



חטיבה מקצועית שיקומית

עלון חומש

עלון חומש

עלון חומש

עלון חומש

עלון חומש

עלון חומש

עלון מס' 5, יולי 1999

... יי שפירא
... יה עייש דוד הק זיל
2817 / 11

דבר המערכת

עלון חומ"ש שינה צורה ותדמית. העלון מבטא את התמקצעותה של מומחיות השיקום ומהווה במה למתרחש בשדה.

הגיליון מוקדש ברובו לתוכניות שיקום המאפשרות לאנשים עם מוגבלויות למצוא עבודה בשוק העבודה החופשי.

מציאת עבודה / תעסוקה הינה חלק מתפיסת הנורמליזציה בשיקום אשר רואה את תפקיד החברה לסייע לאדם עם מגבלה להשתלב ככל שניתן בקהילה.

המערכת תשמח לקבל מאמרים אשר יבטאו העשייה והמומחיות של התחום.

תעסוקה כמהות

גיליון זה מוקדש לנושא התעסוקה המהווה ציר מרכזי בעבודת השיקום בישראל. בהיות התעסוקה מקור מרכזי לפרנסה וערך חשוב בתרבותנו, היא מהווה מרכיב וגורם עיקרי בהשתלבותו מחדש של האדם עם המגבלה במשפחה ובקהילה.

אימוץ גישה זו אפשר לעובדים הסוציאליים לנווט את תחום השיקום בישראל באמצעות המוסדות העיקריים: המוסד לביטוח לאומי, משרד העבודה והרווחה ומשרד הביטחון. זאת בשונה מהמקובל בעולם המערבי שם יועד השיקום, ברובו, לבעלי מקצוע אחרים.

ההישגים בתחום השיקום התעסוקתי מעודדים אותנו להמשיך ולהשקיע ידע ומשאבים, אך זה גם תחום שניתן לתרגמו לתועלות כלכליות, קרי: יותר שיקום תעסוקתי, פחות גמלאות, הגדלת הפרייון, הגדלת נתח המס למדינה וכו'.

בדרך זו יוצאים נשכרים האדם עם המגבלה ומשפחתו מחד, והמדינה מאידך.

עו"ס שיקומי עמי מגדסי
יו"ר חומ"ש.

ברכות... ברכות

עמותת חומ"ש מברכת את העובדים אשר הוכרו עד כה בתואר עו"ס מומחה בתחום השיקום (הרשימה לפי א"ב):

אברהמי אביבה
אלון דינה
דיקשטיין נתן
הופר דליה
הרן גור
טריף נימר
טלר יחזקאל
ליאור נירה
מגדסי עמי
נפתלי רחל
פייגין רינה
רחמן יוסף
רוזנר אפי
רוזנר יצחק
רן ציפי
שאוּלי יצחק
שרון דן

מערכת עלון חומ"ש

יו"ר המערכת - עו"ס רחל נפתלי - ביטוח לאומי
עו"ס כרמל סטינגר - משרד העבודה והרווחה
עו"ס נחמה בוט - עיריית הרצליה
עו"ס מיכל ברינקר - ניצ"ן
עו"ס גילה פייג - בטוח לאומי
עו"ס מרגלית ינאי - בטוח לאומי
עו"ס איילה וסיליבר - המשקם
מזכירת המערכת - ורד ברק - חומ"ש

חברי הועד המנהל - עמותת חומ"ש

עו"ס אביבה אברהמי - מנהלת תחום השיקום וסגנית למנהל אגף שיקום וסעוד - בטוח לאומי
עו"ס ברגמן אורי - מרכז מגמת ספורט שיקומי בווינגייט וסמינר הקיבוצים - יו"ר ועדת השתלמויות - חומ"ש
עו"ס גולדווסר נחה - מנהלת מחלקת שיקום - בטוח לאומי - רמלה
עו"ס דוויק צפרא - מנהלת מחוז דן - אגף השיקום, משרד הבטחון
עו"ס דליה הופר - מנהלת המחלקה לשרותים חברתיים - רעננה
עו"ס יציב דינה - רכזת שרות סוציאלי - מרכז שיקום הרצליה - גיזברית עמותת חומ"ש
עו"ס מגדסי עמי - מנהל המרכז להכשרה ושיקום מקצועי, לווינשטין - יו"ר עמותת חומ"ש
עו"ס נפתלי רחל - מפקחת ארצית, מח' נפגעי איבה בטוח לאומי - יו"ר ועדת עלון - חומ"ש
עו"ס יעל קקון - המכון לקידום החרש ת"א והמרכז להכשרה ושיקום ליד בית לווינשטין - יו"ר פורום לקויי שמיעה בחומ"ש
עו"ס פרייברון אהרון - מנכ"ל הקרן למפעלי שיקום למוגבלים
עו"ס רודן נחמה - מרכזת אגף השיקום מחוז ת"א והמרכז - משרד העבודה והרווחה
עו"ס רוזנר יצחק - מנהל מחלקת השיקום - האגף לשירותים חברתיים - עיריית חיפה - יו"ר ועדת חברות - עמותת חומ"ש
עו"ס מרים כהן - מנהלת השרות לקהילה, אגף לטיפול באדם המפגר - משרד הרווחה - יו"ר פורום הפיגור בעמותת חומ"ש
עו"ס שאולי יצחק - מנהל שרותי שיקום, אגף השיקום משרד הבטחון - יו"ר ועדת חקיקה - עמותת חומ"ש
עו"ס גילה פייג - מחלקת שיקום - בטוח לאומי
- תל אביב - יו"ר ועדת פרויקטים - עמותת חומ"ש
חבר שלא מן המניין - עו"ס יונה קסטל - מנהל

מרכז שיקום באר שבע - יו"ר ועדת קשרי חוץ - עמותת חומ"ש
מבקר העמותה - עו"ס גרשון ברנאי - מנהל מחלקת שיקום - בטוח לאומי - רמת גן.

פעילות פורום לקויי שמיעה

פורום עו"סים למען אוכלוסית האנשים החרשים וכ"ש ממשוך לפעול כתא בתוך חומ"ש. הפורום המורחב כולל עובדים מקרב ארגוני חרשים, רשויות מקומיות ומרכזי שיקום אשר מטפלים באוכלוסיית החרשים וכ"ש.

חברי הפורום המורחב רואים חשיבות עליונה לפעילות המתמשכת כמקור לתמיכה ושתוף פעולה הדדי בין החברים למקצוע. במפגשים מועלים: סוגיות מקצועיות, התלבטויות, חידושים, ומהנעשה בשטח בתחום אוכלוסיית החרשים וכ"ש.

במקביל לפעילות הרחבה של כל הפורום, מקיים צוות היגוי בו יושבים נציגים מכל הארגונים השותפים בפורום, פעילות אינטנסיבית בנושאים:

- ייזום פעילות חודשית ושנתית

- ייזום ימי עיון וסדנאות

- העלאת צרכי הארגונים אותם מייצגים.

בחודש מאי התקיימה סדנא בהנחיית הגב' מרים לבינגר בנושא "עמדות של העובד הסוציאלי כלפי אוכלוסיית החרשים וכ"ש". בסדנא לקחו חלק 15 חברים מפורום לק"ש. לאור ההיענות הרחבה נשתדל לקיים סדנא נוספת בהמשך.

בהזדמנות זו אני רוצה להודות לחברי צוות ההיגוי על שיתוף הפעולה והסיוע בהפקת הסדנא. תודה לעמי מגדסי, ורד ברק וכל הנהלת חומ"ש שאפשרה את קיום הסדנא.

בתוכניות ההמשך של הפורום - הקמת קבוצת עבודה "מועדון עו"ס חרשים מתקשר וחושב" (השם נתון לשינויים - הנכם מוזמנים להציע שם לקבוצה). הפעילות של החוג תתקיים אחת לחודשיים ויועלו בו לדיון נושאים וסוגיות מקצועיות במהלך שנות העבודה. החברים מוזמנים להעלות רעיונות ולקחת חלק בפעילות היוזמה. **עו"ס שיקומי יעל קקון - יו"ר פורום לקויי שמיעה.**

נשמח על קבלת תגובות, מאמרים והרשמה לעמותה: ורד ברק - מרכזת עמותת חומ"ש, אצל איגוד העובדים הסוציאליים, רחוב ארלוזורוב 93, תל אביב, טלפון 09-7429637

השמה

תעסוקה - הכוח שמעבר למוגבלות

שיקום תעסוקתי - הרצאה מתוך יום עיון בנושא "הכוח שמעבר למוגבלות" 12.1.99

במערך איכות החיים הכולל של כל אדם תופסת התעסוקה מקום חשוב: במישור הזמן היא תופסת חלק גדול משעות היום, היא מגדירה את מקומו, תפקידו ומעמדו של האדם החברה ובמשפחה, קובעת את מצבו הכלכלי משפיעה על הדימוי העצמי והאישי, נותנת משמעות לחיים ומאפשרת פיתוח אישי.

SCHALOCK (1990) טוען כי לא ניתן להתייחס למונח איכות חיים בעבודה בנפרד מאיכות החיים הכוללת של הפרט, לא ניתן לשנות את איכות החיים בעבודה רק ע"י מניפולציות במקום העבודה עצמו.

חשוב להבין את החשיבות של תעסוקה בתוך מערך איכות-החיים ואת הקשר בין תעסוקה לשאר המרכיבים שקובעים את איכות החיים: משפחה, פנאי, רווחה אישית, חיי חברה, שירותי קהילה ועצמאות. אין אפשרות לשפר את איכות החיים רק ע"י עבודה על אחד המרכיבים. יש להבין ולפעול על הקשרים בין המרכיבים בו-זמנית.

בעוד שלאנשים בריאים חשיבות העבודה הינה לכאורה מובנת מאליה, לא כך הוא המצב אצל נכים. למרות התיאוריות הרבות, במציאות יש נטייה לדחוק את העבודה למקום בעל חשיבות משנית. GOODE (1993) טוען כי העבודה היא חלק ארגוני ובלתי נפרד מאיכות החיים הכוללת של האדם ואחד ממרכיביה העיקריים. תעסוקה ועבודה הן בסיס לדרך חיים בריאה לא רק עבור אנשים "בריאים" אלא גם עבור אנשים עם נכות. אנשים שלא עובדים עלולים לסבול מבעיות כלכליות, חברתיות ופסיכולוגיות, חייהם פחות מאורגנים ובעלי פחות משמעות.

מחקר שנעשה ע"י ויקטור פלוריאן בקרב אנשי מקצוע הפועלים בשדה השיקום בארץ בודק קני מידה להצלחה בשיקום בקרב אנשי השדה. כל בעלי המקצוע שהשתתפו במחקר מאוחדים בדעה שהתחום האישי-נפשי הוא החשוב ביותר

תיקון טעות

בעלון חומ"ש האחרון (מס' 4) נפלה טעות דפוס בשם מחברת המאמר בעמוד 3 - "דיוור מוגן בקהילה". צ"ל עו"ס מיכל ברינקר - אגודת ניצן סניף ת"א ולא כפי שנכתב. המערכת מתנצלת על הטעות.



לקביעת הצלחה בשיקום כשהתחום התעסוקתי ממוקם רק במקום ה - 3 מתוך 4. (משפחתי, תעסוקתי, חברתי).

בשנות ה - 80 בארצות הברית התפתחה בתוך השיקום הכללי מגמה חדשה של השיקום התעסוקתי. מגמה זו ראתה בתעסוקה מרכיב מרכזי ובסיסי להסתגלות מספקת בכל תחומי החיים. התעסוקה לפיה מהווה ערך בעל משמעות רחבה מעבר לעצמאות הכלכלית המושגת באמצעותה בהיותה תורמת לדימוי, לביטחון העצמי, לסטטוס החברתי ולהשתלבותו של האדם הנכה בחברה. (HALOCK 1990 ועוד...).

בארץ-לאחר מאבק ארוך הוגשה הצעת חוק "שיוויון-זכויות לאנשים עם מוגבלות". בסעיף 15 להצעת החוק נאמר: "המדינה אחראית ליזום ולפתח תכניות תעסוקה ושיקום ולפעול להקמת רצף מסגרות עבור אנשים עם מוגבלויות זאת מתוך מגמה לשילוב רב ככל האפשר של אנשים עם מוגבלויות במסגרת תעסוקתיות קיימות". (מתוך הצעת החוק התקבלו רק סעיף זה וכן הסעיף ה-7 בהנגשת מקומות).

רעיון הרצף

רעיון הרצף מדבר על פרישת אפשרויות תעסוקה מגוונות עבור אנשים עם נכויות. האפשרויות תהיינה שונות זו מזו באיכות וקושי העבודה, בסביבת התעסוקה ובמידת התמיכה הנחוצה לעובדים. בדומה לאנשים בריאים שיש להם אפשרות לבחור מקום עבודה המתאים ליכולתם ולצורכיהם כך יש צורך גם עבור אנשים עם נכויות ליצור רצף אפשרויות שיאפשר בחירה וגמישות.

בשנות ה - 70 התפתחה בארה"ב הגישה הפילוסופית של נורמליזציה שדגלה במתן פתרונות שיקומיים לאנשים עם נכויות במקום, באווירה ובתנאים המתקרבים עד כמה שאפשר לנורמה של האוכלוסייה הרגילה ובסביבה כמה שפחות מגבילה.

כהקדמה לתיאור הרצף עצמו ברצוני לתת הסבר קצר על הפילוסופיה שעומדת מאחוריו: הגישה המסורתית הייתה השמת אנשים עם מוגבלויות (פיזיות, נפשיות ומנטליות) בתוך מרכזי תעסוקה מוגנים. העבודה במקומות אלו נחשבה אמצעי חינוכי או טיפולי המכוון להביא את הפרט ליציבות אישית וחברתית. הביקורת על מרכזים כאלו טענה שהם מאופיינים בעבודות מאוד מונוטוניות ופשוטות, והשכר הוא נמוך ביותר.

מפעלים אלו הוקמו על יסוד ההנחה כי לאנשים הלוקים במוגבלויות אין יכולת להיקלט או להחזיק מעמד בשוק החופשי. בארץ הגישה של מפעלים מוגנים היא עדין הרווחת ביותר. התיאוריות החדישות שדוגלות בנורמליזציה ובאיכות חיים הביאו לתפנית בתפיסת השיקום שיצרה גישה של שיקום בתנאי אמת בשוק החופשי (SUPPORTED EMPLOYMENT) "תעסוקה נתמכת" שעקרונותיה מהווים מהפך: היא איננה מטילה ספק ביכולתם של הנכים לעבוד אלא מתמקדת במערכות התמיכה הדרושות כדי להביא את מימושו של יעד זה. מערכות התמיכה פועלות הן על האדם (כגון לימוד מיומנויות עבודה, תקשורת וחברתיות) והן על סביבת העבודה (תמיכה בממונה, במעסיק, בעמית לעבודה) ומיועדות להביא לאיזון בין הממד האישי והסביבתי.

העבודה לפי גישה זו הינה מטרה וקיים מאמץ מכוון להגדיל את השכר. למומחי השיקום יש 2 תפקידים מרכזיים לפי גישה זו:

1. אבחון מקצועי ומעמיק של שני משתנים (האישי וסביבתי) על כל מרכיביהם, ניתוח פרופיל של יכולות ומיומנויות הפרט וניתוח הפרופיל של הסביבות התומכות.

2. בניית תוכנית תעסוקה אינדיבידואלית ואופטימלית עבור האדם עם המוגבלות בהתאם לדרישות העבודה מחד ועיצוב הסביבות התומכות במטרה להגיע לאיזון בין האדם וסביבת עבודה מאידך.

רצף אפשרויות התעסוקה חוצה גישות וסוגי מוגבלויות. הוא אמור להתייחס לכל אדם עם מוגבלות, על יכולותיו וצרכיו המיוחדים ולאפשר לו בחירת התעסוקה המתאימה לו. מרכיב חיוני ברעיון הרצף הוא האפשרות לניידות על-פני הרצף: האפשרות להתקדם מחוליה לחוליה ברצף בעקבות התפתחות היכולת התעסוקתית או אפשרות לסגת בשל נסיגה תפקודית.

במעבר בין חוליה לחוליה יוכל האדם עם המוגבלות לקבל שירותי אבחון והערכה ממומחי השיקום שיאפשרו לו לבחור את התעסוקה המתאימה ביותר למצבו ברגע נתון.

החוליה הראשונה "תעסוקה מכוונת אינדיבידואלית" - מיועדת לאנשים עם מגבלות שמסוגלים להגיע לעצמאות בשוק החופשי. זו השמה של האדם עם המוגבלות בתפקיד המתאים לו בשוק החופשי, ליווי האדם ע"י מאמן האחראי על לימוד התפקיד וסיוע לעמוד בדרישותיו המעסיק. האדם עם הנכות מקבל אימון ותמיכה

פניות של משפחות הנכים. המשפחות התקשו לעמוד בעול הטיפול השוטף בבית, מדובר בטיפול אינטנסיבי פיזי ונפשי שהביא את המשפחות להתמוטטות.

המשפחות חוו ביחד עם הנכים את ההשלכות הנפשיות הקשות של המשבר הנכות: ייאוש, כעס, תסכול, בדידות מחברים וממשפחה מורחבת, קשיים כלכליים בעקבות אבדן משכורת והשלכותיהם. כאן יש לציין שמקור הקיום העיקרי ולפעמים היחיד של חלק מהנכים ומשפחותיהם הוא קצבת נכות וממנה קשה להתקיים בכבוד.

הנכים עצמם חוו משבר קשה בעקבות אבדן תפקידיהם המסורתיים ומעבר למעמד של "נכה שאינו מתפקד" אבדן יכולותיהם היומיומיות, אבדן סדר היום המסורתי ועוד...

כל אלו גרמו לכך שהיום כולו הפך עבור ל"שעת פנאי" ארוכה וריקנית.

אנשים אלו היו זקוקים בשל מצבם לתמיכה אינטנסיבית מצד אנשי מקצוע אך בשל נכותם הפיזית ואבדן הכוחות לא ידעו לדרוש ולקבל את הזכויות המגיעות להם ואת המענים לצורכיהם המיוחדים.

המועדון החל את פעילותו ללא גיבוי וללא תקציב כמעט. המועדון פעל בתחילה 4 שעות בשבוע. כיום הוא פועל 5 ימים בשבוע 4.5 שעות ביום. יש תקציב ומכסות והעבודה נעשית בשיתוף עם מרכז השיקום שהמועדון משמש כלווין לו, לקראת פיתוח תוכניות להמשך.

מטרת המועדון:

ככלל המטרה היא לעלות את רווחת חייהם של הנכים בתוך המועדון ומחוץ לו וזאת ע"י השגת היעדים הבאים:

מתן מענה תעסוקתי בהתאם ליכולתם האישית של העובדים בו.
שיפור תפקוד אישי של הנכים בחיי היומיום, פיתוח ושיפור תפקודים ע"י הפעלתם.
כתוצאת לוואי - מענה על הצורך החברתי של הנכים - הפגת בדידות, מפגש עם קבוצת השווים. שילוב נכים עולים וותיקים בסביבה תומכת. לאפשר למשפחות מנוחה ואגירת כוחות. שיקום הדימוי העצמי של הנכים ושיפור מעמדם בקרב המשפחה והחברה.

עד למצב שבו יהפוך להיות עצמאי ויפתח יחסי מועסק-מעסיק עם מקום העבודה. כמות התמיכה וההדרכה תהיה בהתאם לצרכים וליכולת של האדם המועסק.

החוליה השניה - התעסוקה הנתמכת, מיועדת לאדם שלא מסוגל להיות עצמאי במקום העבודה. המאמן, שהינו נציג של חברה, עמותה או גורם טיפולי אחר, משמש כמתווך מתמיד בין המועסק למעסיק. יחסי העבודה מתקיימים בין המפעל לבין הגורם הטיפולי והוא לוקח אחריות על סיום העבודה ומגבה את המועסק.

החוליה השלישית - הינה מפעל מוגן והיא מיועדת לאנשים עם מוגבלויות קשות יותר שאינם מסוגלים להגיע לעבודה בשוק החופשי. השהייה במפעל מוגן מאפשרת לאנשים עם מוגבלויות קשות תעסוקה ששכרה בצידה, סדר יום קבוע ודומה לזה של האדם הבריא וכן המשך השארות בקהילה תוך אפשרור הפוגה למשפחות.

יש לציין כי בין החוליות של הרצף ובתוכן, קיימים עוד מודלים רבים של אפשרויות תעסוקה הנבדלים ביניהם בסוג התעסוקה ובמידת התמיכה שאדם זקוק לה כדי להגיע לפעילות עצמאית.

סקירת אפשרויות התעסוקה בהרצליה

בהרצליה קיים מרכז השיקום שמתמקד באבחון והכשרה תעסוקתית.

מרכז השיקום משמש כאבן דרך בהכנת התכניות התעסוקתיות. מרכז השיקום מאפשר גם את החוליה של תעסוקה אינדיבידואלית בשוק החופשי.

קיים פרויקט של "תעסוקה מכוונת בשוק החופשי" שמופעל ברעננה ע"י ארגון אקייס בשיתוף עם בטל"א ונותן שירותים גם לתושבי הרצליה הנצרכים לו.

קיים מועדון תעסוקתי לנכים שנמצא בקצה האחר - המוגן של הרצף. המועדון מיועד לאנשים בגילאי 40 - 65 שסובלים ממוגבלות פיזית: מחלות לב, סוכרת, שיתוקים, אירועים מוחיים ועוד...

המועדון נפתח עבורם לפני מספר שנים לאחר שאותר הצורך שלהם במסגרת תעסוקתית. אנשים אלו ומשפחותיהם היו בסיכון של התדרדרות נפשית ותפקודית, ניכור, בדידות חברתית והגדלת המעמסה הנופלת על המשפחה.
הצורך בטיפול באוכלוסייה זו התבטא בעיקר ע"י

תפקיד העו"ס המרכזת

נכנסתי למועדון לפני כמחצית השנה במסגרת שנוי ארגוני שעבר המועדון כחלק מתכניות הפיתוח, אני משמשת כמרכזת המועדון וכעו"ס פרטנית של הנכים ומשפחותיהם.

תפקידי מתמקד בתחומים הבאים:

ליווי הצרכנים ואנשי הצוות במקום, במתן תמיכה סיוע ויעוץ.

גיוס מתנדבים לסיוע במרכז והדרכתם. ארגון ועיבוי הפעילויות הקיימות במקום. החלק העיקרי בפעילויות: השגת תעסוקות מתאימות ומגוונות עבור אנשי המועדון. ארגון פעילויות חברתיות לאנשים במרכז כגון: טיולים, מסיבות חגים וכד'.

לקיחת חלק במימוש התכניות לטווח ארוך.

במצבו היום המועדון נותן מענה חלקי לאוכלוסיית הנכים שעבורם הוקם - זאת משום שהמועדון נמצא במבנה קטן ולא מתאים שאין אפשרות להרחיבו ולהכניס בו תשתית מתאימה. במבנה זה אין אפשרות לקלוט אנשים על כסא גלגלים, אין אפשרות להרחיב את מגוון העבודות ולהביא עבודות מורכבות יותר.

התכנית היא למצוא מבנה חדש ומתאים שיאפשר הרחבת המועדון הן מבחינת כמות/מגוון הלקוחות והן מבחינת סוגי העבודות.

המטרה לטווח ארוך היא להקים מרכז תעסוקתי מוגן בו יעבדו אנשים בעלי נכויות שונות (רב-נכותי) השותפים בדרך להשגת המטרות הם: מרכז השיקום, הפיקוח המחוזי באגף השיקום, מחלקת רווחה בפרט והעירייה בכלל.

המועדון הוקם על מנת לענות על צורך אמיתי וקיים. התנאים מאז הקמתו רחוקים מלספק את הצרכים ואותנו. בכל זאת הוא ממלא עבור הצרכנים חלק גדול מהמטרות שלשמן הוקם וכך מאפשר לנו להמשיך להתקדם לקראת הפיכתו לשרות אופטימלי.

עו"ס שרית לבינגטון - רכזת מרכז תעסוקתי מוגן - הרצליה.

השמה בתעסוקה של נכים ובעלי כושר עבודה מוגבל, בחברת "המשקם"

חברת "המשקם", הפועלת מזה למעלה מ- 40 שנה, מעסיקה באופן שוטף כ- 2,800 עובדים ובמחזור שנתי כ- 3,000 איש ואישה בגילאים 18 שנה עד למעלה מ- 70 שנה ומהווה פלח משמעותי ביותר במסגרות תעסוקה המוגנת בישראל. חברת "המשקם" פועלת ב- 40 מקומות יישוב ברחבי הארץ ב- 9 ענפי תעסוקה: 20 מפעלים, 10 מתפרות, 4 משתלות.

ענפי שירותים: גינון, ניקיון, וחרצנות במגזר הפרטי, במגזר הממשלתי והציבורי-מוסדי, בשירותים, פקידות, וכיו"ב בתי- חולים, קופ"ח, מוסדות ומחנות צבא.

חברת "המשקם" הינה היחידה מבין הגופים המוגנים המשלמת שכר של 73% משכר המינימום בתוספת תנאים סוציאליים.

1. אוכלוסיית יעד לקליטה לתעסוקה בחברת "המשקם"

א. אוכלוסיית נכים פיזיים, בעלי הרגלי עבודה וכושר תפקודי מסוים.

ב. אוכלוסיית נכי הנפש, ברמסיה טובה, לאחר הכשרה להרגלי עבודה ולתפוקה סבירה.

ג. אוכלוסיית נכים - חולים כרוניים בעלי היסטוריה תעסוקתית שבחלקם יכולים לתרום למערכת בתפקידי ניהול עבודה, ידע מקצועי ספציפי וכד'.

ד. אוכלוסיית עולים מגיל +45 במצב בריאות ירוד ומגבלות שפה, שאינה מצליחה להיקלט בשוק העבודה הטבעי.

2. תהליך ההפניה ההשמה והקליטה בתעסוקה בחברת "המשקם"

גורמים מפנים עיקריים:

א. שרות התעסוקה - ועדת מיון מוגבלים
ב. מוסד לביטוח לאומי - מחלקת שיקום
ג. משרד העבודה והרווחה - מרכזי שיקום ולשכות רווחה

ב- 6 שנים האחרונות הושמו בחברת "המשקם" בענפי התעסוקה השונים כ- 1,000 נכים ובעלי כושר תעסוקתי מוגבל, מבלי שמספר המועסקים הכללי גדל.

מתוך כלל הנכים שהופנו בשנים אלה וממשיכים להיות מועסקים, כ- 20% לא עבדו כלל לפני ההשמה ב"המשקס", כ- 15% נוספים עבדו במקום התעסוקה מוגן והיתר כ- 60% עבדו בשוק הטבעי.

86.5% המועסקים ציינו, כי העבודה מתאימה לכישוריהם וכ- 91.5% שהיא גם מתאימה למגבלותיהם.

סיכום

מיקומה של התעסוקה בחברת "המשקס" מצוי בקצה העליון של הרצף התעסוקתי - השיקומי. תפישת התעסוקה בחברת "המשקס" כאחד המוקדים ברצף השיקומי יכולה לתת מענה לנכים במספר מצבים תעסוקתיים:

א. כמקום עבודה לאורך שנים עד לפרישה.
ב. כמקום עבודה "נשאף" לאחר תהליכי אבחון והכשרה.

ג. כמקום עבודה זמני לאגירת כוחות ולהתקדמות חזרה לשוק הטבעי.

ענפי התעסוקה המגוונים, מאפשרים השמה המתאימה לכישורים ולמגבלות המופנים.

שביעות הרצון שנמצאה בסקר תורמת לאיכות החיים והדימוי העצמי, משפחתי תעסוקתי וחברתי של מועסקים.

קיום הפתיחות והזרימה הרב כוונת ברצף התעסוקתי, עפ"י צרכי כל נכה ונכה בנקודת זמן, יאפשרו מיצוי טוב יותר של הפוטנציאל השיקומי האישי ושימוש יעיל במשאבים הממלכתיים.

עו"ס אילה וסיליבר - מנהלת אגף השיקום בחברת "המשקס".

3. מאפיינים דמוגרפיים של העובדים שהושמו בשנים 1993 ואילך וממשיכים להיות מועסקים

הנתונים הנם ראשוניים מתוך סקר שנערך לאחרונה וטרם הושלם עיבודו.

כ- 72% הנם גברים, 28% נשים, מרביתם מקבלי קצבאות נכות כללית ובעלי נכות כללית ובעלי נכות של 75% ומעלה.

ל- 40% מהם נכויות פיזיות ומחלות כרוניות שונות,

כ- 42.5% בעלי נכויות נפשיות שונות,

כ- 6.6% בעלי נכות התפתחותית (ברמה תפקודית סבירה) והיתר שונות וכן - 2 נכויות ויותר.

התפלגות: לפי גיל: כ- 15.5% בגילאי 18 - 29, כ- 36% בגילאי 30 - 44

כ- 15.4% בגילאי 45 - 49 כ- 33.2% בגילאי 50 ומעלה.

השכלה : ההשכלה הממוצעת הינה 9.39 שנות לימוד.

מצב משפחתי : מבין העובדים 47.5% נשואים, 37.5% רווקים, 12.8% גרושים, 1.2% אלמנים.

4. עומק האבטלה טרם ההשמה ב"המשקס"

רק 4.7% עבדו תמיד,

כ- 20% לא עבדו כשנה שלמה,

כ- 31% נוספים לא עבדו משנה ועד 5 שנים.

כ- 27% לא עבדו יותר מ- 5 שנים.

לגבי היתר אין מידע.

5. עומק ההעסקה במסגרת "המשקס"

55% מהנקלטים ב- 1993 ממשיכים לעבוד כבר למעלה מ- 5 שנים.

68% שהופנו והחלו לעבוד ב- 1997 ממשיכים לעבוד כיום.

6. ההשמה בענפי התעסוקה:

במפעלים נקלטו 60.34% מהעובדים, במתפרות 9.17%, בעיסוקים 13.65%,

בגינון 9.17%, במשתלות 1.5%, במחנות צה"ל 6.2%.

כ- 14% מהנכים שהושמו, עבדו במספר ענפים במהלך עבודתם (לא כלול שינוי בהשמה נוספת בתוך הענף עצמו).

בית מליכסון - מפעל מוגן, המרכז להכשרה ולשיקום - איל"ן

המרכז להכשרה ולשיקום הוקם בשנת 1964 על מנת למצוא פתרון להעסקתם של נפגעי שיתוק מוחין (C.P.) מתבגרים. המרכז מתוחזק ומנוהל ע"י איל"ן, כאשר הוא ממומן ע"י משרד העבודה והרווחה וסניפי איל"ן. כיום מועסקים במפעל כ-120 נכים אך המפעל מסוגל לקלוט חניכים נוספים. המפעל קולט גם נכים, שאינם נכי איל"ן, בעיקר נכים פגועי ראש, לאחר תאונות דרכים, ניתוחים כירורגים וכו'.

בית מליכסון ממוקם בלב אזור התעשייה ברמת החייל בתל-אביב והמשתקמים מגיעים אליו מרמלה בדרום ועד כפר-סבא בצפון.

הנהלת המפעל אימצה מדיניות שיקומית, מקצועית וחברתית, שבמרכזה הצורך לתת לנכה את הכלים הדרושים על מנת להפוך אותו לאזרח יצרני - אדם עובד. הצלחת מדיניות זו באה לידי ביטוי בעובדה שהמפעל המוגן של איל"ן מתפקד כמפעל וכמקום תעסוקה, ואף הצליח למצוא, בעבר, מקומות עבודה למשתקמים בשוק החופשי.

העבודה במפעל מתבצעת ב- 3 מחלקות:

1. מחלקת המתכת :

במחלקה עובדים כ- 50 משתקמים אשר מבצעים עבודות ייצור והרכבה לעשרות מפעלים לדוגמא: חלקי חשמל ביתיים, הרכבות נעלי כבל, עבודות מכבש והתקע היצוק- מוצר המבוצע במלואו במחלקה.

במחלקה הוכשרו נכים העובדים כיום במפעלי מתכת שונים באזור תל אביב, לשביעות רצונם של המעבידים.

2. מחלקת משרדאות :

במחלקה מועסקים כ- 25 משתקמים בעלי יכולת קואורדינציה ויכולת עבודה עם חומר הדורש התייחסות עדינה (קיפול והכנסה למעטפות) וכן קריאת כתובות.

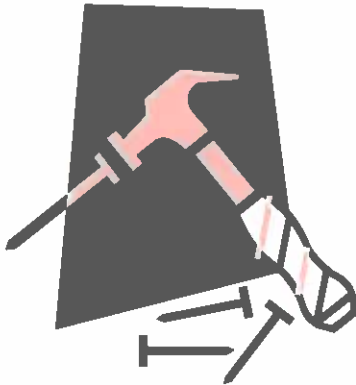
3. המחלקה התעסוקתית :

מחלקה זו מיועדת לנכים הקשים ביותר אשר אינם מסוגלים לעבוד במחלקה יצרנית ומועסקים בעבודות הרכבה פשוטות המועברות ממחלקת

המתכת. קצב העבודה איטי יותר והעזרה אותה הם מקבלים מהמדריכים רבה יותר. כמו כן משמשת המחלקה כיחידת אבחון למשתקמים חדשים שמגיעים ויש מקום לבדוק את יכולת עבודתם.

עבודת המשתקמים במחלקה התעסוקתית מהווה הוכחה חותכת לכך שגם למוגבלים ביותר יש פוטנציאל יצירה ובמאמץ נכון ניתן לממשו.

עו"ס יפה ליפוביץ - איל"ן.



פרוייקט השמה נתמכת במרכז שיקום נפגעי נפש - מרכז שיקום כורי

רקע

מרכז השיקום מהווה מסגרת תעסוקתית סגרגטיבית לנפגעי נפש בלבד.

המרכז מאפשר לאדם נפגע הנפש להתמודד עם דרישות עולם העבודה, תוך צמצום המכשולים המוצבים בפניו. השיקום התעסוקתי מהווה חלק מרצף השיקום של נפגע הנפש בקהילה. המרכז מעניק לנפגע הנפש כלים ומיומנויות על מנת לשפר את יכולתו להשתלב בקהילה, בחברה ובעבודה, מחויב ואף נמצא באינטראקציה עם עולם העבודה והקהילה.

עבודה קבוצתית להכנה להשמה

מידי שנה מתקיימת במרכז עבודה קבוצתית ל- 10 - 5 משתקמים שנמצאו מוכנים להתמודד עם עולם העבודה. סוגי מטלות, תנאי עבודה התואמים ליכולת ולצרכים אישיים, התמודדות עם סמכות, עם עובדים אחרים, עם פרידה, עם שינוי וכד'.

העתיד כבר כאן

מרכז הכשרה ושיקום מקצועי בבאר-שבע והדרום פועל כמה שנים ע"פ עקרון "הרצף התעסוקתי" ומרחיב כל הזמן את טווח האפשרויות של השיקום המקצועי וההשמה בעבודה של נכים בעבודה, החל בעבודה מוגנת וכלה בעבודה תחרותית.

עבודה באמצעות טלפון וכן עבודה במחשבים באמצעות טלפון הם מן העיסוקים של העשור האחרון ויש לקרב אותם לאנשים עם נכויות שלהם בעיות של נגישות, זמינות לעבודה, צורך בעבודה חלקית וכיוצא בזה.

מתחילת שנה זו הוספנו במרכז עוד שתי תחנות:

סדנת מכירות בטלמרקטינג - המיועדת לעיוורים, כבדי ראייה ונכים קשים. הסדנא מופעלת במבנה המרכז, בשעות הערב. עובדיה הנכים מבצעים מכירות של מוצרים שונים בטלפון. איתור ספקי עבודה מבוצע בשלב זה ע"י צוות המרכז. ההפעלה היומיומית נעשית כולה ע"י עובדי היחידה הנכים, ללא מעורבות של אנשי צוות. אופי החוזים הכספיים מול ספקי העבודה נותן סיכוי רב להפעלת הסדנא, על בסיס של יזמות עסקית בטווח זמן קצר. כבר בשלב זה כמעט ועולה שכרם של הנכים על שכר מינימום לשעה.

עבודה במחשב מן הבית - נכים שהוכשרו בשימוש מחשב הושמו בעבודה בחברה לשירותי אינטרנט והם מבצעים את עבודתם מן הבית באמצעות מחשב המקושר בקו טלפון למחשב - שרת של החברה. עובדים אלו מקבלים שכר מלא ומבצעים עבודה של אחזקת אתרי אינטרנט. הצלחתם בעבודה תוציא אותם ממעגל מקבלי הקצבאות ותשפר את איכות חייהם.

שתי התחנות הללו ברצף התעסוקתי הן סנוניות ראשונות המבשרות אפיקי שיקום תעסוקתי העומדים כבר לפתחנו ומבקשים שימוש והתאמה עבור נכים שעד כה נותרו ללא פתרון תעסוקתי הולם. העתיד כבר כאן....

עו"ס יונה קסטל - מרכז הכשרה ושיקום מקצועי באר שבע.



בשוק העבודה החופשי והתרשמות ריאלית מהעבודות המתבצעות. בסיום, המשתקמים המתאימים לפרוייקט השמה נתמכת, יוצאים להשמה.

הרציונל להשמה נתמכת

מהניסיון שלנו בשטח, מצאנו שהאוכלוסייה במרכז מתקשה לצאת להשמה רגילה בשוק העבודה החופשי ולהחזיק מעמד בעבודה. לכן מצאנו לנכון לחפש דרך אחרת בה המשתקם יוכל בכל זאת לעבוד בשוק העבודה החופשי, דרך של תעסוקה נתמכת. בדרך זו המשתקם עובד במקום עבודה רגיל בתנאים מוגנים מחוץ לכותלי המרכז. כך המשתקם מקבל חיזוקים, בטחונו העצמי עולה והוא מרגיש שהוא מתקדם בשיקומו התעסוקתי. עצם ידיעתו שהוא שייך למסגרת המרכז, מקנה לו בטחון ומפחיתה את חששותיו לצאת לעבודה.

תאור הפרוייקט

המרכז יוצר קשר עם מפעל בשוק העבודה החופשי. הקשר מתחיל מאיתור מקום עבודה ותחקיר על המאפיינים הייחודיים של המפעל. כאשר מצטמצמים הפערים בין המרכז, המיצג את הפרופיל התעסוקתי והאישיותי של המשתקם, מתחיל תהליך ההשמה באמצעות פקיד השמה. ההשמה הנתמכת מקבלת גושפנקה חוקית רק כאשר נחתם הסכם מיוחד בין המפעל לבין הקרן למפעלי שיקום. ההסכם פוטר את בעל המפעל מלשלם שכר מינימום למשתקם. התשלום מתבצע באמצעות הקרן לאמור, המרכז מחייב את המעסיק והתשלום המתקבל מועבר למשתקם באמצעות הקרן למפעלי שיקום. בדרך זאת המרכז נוטל אחריות בכל הקשור לנושא יחסי עובד- מעביד.

סיכום

המודל, שמתבסס על קבלת הרגלי עבודה בסדנאות המרכז, עבודה קבוצתית ושיתוף מלא של האדם בתוכנית השיקום, מחזק את האמונה שניתן לשלב נפגע נפש בעבודה למרות ועל אף שהפרוגנוזה הראשונית הצביעה על רמת תפקוד נמוכה כתוצאה ממחלתו.

בדעתנו לנצל את הפרוייקט ואף להרחיבו כמודל ליצירת תנאים נורמטיביים של נפגע נפש, המתגורר בקהילה ולאפשר לו לשפר את איכות חייו.

עו"ס חנוך הראל - מרכז שיקום כורי.

ציוד עזר לעיוורים עובדים מט"ש

א. מבוא - רקע

הציוד המיוחד לאנשים עיוורים ולקויי ראייה הפך לאחרונה לנושא מרכזי בתחום השיקום התעסוקתי. לעתים הציוד הוא הזרז הקובע אם ניתן לקלוט את האדם העיוור בעבודה. מדובר בתוכנות, בציוד ממוחשב או מכני ובעזרים המגדילים חומר כתוב, או הופכים את הפלט לקולי או לברייל.

בשנים האחרונות חלו שינויים הן בשוק העבודה, הן בטכנולוגיה והן בידע ובצרכים של אוכלוסיית העיוורים. מרכזיות טלפון נסגרות והדרך היחידה להציל את מקום העבודה של הטלפן העיוור היא על ידי הסבתו לעיסוק אחר, אם בתחום התקשורת ואם בתחום המשרדאות. המשמעות: צורך בהתאמת ציוד תוך התחשבות בצרכי האדם העיוור, התפקיד והמחשוב הקיים במקום העבודה. אחד התחומים המתפתחים ביותר היום הוא הטלמרקטינג, אך עד עכשיו לא מצאנו פתרון שיאפשר קליטת עיוורים מוחלטים בתחום זה.

חשיבות תחום המכשור לשיקומו של האדם העיוור מחד, ומורכבותו מאידך, מחייבים שינוי בהתייחסותנו אליו והצבתו במקום המרכזי לו הוא ראוי.

המסמך שלהלן נועד להציג תמונת מצב בתחום המחשבים לעובדים ולסטודנטים כפי שהיא כיום על בעיותיה ודרכים להתמודדות יעילה יותר.

ב. המצב כיום

1. מרכז שיקום "מגדל אור" מפעיל שתי יחידות נפרדות: יחידה להתאמת עמדות עבודה ממחשבות, וסדנא ללימוד שימושי המחשב.

2. מרכז שיקום באר-שבע מפעיל סדנא ללימודי שימושי המחשב בסדנא זו 2 עמדות הגדלה ועמדת ברייל אחת, בשנת 1998 קיבלו 5 עיוורים שרות.

3. מרכז שיקום הרצליה - בימים אלה נערך מרכז השיקום בבניית סדנא ללימוד שימושי המחשב. מדובר ביחידה אשר תכלול 4 עמדות לימוד: 2 עמדות בהגדלה, עמדה קולית ועמדה בברייל.

4. מאגר של ציוד להשאלה. השרות לעיוור יחד עם בית חינוך עיוורים מפעילים המאגר, אשר

מכון ייחודי לשימושי המחשב

אנו שמחים להודיע על פתיחת מכון ייחודי לשימושי מחשב ע"ש איאן קרטן עבור אנשים עם נכות קשה (פיזית, קוגניטיבית, חושית) שעקב מוגבלותם לא נחשפו לעולם העבודה ולאמצעי תקשורת חלופית.

המכון יאפשר חשיפת המשתמש לשימושי המחשב הן לצורכי הכשרה מקצועית ותעסוקה והן לניצול שעות הפנאי. כמו כן, ישמש המכון מרכז לתקשורת חלופית.

המכון מוקם בסיוע תרומתו של מר איאן קרטן והקרן לפיתוח שירותים לנכים במוסד לביטוח לאומי.

המכון ממוקם ברחי איסרליש 22, בתל-אביב (סמוך לאיזור הקריה בת"א) במבנה שהותאם לצורכי אוכלוסיית היעד עם ציוד מחשבים ואביזרי עזר עדכניים ומתקדמים ביותר על מנת לאפשר את האבחון המתבקש, את התרגול וההתנסות ואת ההכשרה הספציפית הנדרשת.

שירותי המכון יינתנו ברמה אינדיבידואלית ויכללו:

1. הערכה למשתמש בנושא נגישות למחשב (חומרה ותוכנה), ייעוץ בהתאמת ציוד (כולל התנסות).
2. הדרכה במיומנות יום יום בעזרת מחשב.
3. אבחון תעסוקתי, הדרכה ואימון למטרת הכשרה מקצועית או טרום הכשרה מקצועית.
4. שירותי תמיכה (באמצעות מודם) לנכים הנמצאים במקומות עבודה או עובדים מביתם.

בדבר פרטים נוספים נא לפנות למיכל פריד בטלפון: 03-5610834

עו"ס פריד מיכל - מנהלת המרכז, הקרן למפעלי שיקום.



פרוייקט תעסוקה בדרך אחרת

פרוייקט "תעסוקה בדרך אחרת" הינו פרוייקט שיקומי העוסק בשיקום מוגבלים בתעסוקה בעבודה בשוק החופשי. הפרוייקט הוקם ביוזמת המוסד לביטוח לאומי, ממומן על ידו ומופעל ע"י סניפי אק"ים בפריסה ארצית.

צרכיו הבסיסיים של האדם המוגבל בשכלו ומוגבל ככלל, אינם שווים במהותם מצרכי מי שאינו מוגבל. אי לכך על פי תפיסה זו יש להקצות לו הזדמנויות שתאפשרנה לו לקיים דפוסי חיים ותנאים בסיסיים בהם יוכל לספק צרכים אלו. לכן חשוב ליצור רצף של שירותים אשר כל אדם מוגבל על פי יכולתו יוכל לממש את הפוטנציאל הגלום בו. תפיסה זו קיימת במקומות שונים בעולם במאמצים אדמיניסטרטיביים וחוקיים ליצירת הזדמנויות תעסוקה בשוק החופשי לבעלי ליקויים אלה.

לעבודה תפקיד קרדינאלי בחיי הפרט החברה ובעלת משנה חשיבות בקרב אוכלוסיית הלקויים, היות והיא משתמשת נקודת מפגש חשובה של אדם המוגבל עם החברה. אדם מוגבל שהצליח להשתלב בחיי העבודה זוכה ליחס מיוחד והערכה רבה מצד החברה.

הנכה יכול לשנות את מעמדו ממוגבל הנופל מעמסה על משפחתו והחברה, לאזרח יעיל. גם בעיני החברה ייתפש הלה כבוגר עצמאי ולא כמי שיהיה תלוי לנצח באחרים.

מכאן - שתשומת לב רבה ניתנת היום יותר מבעבר להצלחת השיקום התעסוקתי לגבי מוגבלים, מאחר והצלחה בתחום זה תורמת להשתלבות מוצלחת בקהילה, בתחום המשפחתי - אישי ובתחום החברתי.

ייחודו של הפרוייקט בכך שהוא לוקח בחשבון בתכנון השיקום את הנתונים האישיים, המוגבלות והיכולת של המשוקם, ומתאימם לדרישות מקום העבודה. בחירת מקום העבודה אינדיבידואלית ומותאמת ליכולת המשוקם ולמגבלותיו, וכך מתחשבת בהעדפותיו האישיות.

תנאי הקבלה - מועמדים מתאימים יהיו אנשים מעל גיל 18, אשר הוכרו על ידי המוסד לביטוח לאומי כנכים או כזכאים לשיקום. המועמד המתקבל צריך להיות בעל מוטיבציה לעבוד בשוק החופשי ולעמוד בדרישות הבסיסיות של שירות ההכשרה.

זקוקים לציוד לבצע את העבודה אך אינם זכאים עדיין לקבלו מהמוסד לביטוח לאומי. המאגר מספק את עמדת העבודה בהשאלה לתקופה של חצי שנה (עם אפשרות להארכה של עד שנה), עד לזכאות מהמוסד לביטוח לאומי. כמו כן מספק המאגר ציוד לחיילים עיוורים לכל תקופת ההתנדבות.

המאגר כולל:

15 טלוויזיות במעגל סגור,
8 מערכות סופר ויסטה ו- 3 ויסטה רגילות.
21 מחשבי P.C.
11 צגי פרייל מסוגים שונים
9 מדפסות
9 מסכים מוגדלים (17 או 19 אינטש),
1 כרטיסי קול
מערכות קול של ת.ש.ר מסוג קריין
ועשרות תופנות

שווי המאגר מוערך כבמיליון ש"ח בעת הרכישה.

מאגר השאלה לסטודנטים - השרות לעיוור והקרן לפיתוח שירותים שבמוסד לביטוח לאומי יצרו המאגר אשר נועד להשאל עמדת מחשב לסטודנט לצורכי לימודיו. המאגר מופעל ומנוהל ע"י עמותת עלי"ה. (המט"ש המוצע אינו אמור לכלול מאגר זה).

ג. היקף הפעילות

ב- 1998 הושקעו 2.800.000 ש"ח ברכישת עמדות ממוחשבות לצרכים אישיים.

כ- 1.500.000 ש"ח לסטודנטים.

כ- 1.300.000 ש"ח לעובדים. החלק העיקרי של המימון ניתן ע"י המוסד לביטוח לאומי. בנוסף לכך הושקעו השנה 125.000 ש"ח לשדרוג עמדות המחשבים בסדנאות ו- 120.000 ש"ח להקמת מרכז מחשבים במרש"ל רחובות. בשה"כ הושקעו בתחום המחשבים בשנת 1998 לרכישת חומרה יותר מ- 3 מיליון ש"ח.

עולם המחשבים הממוסד בשרות לעיוור + הביטוח הלאומי + מפעילי סדנאות "מגלגל" למעלה מ- 3.000.000 ש"ח בשנה, ללא הוצאות שוטפות.

עו"ס יוסף קורסיה - השרות לעיוור - משרד העבודה והרווחה.

מע"ש רש"ת נתניה 1998 – 1997

המע"ש הינו מרכז עבודה ושיקום, נמצאים בו 63 חניכים מגיל 21 ומעלה.
מטרתו לספק שירותי תעסוקה ושיקום לאנשים מפגרים בכל רמות התפקוד.

חוליות הרצף:

בתי ספר לחינוך מיוחד - תושיה, יהודה הלוי, מורשה וקדימה. כל בתי הספר למעט ביי"ס מורשה, שומרים עם המע"ש על קשרי עבודה אינטנסיביים. בתי ספר מקבלים תעסוקות לביצוע מהמע"ש, הדרכה לביצוע העבודות הני"ל, ושכר עבודה עבור עבודתם. תלמידי בתי הספר מגיעים למע"ש לביקורים והתרשמויות.

"יעד" - מעון יום טיפולי לאנשים ברמות תפקוד נמוכות מאוד (סיעודי או טיפולי) הסובלים גם מנכויות נלוות.

אוכלוסיית המקום מורכבת מאנשים מעל גיל 21 עולים חדשים וותיקים. חניכים אלה מאופיינים ביכולת תעסוקתית נמוכה מאוד וקשיים בכל תחומי התפקוד והעצמאות. העבודה עם אנשים אלה מתמקדת בשיפור מיומנויות וטיפול אישי, רכישת מיומנויות חברתיות בסיסיות ושיפור התפקוד הקדם תעסוקתי. הטיפול הינו אינטנסיבי. לכל אדם נבנית תוכנית קידום והתפתחות אישית.

המפעל המוגן - מע"ש - במרכז העבודה והשיקום פועלות שלוש סדנאות עיקריות עם סוגי עבודה שונים ומגוונים. חלק מהתעסוקות הינן קבועות ומבוצעות במע"ש במשך כול השנה ומזה שנים רבות. חלק מהתעסוקות העבודה בסדנאות הינן עונתיות ופועלות על פי פרויקטים. העבודה בסדנאות הינה הטרונגנית ברמות הקושי והמורכבות ומאפשרת למדריך להתאים לכל עובד את סוג התעסוקה המתאימה לו ביותר. טכנולוגיה - בשנת 1997 פותח מכשור פנאומטי המשמש את מחלקות ההרכבה.

הכנסות: בין השנים 96 - 97 עליה של 46% בהכנסות המע"ש מעבודה (בנוסף לשילוב 8 חניכים בעבודה נתמכת).
בין השנים 97 - 98 עליה 10% בהכנסות.

היעד השנתי: גידול נוסף של 20% מהכנסות מעבודה.

תהליכי הפנייה - הגורמים הבאים יכולים להפנות משתקמים פוטנציאלים לשרותינו:
-עובדים סוציאליים בשירותי הרווחה.
-עובדים סוציאליים בשירותי השיקום.
-מטפלים במוסדות שונים.

פניות אישיות של משפחות המעונינות בשיקום אחד מבני המשפחה.

שיטת האימון - הצמדת מאמן, מדריך תעסוקתי מיומן לעבודה עם אדם מוגבל, המאמן לומד את העבודה בשטח במקום העבודה, מפרק את מכלול התפקיד לקטעים ומטלות, מלמד את הנכה בהדרגות את התפקיד המחולק למקטעים עד מילוי מתחילתו ועד סופו.

שיטת הליווי והמעקב של המאמן קרדינאלית להצלחת החניך, ומשום כך מוקדשת תשומת הלב אינדיבידואלית לאורך זמן עד שילובו של המשוקם בארגון כעובד עצמאי. צמידות המאמן לעובד פוחתת בהדרגה בהתאם לביצוע החניך ונמדדת בטיב ובקצב העבודה.

לאחר שמסתיים שלב האימון האינטראקטיבי ממשיך הקשר בין המעסיק-המאמן-החניך וזאת בכדי לפתור בעיות שהתעוררו, מעקב לגבי השכר ושמירה על הזכויות והתנאים הסוציאליים וכן כדי לשמור על מקום העבודה.

מתחילתו של הפרויקט ועד היום מצאו את מקומם התעסוקתי רבים מחניכי הפרויקט במקומות עבודה מגוונים כגון הוס סנטר, קנה ובנה, המשביר לצרכן ועוד רשתות גדולות לצד מפעלים קטנים כל אחד ע"פ התאמתו האישית.

לפרויקט תעסוקה בדרך אחרת פריסה ארצית לטובת מענה לכלל הפונים בארץ.

עו"ס ליזה דביר - מנהלת פרויקט "תעסוקה בדרך אחרת" - רעננה והשרון.



מטבח יצרני - במבנה החדש המשופץ בימים אלו יופעל מטבח תעשייתי המיועד לבישול ארוחות לעובדי המע"ש וחניכי היעד. כמו כן אפשרות למכור ארוחות לגורמים נוספים.

פס ייצור - כדי לשפר ההזדמנויות העסקיות של המע"ש, לאפשר לאנשים להתנסות בעבודה ממוכנת ובסטנדרטים של מפעל תעשייתי ולשפר הכנסות של עובדי המע"ש מתעסוקה, בכוונתנו להכניס פס ייצור תעשייתי למע"ש. לאחרונה פורסמה מודעה ב"גלובס" על סיור קבלנים לצורך איתור מפעלים ופסי ייצור אפשריים.

השמה בשוק הפתוח - מופעלים מספר מודלים שיקומיים לשילוב עובדי מע"ש בשוק החופשי. המודלים נבנים על פי צרכי כל עובד המיועד לשיקום ובמטרה לאפשר לו סיכוי להצלחה.

השמה נתמכת - שילוב עובדי מע"ש עם ליווי של עובד השמה במפעל. בהדרגה יורדת רמת הפיקוח והליווי והעובד מיועד לתעסוקה שוטפת במפעל. הפרוייקט הנ"ל פועל מזה כ- 6 שנים בהתחלה במימון המע"ש וכיום במימון המוסד לביטוח לאומי והפעלה של אק"ים. במסגרת זה הושמו והתמידו 18 עובדים בשוק החופשי כ- 30% מאוכלוסיית הארגון

השמה נתמכת קבוצתית - שילוב קבוצה של 5-8 עובדים מהמע"ש בליווי קבוע של מדריך המפעל. במסגרת הפרוייקט הנ"ל ניתנה אפשרות לעובדים ברמת תפקוד נמוכה יותר, או כאלה הזקוקים לליווי אינטנסיבי יותר הזדמנות לעבודה בשוק החופשי. מודל זה נתן מענה גם לקשיים החברתיים איתם מתמודדים עובדי המע"ש העובדים עם אוכלוסייה רגילה. הפרוייקט הנ"ל הופעל שנתיים במימון מלא של "גיוניט ישראל". לצערנו עקב קשיים תקציביים נאלצנו להפסיק את הפרוייקט.

השמה נתמכת משולבת - עובדי המע"ש המשולבים למשך חלק מימות השבוע, או חלק מהיום במפעל רגיל וחלק מהיום במע"ש. מודל זה מאפשר לעובד "להנות מכול העולמות" לטעום מהעבודה בחוץ ומחברת השווים במע"ש.

פרוייקטים מיוחדים במע"ש

קנטינה בנק - פרוייקט המופעל ע"י הצוות וסיוע אינטנסיבי של "בנות ברית". מטרת הפרוייקט להקנות לעובדי המע"ש ידע ומיומנות בשימוש בכסף ובהמחאות, רכישת מיומנות קניה, יצירת

סדר עדיפויות וזיהוי הצרכים האישיים.

תוכנית לקידום אישי - לחלק מעובדי המע"ש נבנות תוכניות לקידום הבאות כדי לטפל בצורה שיטתית בקשיים של העובד. מדי רבעון מתחלפים העובדים הנהנים מתוכנית זו ונבנית תוכנית לעובדים אחרים. הטיפול האישי נעשה במישור האישי, קבוצתי וכלל מעשי.

חינוך מיני וחברתי - צוות המדריכים השתתף בסדנא לחינוך מיני וחברתי לצורך הבנה וקבלה של צרכים של אוכלוסיית המע"ש. בסדנא זו נבחנו כלים להתמודדות עם התנהגויות חברתיות ומיניות שונות שנצפו במע"ש. בתכנון - קבוצת הורים ועובדים. כיום מתבצעת גם הדרכה אישית ליחידים, זוגות והורים בנושאים אלה.

תקשורת ומוטיבציה - בכול סוף שבוע מתכנסת אסיפת חניכים לדיון מונחה בנושאים הנוגעים לחיים משותפים במע"ש או במדינה. האספות מונחות ע"י צוות המע"ש בסבב. באספות אלו מצוינים העובדים המצטיינים מכל קבוצה לשבוע הנוכחי. את העובד המצטיין בוחרת הקבוצה בהנחיית המדריך תוך שקילת אלמנטים של מוטיבציה לקידום ושיפור תפקודי.

פעילויות גיבוש - פעמיים בשנה לפחות נעשות מסיבות או ימי כייף הכוללים את כל משתקמי המע"ש ובני משפחותיהם. בעקבות מפגשים אלה מתקרבים ההורים למע"ש ומקבלים קבוצת תמיכה של שאר ההורים.

השתלמויות הצוות - במסגרת מדיניות משאבי אנוש מושם דגש על הכשרת צוות העובדים. בשנה זו יצא צוות המע"ש עם צוותי מע"ש חדרה, כ"ס ורעננה להשתלמויות שנתיות הבאות להקנות ידע בנושאים הנוגעים לעבודה השוטפת ולשיפור תפקוד העובדים. מפגש עם צוותים נוספים מפרה את המע"שים ומאפשר לנו לשפר את תפקודנו ולהזיל עלות ההשתלמויות.

סיוע לאוכלוסיות אחרות - המע"ש מספק תעסוקה למועדון הקשישים ומעביר להם את חלקם היחסי בהכנסות.

קירוב הקהילה למע"ש - קשר עם כיתות י"א בבית ספר התיכון "אורט", ביקורים ומסיבות משותפות. כתבות עיתונאיות לגבי הפעילות במע"ש.

שיתוף פעולה עם מסגרות נוספות - המע"ש מספק

תעסוקה לבתי הספר לחינוך מיוחד למועדוני קשישים.

עו"ס קלרה חן - מע"ש נתניה.

השמה, השכלה והכשרה מקצועית באגף השיקום במשרד הביטחון.

השמה בעבודה הנה נושא חשוב בתהליך השיקומי של הנכים. מי שפוגש נכה שהושם בעבודה וחדוות החיים חזרה אליו, או אב שכול המביע הערכה ותודה על הצלחה להשאירו בעבודתו, מסוגל להבין לעומקה את חשיבות ההשמה של אוכלוסייה מיוחדת זו.

ייעוץ מקצועי לזכאי אגף השיקום והשמתם

העבודה היא ערך אוניברסלי ובעל חשיבות מרובה לאדם. יש לה משמעויות רבות הקשורות בערכים חברתיים ותרבותיים שונים. גישות שונות למוטיבציה לעבודה אפשר לסווג החל מגישת האינסטינקט הרואה בעבודה אינסטינקט טבוע באדם, דרך גישה הרואה העבודה אמצעי הכרחי לסיפוק צרכים חומריים, ועד גישה הרואה בעבודה סיפוק צרכים חברתיים.

בחברה המודרנית מעניקים לעבודה משמעות כגורם של יצירה, קיום אינטרקציה חברתית, מעמד וערך אישי בסביבה.

המטרה הבסיסית של אגף השיקום בנושאי עבודה והכשרה מקצועית היא לסייע לזכאים - נכי צה"ל ובני משפחות שכולות - להכשיר את עצמם או לסייע בידיהם להגיע לחיים "יצרניים" או להחזירם לחיים כאלה. במקרים רבים מדובר בהענקת היכולת או במתן עידוד לזכאי להיכנס לשוק העבודה.

בשנים האחרונות הוכשרו עובדי התעסוקה במסלולי השתלמויות ובקורסים בנושא ייעוץ תעסוקתי והשמה בעבודה וכן נקלטו בלשכות השיקום עובדים בעלי כישורים ומיומנויות מקצועיות טובים יותר.

תפקידי יעוץ התעסוקה בלשכת השיקום הינם:
א. ייעוץ לנכים ולבני משפחות שכולות בבחירת

תעסוקה ומקצוע בהתאם למידע שנאסף ע"י יועץ התעסוקה ועובד השיקום על כישורי הזכאים, נטיותיהם, מגבלותיהם ודרישות שוק העבודה. ב. יזמה לאיתור מקורות תעסוקה ומקומות להכשרה מקצועית, בהתאם לכישורי הפונים נטיותיהם ומגבלותיהם.

ג. ביקורים במקומות עבודה לצורך איסוף מידע על ביצוע מכסות המוטלות על נותני העבודה בעניין קליטת נכי צה"ל בעבודה, עפ"י תקנות העסקת נכי מלחמה, ועל זמינותם ומהותם של עיסוקים ומקצועות שניתן להציע לפונים. ד. ליווי הפונה למקום עבודתו, קיום מעקב אחר קליטתו במקום העבודה ומתן עזרה ויעוץ למעסיקים בפתרון בעיות בעבודה הקשורות לתהליך הסתגלותו.

ה. השתתפות בוועדות להכשרה מקצועית, השמה בעבודה ע"י רשויות מוסמכות והשתתפות בוועדות כושר הפועלות בלשכות, לצורך היועצות משותפת בנושא השמה בעבודה והכשרה מקצועית. ו. אישור וטיפול בזכאות לתגמול מחוסר פרנסה עפ"י סעיף 6א' לחוק הנכים (במקרה של פונים הנמצאים במרכזי אבחון ושיקום בתיאום עם עובד השיקום).

ההשמה הבוררת עברה מהפך ע"י שינוי בגישת המטפלים כלפי המטופלים. הזכאים מלווים לאורך התהליך ע"י יועץ התעסוקה הנמצא בקשר שוטף ומיידית עם הרופאים, עובדי השיקום, המעסיקים ועובדי התעסוקה. היועץ מתאם את כל הטיפול לטובת המטופל.

תנאי המשק הישראלי, הסובל לאחרונה ממכת אבטלה, חייבו רענון בהתארגנות ואיתור מוקדי אבטלה בקרב הנכים, תוך שימת דגש רב יותר בהפעלת החוק ה"מפלה" נכי צה"ל לטובה בתעסוקה ושימוש באמצעים חדשים שלא נוסו עד כה. בין שאר האמצעים שנוסו ופותחו היו יריד תעסוקה וכן התארגנות מעסיקים על בסיס "מחויבות" אישית כלפי העסקת נכי צה"ל. אותרו מפעלים המצטיינים בקליטת נכים וניתן עידוד לאלה שעושים יותר.

המציאות התעסוקתית החדשה תחייב אותנו למאמץ גדול יותר, בשל בעיית האבטלה הנמשכת והגידול באוכלוסיית הזכאים.

**עו"ד נחום פרנקל - סגן ראש אגף השיקום
וראש היחידה לתביעות וקביעת זכאות.**

קבוצות והשמה

התערבות קבוצתית ככלי העצמה אישית וחברתית בתהליך שיקום מקצועי במרכז שיקום בית-גיל פ"ת.

מבוא

עבודה זו תתייחס לעבודתו של עובד שיקום במרכז שיקום פתח-תקווה. כעובדי שיקום אנו מונחים ע"י מספר הנחות יסוד:

א. שילובו של האדם בעל המגבלה בעולם העבודה מאפשר התמקדות ביכולותיו וכוחותיו ולא בחולשותיו.

ב. שילוב בעבודה משפיע על דימויו של המשתקם בעיני עצמו, ובעיני סביבתו, מהווה מפתח לשינוי ושליטה בחיים.

ג. בכל אדם קיים פוטנציאל של עוצמה, תפקידנו כעו"ש הוא לעזור לאנשים להפיק מתוכם העצמה ולא ליצור אותה עבורם.

בעבודה זו בחרנו להציג את הכלי של התערבות קבוצתית כאחת מדרכי הטיפול האלטרנטיביות. העבודה בקבוצה מאפשרת תהליכי צמיחה והתפתחות במישור התוך אישי והבינאישי, ממחישה את תחושת השותפות והאקטיביות בחברה, מסייעת בהגברת תחושת האוניברסליות והנורמליזציה, מפחיתה את תחושת הבדידות ומחזקת את ביטחונם של המשתקמים בכישוריהם וביכולתם. באמצעות הפעילות הקבוצתית המשתתף לומד לזהות רגישויות, מחשבות ודפוסי התנהגות אופייניים, בנוסף לכך ההתנסויות הקבוצתיות מספקות חלופות מיידיות ומעשיות להתמודדות ומאפשרות למשתקם להתארגן מחדש באופן רגשי ומעשי.

השיטה בה בחרנו הנה של קבוצה משימתית,

כלומר, קבוצה שפעילותיה מובנות ומכוונות לקראת מטרות בדוקות ומעשיות. שיטות העבודה שהופעלו על ידנו היו מגוונות וכללו תרגילים מובנים, שאלונים, סימולציות, משחקי תפקידים ועוד. שיטות אלה אפשרו למידה המסתמכת על החוויה האישית המתפתחת בהדרגה לעיקרון אוניברסלי משותף.

המודל השיקומי המאפיין את העבודה במרכז שיקום, מקשה על גיוס קבוצת משתקמים הנמצאת בו זמנית במרכז והיא בעלת צרכים טיפוליים משותפים ולכן במצבים מסוימים השימוש בפורמט של סדנא מרוכזת כדרך התערבות היה יעיל יותר.

מערך ההתערבויות במישור הקבוצתי

העדר מוטיבציה לשינוי והתנגדות שמאפיינת משתקמים רבים, בתחילת תהליך השיקום, חייב אותנו להשתמש בטכניקות של REACHING OUT על מנת לגייסם לטיפול.

סדנא בנושא "אוריינטציה לתהליך שיקום" - משתקמים שהופנו למרכז אך סרבו להגיע לתהליכי האבחון השונים הוזמנו להשתתף בקבוצה או סדנא בנושא "אוריינטציה לתהליך השיקום". הכניסה דרך התערבות קבוצתית ולא דרך אבחון, הפתיחה את רמת החרדה והגבירה את שיתוף הפעולה.

סדנא בנושא "הגברת מעורבות המשתקם בתהליך השיקום" - משתקמים שהגיעו למרכז ועברו תהליכי אבחון שונים אך התקשו לגלות מעורבות אקטיבית בתהליך השיקום האישי, השתתפו בקבוצה/ סדנא להגברת התערבות המשתקם בתהליך השיקום/פיתוח שותפות המשתקם בתהליך השיקום. מטרתה:

א. יצירת מסגרת תומכת ומקבלת על מנת לאפשר למשתקם גיוס כוחות פנימיים להתמודדות עם מצב של שינוי.

ב. יצירת חוויה מתקנת ביחס למערכות טיפול. באמצעות פעילות בלתי שגרתית ניתן להביא בפני המשתקמים ממד נוסף של תפיסת מרכז שיקום. ג. בדיקת מטענים רגשיים על רקע המצאות במרכז השיקום.

מעורבות בקבוצה זו מסייעת בידי חברי הקבוצה לבדוק את המציאות בהם הם חיים, לפתח את ביטחונם העצמי ולהגביר את מיומנותם בנטילת סיכון לקראת תהליך השיקום המצפה להם.

סדנא בנושא "שיפור מיומנויות בקבלת החלטות" - חוסר הבהירות לגבי המשך הדרך התעסוקתית, קושי לבחור בין אלטרנטיבות (ללמוד או לצאת

מורכבותו של תהליך השיקום מחייבת התייחסות לנושאים מסוימים בצמתים שונים, דבר שעשוי לעודד גמישות ויצירתיות בבניית תוכניות שיקום ובתכנון התערבויות מסייעות.

כפועל השימוש בקבוצות השונות הינו אקלקטי בהתאם למטרות תכנית הטיפול ובהתאם לצרכים השונים של המשתקם.

שימוש נכון במתודה הקבוצתית (בנוסף להתערבויות טיפוליות אחרות) הוא אמצעי לעידוד מעורבות, לקיחת אחריות, חיזוק והערכה עצמית, למידה חוויתית של מיומנויות חברתיות מגוונות, התנסות ותרגול התכנים הנלמדים תוך אינטראקציה עם קבוצת שווים וכל זאת כדי לאפשר התמודדות יעילה ומכוונת למציאות התעסוקתית אליה ידרשו להסתגל בתום תקופת השיקום.

עו"ס שיקומית שוחט מאיה - רכזת שירות סוציאלי

עו"ס שיקומית אמבר זהבה - עובדת שיקום

כנס בינלאומי בנושא תיירות לאנשים בעלי צרכים מיוחדים

הכנס הבינלאומי הראשון בנושא תיירות לאנשים בעלי צרכים מיוחדים יערך במלון רויאל ביץ אילת בתאריכים 29 לנובמבר עד 2 לדצמבר 1999. יוזמי הכנס הינם: קלי תורס-תיירות לאנשים בעלי צרכים מיוחדים והמרכז הישראלי לנגישות-שק"ל ירושלים. הכנס נערך בשיתוף, SATH-U.S.A. MOBILITY INTERNATIONAL-EUROPE, משרד התיירות, עיריית אילת, ארגון הגג של הנכים בישראל ומרכז השלטון המקומי. הכנס במעמד ובהשתתפות הגב' ראומה ויצמן- רעית נשיא המדינה.

מטרות הכנס הינן:

להעלות את ישראל על מפת התיירות של האנשים בעלי צרכים מיוחדים וליצור עניין של גורמי התיירות בארץ לפוטנציאל של התיירות לאנשים בעלי צרכים מיוחדים ולצורך להיערך לקראתה.

לפרטים נוספים - "כרמל" ארגון כנסים טל' 03-5754040.

או לצאת לעבודה, בחירה מקצועית) העדר מודעות עצמית לגבי דפוסי קבלת החלטות ובנוסף הנטייה להעברת אחריות לגורמים המטפלים, כל אלו מצריכים הערכות והתייחסות אינטגרטיבית, מעבר לטיפול הפרטני אותו מקבל המשתקם במרכז. לפיכך הפעלנו קבוצה/סדנא בנושא שיפור מיומנויות בקבלת החלטות שמטרותיה היו:

- א. העלאת מודעות לסגנון האישי המאפיין תהליך קבלת החלטות.
- ב. גיוס כוחות פנימיים כשלב מכין להתמודדות עם הנושא.
- ג. רכישת מיומנויות בתהליך קבלת החלטות אישיות.

סדנאות נוספות

משתקמים שעברו את שלביו הראשוניים של תהליך השיקום ונמצאים בעיצומו, בין אם במסגרת של הרגלי עבודה ובין אם במסגרת של הכשרות מקצועיות שונות, מתמודדים במקביל לתהליך עם בעיות שונות כמו: דימוי עצמי, תקשורת לקויה, קשיים ביחסים בינאישיים וקשיים בהתמודדות עם סמכות.

בשלב זה של התהליך מופעלות קבוצות שונות שהופעלו עם קבוצות אוכלוסיה מגוונות במרכז:

א. דימוי עצמי לנשים - קב' שעסקה בהתמודדות המיוחדת של נשים בעולם העבודה.

ב. דימוי עצמי לצעירים בעלי מגבלות פיזיות, התמודדות עם המגבלה וקבלתה כחלק מתהליך השיקום.

ג. מיומנויות תקשורת לצעירים המתפקדים ברמה גבולית.

ד. כחלק מתהליך פרידה ממרכז שיקום והכנה להשתלבות בעולם העבודה (בשוק הפתוח או במסגרת תעסוקתית מיוחדת), מופעלות קבוצות העוסקות בנושא הפרידה ממסגרת טיפולית, הסתגלות מחודשת למסגרת תעסוקתית המחייבת התמודדות מסוג אחר.

הנושאים הנידונים בקבוצות אלו הם: מעברים בחיים בכלל, מעבר מסטטוס של "משתקם" לסטטוס של "עובד" בפרט. הערכה אישית - מקצועית ריאלית.

התמודדות במצבים של תחרות ודחייה. "מכירה עצמית".

מיומנויות חיפוש עבודה (כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון וכו').

סיכום

בעבודה זו תיארו את מערך ההתערבויות במישור הקבוצתי במרכז שיקום פתח-תקווה. התיאור שניתן הינו סכמתי וכללי.

<u>התערבויות במישור הקבוצתי</u>	<u>התערבויות במישור הפרטני</u>	<u>שלבים בתהליך</u>
<p>1. פיתוח שותפות המשתקם בתהליך השיקום. 2. אוריינטציה לתהליך שיקום. 3. מיומנות קבלת החלטות.</p>	<p>ברור עמדות לגבי יציאה לעבודה, עימות עם יכולות ומגבלות, מוטיבציה תעסוקתית, פנטזיות, מערך כוחות</p>	<p>אבחון ממוקד אבחון תהליכתי</p>
<p>1. מאפיינים דומים: א. נשים ב. נכים פיזית ג. משתקמים צעירים המתפקדים ברמה גבולית. 2. שיפור מיומנות ביחסים בינאישיים תוך כדי התנסות. 3. תיקשורת. 4. חשיפה לדפוסי הסתגלות שונים במצבי מעבר. 5. הגברת מעורבות המשתקם התהליך השיקום. 6. מיומנות קבלת החלטות.</p>	<p>תובנה ומיומנות תוך אישית ובינאישיות, התמודדות עם אובדנים שונים. קבלת המגבלה, שמירה על מסגרת עבודה. התמודדות עם סמכות, הסתגלות אישית והתמודדות עם מעברים, קונפליקטים, גמישות, חלוקת אנרגיה רגשית ופיזית נכונה. התמודדות במצבי לחץ. הגיינה אישית.</p>	<p>רכישת מיומנות תפקודית, רכישת מיומנות מקצועית במסלול שיקומי המכין את המשתקם להשמה.</p>
<p>1. אני במקום חדש. למידה רחבה במסגרת התייחסות קבוצתית. 2. תמיכה קבוצתית בתהליך של מעבר והסתגלות. 3. גיוב קלאב.</p>	<p>1. דימוי עצמי לקבוצות עם ביסוס זהות האני העובד. עיבוד רגשי - אישי של שינוי בזהות מ"המשתקם" למעמד של "עובד". הכרת שוק העבודה. תמיכה אישית בתהליך מעבר והסתגלות למסגרת חדשה.</p>	<p>השמה בעבודה-</p>

שימוש בעבודה קבוצתית בשיקום המקצועי

המרכז להכשרה ולשיקום מקצועי (ליד ביי"ח לוינסטיין) ברעננה עוסק בשיקום מקצועי של אנשים עם מגבלות ע"י מתן מגוון שירותים מקצועיים: אבחון ויעוץ תעסוקתי, הכשרה מקצועית, טיפול סוציאלי-שיקומי והשמה בעבודה. השיקום המקצועי הוא השלב האחרון בתהליך השיקום הכוללני, כשמטרתו היא השתלבות ראשונית או מחודשת בשוק העבודה. השתלבות בעבודה לאנשים עם מגבלה נחשבת להוכחה לכך שהאדם התגבר על מגבלותיו, מימש יכולתו והשתלב בחברה.

הטיפול הסוציאלי-שיקומי הנעשה במרכז מכון למטרת העל של המרכז:

הכנת האדם הנכה להשתלבות בשוק העבודה הפתוח. אחד הכלים המרכזיים בעבודת העובדים הסוציאליים במרכז היא העבודה הקבוצתית. עולם התוכן של הקבוצות הפועלות במרכז מותאם לצורכי המשתקמים ותואם את התהליך שעובר המשתקם בזמן שהותו במרכז השיקום. אוכלוסיית המרכז מורכבת מאנשים בוגרים, בעלי מגבלות פיזיות או נפשיות, שעברו חוויות של טראומה (תאונה או מחלה) או חוויות של חיים עם נכות מלידה.

המשותף לאנשים אלו בהגיעם לשיקום מקצועי הוא הניסיון לבנות חיים תעסוקתיים חדשים בהתייחס למגבלה הרפואית שהינה בעלת השלכות על המקצוע הנלמד ועל הסיכויים להשתלב אחר-כך בעבודה. מכנה משותף זה מהווה את הבסיס עליו נבנית העבודה הקבוצתית במרכז, במקביל למאפיינים השונים של האנשים הנובעים מהבדלי מין, גיל, מאפייני אישיות, דפוסי התמודדות, ניסיון תעסוקתי, וגם הבדלים במוטיבציה לשיקום. הבסיס המשותף והמאפיינים הדומים הם שמאפשרים במסגרת הקבוצה התייחסות לעולמות תוכן משותפים, והשונות שבין האנשים מאפשרת הזנה ולמידה הדדית, הרגשת תקווה מתוך השוואה למצבם של אחרים, סיפוק מודלים חיוביים לחיקוי, ויצירת לחץ קבוצתי לשינוי.

לעבודה הקבוצתית במסגרת שיקום מקצועי עם אוכלוסיית נכים יתרונו ייחודיים (בנוסף ליתרונו כלליים של עבודה קבוצתית):

1. מטרת השיקום המקצועי היא רכישת היכולת להשתלב במקום עבודה. סביבת העבודה תצריך בדרך-כלל יכולת להשתלב בקבוצת עובדים ולא בעבודה של יחיד מול יחיד, לכן לקבוצה יתרון על טיפול פרטני בכך שהיא מאפשרת זיהוי, תרגול,

ושיפור מיומנויות בין אישיות, עבודת צוות, קבלת סמכות, תפיסת מקום בקבוצה ועוד. בניגוד לטיפול הפרטני שהינו "דיבור על", בהתנסות הקבוצתית "מתנהגים את" ולכן האפקטיביות גדלה.

2. בקבוצה מתרחשת אינטראקציה חברתית. אינטראקציה זו מפחיתה תחושות של בידוד חברתי, מגדילה קבלה עצמית, מגבירה את הפנמת האדם את מצבו ומאפשרת התבוננות מחודשת על עצמו. למשתקם יש הזדמנות לחוות תהליך של השתייכות לקבוצה באווירה המאפשרת חוויות רגשיות מתקנות, וחשיפה עצמית. למשתקמים יש הזדמנות לדבר על המגבלה, ולתרגל חשיפתה בסביבה תומכת כהכנה לקראת החוץ הנתפס כמאיים.

3. בהתמודדות בנושאי נכות ושכול קשה למשתקם לקבל את המטפל בתפקיד היועץ. לתחושת המשתקם, נכות ושכול הם תחומים שמטפל לא יוכל הבינם אם לא חווה אתם. לחברים בקבוצה יש משמעות רבה ותרומה רבה זה לזה ממקום של שותפות לחוויה.

4. נושא של נתינה וקבלה הינו משמעותי מאוד בתהליך השיקום הנפשי של אנשים עם מגבלה. תחושת חוסר אונים, חוסר מועילות, וחוסר תקווה האופייניות לאנשים במצבי אובדן נכות מטופלות בצורה יעילה במסגרת קבוצתית. בקבוצה יש אפשרות להיות עוזר ונעזר, לתת ולקבל. מצב זה, ובמיוחד ההזדמנות והיכולת לתת לאחר, נותנים כוח רב לחברי הקבוצה.

5. מרבית האנשים המגיעים למרכז השיקום חוו חוויות חברתיות קשות ומתסכלות, חוויות דחייה, חריגות, שונות. הקבוצה מאפשרת לאנשים אלו חוויה חברתית מתקנת, הזדמנות להרגיש חלק אינטגרלי מקבוצה, לא שונה ולא חריג. חווית שייכות.

לאור החשיבות שאנו מייחסים לעבודה קבוצתית בשיקום נכים, קיימנו במרכז יום עיון של עשייתנו בתחום. נסקרו נושאים כמו שימוש בכלים אקספרסיביים בקבוצות הסתגלות, התמודדות עם המגבלה ותהליכים מקבילים בין יחידת ההנחה לקבוצה.

ביום העיון הוצגה תכנית העבודה הקבוצתית במרכז שבה המשתקמים מופנים לקבוצות עפ"י השלב שבו כל אחד מהם נמצא בתהליך שיקומי.

סוגי הקבוצות האפשריות:

בתחילת השיקום:

*קבוצת הסתגלות למסגרת במהלך השיקום:

*קבוצת התמודדות עם קונפליקטים

*קבוצת צמיחה אישית

- בבית, בעבודה ובשעות הפנאי ובכך משתפרת גם איכות חייהם.

הקרן מסייעת באופן מתמשך ובקצב גובר בצידוד טיפולי ובצידוד ממוחשב לבתי הספר ומסגרות מיוחדות, דבר המאפשר לאנשים לקויי ראייה ולקויי שמיעה המסוגלים לכך להשתלב במסגרות נורמטיביות.

תשומת לב מיוחדת ניתנת לאבזור ייחודי נדרש בבריכות, אתרי טבע ומוזיאונים (מעלונים, מנופי הרמה, כתוביות ברייל וכי') המקלים על נגישותם של הנזקקים למקומות.

אנו מקווים שהסיוע בהתקנת סידורי נגישות יקדם את מספר מטרות חשובות:

1. יגביר את המודעות הכללית לצרכים של האוכלוסייה עם מגבלות;
 2. ישמש זרז למימוש אחריותה של הרשות המקומית בהנגשת מקומות ציבוריים על פי חוקי התכנון והבניה;
 3. יתרום לשינוי עמדות של כלל האוכלוסייה כלפי אדם עם צרכים מיוחדים;
 4. יתרום לעליה במספר הפרויקטים והשירותים המשלבים אוכלוסייה מיוחדת עם אוכלוסייה נורמטיבית זאת לעומת שירותים סרגטיביים.
- על פי הקריטריונים של הקרן לפתוח שירותים לנכים לסייע רק לגופים שפועלים שלא למטרות רווח כגון - רשויות מקומיות, עמותות, וחברות מלכ"ריות.

הסיוע יינתן:

- א. למקומות ציבוריים ולמבנים ששנת הקמתם הייתה לפני 1.4.1972
- ב. הסיוע יינתן להתקנה ראשונית ולא לאחזקה שוטפת או החלפה.
- ג. לא יינתן סיוע בהתאמת חניות לנכים או בהנמכת מדרכות.

אפשרויות הסיוע ותאריך אחרון להגשת בקשות למחזור ראשון (15.12.98) פורסמו בעיתונות הכתובה. בנוסף הופץ חומר הסברה וטפסים מתאימים לכל הרשויות המקומיות, בהן המחלקות לתכנון אסטרטגי וכן לגופים ועמותות המטפלים באוכלוסיות עם צרכים מיוחדים.

בסה"כ הכול התקבלו למעלה מ- 100 בקשות למחזור לסיוע על ידי כ- 60 מגישים שונים, המתייחסים למגוון של פתרונות נגישות (רמפות,

*קבוצת התמודדות עם הפגיעה/המחלה
*קבוצת חרשים וכבדי שמיעה
בסוף התהליך:
*קבוצת הכנה לקראת יציאה לעבודה.

הצגות הדברים והדיון שנערך בהמשך חידדו והדגישו את חשיבות העבודה הקבוצתית בשיקום המקצועי.

עו"ס שיקומית, אורה נורי - רכזת השירות הסוציאלי.
עו"ס שיקומית - מאיה גובר.

נגישות לכול

המוסד לביטוח לאומי במסגרת הקרן לפיתוח שירותים לנכים, אישר מסגרת תקציב בסך 6 מיליון ש"ח להתקנת סידורי נגישות לאנשים עם מגבלות.

הסיוע, למחזור ראשון, נועד לקדם את שילובם המרבי של אנשים עם מגבלות בקהילה. הסיוע ניתן בהתאם לקריטריונים וסדרי עדיפויות שנקבעו בוועדות הקרן.

חשוב לציין שהסיוע מיועד להתקנת סידורי נגישות במקומות ציבוריים כגון בית הספר, מרכז קהילתי ומרכז רפואי.

מדיניות הקרן תומכת בהסרת מכשולים וביצירת הזדמנויות שיאפשרו לאדם עם מגבלות (פיזית או חושית) ליהנות באופן שוויוני, ככל אזרח, משירותי הקהילה בה הוא מתגורר. סביבה לא מותאמת לצרכיו של האדם עם המגבלה הופכת אותו למוגבל ונכה ואת זאת אנו מבקשים למנוע.

יש לציין שהקרן לפיתוח שירותים לנכים פועלת מזה שנים בקידום נגישות עבור האוכלוסייה המוגבלת במסגרות ייעודיות, בהעניקה סיוע מקצועי וכספי להצטיידות טכנולוגית ייחודית: הפיתוחים הטכנולוגיים מאפשרים לאנשים המוגבלים לשפר את תפקודם בכל תחומי החיים

היא מקבלת, מכלילה ולא מתנשאת, מתוך כוונה לנתק את החיבור בין "נכות" ו"עוני" ע"י רמת קצבאות בגובה השכר הממוצע המאפשר חיים בכבוד.

* בולט בחשיבותו המרכזי לשוויון הזדמנויות בדנמרק - בהעברת מידע שוטף ועדכני למקבלי ההחלטות על מצבם של אנשים עם מוגבלות והתרעה על ליקויים.

* בהולנד מקובלת הקצאת משאבים לצורך מעקב אחר ביצוע מדיניות הממשלה בנושאים אלו ולתמיכה מסיבית בארגון הארצי של הנכים. * בשתי המדינות קיים דיור חוץ-ביתי לאנשים עם מוגבלות - בסטנדרט גבוה מאוד, הניתן מתוך גישה של מתן זכות לאוטונומיה ופרטיות גם לאנשים עם פגיעות סיעודיות קשות.

רשמים בנושא הנגישות:

✓ חקיקה - קיימות תקנות לגבי נגישות בבניה של מבני ציבור חדשים וישנים, ומ - 1997 תקף חוק המחייב בניה מותאמת לאנשים עם מוגבלות בכול סוגי המבנים, כולל מגורים פרטיים (בהולנד). ב- 1998 שפת הסימנים הוכרה בהולנד כשפה רשמית.

✓ למרות שגם במדינות אילו ישנם תחומי נגישות המחייבים שיפורים, התרשמו מסידורים מיוחדים באוטובוסים וברכבות לאנשים המתקשים בניידות, הטלפונים הציבוריים מונמכים, וקיים מידע קולי על תנועת הרכבות ומסלול הליכה מסומן לטובת לקויי הראיה.

✓ הנגישות לטכנולוגיה מפותחת ביותר - המדינה מספקת אביזרי עזר ומבצעת התאמות בבתים.

✓ תחום התעסוקה - בדנמרק המגמה היא לאפשר לאנשים עם מוגבלות להשתלב בשוק העבודה הפתוח על בסיס שווה ולא כנתמך. בהולנד אנשים אלו מכוונים יותר לתחום התעסוקה המוגנת.

המלצות:

ההמלצות ניתנות מתוך תקווה שכל מי שהינו בעל עניין או תפקיד בתחום זה, יכול להיעזר בהן לקידום נושא הנגישות לאנשים עם מוגבלות בהתאם ליכולתו להשפיע, להיות מעורב, לתמוך או למחות.

א. רמה ערכית - אידיאולוגיה: החברה הישראלית זקוקה לשינוי בעמדות כלפי אנשים עם מוגבלות, והשינוי הערכי הוא שיאפשר קידום של סוגיית הנגישות.

ב. רמת המדיניות - חקיקה: חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות 1997 הינו הצעד הראשון

מעלוני, רמזורים מזמזמים, סימון שבילים לעיוורים, שילוט בכתב ברייל וכו'.

מכיוון שהעלות הכוללת של סה"כ הבקשות עלה על מסגרת התקציב היה צורך להפעיל את סדרי העדיפויות כפי שנקבע במסמך הקריטריונים.

בבדיקת הבקשות של המחזור הראשון, אנו מטפלים קודם כל בבקשות בסדר עדיפויות ראשון.

המסקנות והלקחים מטיפולינו בבקשות בשלב ראשון יהיו בסיס להקצאת סכום סיוע נוסף במהלך שנת 1999.

כל גורם העונה על דרישות הסף, שצוין לעיל, יכול להתקשר לקרן לפיתוח שירותים לנכים במוסד לביטוח לאומי לצורך קבלת הסבר, הדרכה והנחיה בנושאי נגישות בטלפון - 02-6709750.

עו"ס ברוריה טלפון.

מנהלת תחום פיתוח שירותים לנכים - בטוח לאומי.

משלחת חומ"ש - נובמבר 1997 - סיכום והמלצות

ביזמתה המבורכת של המערכת, בעלון חומש האחרון צוין הסיור הלימודי של משלחת חומ"ש שנערך בנובמבר 1997 בדנמרק ובהולנד. למרות שחלפה למעלה משנה מאז הסיור, החלטנו להצטרף ליוזמה זו ולהביא בפני עובדי השיקום באופן מפורט יותר את הסיכום וההמלצות של סיור זה. הנושא המרכזי בסיור של משלחת חומ"ש בדנמרק ובהולנד היה נושא הנגישות, אם כי היתה זאת גם הזדמנות להתרשם באופן כללי מהמערכות המטפלות באנשים עם מוגבלות.

רשמים כלליים:

* המוטיבים המרכזיים במדיניות שרותי הרווחה במדינות אלו הם של אחריות וסולידריות חברתית.
* העמדה כלפי אנשים עם מוגבלות באופן כללי

הכנס הארצי הרביעי של פורום העו"סים בתחום הפיגור השכלי 7-8.12.98 "נווה אילן" ירושלים

הכנס הארצי הרביעי של הפורום התקיים בהשתתפות כ- 150 עו"סים מכל רחבי הארץ ומכל המגזרים המטפלים באנשים עם פיגור שכלי ב- 7-8.12.98 במלון "נווה אילן" שליד ירושלים. שני הנושאים המרכזיים שנדונו במהלך שני ימי הכנס בהרצאות ובסדנאות עבודה היו הכרות עם חשיבה יצירתית ואינטליגנציה רגשית והאפשרויות ליישם ולהיעזר בעולמות תוכן אלו בתוך עבודתנו. בנוסף לכך נהנינו מערב חברתי מהנה ביותר בחברת המוסיקאי והמנצח ניר ברנד ומהרצאה בנושא הגישה האנטרופוסופית בטפול באנשים עם פיגור שכלי ממנהל "בית אורי" בעפולה מר יוסי שחר. הכנס נערך בשיתוף ובחסות עמותת חומ"ש, איגוד העו"סים, קרן של"ם והאגף לטיפול באדם המפגר ואורגן בעזרת מחלקת ההדרכה של מרכז השלטון המקומי בשיתוף מזכירות הפורום. אני מקווה גם בהמשך לשיתוף פעולה של אותם הגופים להרחבת הפעילות שלנו בקרב העובדים הסוציאליים בתחום הפיגור השכלי ומנצלת את ההזדמנות להודות להם לחברי המזכירות שלנו על יוזמתם ופעילותם להצלחת כנס זה והפעילויות האחרות לאורך השנה.

בהמשך השנה אנו מתכננים כנס ארצי נוסף בנובמבר 99 שפרטים עליו ימסרו בעתיד וכמו כן פעילויות נוספות עפ"י בקשת החברים ואפשרויות הארגון.

מעבר לפעילות שלנו, קיום מפגשים וכנסים של הפורום, נרשמו חברים נוספים לעמותת חומ"ש והצטרפו עו"סים שלנו לועדות העלון, והשתלמויות בחומ"ש.

כמו כן אנו ממשיכים בתכתובת עם משרד האוצר במגמה ללחוץ עליו לשנות עמדתו ביחס לחוק להסדרת סל שירותים בקהילה ומחוץ לבית לאנשים עם פיגור שכלי עפ"י החלטות ועדת איבחון.

עו"ס לאה מאיר - יו"ר הפורום.

ולהרחבתו בשלב מאוחר יותר.

ג. רמת פתרונות מעשיים -

* דרכי ביצוע: הקמת הנציבות כלשון החוק 1997 כאמצעי בקרה ופיקוח, והקמת גוף מתאם בין קובעי המדיניות לבין נותני השירותים.

* הקצאת משאבים:

1. הגדלת התקציב לארגון הגג של הנכים לחיזוק פעילותו כגורם מרכזי יותר בקידום זכויות של אנשים עם מוגבלות.
2. פיתוח מגורים בקהילה לאנשים עם מוגבלות, בסטנדרטים גבוהים.
3. התאמת הסביבה הפיזית לצרכים של אנשים עם מוגבלות, בנוסף לחקיקה להמליץ על לימוד הנושא בפקולטות לארכיטקטורה והנדסת בניין לתכנון הבניה תוך חשיבה לעתיד לכלל האוכלוסייה המתבגרת.
4. קביעת הקצבאות בגובה השכר הממוצע במשק לשם הבטחת חיים בכבוד ולא בעוני.
5. שיתוף הלקוחות בקבלת החלטות לגבי השירותים הניתנים להם.

* נגישות פיזית: יש לדאוג למימושו של חוק שוויון לאנשים עם מוגבלות 1997 בהתאמת התחבורה הציבורית, הכבישים והמדרכות.

* הנגישות למידע:

1. הרחבת האמצעים להפצת מידע לנכים על זכויות ועל נגישות.
2. אספקת אביזרי נגישות לחרשים כגון פקסימיליות ומכשירי התראה.
3. הפעלת הודעה קולית לעוורים בשירותי התחבורה הציבורית.

* נגישות לטכנולוגיה: הקמת מרכז ארצי לפיתוח והתאמת ציוד לאנשים עם מוגבלות, שיפעל בשיתוף פעולה עם כל הגורמים העוסקים בנושא.

* נגישות לתעסוקה:

1. קביעת שיטת פצוי למעסיקים על העסקת אנשים עם מוגבלות בתקופת עבודתם הראשונה וסבסוד עבור התאמת סביבת העבודה הפיזית.
2. פיתוח שיטת העוזר האישי במטלות שמחוץ לטווח היכולת האובייקטיבית שלהם.

סיכום קצר זה הובא מתוך חוברת מסכמת על הסיור הלימודי בנושא הנגישות בדנמרק והולנד שפורסמה ע"י גויניט ישראל וחומ"ש.

ערכו: עו"ס אורה נורי.
עו"ס יונה קסטל

ומניעת נכות בקונטקסט התרבותי.

זו היתה הזדמנות מיוחדת במינה לפגוש מגוון רחב של אנשים העוסקים בכל האספקטים של תחומי השיקום בעולם כולו, לשמוע ולשתף בהרבה עשייה המתבצעת בתחום במדינות רבות, וללמוד מהידע המצטבר בתחום השיקום.

**דר" רינה פיגין בית ספר לעבודה סוציאלית
ע"ש שאפל, אוניברסיטת תל-אביב.**

תוכנית לקראת מומחיות בשיקום ובבריאות

בשנת הלימודים תש"ס יפתח קורס שיקום של אוניברסיטת חיפה בשיתוף עם המרכז להכשרה ושיקום מקצועי ליד ביי"ח לוינשטיין.

הקורס ימשך שנה, אחת לשבוע, ויתקיים בקמפוס בית לוינשטיין ברעננה. הקורס מיועד לעובדי שיקום ובריאות ותיקים המעוניינים להגיש הכרה למומחיות במסלול בכורות או לעובדים אחרים אשר השתלמו חלקית בתחומי שיקום והם זקוקים להשלמה המתחייבת עפ"י מסמך המומחיות.

פרטים ותוכניות הקורס יועברו לחברי חומש ולעובדי מערכת הבריאות בקרוב.

**עובדת סוציאלית שיקומית - מאיה גובר
מרכז הכשרה ושיקום מקצועי לוינשטיין.**

**פרופ' יחזקאל טלר
אוניברסיטת חיפה.**



הכנס האירופאי השביעי לשיקום בירושלים

בסוף חודש נובמבר 1998 התקיים הכנס השביעי לשיקום מטעם האגודה הבינלאומית לשיקום (REHABILITATION INTERNATIONAL ASSOCIATION) בירושלים.

נושא הכנס היה "תרבות, חברה ונכות" השתתפו בו כ- 250 אורחים מחו"ל מ- 23 מדינות. אורח הכבוד הכנס היה הנסיך ראאד בן זיאד מירדן אשר הרצה על תהליך חקיקת החוקים לאנשים עם נכויות בירדן.

הכנס נפתח בחסות אשת הנשיא ראומה ויצמן ומנכ"ל משרד העבודה והרווחה והיה מיועד לכל אנשי המקצוע העוסקים במלאכת השיקום, רופאים שיקומיים, פסיכולוגים, עובדים סוציאליים, ומרפאים למיניהם, בתנועה, ספורט, דיבור ועיסוק.

בכנס דנו בנושאים בתחום השיקום הפיזי, שיקום פסיכיאטרי, שיקום חברתי, שיקום נוירולוגי ושיקום מקצועי. כמו כן עסקו בגישה האנתרופולוגית לנכות ושיקום, אספקטים תרבותיים בשיקום, חינוך ושיקום בקרב עוורים, כבדי ראייה, חרשים וכבדי שמיעה, נכויות התפתחותיות עמדות כלפי נכים מיניות ונכות, חקיקת חוקים בתחום, טכנולוגיה ועיצוב, ורה אינטגרציה בעבודה.

נושאים אלו הוצגו ב- 9 הרצאות במליאה, 21 מושבים וסדנאות, ו- 16 פוסטרים.

בערבים אורגנו ארועים חברתיים בהם הופיעו בין היתר, מקהלת בית הלוחם ולהקת הריקודים בכיסאות גלגלים.

כמי שארגנה את הסמינר שעסק בפאן החברתי של מניעת נכות, מצאתי שהאגודה הבינלאומית מכירה ומחויבת לצורך לקדם את הכבוד הבסיסי של אנשים עם נכות בכל קצוות העולם, מתוך האמונה שאנשים אלה זכאים להנות מאותם זכויות וחופש כאחרים. המטרה הכללית שהציבה לעצמה הוועדה החברתית (SOCIAL COMMISSION) היא לקדם ולהבטיח הזדמנויות שוות, והשתתפות פעילה ומלאה של אנשים עם נכויות בכל האספקטים של החיים דרך הפחתת המכשולים הגורמים למוגבלויות. בסמינר דנו בהפחתת מכשולים סביבתיים, חינוכיים, תרבותיים ואחרים, דרך הצגה ודיון בחוקים העוסקים בזכויות שוות לאנשים עם נכויות, במדיניות מניעה, התערבות מוקדמת,

(RECREATION) לילדים, נוער ומבוגרים נכים. הוצגו בהרצאה מגוון ענפי ספורט אתגריים מרתקים לנכים כגון: צלילה, שיט, סקי מים, סקי שלג, גלישת צוקים, מצנחי רחיפה ומחנאות.

ברצוננו לבדוק אפשרות לקיים השתלמות לעו"סים השיקומיים במהלך השנה הבאה בנושא "העצמה (EMPOWORMENT) באמצעות פעילות גופנית לנכים מוגבלים" וישולבו בה מודלים תאורטיים והן התנסויות מעשיות בשטח עם אוכלוסיית ילדים, נוער ומבוגרים נכים. המעוניינים מתבקשים לפנות לאורי ברגמן ודרי שייקה הוצלר במועדון ספיבק (רוקח 123, רמת גן) טל' 03-5754444.

עו"ס אורי ברגמן - יו"ר ועדת השתלמויות - חומ"ש.



יום עיון בנושא "מקצועות לחרשים בשנות ה-2000"

בתאריך 15.7.98 התקיים יום עיון במרכז לשיקום מקצועי ברעננה בנושא - מקצועות לחרשים וכבדי שמיעה בשנות ה-2000. מטרת יום העיון היתה חשיבה משותפת של אנשי מקצוע ונציגי האוכלוסיה לגבי מקצועות בעתיד.

ביום העיון הרצו נציגים מתחומים שונים הקשורים לעולם התעסוקה: פרופ' רינג-יו"ר הנהלת מרכז שיקום רעננה, מר עמי מגדסי-מנהל מרכז שיקום רעננה, מר רימון לביא-יועץ תעסוקה ראשי, מר גטניו-ראש אגף משאבי אנוש בהתאחדות התעשיינים והגבי לזי סטון-עו"ס חרשת

יום עיון "פעילות גופנית וספורט בתהליכי שיקום לנכים מוגבלים" אשר נערך באילן, מרכז ספורט לנכים ברמת גן (מועדון ספיבק) ביום שלישי 2.2.99

מטרת יום העיון היתה לתת חשיפה לעו"סים השיקומיים בנושא הספורט לאוכלוסיות עם צרכים מיוחדים ככלי שיקומי חינוכי וטיפול. ביום העיון השתתפו כ-50 עובדים סוציאליים שיקומיים והוא התמקד בנושאים הבאים:

1. בתחילת יום העיון הייתה צפייה מודרכת בבריכה בהידרותרפיה ושחיה שיקומית לילדים עם שיתוק מוחי CP מגן און, וכן התעמלות משקמת לילדים עם שיתוק מוחי מגן אילן. ילדים אלו פועלים לאורך כל השנה במסגרת המועדון לנכים ברמת גן בהדרכת סטודנטים ממגמות חינוך גופני ושיקום נכים שבמכללת וינגייט ובמכללת סמינר הקיבוצים.
2. הרצאת המבוא הייתה מפי דרי שייקה הוצלר (מרכז תכניות ילדים ונוער בספיבק) ויואב קריים (נכה מרותק לכסא גלגלים אחראי פעילות חברתי בספיבק) בנושא "פעילות גופנית לאדם הנכה במסגרות משולבות ויחודיות בקהילה" הרצאה מרתקת אשר שילבה תיאוריה ופרקטיקה חוויתית מחיי היום יום של הנכים במפגש עם עולם התוכן של פעילות גופנית וספורט.
3. בהמשך התקיימה הרצאתו של עדי יגר (סגן מנהל הספישל אולימפיק מיסודה של אק"ים) בנושא "פעילות גופנית לאדם המפגר בקהילה". הרצאה זו לוותה בסרטי וידאו והדגישה הן את הספורט העממי והן את הספורט התחרותי למפגרים בעולם ובמסגרות השונות בארץ (בתי ספר לחינוך מיוחד, מעונות פנימיה, מע"שים).
4. ההרצאה המסיימת את היום ניתנה על ידי מיכה שלווי רכז תכנית ילדים ונוער בעמותת "אתגרים" וגם היא לוותה בסרט וידאו הממחיש את הספורט האתגרי והנופש ופנאי

אל יום העיון הגיעו אנשי מקצוע מהתחומים השונים : אגף השיקום, משרד החינוך, ביטוח לאומי, נציגי ארגוני החרשים וכן חרשים וכבדי שמיעה ממקומות שונים בארץ.

לסיכום יום העיון הומלץ להקים ועדת היגוי לחשיבה וביצוע פרויקטים לצורך שילוב טוב יותר של אוכלוסיית החרשים וכבדי השמיעה בעולם העבודה.

עו"ס בטי שמיר.
עו"ס יעל קקון.

צבעים של אחווה

ביום שני ה-10 למאי 1999 התקיים ארוע מיוחד של אנשי שיקום יהודים וערבים. המפגש שהתקיים במכון פליישמן ליד ביי"ח לוינשטיין ברעננה כלל הצגת ציורי עובדים וילדיהם משני מרכזי השיקום: המרכז לשיקום מקצועי טירה והמרכז להכשרה ושיקום מקצועי ליד ביי"ח לוינשטיין.

יוזמי המפגש - מנהלי שני מרכזי השיקום, רואים בו התחלה של קירבה וקבלה הדדית: ערבים ויהודים הגרים בשכנות.

למפגש זומנו, בנוסף לעובדים ובני המשפחותיהם בשני המוסדות, גם אנשי ציבור ואורחים מרכזיים בקהילות רעננה וטירה כגון מנהלי מחלקות הרווחה. בין המוזמנים והמברכים: ראש עריית טירה מר חליל קאסם, ראש עיריית רעננה מר זאב ביילסקי, מנכ"ל הקרן למפעלי שיקום מר אהרון פריברון ופרופ' חיים רינג יו"ר המרכז להכשרה ושיקום מקצועי רעננה.

הערב לוהו בצלילי הרכבים מוזיקליים יהודים וערבים, והרכב משותף שהכין יצירה מוסקלית מיוחדת לערב המפגש.

במהלך הארוע הוחלט להמשיך ולקיים מפגשים לקרוב ואחווה בין יהודים וערבים. המפגש הבא יתקיים בטירה בעוד כחצי שנה.

במהלך הערב הוצע לקיים קורס ללימודי השפה הערבית ליהודים, זאת כאמצעי לקרוב בין העמים.



המרצים נתנו רקע על המצב הקיים היום במשק, בכל הקשור לתעסוקה בכלל וכן כיוונים של המשק לעתיד. כמו כן ניתנה סקירה על המקצועות הקיימים בארה"ב.

נקודות חשובות שעלו ביום היו : במצב הקיים היום במשק, מקצוע הנלמד היום לא בהכרח יתאים בעוד מספר שנים. כמו כן התעסוקה במשק מתחלקת למקצועות שדורשים שנים רבות של התמחות ומצד שני עבודה לא מקצועית שדורשת מיומנויות של הסתגלות מהירה וגמישות. לפיכך ישנה חשיבות רבה יותר לכלים שיקבל החרש וכבד השמיעה על מנת להשתלב בעולם העבודה מאשר למקצוע הספציפי אותו ילמד.

הכלים העיקריים שהוצעו :

טכנולוגיה :

הכרות עם הטכנולוגיה החדשה הקיימת עם היכולת ללמוד ולהשתנות איתה. זאת כתנאי הכרחי להתגמשות בתוך המקצועות והנישות המתחלפות.

השכלה :

חשוב לקבל השכלה רחבה כבסיס ללימוד נוסף והתאמה למקצועות משתנים בעתיד. ההשכלה נותנת הרגלי למידה ויכולת להתאים את עצמך. מיומנויות חברתיות ומקצועיות :

חשוב לפתח מיומנויות רבות ככל האפשר על מנת לאפשר לאדם החרש וכבד השמיעה כעובד להשתלב בצוות. להיות גמיש ולהתאים עצמו לתפקידים שונים.

על מנת לפתוח מקצועות רבים ככל האפשר לחרשים וכבדי השמיעה ולאפשר שוויון הזדמנויות להשקיע מגיל צעיר במגוון הכלים השונים. כמו כן יש לדאוג בגיל המבוגר יותר במוסדות ללימוד והשיקום לשירותי סיוע נלווים המתאימים לאוכלוסייה.

ביום העיון צוינה העובדה שלאדם החרש וכבד השמיעה יש יתרון עצום על פני נכויות אחרות והוא מסוגל להשתלב בעולם העבודה בצורה טובה. חשוב מאוד שלאדם תהיה מוטיבציה לעבודה גם כאשר יש צורך בנסיעות ארוכות יותר, או בשעות עבודה לא שגרתיות. כמובן שלעיתים יש להתאים את הסביבה לעובד, דבר המצריך משאבים מהמעסיק ולכן בעייתי יותר. בסוף היום נערך דיון מעניין בנושא הפער הקיים בין ציפיות אוכלוסיית היעד לבין המצב הקיים במשק והתשובות הניתנות על ידי אנשי המקצוע.

גרפיקה ועיצוב העלון:

תלמידי הסדנה לגרפיקה, המרכז להכשרה ושיקום מקצועי, ליד בייח לווינשיין, רעננה. (חני יוסף, דמיטרי מלכין).