריות הכוללת על התכנית. תהליך העבודה בתעסוקה נתמכת, כפי שהבהרנו לעיל, מתחיל במפעל המוגן וממשיך במקומות העבודה בשוק החופשי. מנקודה זו עיקר העבודה של מדריך התעסוקה הנתמכת מתבצעת מחוץ למפעל המוגן - במקומות העבודה בהם משתלבים המשתקמים ובמציאת מקומות עבודה חדשים. נדרש אָמון מלא של מנהל רצף שירותי התעסוקה במדריך ובפעולתו מחוץ למפעל המוגן במהלך יום העבודה. פעילות המדריך מתבססת על תכנית עבודה מסודרת שתיבנה בתיאום עם מנהל רצף שירותי תעסוקה ובאישורו. כך ניתן לעקוב אחרי השגת המטרות והיעדים של התכנית.

תיאור תפקידי המדריך בתוכנית תעסוקה נתמכת

- המדריך אחראי על הכנה, השמה, ליווי, מעקב אחר התמדה וקידום של משתקמים בתעסוקה נתמכת, כחלק מרצף השירותים של המפעל המוגן. תפקידיו כוללים -
1. שיבוץ של אנשים עם פיגור שכלי בעבודה בתפקידים בשוק החופשי;
 2. ליווי ומעקב אחר ההשתלבות בעבודה;
 3. שמירה על קשר קבוע עם המשתקם ועם המעסיק, באמצעות ביקורים קבועים במקומות העבודה;

4. חיפוש של מקומות תעסוקה חדשים עבור מועמדים להשמה;
5. שמירה על קשר קבוע עם הגורמים הסובבים את האדם עם פיגור שכלי: הורים ו/או אפוטרופוסים, איש קשר של מסגרת דיור חוץ-ביתי וכן צוות המחלקה לשירותים חברתיים - באמצעות עו"ס ו/או רכז השיקום של המפעל המוגן.

הכישורים הנדרשים ממדריך תעסוקה נתמכת הם:

- 12 שנות לימוד
 - אוריינטציה לשיווק ומכירה
 - תקשורת בין-אישית טובה
 - הופעה נאותה
 - רגישות לצרכי הזולת בכלל
 - יכולת ביטוי ראוייה בכתב ובע"פ
 - ולצרכי אנשים עם מוגבלות בפרט
 - ניסיון בתחום - יתרון
- דינמיות ויזמה

תחומי הפעילות של מדריך התעסוקה הנתמכת

ליבת הפעילות של מדריך התעסוקה כוללת את המרכיבים הבאים:

גיוס מקומות עבודה וקשר עם המעסיק

- מיפוי מעסיקים ועסקים ברשות המקומית: זיהוי של ענפים, בתי עסק ומגזרים, העשויים להתאים לקליטת משתקמים.
- איתור מעסיקים פוטנציאליים: פניות למקומות עבודה פוטנציאליים, עיון במודעות "דרושים" בעיתונים, יזום וקביעה של פגישות עם בעלי תפקידים, פנייה ישירה מדלת לדלת, משלוח חומר הסברה בדואר, בדוא"ל ו/או בפקס.
- הצגת התכנית בפני מעסיק: מתן מידע על האוכלוסייה, תפקידו של המדריך, הערך המוסף משילוב של אדם עם פיגור שכלי בתעסוקה, תקנות שכר מינימום מותאם-מופחת ומערכת התמיכה המקצועית של המפעל המוגן.
- בדיקת צרכי המעסיק והגדרת המשרה המבוקשת: התאמה בין צרכי המעסיק לבין צרכי המשתקמים המועמדים, כישוריהם ויכולותיהם.
- תיאום ציפיות מול המעסיק: (גישור בין דרישות המעסיק ליכולות משתקמים בכלל או משתקם ספציפי בפרט), קבלת הסכמה עקרונית של המעסיק על עצם ההעסקה וכן על פרטי התפקיד הספציפי, שכר המוצע ותנאי עבודה.
- שמירת הקשר עם המעסיק: תחזוקת הקשר, לפי הצורך, עד שיימצא מועמד מתאים (אם אין כרגע).

לפני ההשמה

תקופת ההשמה הראשונית דורשת, בדרך כלל, מספר ימים מלאים. על מדריך התעסוקה הנתמכת לנהל את זמנו כך שיוכל להקדיש מספר ימים רצופים מלאים לצורך השלמה של השמה מוצלחת לאדם בעבודה וכן לתכנן ולתאם זאת עם מנהל רצף שירותי תעסוקה.

- סמוך למועד ההשמה, מדריך התעסוקה צריך להשלים את הדברים הבאים:
- פתרון בעיות טכניות, כגון: צורת הגעה של המשתקם לעבודה (בכוחות עצמו - באמצעות בתחבורה ציבורית; באמצעות הסעות מאורגנות למקום), ארוחות וכו'.
 - איתור איש קשר יומיומי במקום העבודה, אם אין זה המעסיק הישיר.

השמה (מהיום הראשון ועד התייצבות המשתקם בעבודה)

- ביקור היכרות במקום עבודה: המדריך מלווה את המשתקם אל מקום העבודה המיועד לצורך התרשמות כללית של האדם עם סביבת העבודה והצוות במקום.
- ראיון: מתבצע בשיתוף המעסיק, תוך תיאור התפקיד ותיאום ציפיות הדדיות. חשוב לנסות ולהעריך מראש אם המשתקם בנוי לכך.
- התנסות: ביצוע מטלה בשלמותה בנוכחות וסיוע המדריך, רכישת בטחון וניסיון.
- ליווי: נוכחות רציפה של המדריך בתקופה ראשונית, על פי התקדמות המשתקם. יצירת תחושת אָמון אצל המעסיק: "אנחנו איתך" "אתה לא לבד".
- מענה זמין: מתן מענה מידי לצרכים האישיים והמקצועיים של המשתקם בתקופת ההסתגלות הראשונית.
- הדרכה פרטנית: עבודה "אחד על אחד" עם המשתקם על מיומנויות שונות הנדרשות במסגרת התפקיד (מוטוריקה, איכות, קצב).
- ניהול תקשורת: קיום קשר עם דמויות שונות בעבודה: איש קשר ישיר, מעסיק / מנהל עבודה, עובדים.
- מעקב: בדיקה שאכן מתקיימים תנאי ההעסקה של המשתקם, כפי שנקבעו מבעוד מועד: תנאי העבודה, שעות, שכר, הפסקות, תנאים סוציאליים וכו'.
- יצירת קשר שוטף עם מקום העבודה על מנת ללמוד על תפקודו של המשתקם: זמינות לטיפול בבעיות, ניתוח מצבים והעלאת פתרונות יצירתיים.
- גישור: סיוע, "תוך כדי תנועה", לאיזון בין דרישות המעסיק ליכולות המשתקם.

סיוע בהגשת הבקשה להכרה ביכולת עבודה מופחתת למשרד התמ"ת

על פי נהלי משרד התמ"ת, הזכות להגשת הבקשה הינה של המשתקם בלבד, באישור האפוטרופוס. יש להדגיש כי הגשת בקשה למשרד התמ"ת וחתימתה על ידי אדם שאינו המשתקם, דורש ייפוי כוח.

לרכז התעסוקה הנתמכת תפקיד חיוני בקשר עם משרד התמ"ת לצורך הגשת בקשה להכרה ביכולת עבודה מופחתת של המשתקם, כולל -

- סיוע במילוי טופס בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד / או גמול תעסוקה למועסק כמשתקם והגשת הבקשה למשרד התמ"ת, לאחר תקופת הסתגלות והתייצבות בעבודה¹².
- צירוף דו"ח תעסוקתי על האדם, על פי בקשת משרד התמ"ת.
- הכנת המעסיק והאחראי הישיר של המשתקם לקראת האבחון והשלכותיו האפשריות.
- נוכחות ביום האבחון.
- ניתוח של תוצאות האבחון יחד עם המשתקם, תוך יידוע של המעסיק על התוצאות (המעסיק מקבל במקביל מכתב רשמי ממשרד התמ"ת על תוצאות האבחון), כולל בחינה של תרחישי המשך, לאחר תוצאות האבחון.
- התעדכנות מעת לעת בהוראות המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות במשרד התמ"ת לעניין שילוב אנשים בתעסוקה בשוק החופשי.

התמדה וקידום

פעולות לשימור האדם במקום העבודה בדגש על יציבות בעבודה וקידום בהמשך, כולל -

- תיעוד¹³ התהליך, רישום מסודר של התקדמות ובעיות, כולל אירועים חריגים - (ראה נספח 7 - בעמוד 53, להלן).
- ביקור של האדם במקום העבודה פעם בשבוע ועל פי הצורך.
- קיום מפגש תקופתי עם המעסיק תוך בדיקת אפשרות לשינוי תפקיד / עמדה / תנאים / שכר, במידת הצורך.

¹² טופס בקשה להחלטה על שכר מינימום מותאם לעובד / או גמול תעסוקה למועסק

כמשתקם - ראה בקישור הבא באתר משרד התמ"ת:
<http://www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/B04E05A4-C6F8-4CDF-9FBC-37CA92E7D84B/0/all4tfasim92009.pdf>

¹³ יש לוודא שהמגעים והפגישות של מדריך ההשמה עם המעסיק והמשתקם מתועדים באופן עקבי ושיטתי ביומן מדריך / טופס מעקב / גיליון טיפול.

רֶכֶז תַּכְנִית תַּעֲסוּקָה נִתְמַכֶּת¹⁴

רכז תכנית תעסוקה נתמכת, המכונה, לעיתים, גם מגייס תעסוקה - הוא האחראי הישיר על תכנית התעסוקה הנתמכת.

אחריות הרכז כוללת - הפעלת המדריכים ובקרה על עבודתם; פיתוח התכנית לתחומים ו/או כיוונים חדשים; יגיוס מקומות עבודה (במקביל למדריכים); יניהול ושימור קשר עם גורמי חוץ; יהכנת דיווחים תקופתיים לפיקוח המחוזי והארצי (בתיאום עם מנהל רצף שירותי התעסוקה).

לתשומת הלב -

חלק מתפקידי הרכז כלולים גם בהגדרת התפקיד של המדריך. לכן, כאשר התכנית מגיעה למספר מסוים של משתקמים ומדריכים, יש הצדקה וצורך מבחינה מקצועית לשילוב של בעל תפקיד המרכז את הפעילות. *חלוקת התפקידים והאחריות בין המדריכים לבין הרכז תיעשה על ידי מנהל רצף התעסוקה, כך שתתחדד בבירור את התפקיד של כל אחד במארג הספציפי של המפעל המוגן.*

תיאור תפקידי הרכז בתוכנית תעסוקה נתמכת

- הפעלת צוות מדריכי התעסוקה הנתמכת - מדריך אחד או יותר.
- ישום של הנהלים, ההנחיות והסטנדרטים בתחום תעסוקה נתמכת.
- גיוס מקומות עבודה להשמה בתעסוקה נתמכת בשוק החופשי למשתקמים בעלי כישורים ויכולות מתאימות.
- הפעלת תוכניות להכשרה ולקידום תעסוקתי של משתקמים להשתלבותם בתעסוקה נתמכת.
- הדרכת צוות העובדים כיצד לערוך ניתוח עיסוק לשלבים מותאמים למשתקמים.
- השתתפות בישיבות צוות קבועות במפעל המוגן (מע"ש).
- תחזוקת קשרים הנדרשים במסגרת תוכנית התעסוקה הנתמכת עם גורמים בקהילה ומחוצה לה, כגון: ברשות המקומית; במחלקה לשירותים חברתיים ועם האפוסטרופוסים של המשתקמים.
- ביצוע הנחיות הניתנות על-ידי המנהל הממונה עליו, הפיקוח הארצי והמחוזי.
- דיווח למנהל הממונה עליו, על פעילות התכנית.

¹⁴ **לתשומת הלב:** איוש תפקיד זה תלוי במספרם של המשתקמים המשולבים בתוכנית ובמספרם של המדריכים. מספרים אלה צריכים לענות על דרישות מודל התעריף של תעסוקה נתמכת של האגף לטיפול באדם עם פיגור שכלי.

- השתתפות בתוכניות הכשרה ובהשתלמויות בתחום הטיפול באדם עם פיגור שכלי, בתיאום ובאישור המנהל הממונה.
- הכנה של תכנית עבודה שנתית ושל הערכה שנתית במסגרת תכנית התעסוקה הנתמכת (ראה נספח 8 - בעמוד 54, ונספח 9 - בעמוד 56, להלן).

הכישורים הנדרשים ממדריך תעסוקה נתמכת הם:

- השכלה על תיכונית
- יכולת ביטוי ראויה בכתב ובע"פ
- תקשורת בין-אישית טובה
- יכולת מוכחת לניהול משא ומתן
- דינמיות, יוזמה ויכולת הנעת צוות
- יכולת לעבוד בסביבה משתנה
- אוריינטציה שיווקית
- ניסיון בתחום - יתרון
- ניסיון בניהול צוות

תנאים הכרחיים לביצוע תפקידים של הרכז והמדריך

אופי התפקיד של הרכז / המדריך בתוכניות תעסוקה נתמכת מחייב נסיעות בתפקיד ברכב ובשיחות טלפון מרובות במהלך שעות עבודה בשטח. על הרשות המקומית ו/או המפעל המוגן המעסיק להבטיח תנאים נאותים לביצוע עבודתם תוך כיסוי הוצאות הנסיעה ברכב ועלויות התקשורת הסלולרית.

הערכת שנתית של התכנית

מנהל הרצף יבצע הערכה שנתית של התכנית הבודקת ביצוע מול תכנון. זאת באמצעות טופס הערכה שנתית של תעסוקה נתמכת: תכנון מול ביצוע (ראה נספח 9 - בעמוד 56, להלן).

בנוסף, מטה השירות לטיפול בקהילה, באמצעות דיווחי הפיקוח המחוזי ועל בסיס טפסי ההערכה השנתית, יבצע הערכה כלל-ארצית של התכנית. יש להתייחס בהערכה, (לפי הדוגמה המצורפת בנספח) לגובה השכר של המשתקמים בשוק החופשי. ההערכה נועדה לבדוק את השגת מטרות התכנית, שהן כאמור השתלבות בשוק העבודה החופשי ובקהילה תוך הגברת יכולת ההשתכרות של האדם וכן את העמידה ביעדים שנקבעו בכל מפעל מוגן.

נספח מספר 8:

תוכנית עבודה שנתית במסגרת תעסוקה נתמכת

שם המפעל המוגן: _____

<u>תיאור ופירוט</u>	<u>הנושא</u>
	הרכב צוות התעסוקה הנתמכת והיקפי משרה
	מספר משתקמים במפעל המוגן
	מספר העובדים כיום בתעסוקה נתמכת
	מספר מועמדים לתעסוקה נתמכת <i>הוסף בעמוד נפרד תיאור קצר (3 עד 5 משפטים) על כל מועמד</i>
	תכנון פריסת ההשמות של המשתקמים, לאורך השנה, על פני שנת עבודה - ראה טבלה נפרדת בעמוד הבא
	תכנון אחוזי הצלחה בהשמות: <i>ציין סך ניסיונות השמה, הפחת (מינוס) נשירות צפויות, התוצאה = השמות יציבות</i>
	תכנון שיפור בגובה השכר של המושמים בתעסוקה נתמכת, לעומת השכר במפעל המוגן (ציין אחוזים)
	מעסיקים פוטנציאליים
	שותפים לתכנית בקהילה
	יישום לקחים ומסקנות מהתכנית בשנה קודמת בשנת העבודה המתוכננת
	הכשרה מקצועית לצוות תעסוקה נתמכת בשנה זו (כולל יציאה לקורסים או השתלמויות מתוכננות
	הערות

שם ותפקיד של ממלא הטופס: _____

תאריך: _____

תכנון מפורט של פריסת השמות במהלך שנת העבודה במסגרת המפעל המוגן:

ציין את שם המפעל והבעלות

סוג הפעילות							שנת _____
תפוקות			תשומות				
השמות יציבות מצטברות	השמה יציבה	ניסיונות השמה	הכנה לקראת יציאה	איתור מקומות תעסוקה	הכשרה	איתור ומיון	
							ינואר
							פברואר
							מרץ
							אפריל
							מאי
							יוני
							יולי
							אוגוסט
							ספטמבר
							אוקטובר
							נובמבר
							דצמבר

נספח מספר 9:

**הערכה שנתית של תעסוקה נתמכת: תכנון מול ביצוע
במסגרת המפעל המוגן:**

ציין את שם המפעל והבעלות

שנת	תכנון מספר מושמים	מספר השמות בפועל	מספר נשירות	הערות
ינואר				
פברואר				
מרץ				
אפריל				
מאי				
יוני				
יולי				
אוגוסט				
ספטמבר				
אוקטובר				
נובמבר				
דצמבר				

דוגמה להצגת נתונים כלל-שנתיים:

שיפור בגובה שכר המשתקמים - על פי תכנית העבודה השנתית		
תכנון	ביצוע	הערות
גובה שכר חודשי ממוצע במפעל המוגן של מועמדים מתוך המע"ש לתעסוקה נתמכת: 200 ₪	גובה שכר חודשי ממוצע של המושמים בתעסוקה נתמכת לאחר שנה: 1,000 ₪	שיפור שנתי באחוזים של שכר המשתקמים: תוספת של 400%
הערה: ניתן להציג ביצוע מול תכנון בתחום שיפור השכר גם ברמה פרטנית - לפי כל משתקם		