

תכנית רמפה

לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות



תדרין
יישומי
לרכז
רמפה



תדריך יישומי לרכז רמפה

ניהול הפרויקט:

רותם פישמן

עינת מסטרמן

כתיבה, עריכה ועיצוב:

שירי דייטש

שותפים לכתיבת התדריך:

צוות מטה תכנית רמפה: רותם פישמן, זיו כץ, אפרת צור, טל רוקח

הפקה והבאה לדפוס: פנינה נחמיאס, ג'וינט ישראל

מנהל ההוצאה לאור: רן רובנר, ג'וינט ישראל

הערה: חוברת זו נכתבה בלשון זכר ונקבה לחילופין והיא מיועדת לשני המינים במידה שווה.

© כל הזכויות שמורות לג'וינט ישראל-תבת

2017 תשע"ז

תוכן העניינים

5	פתח דבר
11	פרק א': רקע ורציונל
11	הגדרת אדם עם מוגבלות
14	תעסוקת אנשים עם מוגבלות
17	הצורך בתכנית רמפה
19	פרק ב': תכנית רמפה
19	אוכלוסיית היעד
20	מטרות התכנית
20	ייחודיות התכנית
21	מודל העבודה
23	מסלולי הליווי בתכנית
23	רכיבי התכנית
27	פרק ג': תפקידי רכז רמפה
27	מהות התפקיד
28	תחומי אחריות
31	דרישות התפקיד
32	ממשקי העבודה
34	יעדי רכז רמפה
35	הכשרת רכז רמפה
37	פרק ד': ליווי אישי למשתתפים
37	על תהליך הליווי
38	שלבים בתהליך הליווי

39	1. היכרות והערכה תעסוקתית
41	2. הכנה וחיפוש עבודה
43	3. ליווי בעבודה - הסתגלות/התמדה/קידום
44	4. סיום התהליך
45	התאמת תהליך הליווי למשתתף
49	פרק ה': גיוס וליווי מעסיקים
49	גיוס מעסיקים
51	ליווי המעסיק בתהליכי הגיוס, הקליטה וההעסקה
53	פרק ו': גיוס ורתימת שותפים
53	גיוס ורתימת צוות המרכז
54	מיפוי, גיוס ורתימת גורמים בקהילה
57	סיפורה של דנה

פתח דבר

מענה משמעותי לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה

מתחילת דרכה של התכנית ביוני 2013, תבת מחויבת לשיפור איכות חייהם של אנשים עם מוגבלות באמצעות שילובם וקידומם בתעסוקה. בשנים האחרונות הושם דגש רב על תחום זה במטרה למצוא את המפתח להרחבת המעגלים של אנשים עם מוגבלות, המשתלבים בתעסוקה איכותית, ושל מעסיקים המקדמים שילוב זה, תוך הבנת הכדאיות הכלכלית והחברתית שבו.

תכנית רמפה היוותה נקודת מפנה בעשייתה של תבת בתחום אנשים עם מוגבלות וזאת מסיבות אחדות: ראשית, בבסיסה של התכנית עומד עקרון השילוביות. התכנית פועלת בתוך "תשתיות תעסוקה" אוניברסליות, כגון מרכזי צעירים, רשות מקדמת תעסוקה, מרכזי התעסוקה בחברה הערבית - ריאן, ומרכזי התעסוקה לקהילה החרדית - מפתח. שנית, ברמפה קיימת הסתכלות על המשתתפים דרך תפיסת המסוגלות התעסוקתית שלהם ולא דרך המגבלה הרפואית. ולבסוף, רמפה תוכננה לאור זיהוי צורך ורצון להתמודד עם אתגר גדול, תוך כוונה ברורה של השותפים ושל הוועד המנהל לפתח תכנית משמעותית, שהמשרדים השונים יוכלו לקלוט ולהפיץ.

במהלך שנות הפעלתה התכנית מוכיחה, כי היא נותנת מענה משמעותי לשילובם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה. לאורך השנים התרחבה התכנית ל-14 מוקדים שונים בפריסה ארצית, תוך מתן מענה מותאם לאוכלוסיות מגוונות - חרדים, חברה ערבית, לרבות דרוזים, ואוכלוסיית רווחה.

לאחרונה החליט משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים לקלוט את התכנית ולהרחיבה באופן משמעותי כחלק מתכנית העבודה שלו לשנים 2018-2020.

זוהי הזדמנות להודות לשותפים שלנו במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ובראשם לדפנה מאור, מנהלת המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות ואוכלוסיות מיוחדות בתעסוקה, ביחידה הממונה על התעסוקה, המלווה את התכנית, דואגת לשיפורה המתמיד והביאה להטמעתה העתידית במשרד.

עשייה ברוכה זו מתאפשרת בזכות קרן משפחת רודרמן אשר תרומתה הנדיבה והליווי המקצועי הקפדני שלה אפשרו לתכנית לגדול מארבעה יישובים ל-14 כיום, בפריסה ארצית רחבה. תודה אישית נתונה לשירה רודרמן ולגליה גרנות.

תודה גם לצוות תבת, אבי פליישון ועינת מסטרמן, אשר פעלו בנחישות וללא פשרות להביא את התכנית משולחן השרטוט למצב שבו היא נותנת שירות מיטבי לאנשים עם מוגבלות, המעוניינים לקחת חלק פעיל ותורם בשוק העבודה.

אתגרים רבים עדיין עומדים לפתחנו, חלקם יקבלו מענה בטיובם ובעדכוןם של המענים הניתנים בתכנית, וחלקם יקבלו מענה במסגרות ובתכניות אחרות ונוספות.

אנו מקווים, שתדריך זה אשר לפניכם יהווה כלי משמעותי לאנשי המקצוע הפועלים בשטח, לאנשי המדיניות ולכל מי שימצא ערך במידע זה, שנאסף ונכתב כחלק מתפקידה של תבת בפיתוח ידע ובהעברתו.

נמשיך כולנו לחתור יחד לבניית עתיד שוויוני ומשתף יותר.

ד"ר סיגל שלח

מנכ"ל ג'וינט ישראל-תבת
משנה למנכ"ל ג'וינט ישראל

הבניית מודל העבודה באמצעות תהליך מקצועי מאומץ

רמפה היא תכנית תעסוקתית לאנשים עם מוגבלות, שנולדה מתוך צורך שעלה בתבת ולא נמצא לו מענה ראוי. לתכניות התעסוקה השונות של תבת פנו אנשים עם מוגבלות, אך מקדמי התעסוקה, שרצו לתת להם מענה מתאים, הרגישו שעולם התוכן חדש וזר להם ושהם חסרים ידע בסיסי בתחום המוגבלויות. בדיקה יסודית הראתה, שמצד אחד, מעט מאוד אנשים עם מוגבלות מגיעים לצורך שירותים במרכזי התעסוקה של רמפה על אף שהשירות פתוח לכולם, ומצד אחר, כאשר מגיעות פניות, הצוות אינו יודע כיצד לתת להן מענה מקצועי מותאם. כבר משלבי הקמת התכנית, ברור היה, שהעיקרון המנחה הוא שילוב אנשים עם מוגבלות בתשתית תעסוקתית אוניברסלית-נורמטיבית, תוך מתן מענה ייחודי ומותאם, כאשר יש צורך בכך. הוחלט על פיילוט בחמישה מרכזים, אשר יתחיל באזור הצפון, שבו פעלו רוב מרכזי התעסוקה הוותיקים, שהיה באפשרותם להרחיב את פעילותם לתחום ידע נוסף.

קריטריון מנחה לכניסת רמפה למרכז כלשהו היה, בראש ובראשונה, הבעת רצון מצד מנהל המרכז. הסתבר, שלא מעט מנהלי מרכזים חששו לשלב בפעילותם אוכלוסייה של אנשים עם מוגבלות (על אף שהתכנית הביאה איתה כוח אדם ייעודי ותקציבי פעילות), שמא הם יפגעו "ביוקרת המקום". בשל המורכבות והרצון להצליח, בחרנו להתחיל עם פיילוט במרכזים שבהם המנהלים היו מחוברים לנושא והביעו רצון לשלב את התכנית במרכזם. עם השנים, התרבו הפניות להכניס את תכנית רמפה למרכזים, שמספרם היום 14 והיד עוד נטויה. חיפשנו לפתח מודל שיענה על הצרכים של שותפינו השונים במשרדי הממשלה, מתוך תפיסה שרמפה אינה מחליפה שירותים קיימים ואינה מהווה שירות נוסף מתחרה, אלא מתרכזת בחיבור של הפונים לגופים ולשירותים קיימים בתחום התעסוקה. במסגרת פיתוח המודל והכלים, התבססנו על כלים תעסוקתיים קיימים בתבת (המבוססים על תכנית סטרייב) ועל המערכים של תחום פיתוח ידע וכן נעזרנו בייעוץ מקצועי בתחום השיקומי על ידי הגב' איה חסדאי, והתאמנו את הכלים הקיימים לאנשים עם מוגבלות.

במהלך שנות הפעלתה של התכנית, שהחלה ביוני 2013, המשכנו לפתח כלים חדשים, לדייק ולהתאים כלים קיימים. ואכן, בתהליך זה ניתן לראות את הכלים הרבים, המשמשים את רמפה בתהליך הליווי (האימוץ) התעסוקתי, שהוא מקיים עם המשתתפים. לאורך השנים עברה התכנית שינויים רבים ובכך אני רואה את היתרון בעבודת תבת: היכולת ללמוד ולפתח את המודל, תוך ניסוי וטעייה, מאפשר לנו היום להציג מודל מובנה ומקצועי. אנשים בצוות התחלפו, המיקוד באוכלוסיות השתנה ונידון מחדש בכל תקופה, ועדיין, הדיון בין הצורך הקיים במרכזים לסייע לאנשים במיצוי זכויותיהם וחיבורם לשירותים קיימים לבין יעדי ההשמה ממשיך ומעסיק את שותפי התכנית ואת הצוות ברמת העבודה היומיומית.

פיתוח והובלת תכנית רמפה מהווה עבורי אתגר ניהולי ומקצועי. במקביל, אני מוצאת שהיו לכך השלכות רחבות על העשייה של תבת בשילובם של אנשים עם מוגבלות בשיח היומיומי בכל התכניות המפותחות בתבת ובקרב האוכלוסיות השונות, כגון חרדים, ערבים וצעירים.

תדריך זה הוא סופו של תהליך מקצועי ומאומץ, שכלל הבניה של מודל העבודה. מטרתו להיות כלי עזר להתמקצעות השוטפת של הרכז בעבודתו ובמקביל לקדם את הרחבת התכנית למרכזים נוספים, מתוך כוונה לחלוק את הידע והניסיון ולאפשר לכמה שיותר אנשים עם מוגבלות להשתלב בתכניות וכמובן בשוק העבודה.

התדריך מכיל שני חלקים: בחלק הראשון מוצגים הרקע התיאורטי, הרציונל ומודל ההפעלה של תכנית רמפה ובחלק השני מאוגדים הכלים התעסוקתיים, העומדים לרשות איש המקצוע בליווי אדם עם מוגבלות בהשתלבות בעבודה.

עינת מסטרמן

מנהלת תכניות בכירה, ג'וינט ישראל-תבת

תודות

חברי צוות ושותפים רבים תרמו להקמתה של תכנית רמפה, לפיתוחה ולהובלתה ותודותינו שלוחות לכולם:

ד"ר סיגל שלח, אלי בנטאטה ואבי פליישון, שהאמינו ברעיון ואפשרו לתכנית לצאת לדרך גם כשעוד לא היה ידוע מה צפוי להיות תהליך ההטמעה, ובהמשך אישרו את הרחבתה וגדילתה כתכנית מובילה בתחום.

צוות מטה התכנית:

רותם פישמן, שלקחה על עצמה את המשימה של פיתוח מקצועי של כלים קיימים וחדשים וכן את כתיבת התדריך והובלת התהליך.

אפרת צור, מנהלת ההדרכה של התכנית, שמתחילת הדרך מלווה את התמקצעות הצוות, תוך עדכון מודל העבודה והכלים.

זיו כץ, טל רוקח, עליזה קרר, יעל רון וגילה יעקבי-גורביץ, שעסקו ועוסקים בהבניית מודל התכנית, עדכון וחיידוד הכלים, הכשרה מקצועית שוטפת של הצוות והבניית שיתופי הפעולה הרבים של התכנית.

הרכזים, העושים עבודה נהדרת בסביבה משתנה ובזכותם שביעות הרצון וההשמות של המשתתפים גבוהות.

מנהלי המרכזים, שבחרו להצטרף לפיילוט ואשר לוקחים בו חלק, מעורבים מקצועית ומלווים את הרכזים בעבודתם היומיומית.

קרן משפחת רודרמן, שנאותה להשקיע בתכנית רמפה ואפשרה את העשייה, מתוך אמונה גדולה בחשיבות השתלבותם של אנשים עם מוגבלות בתעסוקה.

איה חסדאי, מיה הובר וצוות חברת אשנב, שנרתמו להביא מהידע המקצועי בתחום השיקום התעסוקתי וליוו את הצוות לאורך השנים בפיתוח הכלים והשירותים, על בסיס התפיסה, שיש לחלוק ולהפיץ ידע מקצועי ולאפשר בכך לאנשים רבים ליהנות ממנו.

צוות תבת: **רננה שמרוט, תמי אבנד, נירית שישון-זקוביץ, רותי ירון אמבייה, עפרה פלמר-גרנות ותמר גרנק**, שתרמו כל אחת בתחומה וסייעו בחשיבה, בפיתוח ובהנחה מקצועית.

דפנה מאור, מהמטה לשילוב אנשים עם מוגבלות, שליוותה ואתגרה אותנו מקצועית, זיהתה את פוטנציאל התכנית ואימצה אותה להטמעה במשרד העבודה.

שלי נורדהיים, מאגף השיקום במשרד הרווחה, שפתחה את הדלת לרמפה בכל מרכזי התעסוקה של הרווחה ואשר למרות הקשיים אינה מוותרת על השותפות והעשייה המשותפת.

אורלי דורון, רן רובנר, יעל ליידן פן אמסטל ופנינה נחמיאס, שהיו שותפים לחשיבה שונה ויצירתית לאורך כל שנות התכנית, מבחירת השם, דרך קמפיינים ופרסומים שונים, והכול על מנת לסייע להגעה של משתתפים נוספים, לחיזוק השותפויות ולמיתוג התכנית.

נעם פישמן ויעל הדר ממכון ברוקדייל, שליוו במחקר את התכנית במקצועיות רבה, תוך שאילת שאלות לצד אכפתיות ומעורבות אישית בהתפתחות ובהתקדמות התכנית.

שירי דייטש, שסייעה בהבניית התדריך ובכתיבתו בצורה בהירה, ידידותית למשתמש ומקצועית.

פרק א' רקע ורציונל

- נכיר את ההגדרה לאדם עם מוגבלות ונפריך מספר תפיסות מוטעות לגבי אנשים עם מוגבלות¹.
- נקבל מושג על אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות בישראל: גודל האוכלוסייה, נתוני תעסוקה וחסמים מרכזיים.
- נכיר את הרקע שהביא לפיתוחה של תכנית רמפה.



הגדרת אדם עם מוגבלות

מיהו אדם עם מוגבלות? לשאלה זו אין תשובה חד-משמעית, שכן קיימות מספר הגדרות, שנועדו לצרכים שונים:

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות² משנת 1998 בא לעגן את זכותם של אנשים עם מוגבלות לשוויון במגוון תחומי חיים, ועל כן הגדרתו היא הרחבה ביותר. על פי החוק, אדם עם מוגבלות הוא "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים."

על פי הסקר החברתי של הלמ"ס (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה) אדם עם מוגבלות הוא "אדם הסובל, על פי דיווחו העצמי, מבעיה פיזית או גופנית הנמשכת שישה חודשים או יותר, ומפריעה או מפריעה מאוד לתפקודי היומיום".

בנוסף לאלה, קיימות הגדרות משרדיות, שנועדו להגדרת זכאות למימוש זכויות שונות, כמו: הגדרת זכאי קצבאות של המוסד לביטוח לאומי, הגדרת זכאי סל שיקום של משרד הבריאות והגדרת זכאי שירותי משרד הרווחה.

1. תכני פרק זה מבוססים על המדריך המלא למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות במקום העבודה (2015), המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה.
2. חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, ה'תשנ"ח-1998.

ומה ההגדרה ברמפה?

אוכלוסיית היעד של תכנית רמפה מבוססת על ההגדרה הרחבה של חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תוך קביעת קריטריונים ברורים לכניסה לתכנית. על כך נרחיב בפרק הבא...



לא פעם, אנשים עם מוגבלות נאלצים להתמודד לא רק עם הקשיים הנלווים למוגבלות שלהם, אלא גם (ובמיוחד) עם סטיגמות ודעות קדומות כלפיהם. תפיסות אלו, על אף שאינן מבוססות במציאות, מקשות עליהם להשתלב בתחומי החיים השונים, ובהם בעבודה.

הנה כמה דוגמאות לתפיסות מוטעות ולצדן העובדות:

אך האמת היא ש...



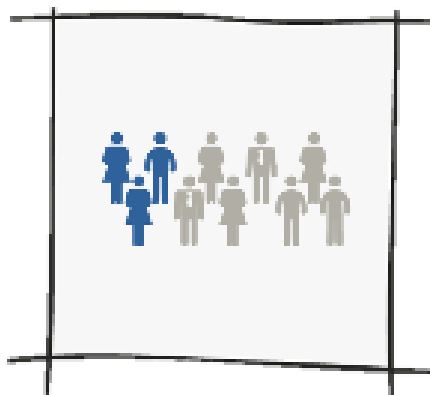
מנעד המוגבלויות הוא רחב וכולל מוגבלויות מסוגים שונים: פיזית, חושית, שכלית, נפשית, הפרעות קשב וריכוז ולקויות למידה.

ישנם אנשים החושבים ש...



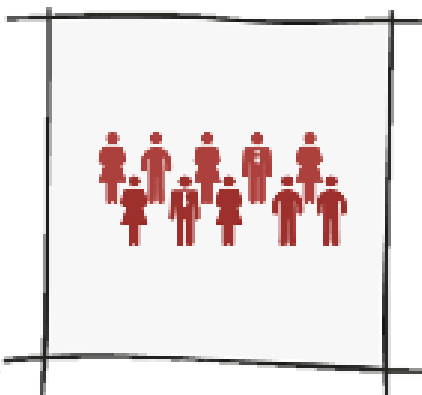
"אנשים עם מוגבלות הם לרוב אנשים עם לקות פיזית כלשהי, כמו שיתוק."

אך האמת היא ש...



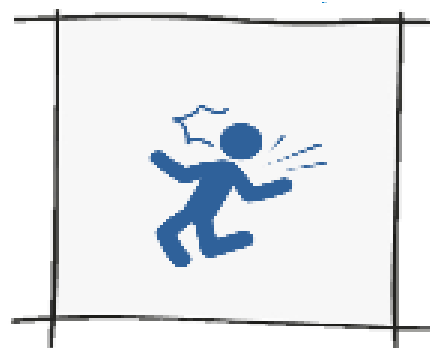
רבים מהאנשים עם מוגבלות
רוצים ומסוגלים לעבוד.
רק כ-30% מהם זכאים
לקצבת נכות. מרביתם אינם
זכאים לקצבה.

ישנם אנשים החושבים ש...



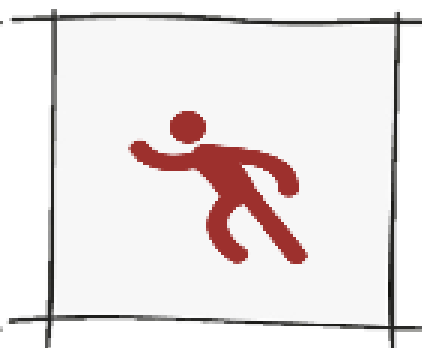
"אנשים עם מוגבלות
מקבלים קצבת נכות
מביטוח לאומי
ולכן אינם מעוניינים לעבוד."

אך האמת היא ש...



מחקרים מראים כי אנשים עם
מוגבלות נפשית או שכלית
אינם אלימים יותר מאנשים
ללא מוגבלות.
נהפוך הוא, נמצא כי
הסבירות שהם יהיו בעצמם
קורבנות לאלימות, גבוהה
הרבה יותר מהסבירות שהם
ינקטו באלימות.

ישנם אנשים החושבים ש...



"אנשים עם מוגבלות
נפשית או שכלית
הם אלימים ומסוכנים."

איך זה קשור אלינו?

במסגרת עבודתכם כרכזי רמפה תידרשו לתווך בין המשתתף למעסיקים ולצוות מרכז התעסוקה. חשוב לזכור, כי התפיסות המוצגות מעל, הקיימות בקרב חלק מהאנשים המשמשים בתפקידים שונים, עלולות להשפיע על אופן השתלבותם של אנשים עם מוגבלות במקומות עבודה ובשירותים השונים. תפקידכם להציג את המשתתף באופן אובייקטיבי כדי שיוכל להשתלב בצורה מיטבית בעבודה ובמרכז התעסוקה.



תעסוקת אנשים עם מוגבלות

18% (כ-750,000 איש) מאוכלוסיית ישראל בגילאי העבודה (20-64), הם אנשים עם מוגבלות.³

מדי שנה ישנם בישראל יותר ויותר אנשים עם מוגבלות, שהכרחי להתייחס אליהם ולשלבם בחברה ובשוק העבודה.

אף על פי כן, הנתונים מראים, כי מצבם התעסוקתי של אנשים עם מוגבלות עגום למדי:

- **שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות נמוכים יחסית⁴:** על אף שרבים מהאנשים עם מוגבלות מעוניינים ומסוגלים לעבוד, הפוטנציאל שלהם אינו בא לידי ביטוי בשוק העבודה: 57% מכלל האנשים עם מוגבלות ו-42% מהאנשים עם מוגבלות חמורה מועסקים בשוק העבודה. שיעורי תעסוקה אלה נמוכים משמעותית משיעור התעסוקה של האוכלוסייה ללא מוגבלות, העומד על 78%.
- **אנשים עם מוגבלות מועסקים בעבודות שלרוב אינן הולמות את כישוריהם:** כאשר אנשים עם מוגבלות משולבים בשוק העבודה, רבים מהם עובדים בעבודות בלתי מקצועיות או מקצועיות-למחצה, שאינן תמיד הולמות את כישוריהם או את השכלתם. לרוב מדובר בעבודות שאינן דורשות השכלה גבוהה ושהשכר בצדן נמוך.

3. לפי נתוני הסקר החברתי של הלמ"ס.

4. הנתונים לקוחים מתוך דוח נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (2015), משרד המשפטים.

שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות לעומת אנשים ללא מוגבלות



78%

מאוכלוסיית האנשים
ללא מוגבלות



57%

מאוכלוסיית האנשים
עם מוגבלות



42%

מאוכלוסיית האנשים
עם מוגבלות חמורה

חסמים בתעסוקה

לנתוני התעסוקה של אנשים עם מוגבלות אחראים חסמים חברתיים ומבניים שונים, בהם:

חסמים מצד האדם עם המוגבלות: קריירה מתחילה להתפתח כבר בתקופת הילדות ומושפעת מהתנסויות שונות של האדם, כגון תפקידים שלקח בהם חלק, ניסיונות עבודה או התנדבות בגיל צעיר⁵. אנשים שהתמודדו עם מוגבלות כבר בילדותם נתקלים בחסמים שונים בהשתלבות בשוק העבודה, בין היתר בעקבות חסכים בהתנסויות בגילאים צעירים וציפיות נמוכות של סביבתם האנושית לתפקוד נורמטיבי לאורך תקופת החיים. כתוצאה מכך, נוצרים לעתים פערים ברכישת מיומנויות תעסוקתיות (למשל, הרגלי עבודה) וערכים, כמו לקיחת אחריות על ביצוע משימות. פערים אלה עלולים להביא להתנסויות שליליות בעולם העבודה, ליצירת דימוי עצמי נמוך בקרב האדם עם המוגבלות, להקשות על מציאת עבודה ועל התקדמות בשוק העבודה.

אנשים אשר הפכו להיות אנשים עם מוגבלות במהלך חייהם הבוגרים, מתמודדים לעתים קרובות עם הצורך לשנות את כיוון הקריירה שלהם עקב קשיים פיזיים, רגשיים ואחרים אשר לא מאפשרים להם להמשיך ולעסוק בתחומם. לא אחת, הם מוצאים עצמם בעמדת התחלה בשוק העבודה ואף יורדים ברמת השכר ובתנאים בשל עבודה במשרות שאינן הולמות את כישוריהם.

5. Super, D.E. (1990). A life-span life space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
מתוך חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות (סעיף שנוסף בשנת 2005).

סטיגמות ודעות קדומות כלפי אנשים עם מוגבלות: לא אחת, מעסיקים, ובעיקר אלו שלא התנסו בהעסקת עובדים עם מוגבלות, נוטים להחזיק בדעות קדומות כלפי אנשים עם מוגבלות, שרובן ככולן אינן מוצדקות. למשל, הם סבורים שאנשים עם מוגבלות אינם מסוגלים לעבוד בעבודות מסוימות או שהם אינם עובדים יעילים. אחרים חוששים מהעלויות ומהמאמצים הכרוכים בהעסקתם או מההשלכות במקרה שייאלצו לפטרם, ולכן פעמים רבות נמנעים מלכתחילה מהעסקתם. דעות קדומות בקרב מעסיקים מביאות לכך, שאנשים רבים עם מוגבלות מועסקים בתפקידים שאינם תואמים את כישוריהם. בנוסף לכך, כאשר מעסיק אינו מאמין ביכולותיו של עובד עם מוגבלות ואינו מצפה ממנו לתפוקה דומה לזו של עובד אחר, הן המעסיק והן העובד יוצאים נפסדים והסטיגמה מונצחת לטווח ארוך.

העסקה שלא מתוך ראייה עסקית: העסקת אנשים עם מוגבלות עשויה לתרום לארגון בדרכים רבות, למשל: הרחבת מאגר המועמדים לגיוס, קידום גיוון תעסוקתי (Diversity), שיפור שביעות הרצון של כלל העובדים בארגון והגדלת מעגל הלקוחות. עם זאת, ארגונים הקולטים אנשים עם מוגבלות לא תמיד עושים זאת מתוך ראייה עסקית, אלא פעמים רבות מתבססים על שיקולים חברתיים (תרומה לחברה) או משפטיים (עמידה בדרישות החוק) בלבד.

היעדר הנגשה מתאימה במקום העבודה: לעתים קרובות, היעדר הנגשה מתאימה במקום העבודה מונע מראש העסקה של אדם עם מוגבלות. הנגשה היא "אפשרות הגעה למקום, תנועה והתמצאות בו, שימוש והנאה משירות, קבלת מידע הניתן או מופק במסגרת מקום או שירות או בקשר אליהם, שימוש במתקניהם והשתתפות בתכניות ובפעילויות המתקיימות בהם והכול באופן שוויוני, מכובד, עצמאי ובטיחותי". פעמים רבות, כל שנדרש על מנת שעובד עם מוגבלות יוכל לבצע את עבודתו ככל אדם אחר ללא מוגבלות הוא ביצוע התאמות מסוימות במבנה ובשירותים בארגון. "נגישות מבנה" כוללת הנגשה פיזית של מבנים ותשתיות, כגון: רמפה למעבר כיסא גלגלים, ריהוט המותאם לכיסא גלגלים, מעליות מוגגשות, ועוד. "נגישות שירות" כוללת את הרחבתם של השירותים הניתנים בארגון (כמו: נהלים, הדרכות, תהליכים ארגוניים, מערכות ממוחשבות, ועוד), כך שגם אנשים עם מוגבלות יוכלו לצרוך אותם. זאת, באמצעות התאמות, כגון: תרגום לשפת סימנים, טלפרינטר ללקויי שמיעה, טלוויזיה במעגל סגור להקלת הקריאה לכבדי ראייה, תמליל מוגגש בכתב ברייל, טלפון עם מגבר ללקויי שמיעה.

ריבוי גופים מקצועיים בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות: ביזור בין גופים אלו ובתוכם מקשה על אנשים עם מוגבלות, שאינם תמיד יודעים למי עליהם לפנות, כדי לממש את זכויותיהם, ולעתים אינם מודעים להטבות או לזכויות המגיעות להם. בנוסף לכך, באחדים מהגופים קיימים הליכים ביורוקרטיים מורכבים, המקשים ואף מונעים מראש פנייה מצד אדם עם מוגבלות.

הצורך בתכנית רמפה

בשנים האחרונות ניכרת בארץ פעילות רבה בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, אולם למרות העשייה המרובה וקיטומו של תקציב ייעודי, הדרך להשגת השינוי המיוחל עדיין ארוכה. יש לפעול באופן אקטיבי לאיתור אנשים עם מוגבלות, להתמודד עם החששות ועם הסטיגמות שלהם כלפי המערכות הקיימות ולספק פתרונות מהירים וגמישים, הן לצורכי האוכלוסייה הן לצורכי המעסיקים.

כיום פועלים בארץ למעלה מ-50 מרכזי תעסוקה, המציעים שירותים שונים לכלל האוכלוסייה, כגון: יעוץ פרטני, הדרכה קבוצתית, ליווי להכשרות ולהשמות ופיתוח קשרי מעסיקים. מרבית המרכזים נמצאים בפריפריה וחלקם מיועדים למגזר ייחודי, כמו החברה הערבית (ריאן), צעירים (מרכזי צעירים) או החברה החרדית (מפתח ומרכזי הכוון תעסוקתי). אנשים עם מוגבלות כמעט שאינם מגיעים למרכזים אלו כדי לצרוך שירותים. כמו כן, המרכזים עצמם אינם מיומנים מספיק במתן שירות מוגש ומותאם לצורכי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות. תכנית רמפה נועדה להנגיש תשתיות קיימות בתחום התעסוקה לאנשים עם מוגבלות, וכך לסייע להשתלבותם בעבודה.

התכנית היא פרי שיתוף פעולה בין ג'וינט ישראל-תבת לבין גופים רבים בממשלה ובקהילה: קרן משפחת רודרמן, משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, משרד הבריאות, המוסד לביטוח לאומי, מרכזי הצעירים בישראל, רשות מקדמת תעסוקה, ריאן, מפתח ומרכזי תעסוקה עירוניים של הרווחה. **גופים אלו חברו יחדיו כדי להביא לשינוי מעמיק, מערכתי וארוך-טווח בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות.**

בואו נסכם...

- קיימות הגדרות שונות המגדירות מיהו אדם עם מוגבלות, למשל הגדרת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, שלפיו אדם עם מוגבלות הוא "אדם עם לקות פיזית, נפשית או שכלית, לרבות קוגניטיבית, קבועה או זמנית, אשר בשלה מוגבל תפקודו באופן מהותי בתחום אחד או יותר מתחומי החיים העיקריים".
- אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות גדולה ומהווה כחמישית מאוכלוסיית האנשים בגילאי העבודה בישראל.
- בשל חסמים שונים, שיעורי התעסוקה של אנשים עם מוגבלות נמוכים יחסית לשיעורים באוכלוסייה ללא מוגבלות (57% לעומת 78%).
- תכנית רמפה פותחה כדי לתת מענה לצרכים ולחסמים קיימים מתוך ראייה אוניברסלית. מטרת התכנית לקדם תעסוקת אנשים עם מוגבלות באמצעות תהליך מערכתי ארוך-טווח, הממוקד בהנגשת השירותים הקיימים בתחום עבורם.



פרק ב'

תכנית רמפה

- נכיר את אוכלוסיית היעד של תכנית רמפה.
- נציג את מטרות התכנית ונראה מה מייחד אותה לעומת תכניות אחרות.
- נתאר את מודל העבודה ונפרט את רכיבי התכנית.



אוכלוסיית היעד

אוכלוסיית היעד להשתתפות בתכנית רמפה הוגדרה על פי הקריטריונים הבאים:

אנשים עם מוגבלות, שנקבעו להם 20%-39% נכות בביטוח לאומי.



אנשים עם מוגבלות, שנקבעו להם 40% נכות ומעלה (כאשר נבדקת מידת הליווי הנדרשת וחיבור לשירותי השיקום השונים).



אנשים עם מוגבלות, שאינם מוכרים בביטוח לאומי או שנקבעו להם 0%-19% נכות בביטוח לאומי, יוכלו להשתתף בתכנית בהצגת מסמכים מתאימים ובאישור מיוחד מצוות מטה התכנית.



חשוב לדעת

מעבר לקריטריונים המוגדרים, בתכנית ישתלבו אנשים אשר בשל מוגבלותם נמנע מהם להתקבל, להתמיד או להתקדם בעבודה, שיש להם **רצון ומוטיבציה** לעבוד ולהתקדם **וצורך** בתיווך ובהנגשה בעולם התעסוקה.



מטרות התכנית

תכנית רמפה נועדה להגדיל את שיעור השתתפותם בעבודה של אנשים עם מוגבלות על ידי:

שילוב אנשים עם מוגבלות בתעסוקה.



פיתוח מסוגלות תעסוקתית להשתלבות, להתמדה ולקידום תעסוקתי.



הנגשת שירותים קיימים במרכז תעסוקה יישובי אוניברסלי וחיבור לגופים בקהילה.



שינוי עמדות בקרב מעסיקים בנוגע לפוטנציאל העסקתם של אנשים עם מוגבלות.



ייחודיות התכנית

אם כך, מהי הייחודיות של תכנית רמפה?

כפי שצוין בפרק הקודם, בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות פועלות כיום תכניות שונות, שמטרתן לסייע בהשמה ו/או בליווי תעסוקתי של אנשים עם מוגבלות.

מענה רחב: תכנית רמפה נועדה לתת מענה לאנשים עם כל סוגי המוגבלויות. בנוסף לכך, התכנית מתמחה בהתאמת השירותים למגוון אוכלוסיות, כמו: אוכלוסייה חרדית, דרוזית, בדואית, מקבלי שירותי רווחה, ועוד.



ליווי אישי ומעמיק: עיקר התכנית הוא ליווי המשתתף להשמה על ידי רכזי רמפה, תוך הסתכלות על היכולת התעסוקתית ולא מתוך המוגבלות הרפואית. תהליך הליווי ברמפה נמשך עד שנה. רכז רמפה מלווה את המשתתפים בתהליך הערכה, הסתגלות, שימור וקידום בעבודה בשוק החופשי.



תיאום עם שותפים ומעסיקים: תכנית רמפה פועלת בשיתוף מלא עם גורמים בקהילה ועם מעסיקים בשוק. כך אפשר לסייע למשתתפים למצוא את כלל המשאבים והשירותים הקיימים ולחבר אותם למשרות מתאימות.



גישות וזמינות במרכזים אוניברסליים: רכזי רמפה זמינים במרכזי תעסוקה אוניברסליים, הפזורים ב-14 יישובים בכל הארץ, במיוחד באזורי פריפריה מרוחקים. מודל זה מאפשר לאנשים עם מוגבלות, המתגוררים באזורים שונים בארץ ואשר עומדים בקריטריונים של התכנית, לצרוך ביתר קלות שירותים תעסוקתיים מותאמים לצרכיהם. זאת, באופן גיש ונוח, מבלי לעבור תהליכי מיון ארוכים ומסובכים.



פיזור מרכזי רמפה בצפון, במרכז ובדרום



מודל העבודה

תכנית רמפה פועלת במסגרת תשתית תעסוקתיות קיימות ביישוב: מרכזי תעסוקה, מרכזי צעירים, רשות מקדמת תעסוקה, מרכזים של תכנית ריאן ותכנית מפתח. לפי מודל זה, רכז רמפה מרכז ומתפעל את הפעילות כחלק בלתי נפרד מפעילות המרכז המקומי.



מודל העבודה של תכנית רמפה

מהם היתרונות במודל זה?

- הגדלת מגוון השירותים: הימצאות במרכזים אוניברסליים מגדילה את מגוון השירותים שמשתתף עם מוגבלות יכול ליהנות מהם (כגון: סדנת קורות חיים, הכנה לריאיון עבודה, סדנת הכנה לעולם העבודה, קורס מחשבים, יריד תעסוקה).
- נגישות גיאוגרפית: המודל מאפשר נוחות רבה יותר למשתתפים לקבל מענה בקרבת מקום מגוריהם. השירות ניתן לא רק לתושבי היישוב, אלא באזור גיאוגרפי מורחב וכך נמנע מצב שבו משתתפים אינם מגיעים לצורך שירות בשל ריחוק גיאוגרפי.
- איתור יזום: מודל העבודה מאפשר לאתר באופן יזום משתתפים פוטנציאליים, אשר מגיעים למרכז התעסוקה, באמצעות הפנייתם לרכז רמפה הפועל במרכז.
- הגדלת צריכת השירותים: המודל מסייע למשתתפים לצרוך את השירותים הניתנים במרכז (כמו ליווי להשמה או להכשרות תעסוקתיות) באמצעות הנגשתם והתאמתם לצרכים הייחודיים של אנשים עם מוגבלות.
- מיצוי זכויות: המודל מעודד את המשתתפים למצות את הזכויות ואת ההטבות המגיעות להם באמצעות חיבורם לגורמים רלוונטיים (משרדים ממשלתיים ו/או גופים הפועלים בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות).
- קידום מפגשים של אנשים עם וללא מוגבלות: המודל מקדם יצירת קשרים והשתלבות בקהילה, מקטין רתיעה ומאפשר לאלו שאינם מעוניינים לקבל שירותים במסגרות שיקומיות ולהיות מתויגים ליהנות משירות מותאם.

וישנם גם אתגרים...

- בצד היתרונות הרבים, מודל העבודה טומן בחובו גם אתגרים: שותפות ותיאום: הצלחת התכנית תלויה במידה רבה ביכולתו של רכז רמפה לייצר תשתית של שותפות ותיאום בין פעילות התכנית לפעילות המרכז.
- שיח בין כל הגורמים: המודל מכתוב ניהול מטריציוני, שבו רכז רמפה מנוהל על ידי שני מנהלים: המנהל הישיר במרכז התעסוקה והמנהל המקצועי של תכנית רמפה. מצב זה מצריך שיח ושיתוף פעולה בין כל הגורמים על מנת להתמודד עם סוגיות, כמו קביעת סדרי עדיפויות וניהול זמנו של הרכז.

• חיזוק הממשק המקצועי: רכז רמפה, בהיותו הנציג היחיד מטעם תכנית רמפה במרכז, עלול להיות מבודד מבחינה מקצועית. כדי לשמר את הקשר המקצועי עם צוות רמפה, על הרכז לתחזק את הממשק המקצועי עם שאר הרכזים באופן שוטף ובאמצעות הגעה למפגשים המיועדים לרכזי רמפה (הדרכות, מפגשי למידת עמיתים וכדומה).

מסלולי הליווי בתכנית

משתתף שנמצא מתאים לתכנית רמפה עובר תהליך אבחון (אינטייק) ומיפוי, שבסופו הוא משולב בתהליך ליווי פרטני למטרת חיפוש, הסתגלות, שימור ו/או קידום במקום עבודה.

הנחת היסוד המובילה את מפתחי תכנית רמפה היא, כי התכנית לא באה להחליף את השירותים הקיימים (או לספק כפל שירותים), אלא נועדה להנגיש אותם עבור אוכלוסיית האנשים עם מוגבלות. משום כך, כאשר משתתף זכאי לשירותים תעסוקתיים מהמדינה, רכז רמפה יספק לו בתחילה מידע על אודות זכאותו ויפנה אותו לשירות המתאים. במקרה שכל זכויותיו מוצו ושהוא אינו זכאי לשירותים מהמדינה או שהוצעו לו שירותי המדינה אך הוא בכל זאת מעדיף לקבל שירות ברמפה, ישולב המשתתף בתהליך ליווי פרטני להשמה.

רכיבי התכנית

מטרות התכנית מושגות באמצעות חמישה רכיבים מרכזיים: ליווי פרטני להשמה, ליווי מעסיקים, שילוב בפעילויות המרכז, שילוב בסדנאות תעסוקה של רמפה והעברת מידע על אודות זכויות ושירותים קיימים.



• **ליווי פרטני להשמה:** ליווי אישי, ארוך-טווח ואינטנסיבי להשמה, הכולל: אינטייק ובניית תכנית עבודה יחד עם המשתתף; איתור משותף של משרות מתאימות; הדרכה ואימון במיומנויות תעסוקתיות וליווי בצעדים הראשונים בעבודה. תהליך הליווי מרכזי וחשוב לחיזוק תחושת המסוגלות האישית של המשתתף ולמתן כלים להתמודדות עם סוגיות ועם קשיים בעולם העבודה.

• **ליווי מעסיקים:** תיווך בין מעסיקים למועמדים פוטנציאליים, משתתפי התכנית, המחפשים עבודה; ליווי המעסיק בתהליך הקליטה, ההסתגלות וההעסקה של משתתף התכנית; חיבור מעסיקים למרכז תמיכה למעסיקים (המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה) לצורך קבלת מידע, ליווי ארוך-טווח והדרכות בנושא העסקת אנשים עם מוגבלות.

• **שילוב בפעילויות המרכז:** יידוע המשתתף בנוגע למגוון הפעילויות המתקיימות במרכז או מטעמו לכלל האוכלוסייה (כגון: סדנאות, קורסים, הדרכות, ירידי תעסוקה, ימי עיון וכנסים); סיוע בהנגשת הפעילויות ובקבלת ההתאמות הנדרשות; תיווך בין המשתתף לצוות המרכז (לדוגמה: רכז קהילה, רכז קשרי מעסיקים, רכז הכשרה מקצועית, רכז מעורבות חברתית).

• **שילוב בסדנאות תעסוקה של רמפה:** עדכון המשתתף בנוגע להדרכות ולסדנאות קבוצתיות, המועברות מטעם תכנית רמפה ומיועדות למשתתפי התכנית.

• **העברת מידע על זכויות ושירותים:** חלק מהאנשים עם מוגבלות זכאים להטבות מהמדינה בקבלת שירותים, כמו: ליווי להשמה, אבחון תעסוקתי, השכלה והכשרה מקצועית. עם זאת, לעתים, הם אינם מודעים לכל זכויותיהם ו/או אינם יודעים כיצד לממשן. רכז אשר מאבחן, כי משתתף עשוי להיות מוכר בשירותים אחרים, מסייע בחיבורו עם הגורמים הרלוונטיים, כגון: אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי, אגף השיקום במשרד הרווחה, שירותי סל שיקום במשרד הבריאות, שירות התעסוקה.

משתתפי רמפה משתפים

"הייתה תקופה שא גסכולים מה אני הולכת לעשות עם עצמי. עבדתי ככל מיני משרות שלא ידעתי אם הן מתאימות לי. (בסדנה) קיבלתי מיקוד מה אני הולכת לעשות... הרגשתי שאני מביאה את עצמי. תמיד הייתי לבד עם עצמי, אף פעם לא הייתה לי תמיכה, ופה יש קבוצה שתומכת וקיבלתי הרבה כוונות שא מה אני צריכה לעשות עוד על מנת לצאת לעבודה".

*"האמה הייתה גמישה מאוד בקשר לתכנים, לא שיפוטית ואמה מאוד...
הרגשתי שהכול היה במיניון מושלם - אויך וכמות המפגשים".*

בנוסף לשירותים אלו, אשר מיועדים למשתתפי התכנית, מציעה רמפה למעסיקים ולשותפים בקהילה לקחת חלק בפעילויות רחב, המתקיימות לאורך השנה. מטרת הפעילויות היא לגייס לתכנית מעסיקים ושותפים חדשים, לשמר שיתופי פעולה קיימים ולשמש זירה לשינוי עמדות בהקשר לקידום תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות.

פעילויות למעסיקים:	פעילויות לשותפים בקהילה:
כנסים, ימי עיון והדרכות	הדרכות וסדנאות ייעודיות לצוותים מקצועיים
ירידי תעסוקה	מפגשי חשיבה/שולחנות עגולים
פורום משאבי אנוש	פורום יישובי

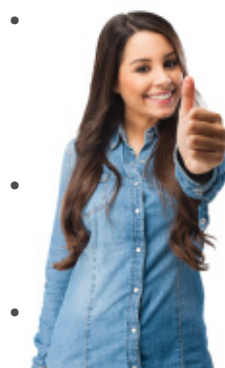
בואו נסכם...

אוכלוסיית היעד של תכנית רמפה היא אנשים עם מוגבלות אשר מתקשים להשתלב או להתקדם בעבודה, עומדים בקריטריונים לכניסה לתכנית ומביעים נכונות ומחויבות לתהליך ארוך-טווח.

מטרות התכנית הן: לפתח מסוגלות תעסוקתית בקרב המשתתפים, להנגיש שירותים קיימים ולייצר שינוי עמדות בקרב מעסיקים בנוגע להעסקת אנשים עם מוגבלות.

מספר גורמים מייחדים את תכנית רמפה מתכניות אחרות בתחום, בהם: מתן מענה לאנשים עם סוגי מוגבלות שונים ומגוון אוכלוסיות בחברה; ליווי אישי של משתתפים, הממוקד ביכולת ולא במוגבלות; שותפות עמוקה עם גורמים בקהילה ועם מעסיקים; זמינות, נגישות ונוחות עבור אנשים עם מוגבלות, המתאפשרת בזכות הפעילות במרכזי תעסוקה אוניברסליים.

רכיבי התכנית הם: ליווי פרטני להשמה, ליווי מעסיקים, שילוב בפעילויות המרכז, שילוב בסדנאות תעסוקה והעברת מידע על זכויות ושירותים. בנוסף לכך, יוזמת רמפה פעילויות רחב למעסיקים ולשותפים בקהילה לשם גיוסם ורתימתם לתכנית ולטובת קידום תעסוקתם של אנשים עם מוגבלות.



פרק ג'

תפקידי רכז רמפה

- נכיר את תפקידו של רכז רמפה, את משימותיו המרכזיות ואת דרישות התפקיד.
- נציג את ממשקי העבודה המרכזיים של רכז רמפה.
- נתאר את תהליך ההכשרה המקצועית של רכזי רמפה.



מהות התפקיד

רכז רמפה הוא הציר המרכזי של התכנית. הוא הגורם האחראי לתפעולה הלכה למעשה, תוך מכוונות ליצירת שינוי חברתי של שוויון הזדמנויות לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה. כל זאת, בכפוף למדיניות ולמודל העבודה של התכנית ובהתאמה לצורכי המרכז.

על הרכז לאתר ולגייס משתתפים, ללוות אותם באמצעות תהליך אימון תעסוקתי ולהקנות להם כלים להשתלבות בתעסוקה. כדי להצליח בכך, עליו לייצר ולטפח שותפויות בתוך המרכז ומחוצה לו.

ייעוד התפקיד

חיזוק המסוגלות התעסוקתית של הפרט והבטחת שירותי הנגשה ושילוב מרביים ומיטביים לאנשים עם מוגבלות לשם השמה בשוק התעסוקה והשתלבות בקהילה.

תפיסת התפקיד

על פי חזון התכנית, רכז רמפה הוא:

- **איש חזון:** מוביל סדר יום של שינוי חברתי. ככזה, הרכז מוביל במרכז ומול מעסיקים את נושא הנגישות בדרכים שונות, לדוגמה: פועל להעלאת המודעות בקרב רכזי ההשמה לנושא ולאופן הטיפול הרצוי בפונים עם מוגבלות; מספק למעסיקים מידע על חוקים ותקנות ומנגיש את מושג ההתאמות בהקשר של העסקת עובדים עם מוגבלות; מעודד שילובם של משתתפים עם מוגבלות בקבוצות נורמטיביות כחלק מפעילויות המרכז; מחזק את זהות המרכז כמכיל אנשים עם מוגבלות ומבצע את ההתאמות הדרושות בשירותים הכלליים הניתנים בו.
- **איש שירות:** מספק שירותי אימון וליווי תעסוקתיים מיטביים, המבוססים על הקשבה, הכלה והכוונה.
- **מומחה לשוק התעסוקה:** בקיא ושולט בהיצעים ובביקושים, במשרות, בסביבות עבודה שונות ובמגמות בשוק התעסוקה באזור שבו הוא עובד.
- **איש שיווק יחסי ציבור:** משווק ומקדם את נושא העסקת אנשים עם מוגבלות ואת פעילות התכנית בקרב אנשי הצוות במרכז, שותפים, מעסיקים וכלל האוכלוסייה.
- **איש מקצוע מומחה:** מקור ידע מומחה ועדכני בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, המשמש כתובת מקצועית בנושא עבור משתתפי התכנית, צוות המרכז, הרשות המקומית, השותפים בקהילה והמעסיקים.
- **גורם מתכלל:** יוצר קשרים ושותפויות; מתווך בין גופים, גורמים ושירותים לקידום צרכי המשתתפים ולמיצוי הזכויות והשירותים העומדים לרשותם.

תחומי אחריות

רכז רמפה אחראי על איתור, גיוס, מיין וקליטת משתתפים; ליווי ואימון תעסוקתי של משתתפים בתהליך הקבלה לעבודה, בהשתלבות, בהתמדה ובקידום; גיוס וליווי מעסיקים בתהליך הקבלה וההשתלבות של המשתתף בעבודה; יצירה, פיתוח וטיפול שותפויות עם צוות המרכז, עם צוות רמפה ועם גורמים בקהילה; ביצוע משימות שוטפות. בנוסף לכל אלה, רכז רמפה נדרש לייצר אחת לשנה פעילויות רחב למטרת קידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות במרכז (כגון: סדנת תעסוקה, יריד זכויות, ועוד).

משימותיו של רכז רמפה



איטור, גיוס, מיון וקליטה של משתתפים לתכנית

- **איטור אוכלוסיית היעד** והבאתה למרכז. זאת, באמצעות חשיפתה דרך פגישות עם שותפים ועם גופים רלוונטיים (כגון: המוסד לביטוח לאומי, מחלקת הרווחה בעיר, התחנה לבריאות הנפש, שירות התעסוקה, משרד הביטחון, קופות חולים) וקבלת הפניות מרכזי הפרט/מקדמי תעסוקה במרכז התעסוקה; פרסום התכנית בפורומים שונים וברשתות החברתיות.
- **מיון מועמדים מתאימים** על פי הקריטריונים שהוגדרו לתכנית; בחינת רמת המחויבות והמוטיבציה של כל משתתף לתהליך ארוך-טווח.
- **קליטת משתתפים** לתכנית לאחר אבחון "תמונת מצב" תעסוקתית והגדרת ערוצי עבודה אפשריים.

ליוי ואימון תעסוקתי של משתתפים

- **ליוי של משתתף פעיל בהתאם למודל הליוי של רמפה:** אבחון יכולות, צרכים והעדפות ובניית תכנית עבודה אישית בעלת אופק תעסוקתי; חיזוק המסוגלות האישית של המשתתף תוך עבודה על הסרת חסמים אישיים; איטור משותף של משרות מתאימות; בירור משותף לגבי אפשרויות לימודים או הכשרה מקצועית במידת הצורך; ליווי המשתתף בתהליך הקליטה בעבודה וסיוע בסוגיות ובקשיים; עידוד המשתתף להתמדה בעבודה; עידוד לצריכת שירותי המרכז והשתתפות בפעילויות במרכז.

- **ליווי קצר-מועד:** סיוע בחיבור המשתתף לשירותים קיימים (כמו המוסד לביטוח לאומי או שירותי שיקום תעסוקתי של משרד הבריאות/הרווחה); עידוד המשתתף לצריכת שירותי המרכז והשתתפות בפעילויות במרכז.
- **ניהול וליווי סדנאות תעסוקה** למשתתפי התכנית בנושאים מעולם התעסוקה, כגון: הכנה לעולם התעסוקה והקניית מיומנויות תעסוקתיות, כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה ולמבחני מיון, הכנה לקליטה בעבודה, שימור מקום העבודה.

משתתפי רמפה משתפים

"העבודה הפרטנית עם הרכבת כאלה משאבים משאבים הנכונת האיש-פסיכולוגי, איך להתמודד עם הכעס הרפואי שלי בצורה נכונה יותר והן מבינות הסגלות עגביות אמקום העבודה הצפוי - מאה אהימנע, על מה איסם צגש, איך להתנהגו, ממש בית ספר לפני הגברתי בעבודה".

יצירה, פיתוח וטיפול של שותפויות



- **בניית תשתית עבודה עם צוות המרכז והתכנית:** בכלל זה: מנהל וצוות מרכז התעסוקה, רכז קשרי מעסיקים, מנהל האזור ברמפה, מנהל תכנית רמפה, מנהלת ההדרכה של רמפה; יצירת מודעות ומחויבות בקרב צוות המרכז, תוך רתימתם לפיתוח שירותים ייחודיים לאוכלוסיית היעד ולהנגשת הפעילות הקיימת.
- **בניית תשתית עבודה עם גורמים בקהילה:** תחזוק מתמיד של שותפויות קיימות ויצירת שותפויות חדשות עם גורמים רלוונטיים בקהילה. רתימת השותפים לקידום הנושא ברמה יישובית באמצעות בחינת אינטרסים משותפים ויצירת מחויבות לשיתוף פעולה (כגון: השתתפות בפורומים אזוריים, הצגת התכנית בימי עיון, בניית ימי חשיפה למשתתפים ולמעסיקים).

ביצוע משימות שוטפות



- **השתתפות בפעילויות המרכז,** המיועדות לכלל צוות המרכז, כגון ישיבות, הדרכות וכדומה.

- **השתתפות בפעילויות רמפה**, המיועדות לצוות רמפה, כגון: ישיבות, ימי למידה, הדרכות וכדומה.
- **ביצוע משימות רחב במרכז וברמפה** בהתאם לצורך.
- **תיעוד** תהליכי ההדרכה והעבודה באמצעות מערכת ה"ספוט", מילוי דוחות, כתיבה והפצה של סיכומי פגישות, תיעוד תכתובות.

גיוס וליווי מעסיקים



- **יצירת קשרים עם מעסיקים** המציעים משרות, לצורך חיבורם עם משתתפים מחפשי עבודה.
- **ליווי המעסיק** בתהליך הקליטה וההשתלבות בעבודה של משתתף התכנית.
- **יצירה ושמירה על קשר רציף עם רכז קשרי מעסיקים במרכז** (אם קיים) למטרת איתור וגיוס מעסיקים.
- **שמירה על קשר רציף עם מרכזי תמיכה למעסיקים** לשם איתור וגיוס מעסיקים.

דרישות התפקיד

לביצוע המשימות שתוארו לעיל, על רכז רמפה להיות בעל היכולות והכישורים הבאים:

- **הקשבה, סובלנות, אמפתיה והכלה:** יכולת לייצר יחסי אמון ושותפות עם המשתתף, המבוססים על כבוד הדדי, הבנת השונה, אורך רוח ויכולת הכלה אל מול קשיים ומשברים בתהליך, אמונה ביכולתו של המשתתף ומיקוד בחוזקותיו.
- **פתיחות וגמישות, תושייה ויצירתיות:** יכולת חשיבה על פתרונות יצירתיים לטובת מענה על צורכי המשתתפים.
- **דיסקרטיות:** יכולת לשמור על סודיות המידע המתקבל על המשתתפים והנצבר אודותיהם במהלך התכנית. דיסקרטיות הכרחית לביסוס הקשר האישי עם המשתתפים ולהצלחת התהליך.
- **ניהול וארגון מידע:** יכולת להשיג מידע (נתונים על משתתפים מגורמים כמו המוסד לביטוח לאומי, נתונים על מעסיקים ומשרות זמינות), לארגן ולתעד מידע על אודות משתתפים ומעסיקים.

- **עבודה עצמאית:** יכולת תכנון וניהול זמן, התמודדות עם ריבוי משימות וקביעת סדרי עדיפויות לביצוען, קבלת החלטות.
- **ייצוג, שיווק ויחסי ציבור:** יכולת להציג את הפעילות בפני גורמים שונים (משתתפים, מעסיקים וכדומה) באופן שיווקי, תוך חיבורם ליעדי התכנית.
- **אסרטיביות, יחסי אנוש טובים, עבודה בצוות ויצירת שותפויות:** יכולת לעבוד בצוות עם רכזים נוספים במרכז התעסוקה ולרתום אותם לתכנית; יכולת ליצור קשרים חדשים עם גורמים בתחום התעסוקה ביישוב ועם מעסיקים ולתחזק באופן שוטף שותפויות קיימות.

ממשקי העבודה

בעבודתו היומיומית, רכז רמפה נדרש לפעול תוך ניהול ממשק עבודה עם בעלי תפקידים שונים, בתוך המרכז ומחוצה לו. ממשק עבודה תקין בין הרכז לבין בעלי התפקידים השונים חיוני להצלחתו של הרכז בתפקידו ולהשגת יעדי התכנית.



ממשקים בתוך מרכז התעסוקה

- **מנהל מרכז התעסוקה:** רכז רמפה נמצא תחת אחריותו הניהולית של מנהל המרכז המקומי, שבו הוא פועל (במקביל לניהול תכנית רמפה). הוא מצופה להשתתף בישיבות צוות, בהכשרות ובאירועים צוותיים ככל חבר צוות אחר במרכז.
- **רכז פרט/מקדמי תעסוקה:** רכז רמפה הוא חלק אינטגרלי מצוות הרכזים במרכז. מחויבות צוותית חיונית במיוחד בהקשר לאיתור מועמדים לתכנית: רכזים בצוות, המפנים אל רכז רמפה מועמדים פוטנציאליים, מסייעים בתהליך המאגר של גיוס משתתפים לתכנית. שותפות הדדית בין חברי הצוות, איגום

משאבים ושימוש בשירותים הקיימים במרכז תורמים ליישום אפקטיבי יותר של התכנית ולהצלחת המרכז כולו. רכז רמפה משמש כמקור ידע והתייעצות עבור רכזי הפרט האחרים בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות.

- **רכז קשרי מעסיקים:** רכז קשרי מעסיקים, הפועל במרכז, מצוי בקשר שוטף עם מעסיקים ומחזיק במידע עדכני על משרות פנויות. על רכז רמפה להסתייע בו ולרתום אותו למלאכת איתור המשרות עבור משתתפים המחפשים עבודה.

- **רכז קשרי קהילה:** בחלק מהמרכזים פועל רכז קשרי קהילה, האמון על יצירת שותפות עם גורמים בקהילה. ממשיך עבודה תקין בינו לבין רכז רמפה יאפשר למשתתפי התכנית למצוא את השירותים העומדים לרשותם באמצעות חיבורם לגורמים הרלוונטיים.

ממשקים מחוץ למרכז התעסוקה

בקהילה

- **מעסיקים:** רכז רמפה, באמצעות רכז קשרי מעסיקים שבמרכז או באמצעות מרכז תמיכה למעסיקים שבאזור, מחבר את משתתפי התכנית המחפשים עבודה עם מעסיקים המציעים משרות רלוונטיות. בשלב הבא, מלווה הרכז את המשתתף העובד ואת המעסיק בשלבי ההעסקה הראשונים, תוך פתרון בעיות ותיווך בעת הצורך. כמו כן, הרכז פועל לשילובם של מעסיקים בפעילויות שונות המתקיימות מטעם התכנית ויוזם שיתופי פעולה, כמו: סיורים של משתתפי התכנית בבית העסק, העברת הרצאות בכנסים או בהכשרות, ועוד.

- **שותפים בקהילה:** כחלק מתפקידו על הרכז לפעול בשיתוף עם גורמים בקהילה, בהם יחידות ברשות המקומית (כמו: לשכת התעסוקה המקומית, רווחה, חינוך, מתנ"ס), משרדי ממשלה, מוסדות, עמותות וזכיינים. שותפות זו עשויה להתבטא, למשל, בנכונותו של השותף למסור מידע על אחוזי נכות שנקבעו למשתתף או על מימוש בשירותים, כמו ליווי או שיקום תעסוקתי וכן בקיום ימי עיון משותפים.

בתכנית רמפה

- **מנהל התכנית:** מנהל תכנית רמפה הוא המנהל המקצועי של התכנית והוא אמון על הבנייתה ועל ניהולה של התכנית ברמה הארצית. הוא אחראי על קבלת החלטות לגבי סוגיות אסטרטגיות ועל בחינת העמידה ביעדי התכנית.

מנהל התכנית הוא מנהלם של כל רכזי רמפה (במקביל למנהלי המרכזים), וככזה הוא אחראי, בין היתר, על הנחייתם ועל הכשרתם לתפקיד באמצעות צוות מטה התכנית וכן על עמידתם ביעדים.

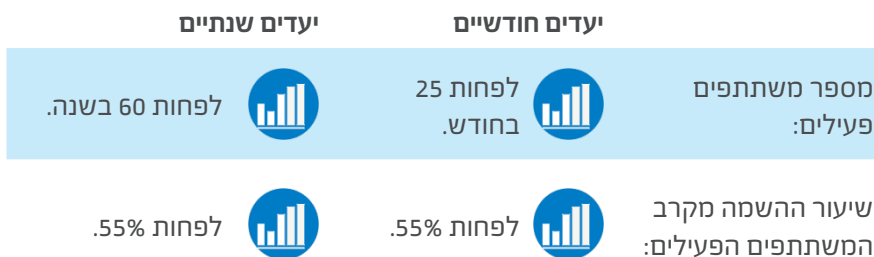
מנהלי האזורים: ישנם שני מנהלי אזורים, צפון ומרכז-דרום. מנהל האזור הוא המנהל המקצועי והמדריך הישיר של רכזי התכנית, העובדים באזור שעליו הוא אחראי. במסגרת זו הוא אחראי על תפקודם השוטף, עמידתם ביעדי התכנית והתמקצעות הרכזים.

מנהלת ההדרכה: במטרה לסייע לרכז רמפה להצליח בתפקידו בשילוב אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה, חיוני שיקבל את המידע, המיומנויות והכלים הנדרשים לו. על ההכשרה לביצוע התפקיד אחראית מנהלת ההדרכה של התכנית, בכלל זה פיתוח כלים נדרשים והטמעתם וכן עבודה בהתאם למודל הליווי של התכנית.

רכזי רמפה: רכז רמפה מחזיק בשני "כובעים": מחד גיסא, הוא מהווה חלק אינטגרלי מצוות הרכזים במרכז שבו הוא פועל. מאידך גיסא, הוא מקדם את תכנית רמפה ועל כן הוא מהווה חלק מצוות רכזי רמפה. לעומת הממשק היומיומי והבלתי-אמצעי של רכז רמפה עם צוות המרכז, הממשק עם רכזי רמפה הפועלים במרכזים אחרים מאתגר יותר. אחת לחודש, מקיים מטה רמפה ישיבת צוות לכל הרכזים, כדי לספק הזדמנות למפגש וללמידת עמיתים ולעודד שיח על סוגיות ודילמות מקצועיות משותפות.

יעדי רכז רמפה

רכז רמפה, המועסק במשרה מלאה, נמדד על יעדי ליווי והשמה חודשיים ושנתיים:⁶









6. עבור רכז חדש, כמות משתתפים חודשית מלאה מצופה תוך חצי שנה.

הכשרת רכז רמפה

תהליך ההכשרה לרכז רמפה נועד להקנות לו את הידע, הכלים והמיומנויות הנדרשים לביצוע המשימות ולעמידה ביעדים. ההכשרה עשויה להתבצע באופן פרטני ו/או קבוצתי ובשיטות מגוונות.

תכני ההכשרה

<p>תכנית רמפה: מטרות התכנית, מודל העבודה, שותפים מרכזיים, צוות המטה.</p>	
<p>תפקיד רכז רמפה: רכיבי התפקיד ומשימות מרכזיות.</p>	
<p>תכנים בתחום התעסוקה ותעסוקת אנשים עם מוגבלות: מגמות בשוק העבודה, גישות ותפיסות בתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות, נתוני תעסוקה של אנשים עם מוגבלות, היכרות עם אוכלוסיית היעד (מאפיינים, חסמים בתעסוקה), נגישות והתאמות בתעסוקה.</p>	
<p>מיומנויות ליבה בתפקיד הרכז: ליווי ואימון אישי לתעסוקה (שאלות שאלות, הקשבה, פיתוח מסוגלות תעסוקתית), שותפים בקהילה (מיפוי ואיתור שותפים, שיווק התכנית), קשרי מעסיקים (פיתוח קשרי מעסיקים, שיווק התכנית, טיפול בהתנגדויות), מיתוג תעסוקתי אישי (כתיבת קורות חיים, הכנה לריאיון עבודה, שיטות לחיפוש עבודה).</p>	
<p>היכרות עם שותפים ואנשי קשר בתחום התעסוקה: משרד העבודה והרווחה, המוסד לביטוח לאומי, משרד הבריאות, שירות התעסוקה, מרכז תמיכה למעסיקים וכדומה.</p>	
<p>כלים לניהול ובקרה: מערכות מחשב, כגון: "ספוט", דוחות סוף חודש ודוחות למרכז תמיכה למעסיקים.</p>	
<p>היכרות עם מרכז התשתית: מנהל המרכז וצוות העובדים: רכזי השמה, רכז קשרי מעסיקים ובעלי תפקידים נוספים בהתאם לכל מרכז (רכז הכשרה מקצועית, רכז מעורבות חברתית). תכניות ופעילויות המתקיימות במרכז. כללים ונהלים במרכז.</p>	

בואו נסכם...

- רכז רמפה הוא הגורם האחראי על תפעול התכנית הלכה למעשה ביישוב. תפקידו להבטיח שירותי הנגשה ושילוב מרביים ומיטביים לאנשים עם מוגבלות לשם השמה בשוק התעסוקה והשתלבות בקהילה.

- משימותיו המרכזיות של רכז רמפה הן: איתור, גיוס, מיון וקליטת משתתפים, ליווי והנחיה של משתתפים, ביצוע משימות שוטפות וכן פיתוח וטיפוח שותפויות עם מעסיקים ועם שותפים בקהילה.

- רכז רמפה מנהל ממשק עבודה עם בעלי תפקידים, הן בתוך המרכז (מנהל המרכז, צוות הרכזים, רכז קשרי מעסיקים) והן מחוצה לו (שותפים בקהילה ומעסיקים, מנהל התכנית ומנהלי האזורים ברמפה, צוות הרכזים ומנהלת ההדרכה של תכנית רמפה).

- הרכז נדרש לעמוד ביעדי השמה וליווי שנתיים וחודשיים. הכשרת הרכז מקיפה את כלל עולמות התוכן, המיומנויות, הכלים ושיטות העבודה הנדרשים לביצוע התפקיד, כמו: מיומנויות ליווי ואימון תעסוקתי, עולם התעסוקה ותעסוקת אנשים עם מוגבלות, היכרות עם מרכז התשתית, ועוד.



פרק ד'

ליווי אישי למשתתפים

- נכיר את תהליך הליווי של משתתף רמפה על כל שלביו.
- ניחשף לכלים היישומיים שעומדים לרשות הרכז בשלבים השונים.
- נתאר את ההתאמות שרצוי לבצע בתהליך עבור משתתפים עם צרכים שונים ומאכלוסיות מגוונות.



על תהליך הליווי

ליווי פרטני של משתתפים הוא אחד הרכיבים המרכזיים בתכנית רמפה. זהו תהליך שמטרתו לקדם את שילובם בעבודה וקידומם של המשתתפים על ידי פיתוח מסוגלות תעסוקתית, הסרת חסמים אישיים והקניית כלים הנדרשים בעולם התעסוקה. דרך תהליך הליווי המשותף עם הרכז, מברר המשתתף את נטיותיו התעסוקתיות ואת חזונו המקצועי, מגדיר לעצמו מטרות יישומיות ופועל כדי לקדמן באמצעות תכנית עבודה. מודל הליווי הפרטני מבוסס על תפיסות וכלים שפותחו בתבנית ואשר הותאמו לאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות.



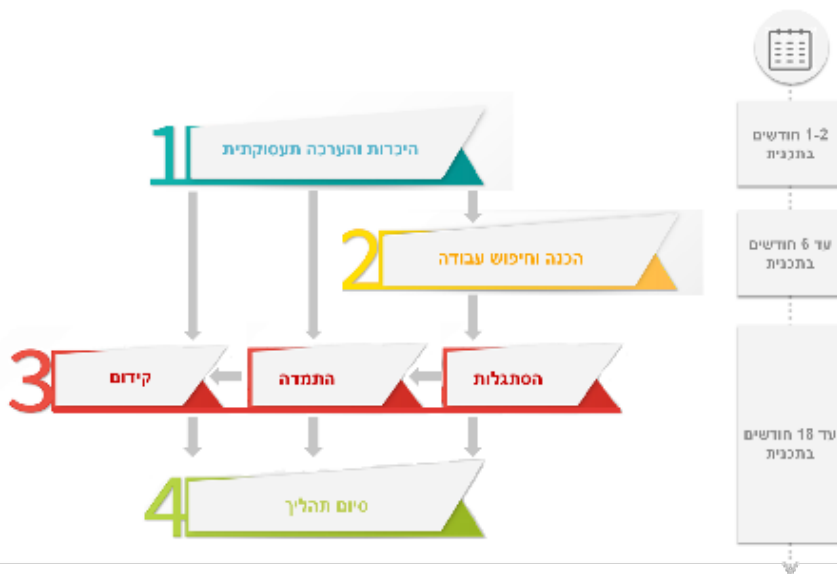
רוצים לראות איך תהליך הליווי נראה בפועל? לחצו על התמונה או סרקו את הברקוד בעזרת הטלפון הנייד.

הסרטון ממחיש, בין היתר, כי ליווי משתתף הוא תהליך עמוק ומעצים, אשר עשויה להיות לו משמעות רבה עבור המשתתף. בפרק זה נכיר את תהליך הליווי לעומקו על כל שלביו.

שלבים בתהליך הליווי

את תהליך הליווי של משתתף בתכנית רמפה ניתן לחלק לארבעה שלבים עיקריים: היכרות והערכה תעסוקתית, הכנה וחיפוש עבודה, ליווי בעבודה (הסתגלות/התמדה/קידום) וסיום התהליך. הליווי, מתחילתו ועד סופו, נמשך עד 18 חודשים. רצף הליווי מותאם לכל משתתף ומשתתף, בהתאם למצבו התעסוקתי ולמטרותיו בתהליך. עבור משתתפים שאינם משולבים עדיין בשוק העבודה, תהליך הליווי יתמקד תחילה בחיפוש עבודה, ולאחר מכן, במידת הצורך, גם בליווי בצעדים הראשונים בעבודה - הסתגלות, התמדה ובהמשך אף בהשגת קידום. עבור משתתפים עובדים, שנקלטו לאחרונה במקום עבודה, התהליך יתמקד בהשגת התמדה בעבודה ובהמשך, במידת הצורך, גם בקידום. עבור משתתפים העובדים זמן-מה במקום עבודה ומעוניינים בשינוי, התהליך יתמקד ביצירת אופק תעסוקתי לקידום.

רצף הליווי של משתתף רמפה



בחלק זה נפרט כל אחד מהשלבים על פי רצף הליווי המלא, ונכיר את מגוון הכלים היישומיים העומדים לרשות הרכז בכל שלב.

חשוב לציין, כי לא כל הכלים בהכרח יהיו בשימוש בכל תהליך ליווי. מדובר במאגר כלים מומלצים לשימוש. חשוב כי הרכז יבחר בכלים באופן המותאם לרקע התעסוקתי, לצרכים ולמטרות של כל משתתף.



1. היכרות והערכה תעסוקתית

1-2 חודשים בתכנית

מה?

מטרות השלב הראשון הן: היכרות הדדית, תיאום ציפיות, אבחון תעסוקתי של המשתתף והגדרת תכנית הליווי. שלב זה מאפשר לרכז להכיר את המשתתף ואת תפקודו הקודם בעולם התעסוקה, ובמקביל מאפשר למשתתף להתוודע לתכנית רמפה, למשמעות ההצטרפות אליה ולהזדמנויות שבה. זהו גם השלב שבו מתחילה להיבנות מערכת היחסים בין הרכז למשתתף, שתהווה תשתית לעבודתם המשותפת בתהליך.

איך?

- שיחת היכרות:** במפגש הראשון עם המשתתף, הרכז מציג את תכנית רמפה, בוחן את התאמתו ומברר את מידת הפניות והמוטיבציה שלו לקחת חלק בתכנית. הרכז מבצע עם המועמד תיאום ציפיות ומספק לו את כל המידע הדרוש לו, כדי לקבל החלטה על השתתפותו בתכנית. במידת הצורך, הרכז משוחח עם הגורם המלווה של המשתתף (עובד סוציאלי/פסיכולוג/פסיכיאטר) ועם הוריו או משפחתו. הרכז נדרש לשקול את התאמת המועמד לתכנית ולקבל החלטה לגבי המסלול המתאים לו ("משתתף פעיל" או "משתתף בליווי קצר מועד"). המועמד מתבקש לקבל החלטה לגבי השתתפותו בתכנית. לאחר שהמועמד נמצא מתאים למסלול הליווי של "משתתף פעיל" ומעוניין להתחיל בתכנית, הרכז מחתים אותו על הטפסים הנדרשים.
- ריאיון אינטייק:** האינטייק הוא ריאיון מובנה, המאפשר היכרות מעמיקה של המשתתף, בדגש על עולם התעסוקה, באמצעות אבחון ומיפוי צרכים, ערכים, העדפות, חוזקות, נטיות תעסוקתיות וחסמים. האינטייק, עשוי להימשך פגישה אחת או שתיים, מבוצע על פי טופס מובנה ומתועד במערכת ה"ספוט".
- הערכה עצמית תעסוקתית:** המשתתף מעריך, בעזרת הרכז, את תפקודו התעסוקתי הנוכחי. מטרת ההערכה העצמית, מלבד אבחון היכולות והצרכים

של המשתתף, היא לבצע תיאום ציפיות עם המשתתף לגבי תפקידו בתהליך ולהגדיר סדר עדיפות לשם בניית תכנית הליווי, המתבצעת במפגש הבא.

4. **בניית תכנית הליווי:** הרכז בונה עם המשתתף תכנית ליווי, הכוללת מטרות, משימות לתקופה הקרובה ומהלך הפגישות לתקופה הקרובה. תכנית זו תתעדכן מפעם לפעם, בשלבי הליווי השונים. כחלק מבניית תכנית הליווי חיוני לבצע תיאום ציפיות לגבי אופן התנהלות הפגישות. לדוגמה: משך הפגישות, מיקומן ותדירותן, דרכי יצירת קשר בין פגישה לפגישה, הודעה מראש במקרה של אי-הגעה לפגישה, שמירה על סודיות המידע שעולה בפגישות.

5. **קביעת כיוון תעסוקתי ראשוני:** בשלב הבא, שנמשך עד שלוש פגישות, מתבצע אבחון של חסמים וחוזקות, נטיות, כישורים, שיקולים, מניעים, ערכים ושגרות של המשתתף. האבחון מגדיר כיוון תעסוקתי ראשוני. בחלק מהמקרים, כאשר התהליך נכון עבור המשתתף (המשתתף מנוסה יותר בעולם התעסוקה ובשל לכך), הרכז מסייע לו לגבש חזון תעסוקתי. העבודה המשותפת על חזון תעסוקתי נועדה לברר היכן המשתתף רואה את עצמו בעוד מספר שנים מהיום ולבנות "תמונת עתיד" מיטבית בתחום התעסוקה. **במקביל, המשתתף מתבקש לאסוף מידע על עולם המקצועות והעיסוקים. לאחר מכן, יתבצע תהליך של צמצום אפשרויות התעסוקה, שבו המשתתף בוחן את האפשרויות השונות אל מול השיקולים החשובים לו בבחירת מקצוע. בדרך זו המשתתף יכול לקבל החלטה לגבי הכיוון התעסוקתי המתאים לו.** במידת הצורך, הרכז עשוי להפנות את המשתתף לאבחון תעסוקתי ו/או לשלבו בקבוצות במרכז, למשל בסדנת הכנה לעבודה של רמפה. בסיום שלב זה, על בסיס המידע שנאסף וגובש, מוגדרות המטרות התעסוקתיות של המשתתף ונקבע כיוון תעסוקתי ראשוני. **כל משתתף עשוי להגדיר מטרות שונות. לדוגמה: למצוא עבודה בתחום מסוים, לחזק את נושא ההתמדה בעבודה, להתקדם לתפקיד אחר, למצוא מקום עבודה טוב יותר וכדומה.**

כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)



- הצגת תכנית רמפה למשתתף פוטנציאלי.
- חוזה ליווי/תכנית עבודה למשתתף.
- טופס וס"ר.
- הצהרה תבתית (ויתור סודיות).
- הערכה עצמית תעסוקתית: טרום עבודה/משתתף עובד/פיתוח קריירה/קידום.
- חזון תעסוקתי.
- נטיות וכישורים (הולנד/שאלון נטיות/שלושת המעגלים/מית"מ/ רמ"ק).
- מסוגלות תעסוקתית - אימון סקאלה.
- שיקולים בבחירת מקצוע.
- ניתוח עיסוק.
- סדר יום.
- חוזקות וחסמים.
- התאמות במקום העבודה.



2. הכנה וחיפוש עבודה

עד 6 חודשים בתכנית

מה?

בשלב זה נבנית תכנית יישומית לחיפוש עבודה, תוך ליווי המשתתף בתהליך והכנתו לכל אחד מהשלבים (חיפוש משרות, שליחת קורות חיים, ריאיון עבודה וכדומה).

איך?

בניית תכנית לחיפוש עבודה: בשלב הראשון הרכז והמשתתף מגדירים תכנית פעולה, הכוללת מטרות, יעדים ופעולות, שיש לבצע לשם השתלבות במקום עבודה.

הכנה מקדימה: הרכז מסייע למשתתף בכתיבת קורות חיים ומכתב מקדים, וחושף אותו למגוון שיטות וערוצים אפשריים לחיפוש עבודה (אתרי אינטרנט, רשתות חברתיות). כאשר הניסיון התעסוקתי של המשתתף אינו מספק בשל התנסויות מועטות בשוק העבודה (סוגיה המאפיינת חלק מאוכלוסיית האנשים עם מוגבלות), הרכז דן עמו על אפשרויות חלופיות, שניתן להציג כניסיון רלוונטי, כמו פעילות

במסגרת התנדבותית. בנוסף לכך, הרכז מסייע למשתתף לחשוב על ההתאמות שהוא יזדקק להן במקום העבודה ועל האופן שבו ירצה להעלות את הנושא בפני המעסיק.

ליווי בתהליך חיפוש עבודה: בשלב הזה, המשתתף מתחיל ביישום תכנית העבודה על ידי חיפוש עבודה יזומים, תוך ניהול התהליך באמצעות יומן לחיפוש עבודה. הרכז מסייע באיתור משרות על ידי גיוס מעסיקים מקומיים וקיום ישיבות השמה עם מנהלת אזור רמפה, עם רכז קשרי מעסיקים של המרכז ו/או עם מרכז התמיכה למעסיקים. לאחר איתור משרה שעשויה להיות רלוונטית, מתבצע תהליך שמטרתו לוודא, כי המשרה אכן מתאימה למשתתף מבחינת שכר, היקף, סביבת עבודה וניסיון נדרש.

ליווי בתהליך הקבלה לעבודה: בשלב הזה, הרכז מכין את המשתתף לריאיון עבודה טלפוני ואישי עם המעסיק ובמידת הצורך, למרכז הערכה. ההכנה כוללת, בין היתר: דיון משותף בסוגיות, כמו הצגת המוגבלות בריאיון העבודה (האם, מתי וכיצד לחשוף את המוגבלות) ובקשת התאמות נדרשות במקום העבודה. לעתים, הרכז יוצר קשר עם המעסיק טרם קיום הריאיון על מנת להכינו למפגש עם המשתתף, ובמידת הצורך אף מלווה את המשתתף לריאיון העבודה.

כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)



- תכנית לחיפוש עבודה.
- כתיבת קורות חיים.
- כתיבת מכתב מקדים.
- מגוון דרכים לחיפוש עבודה.
- מיפוי שוק עבודה אזורי.
- הכנה לריאיון טלפוני.
- הכנה לריאיון עבודה ולמרכז הערכה.
- תקשור המוגבלות בפני המעסיק.
- יומן חיפוש עבודה.
- Reality Check.
- תחקיר משרה.
- התאמות נדרשות בעבודה.

משתתפי רמפה משתפים

"היה לי ריאיון במשרד המשפטים... עשיתי מדיטציה, הגאמצ'י המון והגעתי מלא בייטאון שאף פעם לא היה לי. הצגתי את עצמי בלי הפסקות, עם בייטאון (גרמאני המון מ'א' המראה). הייתי בריאיון ואמרו לי שאני לא מתאימה. עדיין שמעתי שהגעתי עם בייטאון ועל העוצמה שמוציא אט אט. אני מקווה שאמשיך עם העוצמה ואושב שהתאיין מאז עזרי לי."



3. ליווי בעבודה - הסתגלות/התמדה/קידום

עד 18 חודשים בתכנית

מה?

לאחר שהמשתתף התקבל למקום עבודה, הרכז מלווה אותו בצעדיו הראשונים, במידת הארגון והתפקיד ובהסתגלות למקום. הליווי נמשך גם לאחר שתהליך הקליטה הראשונית בעבודה הסתיים בהצלחה, וזאת לשם להשגת התמדה לאורך זמן במקום העבודה, ובהמשך, על פי הצורך - להשגת קידום מקצועי. בכל אחד מהשלבים הללו ישנה חשיבות רבה לפיתוח מסוגלות תעסוקתית, לעידוד פרואקטיביות, ללקיחת אחריות אישית ולעבודה על זיהוי חסמים אישיים והתמודדות עמם.

איך?

ליווי להסתגלות במקום העבודה: הרכז מלווה את המשתתף באמצעות מעקב, תמיכה וסיוע וכן באמצעות תיווך בין המשתתף למעסיק בהתאם לצורך. הרכז מקיים עם המשתתף פגישות אישיות אחת לשבוע-שבועיים, שבהן הוא מעריך יחד עם המשתתף את מידת השתלבותו בעבודה. על בסיס הערכה זו נקבעת תכנית עבודה להסתגלות. בהתאם לצורך, הרכז מסייע למשתתף לרכוש אסטרטגיות לניהול זמן, להתמודדות עם מצבי לחץ, לניהול קונפליקטים, ועוד. במקרים שבהם יש צורך בכך, הרכז מבקר במקום העבודה, משוחח עם המעסיק ומקיים פגישות משותפות עם המשתתף ועם המעסיק.

ליווי להתמדה: כאשר המשתתף עובד במקום עבודה מספר חודשים ונקלט בהצלחה, הרכז מלווה אותו אחת לחודש (בערך) למטרת התמדה. תחילה, המשתתף מעריך ומברר את תפקודו, את יכולותיו ואת צרכיו בנקודת זמן זו. לאחר מכן, המשתתף, בשיתוף הרכז, מגדיר תכנית עבודה להתמדה. תהליך הליווי להתמדה כולל, בין היתר: הגדרת יעדי זמן להתמדה, סיוע בפתרון בעיות, בקבלת החלטות ובניהול קונפליקטים.

ליווי לקידום: לאחר שהמשתתף מתמיד בעבודה תקופה מוגדרת, ואם הוא מעוניין בכך, מתמקד תהליך הליווי בהשגת אופק תעסוקתי לקידומו במקום עבודה זה או במקום עבודה אחר. התהליך מתחיל בבנייה משותפת של תכנית עבודה לקידום. הרכז מקיים פגישות אישיות עם המשתתף ומסייע בהגדרת הקידום הרצוי, בבחינת אפשרויות הקידום ובחיבור לגורמים ולכלים רלוונטיים, לדוגמה: בחינת אפשרויות קידום עם מרכז התמיכה למעסיקים, קיום פגישה משולשת עם רכזת השכלה גבוהה או הכשרות מקצועיות במרכז התעסוקה, שימוש בשובר ללימודים מקצועיים (ואוצ'ר).

כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)

כלי ליווי להסתגלות	כלי ליווי להתמדה	כלי ליווי לקידום
<ul style="list-style-type: none"> • תכנית עבודה להסתגלות. • סדר יום בעבודה. 	<ul style="list-style-type: none"> • תכנית עבודה להתמדה. • מעבר על תלוש משכורת. 	<ul style="list-style-type: none"> • תכנית עבודה לקידום.



- ניתוח אירוע - מודל אפר"ת.
- מעגל ההשפעה ומעגל הדאגה.
- כלי לקבלת החלטות.
- הערכה עצמית תעסוקתית - למשתתף עובד.
- הערכה עצמית תעסוקתית - לקראת קידום.
- הערכה עצמית תעסוקתית - קריירה.



4. סיום התהליך

עד 18 חודשים בתכנית

מה?

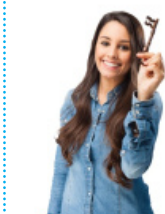
הליווי האישי של משתתף בתכנית נמשך עד להשגת ההשמה הרצויה או עד לסיום תקופת ההסתגלות, ביסוס התמדה בעבודה או השגת הקידום הרצוי, בהתאם לצורכי המשתתף ולמטרות שהוגדרו (עד כשנה וחצי מתחילת התכנית). ישנם מקרים, שבהם תהליך הליווי אינו מתקדם במסגרת הזמן המוקצב מסיבות שונות (למשל: משתתף שלא התנסה בעבודה כלל במשך שישה חודשים מתחילת התכנית). במקרים אלו, הרכז יוביל לסיום התהליך על אף שהמשתתף לא השיג את מטרותיו. שלב סיום התהליך נועד לסכם את הדרך שהמשתתף עבר מתחילת התכנית ועד כה ולתת מקום לסיום הקשר בין הרכז למשתתף. זהו שלב חשוב עבור המשתתף, שבו הוא נפרד מהרכז ומהסביבה התומכת בתכנית. חשוב לשוחח עם המשתתף מבעוד מועד ולהכינו לסיום התכנית, ובהגיע העת להקצות מפגש ייעודי לסיכום ולפרידה.

איך?

בפגישת הסיכום המשותפת, הרכז והמשתתף עוברים על התהליך שהמשתתף עבר מאז הצטרפותו לתכנית, תוך הדגשת הישגים והחוזקות, הכלים והמיומנויות שרכש ואשר יוכלו לשמש אותו בהמשך.

בסיום הפגישה הרכז מתעד את הדברים בדוח מסכם. במידת הצורך, הוא מפנה את המשתתף לגורם ליווי ומעביר לגורם זה את הדוח המסכם. לאחר סיום התהליך, הרכז שומר עם המשתתף על קשר למשך שלוש שנים (באמצעות שיחת טלפון אחת למספר חודשים). זאת, על מנת לאסוף נתונים על סטטוס העבודה של המשתתף ולהעריך את הצלחת התכנית.

כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)



- חוזקות וחסמים.
- ציור דמויות על עץ.
- שימוש בקלפים/ציור/קולאז' וכדומה.

משתתפי רמפה משתפים

"העצמתי לכתב העבודה ולא אהישאר בבית ולהסתמך על ביטוח לאומי. הוא (הרכז) איווה אתי לאורך כל הדרך. הוא כתובת מביינתי - ה זאת ש לו תמיד פגוה אס אני צריכה עזרה."

"אני מאמין שאמשיך להתפתח במקום העבודה הנכחי, ומרגיש שיש לי כתובת ברמפה, אס אצטרך משהו."

התאמת תהליך הליווי למשתתף

משתתפי תכנית רמפה עשויים להזדקק להתאמות מסוימות בתהליך הליווי, בהתאם לקשיים שאיתם הם מתמודדים. מעבר לכך, יש ביניהם המשתייכים לאוכלוסיות מגוונות בחברה (החברה הערבית, החברה החרדית, החברה האתיופית, נשים חד-הוריות), מתמודדים עם חסמים תרבותיים, חברתיים, דתיים, משפחתיים ואישיים, ועשויים להזדקק להתאמות נוספות בתהליך הליווי.

חשוב כי הרכז יבוא למפגש עם המשתתף ממקום "נקי" וחף מהנחות ומדעות מוקדמות, וישים במרכז את היכולות ואת החוזקות של המשתתף. בה בעת, עליו להיות מודע לצרכים, לתפיסות, לערכים ולהעדפות של המשתתף, להפגין רגישות, כבוד וסובלנות ולבצע, ככל שניתן, את ההתאמות הנדרשות לו.

להלן מספר התאמות אפשריות שניתן לבצע בתהליך הליווי. יש לבחון כל מקרה לגופו ובמידת האפשר לנהל שיח פתוח עם המשתתף, כדי לברר אילו התאמות נדרשות עבורו.

דוגמאות להתאמות עבור משתתפים עם מוגבלות

משתתפים עם מוגבלות עשויים, לעתים, להזדקק להתאמות שונות בתהליך הליווי, לדוגמה:

- קיום הפגישות במקום המונגש לאדם עם מוגבלות פיזית (ללא מדרגות או בקרבת מעלית).
- גמישות בקביעת מועדי הפגישות.
- העברת מסרים במהלך הפגישה במספר דרכים (למשל, בעל פה, בכתב, באמצעות שרטוטים וציורים, שימוש במשפטים קצרים וממוקדים) עבור אדם עם מוגבלות שכלית/נפשית.

דוגמאות להתאמות עבור משתתפים מאוכלוסיות מגוונות

- ישנם משתתפים (למשל מהאוכלוסייה הערבית ומהאוכלוסייה החרדית) אשר עשויים להחזיק בתפיסות מסורתיות לגבי עבודה, ולראות בעבודה מסוימת או בסביבתה לא מקובלות לפי הערכים של החברה אליה הם משתייכים. לכן, חשוב לברר מראש עם המשתתף את תפיסתו לגבי העבודה המוצעת.
- ישנם משתתפים (כמו באוכלוסייה הערבית או החרדית), שיתנגדו למפגש במקום ציבורי משותף לגברים ולנשים ולא יוכלו להיפגש בזמן ימי צום וחגים; לעתים יזדקקו לאישור של רב או של בן משפחה לפני קבלת החלטה לגבי קביעת ריאיון עבודה או החלפת מקום העבודה.
- ישנם משתתפים, כמו אימהות חד-הוריות, שיזדקקו לגמישות בשעות ובמיקום המפגשים.

סביבה והנחיות כלליות לפגישה עם משתתף

במסגרת תפקידו, נדרש רכז רמפה לשוחח עם המשתתפים על נושאים אישיים, כגון קשיים בריאותיים או רגשיים שאיתם הם מתמודדים. על מנת שהמשתתפים ירגישו בנוח לשתף בפרטים אישיים, חשוב ליצור סביבה מתאימה, הכוללת חדר נפרד ולקיים את השיחה ללא הסחות. בנוסף לכך, בעת שימוש במחשב במהלך פגישה מומלץ לשבת ליד המשתתף, כדי שיראה את מה שהרכז כותב. זאת, כדי להפוך את המשתתף לשותף מלא בתהליך וליצור סביבה המחזקת את האמון בין המשתתף לרכז.

בואו נסכם...

- מטרת הליווי הפרטני של משתתפים בתכנית רמפה היא לקדם את שילובם וקידומם בעבודה על ידי פיתוח מסוגלות תעסוקתית, הסרת חסמים והקניית כלים הנדרשים בעולם התעסוקה.

- תהליך הליווי מתנהל בארבעה שלבים עיקריים: היכרות והערכה תעסוקתית, ליווי לחיפוש עבודה, ליווי בעבודה (הסתגלות, התמדה, קידום) וסיום התהליך. לרשות הרכז עומדים כלים יישומיים מגוונים, שבהם הוא יכול להיעזר, כמו: התאמות נדרשות במקום העבודה, הערכה עצמית תעסוקתית, תבנית לבניית קורות חיים.

- בתכנית רמפה הציפייה היא, כי הרכז יבצע את ההתאמות הנדרשות למשתתף בתהליך הליווי, אם מעצם היותו אדם עם מוגבלות ו/או בשל השתייכותו לאוכלוסייה מגוונת (חברה ערבית, חברה חרדית, אימהות חד-הוריות).



פרק ה'

גיוס וליווי מעסיקים

- נכיר את חשיבות העבודה עם מעסיקים ואת האופן שבו רכז רמפה מגייס ומלווה מעסיקים בתכנית.
- ניחשף לכלים היישומיים העומדים לרשות הרכז בעבודתו עם מעסיקים.



מעסיקים מקומיים הם שותפים מלאים בשילובם של משתתפי התכנית בקהילה ובתעסוקה. הצלחת התכנית תלויה במידה רבה בטיפוח הקשר ובשיתוף הפעולה עם המעסיקים לאורך התכנית.

הממשק עם מעסיקים מתחיל בחיבורם למשתתפים מחפשי העבודה, וממשיך בליווי המעסיקים בתהליכי הקליטה וההשתלבות בעבודה של משתתפי התכנית. במקביל, צוות התכנית פועל לשילובם של המעסיקים בפעילויות רמפה וביוזמות משותפות, כמו סיורים של המשתתפים בבית העסק והעברת הרצאות על ידי מנהלי החברה ועובדיה.

גיוס מעסיקים

מה?

כאשר משתתפי התכנית מגיעים לשלב חיפוש עבודה, רכז רמפה מסייע באיתור משרות באמצעות גיוס מעסיקים פוטנציאליים, רתימתם לתכנית וחיבורם למשתתפים מחפשי עבודה.

איך?

- **איתור מעסיקים ומשרות** בהתאם לכיוון התעסוקתי ולמטרות שהוגדרו עבור המשתתף, באמצעות: חברות השמה, לוחות "דרושים", אתרים ורשתות חברתיות, קשרים אישיים ומקצועיים כן פנייה לגורמים ביישוב, שיכולים לספק מידע על מעסיקים (כמו לשכת התעסוקה ועובדים ברשות המקומית).

• **קיום ישיבות השמה עם מנהלת אזור רמפה, רכז קשרי מעסיקים של המרכז ו/או מרכז תמיכה למעסיקים.**

• **פנייה יזומה למעסיקים הפועלים ביישוב או באזורי תעשייה הסמוכים ליישוב** ואשר מציעים משרות רלוונטיות. הפנייה נעשית בכתב (בדואר האלקטרוני) או בביקור בבית העסק. בעת פנייה למעסיק, רצוי להציג את התכנית בכללותה ואת היתרונות המשמעותיים עבורו, כגון: חיסכון בעלויות גיוס, התאמת המענה לצורכי העסק, ליווי וסיוע בתהליך הגיוס והקליטה, ועוד. כאשר מחברים את המעסיק למשתתף מסוים, חשוב להציג את כישוריו ואת יכולותיו בהתאם למשרה הנדונה.

• **פנייה לפורומים קיימים של עסקים גדולים וקטנים למטרת חשיפת התכנית.**

כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)

• דגשים ונוסח מומלץ לפנייה ראשונה למעסיק בדואר אלקטרוני.

• מודל המכירה כבסיס לניהול שיחה עם מעסיק.

• "נאום המעלית" מול מעסיק - הצגת התכנית.



זכרו:

המעסיק הוא לקוח שלכם. חשוב להבין את נקודת מבטו ואת צרכיו כמעסיק על מנת לסייע לשילובו המוצלח של המשתתף. על פי צו ההרחבה, ארגונים עסקיים המעסיקים מעל 100 עובדים מחויבים לכך ש-3% מעובדיהם יהיו אנשים עם מוגבלות ובמגזר הציבורי מחוייבים ל-5% מהעובדים. כדאי וחשוב להיעזר בבעלי תפקידים שעובדים מול מעסיקים (כגון רכז קשרי מעסיקים במרכז) בתהליך גיוס מעסיקים.



ליווי המעסיק בתהליכי הגיוס, הקליטה וההעסקה

מה?

הרכז מלווה את המעסיק בתהליכי הגיוס והמימון של משתתף התכנית וכן בתקופת הקליטה וההסתגלות במקום העבודה. מטרת הליווי היא להגביר את הסיכויים להשתלבותו המוצלחת של העובד ולהעסקתו לאורך זמן, לתווך ולסייע בעת קשיים ומשברים אפשריים וליצור מערכת יחסים שבה כולם מרוויחים (Win-Win).

איך?

- **חוות דעת המשתתף:** כדי להעלות את סיכוייו של משתתף לקבל זימון לריאיון, רצוי כי הרכז יכתוב חוות דעת על המשתתף, אשר תישלח למעסיק יחד עם קורות החיים.
- **הכנת המעסיק לקראת ריאיון:** במקרים שבהם הרכז צופה קושי בצליחת ריאיון קבלה, מומלץ שישוחח עם המעסיק לפני הריאיון כדי לספק לו מידע מקדים על המשתתף, להכינו לקראת המפגש עמו ולוודא כי המשתתף יקבל הזדמנות שווה על אף מוגבלותו (כל זאת בתיאום ובהסכמת המשתתף). הכנה מעין זו חיונית במיוחד כאשר המוגבלות של המשתתף נראית לעין וכשנראות זו עלולה להשפיע ולהטות את עמדת המעסיק בנוגע למשתתף.
- **מתן מידע למעסיק וחיבורו למרכז תמיכה למעסיקים** לקבלת ייעוץ וליווי בתחום העסקת אנשים עם מוגבלות.
- **הדרכה, הנחיה וליווי המעסיק בתהליך הקליטה וההעסקה של העובד:** כחלק מתהליך הליווי רצוי, אחת לתקופה, לבחון את תפקודו של המשתתף בהתייחס למיומנויות ולמשימות הנדרשות בעבודתו ואת התקדמותו לאורך זמן. על בסיס הערכה זו ניתן לסייע למעסיק לגבש תהליכים שיתמכו בעובד בהסתגלותו למקום העבודה ובביצוע משימותיו.
- **תיווך וגישור בין המעסיק לעובד** בעת קשיים ומשברים, באמצעות שיחות אישיות עם המעסיק ו/או פגישות משותפות עם המעסיק ועם העובד.

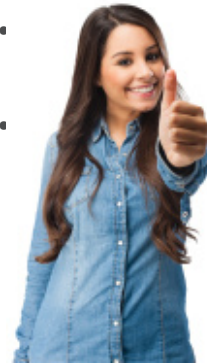
כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)



- דגשים ודוגמה לנוסח חוות דעת למעסיק.
- משוב מעסיק - דגשים וטופס משוב.

בואו נסכם...

- חלק מהותי מתפקידו של רכז רמפה הוא גיוס וליווי מעסיקים פוטנציאליים.
- תחומי הפעילות מול מעסיקים כוללים: איתור, גיוס ורתימה של מעסיקים מקומיים לשיתוף פעולה עם תכנית רמפה וליווי מעסיקים בתהליכי הגיוס, הקליטה וההעסקה של משתתפי התכנית. זאת, כדי לתת מענה הן למשתתפי התכנית המחפשים עבודה והן לצורכי המעסיקים.



משתתפי רמפה משתפים

"ביום המעסיקים קיבלתי פיזבקים מצוינים מהמעסיקים. באתנו יום במקרה היה אי יום של משוב אישי עם רכזת רמפה ונתנה הקבוצה. לא אשכח את המשפט הסיום שהן אמרו לי: 'מביינת שנתנו - את מוכנה לעבודה?'. שנה של פסיכולוג לא הייתה נותנת לי מה שנתן לי המשפט הזה."

פרק ו'

גיוס ורתימת שותפים

- נכיר את אופי העבודה עם שותפים במרכז ובקהילה.
- ניחשף לכלים היישומיים שעומדים לרשות הרכז בעבודתו עם שותפים אלו.



תכנית רמפה פועלת בשיתוף מלא עם צוות מרכז התשתית ועם שותפים בקהילה, באמצעות פיתוח וטיפוח שותפויות וקידום יוזמות משותפות ברמה היישובית והאזורית.

גיוס ורתימת צוות המרכז

מי?

צוות העובדים במרכז התשתית, כגון: מנהל המרכז, רכזי פרט, רכז קשרי מעסיקים, רכז השכלה, רכז הכשרה מקצועית, רכז מעורבות חברתית.

מה?

רתימת צוות המרכז לשילוב משתתפי התכנית בפעילויות המרכז.

איך?

- היכרות הדדית של תחומי הפעילות והתפקיד.
- העלאת המודעות ויצירת מחויבות לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות בקרב צוות המרכז.
- שיתוף פעולה בהנגשת המבנה והשירותים הניתנים במרכז וקבלת אישור על ידי מורשי נגישות.

- שיתוף פעולה בפיתוח שירותים ייחודיים לאוכלוסיית היעד.
- שיתוף פעולה בהנגשת פעילויות המתקיימות במרכז, כגון הדרכות, סדנאות וימי עיון, למשתתפי התכנית. למשל, קיום הפעילות בחדר נגיש למשתתפי המתנייד בכיסא גלגלים, שימוש במספר אמצעי המחשה, הקפדה על הפסקות בתדירות גבוהה, ועוד.

כלים לרכז: (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)



- טופס ריאיון עם שותף פנימי.
- בחינת נגישות לסדנה והתאמות נדרשות.

מיפוי, גיוס ורתימת גורמים בקהילה

מי?

גורמים ביישוב, העשויים לסייע בקידום המקצועי והתעסוקתי של משתתפי התכנית, כגון: בעלי תפקידים ברשות המקומית, תכניות תעסוקה קיימות, עמותות, גורמים במשרד העבודה והרווחה/ הבריאות/ביטוח לאומי, מסגרות לימוד והכשרה מקצועית, גורמי טיפול, ועוד.

מה?

יצירת שותפויות ברמה היישובית לשם גיוס משתתפים, מיצוי משאבים ושירותים קיימים, איגום משאבים וקידום שיתופי פעולה.

איך?

- מיפוי שותפים פוטנציאליים בקהילה.
- פנייה לשותף הפוטנציאלי והצגת התכנית, תוך הדגשת האינטרס המשותף ובחינה משותפת של אפשרויות לשיתופי פעולה.

כלים לרכז (שימו לב: פירוט הכלים מופיע בחלק השני של התדריך - מאגר כלים)



- טופס ריאיון עם שותף חיצוני.
- טבלת מיפוי שותפים וגורמים בקהילה.
- טופס היערכות לקראת פגישה עם שותף חיצוני או גורם בקהילה.
- "נאום המעלית" עם שותפים.
- טופס פנייה לביטוח לאומי.

בואו נסכם...

- כחלק מתפקידו, אחראי רכז רמפה לייצר שותפויות עם צוות המרכז שבו הוא פועל ועם גורמים רלוונטיים בקהילה.
- תחומי הפעילות אל מול השותפים כוללים את רתימתו של צוות המרכז לקידום מטרות רמפה ולהנגשת שירותי המרכז למשתתפי התכנית וכן את גיוסם של גורמים בקהילה לטובת שילובם התעסוקתי של המשתתפים.



סיפורה של דנה

דנה, תושבת כרמיאל, בת 33 ומשתתפת בתכנית רמפה, מתמודדת במשך שנים עם דיכאון וחרדות. הניסיון התעסוקתי הקודם שלה היה בתחום המחשבים: היא עבדה במעבדת מחשבים תמורת שכר חלקי, שם רכשה ניסיון בתיקון מחשבים, בהרכבתם ובמיין חלקים. דנה הגיעה לתכנית רמפה שנתיים אחרי אירוע משמעותי מאוד בחייה - תהליך רפואי שהיו לו תוצאות לוואי שהתבטאו בחרדות קשות. לאחר אשפוז פסיכיאטרי, התחילה דנה לקבל טיפול מסודר יותר. היות שאחוזי הנכות שקיבלה לא היו מספיקים כדי שתוכל להיעזר בשירותי בריאות הנפש, הופנתה דנה למחלקת שיקום בביטוח לאומי. שם הוצע לדנה מימון לימודים, אבל בשלב זה היא לא הצליחה לצאת מהבית ולא יכלה לנצל את ההטבה. במחלקת השיקום הפנו את דנה לשירה יוריק, רכזת תעסוקה בתכנית רמפה בכרמיאל.

דנה הגיעה לפגישה עם שירה, בליוויי אמה, במטרה להשתלב בתעסוקה. הליווי בתכנית כלל פגישת היכרות ואינטייק, ובהמשך מבדק נטיות תעסוקתיות וגיבוש חזון תעסוקתי.

דנה השתתפה בסדנת תעסוקה, שבמהלכה גבר ביטחונה העצמי והשתפרה יכולת ההצגה העצמית שלה. תוך כדי הסדנה ניגשה דנה לראיונות עבודה - לחלקם פנתה באופן עצמאי ולחלקם הגיעה דרך רכזת התעסוקה. לאחר תקופה, כאשר נפתח מרכז מסחרי חדש בכרמיאל, ניגשה דנה לאחת החנויות והשאירה פרטי קשר. נקבע לה ריאיון עבודה, והיא התקבלה לעבודה בחנות לאחר שציינה שיש לה מגבלה כלשהי, תוך הסכמה שתעבוד פחות שעות (שש במקום שמונה שעות במשמרת). בפועל, דנה עבדה משמרות ארוכות, והתקשתה להתמודד עם ההתנהלות במקום העבודה; העומס גבר ולאחר כחודש, דנה החליטה לעזוב את מקום העבודה.

לאחר שזוהה הקושי של דנה להתמודד עם מורכבות במקום העבודה, כמו גם לשמור על מקום העבודה ולשמור על עצמה בתוכו, היא הצטרפה לסדנה שהתקיימה במרכז בנושא שימור מקום עבודה. בזמן זה קיבלה דנה הבטחת הכנסה מלשכת התעסוקה, וכן הופנתה לתכנית מיכאל שהתקיימה במרכז - שיתוף פעולה בין לשכת התעסוקה לבין מרכז הון אנושי. התכנית כללה חודש אינטנסיבי של פעילות, ודנה מעידה על עצמה שמדובר ב"אחד הדברים הראשונים שהתחלתי וסיימתי בלי לפרוש באמצע; תכנית מיכאל נתנה לי מוטיבציה להמשיך ולעשות דברים, החזירה לי את הרצון ללמוד, ובזכותה שמתי לב לראשונה ליכולות שלי".

במסגרת זו הצהירה דנה, שבכוונתה ללמוד טכנאות מחשבים, והחלה לבדוק אפשרויות מימון דרך ביטוח לאומי. באותה תקופה גורמים חיצוניים ופנימיים מסוימים גרמו לנסיגה במצבה הנפשי. לאחר שנאמר לדנה שייתכן שהבטחת ההכנסה שלה תבוטל אם לא תצא ללימודים או לעבודה, הדבר דרבן אותה להגיש תביעה נוספת לביטוח לאומי להגדלת אחוזי הנכות.

בסופו של דבר הצליחה דנה להגדיל את אחוזי הנכות והיא זכאית לקצבה ולסל שיקום, אך תהליך הגשת הטפסים לסל שיקום אורך זמן. דנה מספרת: "כרגע אני רק מקבלת קצבה, אבל הכוונה שלי לקבל סל שיקום למטרות עבודה. הקצבה אמנם נותנת לי ביטחון, אבל לא מדובר בסכום גדול. אמנם כעת אני חיה עם אימא שלי, אז אין לי הרבה הוצאות, אבל אני חושבת על העתיד."

תוך כדי כך מצאה דנה תחביב חדש - תוכנת עיצוב, המשמשת כפלטפורמה שדרכה אפשר לצפות בסרטים ובסדרות. דנה החלה להעלות עיצובים כתרומה לקהילת משתמשי התוכנה ופרסמה את הדברים בפייסבוק. בהמשך לכך, פנו אליה בבקשה לנהל קבוצת פייסבוק בנושא. לבסוף החליטה דנה להקים קבוצה משלה, שמונה כעת כבר 1,400 חברים עוקבים. אף שבהתחלה לא היה לדנה ניסיון בתוכנת עיצוב, אט אט היא התחילה ללמוד פוטושופ ולצבור ניסיון, ולבסוף חברת התוכנה עצמה פנתה אליה בבקשה לפרסם את העיצובים שלה באתר, ואף החלה לתגמל אותה על כך כספית.

בימים אלה דנה עדיין מנהלת את קבוצת הפייסבוק, ואף כתבו עליה כתבה בבלוג טכנולוגי. דנה מספרת בגאווה: "אנשים נתנו לי טיפים; מדובר בקהילה תומכת מאוד. זה משהו שעשיתי שהוא לגמרי שלי, ואני מתמידה בו כבר שנה וחצי".

מבחינת התכניות לעתיד במישור התעסוקתי, דנה מספקת כעת שירותי תחזוק מחשבים ביתיים ללקוחות פרטיים, שצברה לאורך השנים. יש לה מאגר קטן של לקוחות שהיא נותנת להם שירותי מחשבים, ייעוץ לפני קנייה בהתאם לצורכיהם וכן שירותי תיקון במעבדה ביתית שהיא מתפעלת. זה תחום תעסוקתי שהיא אוהבת וברצונה להמשיך לפתחו, נוסף על רצונה למצוא מקום עבודה שיוכל להבטיח את עתידה.

דנה מתארת את יחסיה עם תכנית רמפה: "שירה מבחינתי היא כתובת, ואני יודעת שיש לי גב מסוים. גם אם היא לא יכולה תמיד לעזור, אני יכולה לדבר אתה, היא מייעצת לי, נותנת לי הכוונה ועוזרת לי לא להתייאש. בשנתיים-שלוש האחרונות יש אצלי שיפור, גם בגלל הטיפול הפסיכולוגי שאני מקבלת וגם בגלל מה שקורה בתכנית רמפה, ותמיד אשמח להצטרף לעוד סדנאות".

שירה מצדה מספרת על דנה: "הייתה בינינו תחושה של אמון, כנות ופתיחות.

נוצר בינינו קשר טוב ברמה האישית, מעבר לנושא התעסוקה. כמו כן, דנה מאוד אחראית ודייקנית, ולעולם לא תאחר לפגישה. היא לא מוותרת גם שקשה, ויודעת לבוא ולבקש עזרה. היו לה הצלחות רבות לאורך הדרך שהביאו אותה לנקודה שהיא נמצאת בה עכשיו, ובכלל זה החשיפה וההשלמה עם המגבלה. היא הצליחה להתגבר על משבר שהיה לה במהלך ההשתתפות בתכנית, ועכשיו היא עובדת, עצמאית, יוזמת ועושה. דנה היא אדם חזק - זה חלק מהאופי שלה; גם בתקופות קשות של שינוי תרופות ומינונים, תמיד כשהייתי מתקשרת או כשהיינו נפגשות היא שיתפה אותי ונפתחה, ואף פעם לא נתנה לעצמה לשקוע”.

דנה מוסיפה ומתארת הישגים נוספים שהיא זוקפת לזכות השתתפותה בתכנית רמפה: “מדובר בדברים קטנים לכאורה, שמתאספים לכדי משהו חזק יותר. לדוגמה, לפני חודש הייתה לנו הצפה בסלון; כשביקשתי הצעת מחיר לתיקון הגג גיליתי שמדובר בתיקון יקר מאוד, אבל זו אחריות משותפת של כל הדיירים. אף שבבניין שאנחנו גרים בו אין ועד, הצלחתי לגרום לכך שכל הדיירים ישתתפו בתיקון - הייתי צריכה לקבל הסכמה מכולם ולרדוף אחריהם... אימא שלי אמרה שזה בחיים לא יקרה, אבל אני התעקשתי. כשהיא נתקלת בקושי היא מעדיפה לעזוב את העניין, אבל אני רציתי להוכיח לה, והוכחתי...”

שירה מספרת שנוצר קשר הדוק עם משפחתה של דנה, וכעת דנה מעוניינת שגם משפחתה תעבור תהליך במסגרת תכנית רמפה. אימא של דנה כבר הצטרפה לביקור בכנסת, וכעת אמה ואחותה של דנה ישתתפו בסדנה, שתיפתח במרכז, ומיועדת למשפחות. דנה מצדה מדווחת, שכבר יצא לה להמליץ לאנשים על תכנית רמפה: “אני מספרת שאני משתתפת בתכנית רמפה, זה חלק ממני”, היא מדווחת.

www.tevet4u.org.il