

תוכנית חינוך לעבודה במרכזי רש"ת

מגישות : עופרי ירון

לינה קדח

חנה רובינשטיין

שרון אפרת קוריאל

ינואר 2017

בעבודה זו בחרנו להציג, תוכנית חינוך לעבודה כחלק משגרת היום במרכז רש"ת התוכנית בנויה ע"פ מודל KFD מודל העברת מסרים. תוך כדי נסיון לגעת בכל הפרמטרים אשר יקדמו הצלחה בהשתלבות בתעסוקה בקהילה. כמו כן ערכנו השוואה בין מרכזים שונים השייכים לארגון א.ד.נ.מ לבין מע"ש טירת כרמל שייך לעירייה.

א.ד.נ.מ תחום תעסוקה:

א.ד.נ.מ מפעילה למעלה מעשור רצף שירותי תעסוקה הכוללים: הפעלת 8 מרכזי תעסוקה מוגנים למגזר היהודי והערבי באזור הצפון וכ 6 מרכזי יום טיפולים סיעודיים. קבוצות הכשרה בקהילה – שילוב קבוצות של מקבלי שיירות בליווי של מדריכה שיקומית מטעמנו במקומות תעסוקה בקהילה. תעסוקה נתמכת – ניתן בכל אזור הצפון. צוות של רכזי השמה מסייע למקבלי השירות להשתלב במקום העבודה, לקבל את זכויותיהם ולאפשר להם לממש את כישוריהם בעבודה בקהילה.

תהליך איתור מועמד לקורס הכנה לתעסוקה במע"ש קריית אתא

המע"ש עוסק בעבודה יצרנית מסוגים שונים. כל מדריך אחראי להעביר רשימת שמות, מי מתוך המועסקים בסדנת העבודה מוכן לצאת לקבוצת הכשרה, תוך התייחסות לפן האישי, הרגשי והקוגניטיבי. לאחר מכן רכזת הקידום מקיימת פגישות אישיות בתדירות של אחת לשבוע. במקביל בודקת אפשרויות תעסוקה קימות עבור המועסק, תוך התייחסות לנושא ההסעות. נבחרים שני מקומות עבודה אופציונליים, רכזת הקידום והמועסק נוסעים יחדיו ליום התנסות בשטח. למחרת בפגישה אישית רכזת הקידום, נעשה תהליך של רפלקציה כיצד הרגיש המועסק? במידה ולא מתאים... ממשיכים בחיפוש ובדיקת אפשרויות תעסוקה נוספות. לדברי רכזת הקידום נראה כי המועסקים אשר יוצאים לתעסוקה נתמכת, לא מספיק מוכנים מכיוון, שהם עוזבים את המרכז המוגן התומך והמכיל לאורך היום. ויוצאים לעבודה בסביבה תובענית יותר. על כן מספר לא מבוטל של חניכים חוזר למרכז המוגן, לאחר תקופה קצרה.

תהליך איתור מעומד לקורס הכנה לתעסוקה מע"ש עכו

מרכז התעסוקה עוסק בעבודה יצרנית מסוגים שונים

כאשר המדריכים מזהים לפי פרמטרים קבועים (קצב עבודה, איכות העבודה, קבלת סמכות, חוקים וגבולות) מועסק שמתאים לתעסוקה נתמכת, מעבירים אותו לסדנא ייעודית, שדורשת מוטוריקה עדינה והספקים. במרכז רש"ת תוכנית קידום ממוקדת תפוקה , כרטיסי עבודה (שעות עבודה) קורס בטיחות בעבודה.

לאחר שלושה חודשים מתקיימת ישיבת הערכה ובה מחליטים יחד הצוות המקצועי, האם המועסק מוכן לצאת לתעסוקה נתמכת/ קבוצות הכשרה. לאחר קבלת ההחלטה מקיימים פגישה עם המשפחה ועם רכזת ההשמה ויוצאים לדרך חדשה.

לדברי רכזת הקידום קיים פער בין התעסוקה הנתמכת למרכזים המוגנים, הדגש חייב להיות הסתכלות על המסוגלות של המועסק, גם אם התהליך יהיה ארוך ואיטי, אבל מותאם והדרגתי.

תהליך איתור מעומד לקורס הכנה לשוק העבודה במע"ש מנדא

בעת קליטת חניך למרכז רשת המנהלת בודקת את האבחון של החניך, ובדרך כלל האבחון מראה אם יש יכולות מתאימות לעבודה. בשיתוף פעולה עם העו"ס והמשפחה לוקחים החלטה בשילוב החניך בסדנא מתאימה לחניך. המדריך ממלא טופס דוח תפקודי ונותן לא להתנסות בכמה עבודות באומנות, דרך ביצוע ההוראות והמשימות המדריך ממליץ על קידום החניך שמראה פוטנציאל לעבודה עם קבוצה ואחר כך החניך משולב בקורס להכנה ליציאה לעבודה שמועבר בסדנא אחרת בתוך המרכז .

תהליך איתור מעומד לקורס הכנה לשוק העבודה במע"ש חותם טירת הכרמל

במע"ש חותם טירת כרמל, כלל חניכי המע"ש מקבלים הכשרה תעסוקתית במע"ש. ההכשרה כוללת הרגלי עבודה : הגעה בזמן, תקשורת עם עמיתים, מנהלים, מדריכים וכד', התנהגות בחדר אוכל, הבנת מהות ההקפדה על איכות העבודה, לבוש תואם, היגיינה. כמו כן כוללת ההכשרה מיומנויות תעסוקתיות מגוונות, התנהגות עצמאית בתעסוקה, הבנת הרצפים, הקשבה להוראות ויישומן וכד'.

כל אלה נלמדים במסגרת מגוון סוגי התעסוקה הקיימים במע"ש.

כאשר חניך מאותר כמתאים לתעסוקה נתמכת, רכז התעסוקה יוצא לחפש עבודה שמתאימה ליכולות ולנטיות התעסוקתיות של אותו חניך. כל התקשורת עד לתחילת ההעסקה מתבצעת בין המעסיק לבין רכז התעסוקה של המע"ש.

רכז התעסוקה לומד את העבודה הנדרשת מהחניך, והוא זה שמלווה את החניך באופן צמוד עד שהחניך מסוגל לעבוד לבד, מרגיש בטוח ועד שהמעסיק מרגיש נוח עם העסקת החניך. על פי רוב, החניכים מתחילים לעבוד בתעסוקה נתמכת בהיקף משרה חלקי.

בחדשים הראשונים להעסקה, רכז התעסוקה נמצא בקשר צמוד עם המעסיק ועם החניך ומגיע לעיתים תכופות למקום העבודה החדש.

תהליך העבודה הנכון היה לשתף את החניך המיועד בתהליך חיפוש העבודה: הליכה למפעלים, חיפוש עבודה באינטרנט, כתיבת קורות חיים, הצגה עצמית בפני המעסיק. נכון לחשוף את החניך לכל התהליך של חיפוש העבודה. החיסרון בתהליך כזה הוא קיום מפגשים מאכזבים, קבלת תשובות שליליות, תסכול ואף ייאוש. המושפעים העיקריים בתהליך הם החניכים המיועדים לתעסוקה נתמכת. מצד אחד אינם נחשפים ורוכשים מיומנות בתהליך חיפוש העבודה. מצד שני אינם חווים את הדחיה, האכזבה והתסכול שעשויים להתלוות לתהליך חיפוש העבודה.

לא נעשו בעבר שינויים משמעותיים, אלא רק תיקונים תוך כדי עבודה.

קיימת בארגון תרבות של מגננה על החניכים. לעיתים מגננת יתר. תרבות זו גורמת לעיתים לויתור. יתכן שוויתור זה מעכב עצמאות. הן בשלב חיפוש העבודה והם במקומות אחרים.

מטרות תוכנית לחינוך לעבודה

פיתוח תחושת מסוגלות ועצמאות.

גיבוש הזהות של כל אחד כאדם עובד.

הקניית מיומנות עבודה בתחומים ספציפיים.

טיפול כישורים בתקשורת בין אישית במקום העבודה.

יכולת הצבת יעדים בעבודה.

יכולת הערכת תוצרים והישגים.

KFD מודל העברת מסרים

מודל העברת מסרים כתוכנית הכנה לתעסוקה בקהילה.

המודל מושתת על 3 מרכיבים:

KNOW מה רוצים שהמשתקמים ידעו? תוך הגדרת מה אנו רוצים להעביר

מה המסר בחינוך וקידום לעבודה.

FEEL לגעת ברגש, מה המשתקמים צריכים להרגיש כדי לעשות את השינוי?.

DO עשיה, כל מה שאנו נעשה בפועל לקידום התוכנית.

KFD - מודל העברת מסרים – מבינים – מרגישים- עושים

D עשייה	F פיתוח אישי	K ידע -
<p>שבוע תחבורה ציבורית – ליווי צמוד של מדריך ולאורך כל השבוע הפחתה של הליווי עד נסיעה עצמאית.</p> <p>מרכז בטיחות בדרכים-חיפה. יום לימוד בטיחות בדרכים.</p> <p>מהו סינגור עצמי, למידה כיצד מתמודדים עם זרים במקום לא מוגן . כיצד מבקשים עזרה כאשר יש צורך.</p> <p>כללי התנהגות מקובלים במרחב הציבורי.</p>	<p>עצמאות תחושת מסוגלות אחראיות ביטחון סגור עצמי צמצום חוסר וודאות</p>	<p>התמצאות בתחבורה ציבורית</p>
<p>כרטיס עובד – המדריך המוביל אחראי למלא כרטיס עובד – החניך יחתים בכניסה ויציאה.</p> <p>שינוי שעות ההפסקה ספונטני.</p>	<p>אחראיות תחושת מסוגלות גמישות- קבלת שינויים דייקנות התמדה</p>	<p>עמידה בזמנים עמידה בלוח זמנים של עבודה , הגעה, הפסקה, חזרה מהפסקה, סיום יום עבודה.</p>
<p>טבלת בדיקת הספק עבודה לשעה , ע"פ כמות ואיכות עבודה .</p> <p>לויז' המדמה בהדרגתיות מפעל בקהילה (ללא פעילות העשרה חברתית)</p> <p>הפעלת שיקול דעת מתי, היכן וכיצד יש לנקוט יוזמה.</p>	<p>אחראיות מסירות תחושת הצלחה קבלת ביקורת בונה תפוקות מעקב אחר הוראות עקביות יוזמה</p>	<p>עבודה ברצף</p>
<p>שאלון להורים\ אפוטרופוס להערכת רמת תפקוד בתחום ההיגיינה .</p> <p>למידת אופייני בקרה של הופעה חיצונית. סריקה של הופעה חיצונית מול ראי זיהוי לכלוך תיקון בהתאם לנצפה.</p> <p>התאמת ביגוד לעונות השנה, ולמידות הגוף.</p> <p>הכרת תכשירי ניקיון אישי ולמידת השימוש בהם.</p> <p>הכנת כרטיס ניווט להופעה חיצונית רצויה, פנים נקיות, שיער מסורק, ידיים נקיות, ציפורניים גזורות, בגדים נקיים, ונעלים</p>	<p>אחראיות אישית ערכי טיפוח ואסתטיקה הרגשה טובה, העלאת הביטחון העצמי. קבלה מהסביבה.</p>	<p>הופעה חיצונית מותאמת</p>

<p>קשורות. סדנת סטיילינג.</p>		
<p>הכרת מיומנות רחיצת פנים וידיים. סיוור הכרת מוצרי היגיינה וניקיון אישי.</p>	<p>פיתוח מסוגלות לשמירה על ניקיון אישי.</p>	<p>כללי היגיינה</p>
<p>סימולציות – משחק תפקידים. סינגור עצמי- הכנת הסכם תיאום ציפיות מעסיק ומנהל עבודה. הכרות והתנסות בשימוש בדרכי פנייה המקובלות במקום עבודה (לקבלת עזרה, הצעת עזרה, זיהוי מצבי סכסוך בעבודה)</p>	<p>קבלת ביקורת בונה אמין ממושמע מקבל סמכות יודע לעבוד בצוות חברתי צמצום חוסר וודאות</p>	<p>תקשורת בעבודה-מנהל, עמית</p>
<p>הרצאה מונגשת מנהלת משאבי אנוש של מפעל שמעסיק אנשים עם צרכים מיוחדים. מעסיק ידד שיספר על זכויות וחובות במקום העבודה. מצגת הכנת זכויות חובות. הכרות עם תלוש שכר. שמירה על עצמי- הטרדה מינית.</p>	<p>ביטחון צמצום חוסר וודאות</p>	<p>זכויות וחובות בעבודה</p>
<p>הזמנה ניידת בטיחות , המרכז לבטיחות וגהות.(חשמל, הרמת משא, נעליים סגורות, מניעת החלקה, התנהגות במצב חירום, אש ...)</p>	<p>זהיר ביטחון שליטה</p>	<p>כללי בטיחות בתפקיד</p>
<p>פגישה אישית עם רכזת תעסוקה נתמכת בה נבנה כרטיס ביקור אישי – מה מציגים בראיון עבודה . סימולציות של ראיון עבודה.</p>	<p>גאווה הכרה בחוזקות שלי</p>	<p>כרטיס הביקור שלי</p>

מועסק שהתקדם בתהליך יציאה לתעסוקה לשתף בסיפור האישי. הכרות עם אשכולות מקצועות.	צמצום אי הוודאות שליטה הבנה והפנמה של המציאות	חלום ומציאות בתעסוקה
הרגלי אכילה ומנח ישיבה שימוש בכלי אוכל, במקומות חיצוניים	ביטחון אישי שייכות שווה ערך בחברה	כללי התנהגות בציבור

התוכנית לחינוך לעבודה תהווה חלק בלתי נפרד משגרת סדר היום במרכז רש"ת. במרכז תוקם קבוצת עבודה שתתנהל כמפעל "עצמאי". בקבוצה זו הקפדה יתרה על התאמת הרגלי עבודה בקהילה. לוחות זמניים קבועים, בגדי עבודה, כרטיס עובד, דגש על רצף איכות וכמות. עבודה תחת לחץ. פיתוח יכולת גמישות מבחינת שעות עבודה והוראות עבודה משתנות. ימי חופשה מוגבלים, אישורי מחלה רופא, הגעה עצמאית לתעסוקה, מפעל זה לא ייקח חלק בפעילויות העשרה יומיומיות מלבד חגים מרכזיים וטיול שנתי.

תנאי קבלה למפעל העצמאי – מכתב המלצה ממדריך שיקומי וראיון עבודה.

לאחר שדנו בנושא הבנו שהפער נמצא לרוב דווקא בתחום של התאמת התנהגות המועסק לסביבת עבודה נורמטיבית, ועל כן בחרנו להתאים עד כמה שניתן את סביבת המפעל העצמאי במרכז רש"ת למפעל \ מקום תעסוקה בקהילה.

המטרה שקבוצה זו תהייה בה ניידות, מועסקים התקדמו לעבודה בקהילה ובמקומם התקבלו חדשים.

במפעל העצמאי ייקבע מקסימום תקופת השתלבות, לקידום וגם לחזרה לסדנאות העבודה.

יתרונות:

הקטנת הפער בין מקום התעסוקה בקהילה למפעל העצמאי.
מיתוג המפעל העצמאי במרכז רש"ת יעורר מוטיבציה של כלל אוכלוסיית המרכז רש"ת.
הגדלת הפוטנציאל של מועסקים ליציאה לתעסוקה בקהילה.
הפחתה של מעגל החזרה למרכז רש"ת.

חסרונות:

התוכנית מתאימה למרכזי רש"ת גדולים. (כמות מועסקים, מבנה פיזי)
תשומות גבוהות ביחס לשאר הרש"ת.
המפעל העצמאי עלול ליצור תחרות בתוך המרכז רש"ת (יתרון יחסי) ויחסים עכורים.
המפעל העצמאי יכול ליצור תחושת ציפיות גבוהות שלעיתים תוביל לאכזבה.

סיכום

במהלך עבודתנו נחשפנו למספר תהליכי הכנה לתעסוקה נתמכת הנעשים במרכזי הרש"ת השונים.
ניתן לראות שהגורמים לחוסר השתלבות בתעסוקה נתמכת דומים ברובם, ובעקבות כך עלה הצורך בבניית תוכנית הכנה לעבודה, תוכנית אחידה אשר תגשר על הפערים הקיימים בין המרכזים המוגנים לבין קבוצות ההכשרה והתעסוקה הנתמכת.
בכתיבת התוכנית ניסינו לגעת בכל הפרמטרים אשר מהווים מכשול ביציאה ובהשתלבות בקבוצות הכשרה ותעסוקה נתמכת.
את התוכנית בנינו לפי מודל העברת מסר מתוך רצון לכתוב תוכנית פרקטית אשר תהווה מודל למרכזי הרש"ת ותגדיל בצורה משמעותית את השתלבות היוצאים מהמרכזים המוגנים וכמו כן KFD תעזור שהקליטה תהיה טובה ולאורך זמן.