



# סיכום פעילות תכנית רמפה



אמצע 2013 עד 2016

[www.tevet4u.org.il](http://www.tevet4u.org.il)



## כללי

תכנית רמפה החלה לפעול במחצית שנת 2013. תחילתה בחמישה מוקדים אזוריים והמשכה בעשרה מוקדים ובחמישה סוגים שונים של תשתיות.

לפתיחת מוקד חדש נדרש זמן של כשלושה חודשים בממוצע, שבו מתבצעות מספר פעולות: הכשרת הצוות, הנגשת המרכז, שיווק התכנית וגיוס המשתתפים. הזמן הממוצע שבו משתתף נמצא בתכנית הוא כשישה חודשים, עד מוכנותו להשמה.

## מרכזי הפעילות

כיום התכנית פועלת בכרמיאל, טבריה, עכו, ירכא, חיפה (עבור אוכלוסיות חרדיות ורווחה), סחנין, באר שבע, רהט, אשדוד, בני ברק (גברים ונשים), ירושלים, רמלה ולוד.

לאורך חיי התכנית, שני מרכזים נסגרו (יוקנעם ומגדל העמק).

רמפה מספקת שירותים למגוון אוכלוסיות: ליהודים, לערבים, לדרוזים ולצ'רקסים וכן למופנים על ידי משרד הרווחה והיא פועלת במרכזים מסוגים שונים: מרכזי צעירים, הון אנושי, ריאן (חברה ערבית), מפתח (חברה חרדית) ורווחה (מרכזי תעסוקה עירוניים).

לתכנית נבחרו מרכזים עם הנעה ורצון לתת שירות לאנשים עם מוגבלות.

## משתתפי התכנית

בתחילת התכנית המיקוד היה על צעירים בגילאים 18-35, אנשים עם מוגבלות לפי חוק השוויון. עם השנים, לאחר שהתכנית התרחבה למרכזים נוספים, עלה צורך לתת מענה לכל הפונים, ללא הגבלה גילאית.

כאשר החל השיח עם משרד הכלכלה (לימים משרד העבודה והרווחה) שונתה הגדרת האוכלוסייה לאנשים עם 20% אחוזי נכות ומעלה. כך צומצם משמעותית מספר האנשים שפנו למרכזים. 130 משתתפים פעילות (הגיעו עובדים), לתהליכי ליווי במקום עבודה, קידום וגם חלקם להשמה מחודשת (52 השמות). בספטמבר 2016 הוטלה הגבלה נוספת על ידי משרד הרווחה והשירותים החברתיים, כאשר נקבע, שרכזי רמפה לא יטפלו בפונים עם 40% נכות ומעלה, משום שהם זכאים לליווי של גופים ממשלתיים ושירותים קיימים.

במהלך השנים, ניכר היה, שפניות רבות הן של אנשים שאינם מוכרים על ידי המוסד לביטוח לאומי או כאלה עם פחות מ-20% נכות, וכי הרכזים משקיעים זמן רב בחיבור הפונים לשירותים קיימים ובמיצוי זכויות, דבר שבא על חשבון הליווי התעסוקתי. בעקבות כך, החל ממחצית 2016 החל תהליך הגדרה מחדש של האוכלוסייה הזכאית לשירותי התכנית. מתקיימים דיונים רבים סביב שאלה זו וחוסר הסכמה בין הגופים השונים, ומכאן גם הבדלים בשירותים הניתנים במרכזים השונים.

## השירותים בתכנית

התכנית החלה עם שני מסלולים: ליווי פרטני להשמה ומסלול קהילתי, שכלל שילוב בפעילות המרכז לאנשים המקבלים ליווי תעסוקתי מגוף אחר. להלן מגוון דוגמאות לפעילויות שונות שנעשו ברמה הארצית או המקומית:

### בתחום הפרט

1. סדנאות הכנה לעולם העבודה בתוך המרכזים: נפתחו 25 סדנאות ייחודיות לאנשים עם מוגבלות, לצד שילוב אנשים עם מוגבלות בסדנאות השוטפות המתקיימות במרכזים.
2. מסע הסברה נרחב לגיוס משתתפים ולהעלאת המודעות לתעסוקה של אנשים עם מוגבלות נערך בצפון הארץ, כולל פרסום במקומונים, שלטים על אוטובוסים, שלטי חוצות ופינת רדיו קבועה.
3. מסע הסברה נרחב נערך בחברה החרדית לגיוס משתתפים ולהעלאת המודעות.

## בתחום הקהילה

1. יריד בנושא זכויות של אנשים עם מוגבלות בעבודה נערך בקרב החברה הערבית, בעקבות שיתוף פעולה בין המרכזים ביישובים רכא, עכו וסכנין לבין שותפים מקומיים.
2. יום למידה לשותפים, בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה החרדית, נערך בהובלת תכנית רמפה.
3. יום למידה לשותפים, בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות בחברה הבדואית, נערך בהובלת תכנית רמפה.
4. פיתוח סדנאות חדשניות להורים לילדים עם מוגבלות בנושא יציאתם לעבודה של "הילדים" וכן פיתוח מערכים ומצגות ופתיחת שלוש סדנאות עד כה.
5. הדרכות מרוכזות ושוטפות לצוות העובדים במרכזים, כולל רכזי פרט, רכזי הדרכה, קשרי מעסיקים ותכניות מסלול אחרות.
6. קיום ימי למידה ארציים לרכזי השמה מגופי השמה שונים בארץ. זאת במטרה להפיץ ידע ולעודד התמקצעות העובדים בתחום בנושאים, כמו ליווי עובדים עם מוגבלות, שביעות רצון המעסיק, קידום עובדים עם מוגבלות, ועוד.
7. כתיבת תדריך עבודה מובנה של התכנית, כולל המודל והכלים (לקראת פרסום בחודש הבא).

## בתחום המעסיקים

- פורום משאבי אנוש: שלוש פעמים התקיים פורום משאבי אנוש ביישובים שונים, שהוקדש להצגת תכנית רמפה ולנושא שילוב בעבודה של עובדים עם מוגבלות.
- יריד מעסיקים: התקיימו שלושה ירידים, שבהם מעסיקים הציעו משרות ואנשים עם מוגבלות באו לשמוע ולהגיש קורות חיים. הירידים הובילו להשמות של משתתפי התכנית ושל אנשים נוספים עם מוגבלות ביישוב.
- הדרכות למעסיקים ברמה המקומית, בשיתוף מרכזי תמיכה למעסיקים ורכזי תעסוקה מקומיים.

## מספרים ונתונים - תקציר

משתתפים כללי לאורך כל חיי התכנית: 1,368 אנשים.

משתתפים פעילים להשמה בעבודה: 886 אנשים.

משתתפים קהילתיים (מיצוי זכויות): 482 אנשים.

## נתונים כלליים (2014 - 2016)

- 676 משתתפים פעילים שהגיעו לא עובדים, מתוכן בוצעו 314 השמות
- 130 משתתפים פעילים שהגיעו עובדים, מתוכם בוצעו 52 השמות
- 80 משתתפים ללא נתון האם עבדו או לא בכניסה לתכנית, מתוכם בוצעו 15 השמות
- 43% אחוזי השמה של התכנית עד סוף שנת 2016
- 75.4% ממשתתפי רמפה הושמו בחצי השנה הראשונה בתכנית

## שנת 2014 (חובר גם רבעון של סוף 2013)

התכנית נפתחה במרכזים: כרמיאל, עכו, יוקנעם, טבריה ומגדל העמק.

משתתפים פעילים: 248 (ללא משתתפים קהילתיים).

14% (37 משתתפים) הגיעו עובדים לתכנית

91.6% ממשתתפי רמפה הושמו בחצי השנה הראשונה בתכנית

## שנת 2015

התכנית התרחבה למרכזים: ירכא, בני ברק (150% משרה), מפתח חיפה, רווחה חיפה, באר שבע, סחנין. התרחבות התכנית דרשה תשומות גדולות בהכשרת הצוות ובהבניית שיתופי פעולה. תהליך גיוס המשתתפים החל רק בחודש מרץ, נדרש זמן עד שהמשתתפים במרכזים אלה היו בשלים להשמה.

החל מחודש מרץ 2015 נפח עבודה גדול מאד של הרכזים התרכז בהפנייה של משתתפים לשירותי השיקום השונים של המדינה למיצוי זכויותיהם וליווי תעסוקתי בנפח עבודה קטן יותר.

משתתפים פעילים: 487 (ללא משתתפים קהילתיים)

4.5% (22 משתתפים חדשים) הגיעו עובדים לתכנית

85% ממשותתפי רמפה הושמו בחצי השנה הראשונה בתכנית

## שנת 2016

התכנית התרחבה למרכזים: רהט, סחנין, אשדוד, רמלה (50% משרה), לוד (50% משרה)

עד אפריל 2016 התכנית נתנה גם מענה למשתתפים שנזקקו לחיבור לשירותים קיימים ולמיצוי זכויות. משום שהיה חשש, שהדבר פוגע במיקוד ההשמה, החל שינוי במודל ובשירותים הניתנים למשתתפים. בנוסף לכך, הגדרות האוכלוסייה שונו, כאשר משרד הכלכלה קיבל אישור סופי להטמעת התכנית וביקש להרחיב את מתן השירותים לאנשים עם 40% נכות ומעלה ולצמצם משמעותית את המענים לאנשים שטרם פנו למוסד לביטוח לאומי או לאנשים עם פחות מ-20% נכות. במקביל, במרכזי הרווחה הוחלט לצמצם את האוכלוסייה לה יינתן שירות רק לאנשים עם 20%-39% נכות.

החל מאמצע 2016 המוקד חזר להיות ליווי תעסוקתי להשמה ובהדרגה התחלנו לעלות את המספרים של המשתתפים הפעילים ואחוזי ההשמה.

משתתפים פעילים: 760 (ללא משתתפים קהילתיים)

9% (71 משתתפים חדשים) הגיעו עובדים לתכנית

83% ממשתתפי רמפה הושמו בחצי השנה הראשונה בתכנית

נתוני השמה מסכמים:

- 46% למשתתפים אשר הגיעו לא עובדים
- 40% למשתתפים אשר הגיעו עובדים

## אתגרים ומסקנות

ניכר כי התוכנית נותנת מענה לאוכלוסייה אשר פונה למרכזים וכי עבור המרכז היא משפרת את מגוון השירותים והמענים המותאמים לפונים ולצרכיהם, כיום אף ישנן פניות ממרכזים נוספים להכניס את התוכנית.

הצוות במרכזים וכן השותפים המקומיים רוכשים כלים ומעידים על כך שפונים רבים מצליחים לקבל מענה מותאם בתוך היישוב.

מנהלי המרכזים השונים מעוניינים לתת שירות ארוך טווח ומקצועי לפונים עם פחות מ-20% אחוזי נכות או כאלה שטרם פנו למוסד לביטוח לאומי. אנשים אלה פונים לרכזי הפרט ולרוב זקוקים ליותר תשומות ופעמים רבות, החסם התעסוקתי הוא אכן מגבלה. עם זאת, משרד הרווחה והעבודה, כמשרד שצפוי להטמיע את התכנית, מורשה לתת שירותים רק לאנשים עם 20% נכות ומעלה. כך קורה, שקיימת אוכלוסייה גדולה, שאין לה מענה.



אנשים רבים אינם מכירים את השירותים הקיימים, שהם זכאים להם. גם לאחר שמיידעים אותם לגביהם, הם חוששים לפנות, אם בשל חשש מהמערכות הממשלתיות ואם בשל ניסיון כושל בעבר, שנגמר "בטעם רע".

חשוב להכניס את התכנית כחלק מהיעדים של מנהל המרכז ובדרך זאת לרתום את המנהל והצוות לתכנית, שלא תהיה עניינו של הרכז בלבד. יש לעשות זאת כהנחיה של המשרד הממשלתי האחראי.

לחברה החרדית ולחברה הערבית מאפיינים ייחודיים ויש לפתח עבורם מענים מותאמים, למשל: בקרב האוכלוסייה קיים חשש מפנייה למוסד לביטוח לאומי, הקושי של נשים במערכת המשפחתית, קשיי תחבורה ביישובים ערביים, חשש "מה יחשבו עליי אם הבן הנכה שלי יצא לעבוד", ועוד.

קיימת הפרדה בין השירותים הניתנים לאנשים עם מוגבלות, באמצעות הוועדות והזכיינים, לבין השירותים הניתנים במרכז. אחת הסיבות לכך הוא אופן עבודת המשרדים והשירותים. מומלץ לפתוח את שערי המרכז לאנשים המלווים על ידי זכיינים שונים ולאפשר לאנשים עם מוגבלות ליהנות מהשירותים השונים גם במחיר של "כפל שירותים", כדי לקדם את גישת השילוב.

קיים צורך בשירותים במרכזים נוספים ברחבי הארץ ויש להרחיבם, תוך התאמה למאפיינים תרבותיים, גיאוגרפיים, ועוד.

קיימת מורכבות מיוחדת בסוגיות של שכר, כפיפות, אחריות (ביעדים ובהדרכות) כאשר עובדי התכנית אינם עובדי המרכז. עם זאת, יש יתרון לעבודה ארצית משותפת, המאפשרת בניית מודל ארצי, המתאים לכל המרכזים.





# ספר תכנית

ינואר 2017



## תוכן העניינים

א': מהות ומשמעות תכנית רמפה - תפיסה ועקרונות פעולה.....	15
ב': מנגנונים, דפוסים ותהליכי עבודה.....	19
ג': ממשקים בין תכנית רמפה לתשתיות תעסוקה.....	23
ד': שלבים בליווי ובאימון תעסוקתי - מודל הליווי.....	31
ה': נוהלי עבודה - תכנון וביצוע יום מעסיקים וסדנת הכנה לעולם העבודה.....	37
ו': הדרכה לכשירות מקצועית בתכנית רמפה.....	53
ז': התאמות תרבותיות וחסמים במרכזי רמפה ארציים.....	67
ז': סיפורי הצלחה.....	71





## מהות ומשמעות תכנית רמפה - תפיסה ועקרונות פעולה

### הגדרה כללית: מהי תכנית רמפה?

תכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות, הזקוקים לתיווך ולהנגשה בעולם התעסוקה (איתור ומציאת עבודה, קליטה והשתלבות בעבודה, קשר עם מעסיקים, ייעוץ שיקומי), ושאינם מלווים תעסוקתית על ידי גורם אחר במדינה.

התכנית מבוססת על מינוף החוזקות והיכולות של המשתתפים, תוך הנגשה מרבית ומיטבית של שירותים אוניברסליים בעולם התעסוקה, הנותנים מענה לכלל האוכלוסייה וגם לאוכלוסיית אנשים עם מוגבלות במסגרת נורמטיבית רגילה.

התכנית כוללת: הכנה לעולם העבודה - חיזוק אמונה ביכולת, יצירת הנעה (מוטיבציה), מתן כלים ומיומנויות, השמה בעבודה, שילוב בסדנאות ובקורסים כלליים של מרכז התעסוקה העירוני/אזורי, שילוב בסדנאות ייחודיות של רמפה, ליווי הפונה לאחר השילוב בתעסוקה וחיבור לשירותים קיימים.

### ייעוד התכנית: מהי המשימה המרכזית של התכנית?

להבטיח מציאות תעסוקתית, מרבית ומיטבית לאנשים עם מוגבלות, המאפשרת שוויון הזדמנויות, מיצוי זכויות ושירותים מונגשים בעולם העבודה הנורמטיבי. כל זאת, למימוש הפוטנציאל האישי להשמה בעבודה ולמיצוי הפוטנציאל של כלל החברה, בהתאם לחוקי המדינה ולמדיניות הממשלה.

## סיבות שונות: למה חשובה העסקת אנשים עם מוגבלות?

### היבט כלכלי

- העסקת אוכלוסייה זו מגדילה את התל"ג ומהווה תרומה כלכלית למשק.
- מענה לקושי של מעסיקים לגייס אנשים ככוח עבודה.
- במקרים רבים, זוהי אוכלוסייה בעלת נאמנות ומחויבות גבוהה.

### היבט חברתי

- הזדמנות לאינטראקציה בין-אישית עם מגוון אנשים (דו-סטריט).
- הרחבת המעגל החברתי - יצירת קשרים חברתיים ומערך תמיכה חברתי.
- מיצוי הפוטנציאל האישי בתרומה לחברה.

### היבט רגשי

- עידוד הפרט למימוש ולהגשמה עצמית.
- חיזוק הדימוי העצמי, הערך העצמי של הפרט.
- טיפוח תחושת מסוגלות, יכולת ביטוי ושייכות.
- ערוץ התפתחות וצמיחה אישית/סיפוק אישי ואושר.

### היבט ערכי

- קיום חברה מתוקנת, המאפשרת שוויון הזדמנויות וצדק חברתי.
- הזדמנות למימוש ערך העבודה והתפרנסות עצמאית.
- חיזוק ערכי סובלנות וקבלת האחר/השונה בחברה.
- יצירת השפעה על החברה, המכוונת ליצירת שינוי חברתי.



## למה דווקא תכנית ייחודית: מה הייחודיות/הערך המוסף של תכנית רמפה?

1. נגישות וזמינות במרכזים אוניברסליים: רכזי רמפה זמינים במרכזי תעסוקה אוניברסליים, הפזורים ב-14 יישובים בכל הארץ, בעיקר באזורי פריפריה מרוחקים. מודל זה מאפשר לאנשים עם מוגבלות, המתגוררים באזורים שונים, לצרוך ביתר קלות שירותים תעסוקתיים מותאמים לצרכיהם. זאת, באופן נגיש ונוח, מבלי לעבור תהליכי מיון ארוכים ומתישים.
2. מענה רחב: תכנית רמפה נועדה לתת מענה לאנשים עם כל סוגי המוגבלויות והיא מתמחה בהתאמת השירותים למגוון אוכלוסיות, כמו: אוכלוסייה חרדית, דרוזית, בדואית, מקבלי שירותי רווחה, ועוד.
3. ליווי אישי ומעמיק: עיקר התכנית הוא ליווי המשתתף להשמה על ידי רכזי רמפה, תוך הסתכלות על היכולת התעסוקתית שלו ולא מתוך המוגבלות הרפואית. תהליך הליווי נמשך עד שנה וחצי. הרכז מלווה את המשתתפים בתהליך הערכה, הסתגלות, שימור וקידום בעבודה בשוק החופשי.
4. תיאום עם שותפים ומעסיקים: התכנית פועלת בשיתוף מלא עם גורמים בקהילה ועם מעסיקים בשוק, מה שמאפשר לסייע למשתתפים למצוא את כלל המשאבים והשירותים הקיימים ולחבר אותם למשרות מתאימות.

## תפיסה: מאפיינים/עקרונות מנחים

1. שירות אוניברסלי, המופעל בתוך תשתית ארגונית קיימת, נורמטיבית ויציבה, כחלק אינטגרלי ממנה.
2. שירות אזורי, הנותן מענה רחב לכל סוגי המוגבלות, כאשר המוקד הוא מסוגלות וכוחות לתהליך השמה ובמידת הצורך, תיווך למענים בקהילה.
3. גורם מתכלל (מבוסס שותפויות) של גופים/שירותים בתחום למתן מענה מיטבי לכל פונה.
4. תכנית פיילוט.

## מהי מהות תפקידי המטה לעומת תפקידי קו-שטח (רכזים)?

### תפקידי מטה

- בנייה ופיתוח אסטרטגי של התכנית ברמה ארצית ותרגומה ליישום מעשי.
- טיפוח הדנ"א של התכנית: תפיסה מקצועית ויצירת שפה אחידה של כלים, שירותים, תהליכים, מודלים והטמעתם בשטח.
- קיום דיאלוג מתמיד עם קו-שטח לזיהוי, לפיתוח ולמתן מענים מקצועיים לצרכים רוחביים חוצי מרכזים ו/או ייחודיים.
- מעקב, בקרה והערכה של תוצאות התכנית והפקת לקחים.
- ניהול והנעת צוות הרכזים, פיתוח שייכות, נאמנות, מחויבות של הצוות לתכנית - גאוות יחידה.

### תפקידי הרכזים

- קשרי משתתפים: איתור, גיוס וטיפול במשתתפים, ליווי והשמה בתעסוקה, אימון.
- קשרי מעסיקים: מיפוי, איתור, גיוס ו"קליטת" מעסיקים, הדרכה, הנחיה וליווי מעסיקים בהעסקה מגוונת ו/או בהשמות ייחודיות (באמצעות אחראי קשרי מעסיקים במרכז).
- קשר עם "שותפים" מקומיים (ביטוח לאומי, לשכת הרווחה, שירות התעסוקה, לשכת הבריאות): איתור צרכים/משאבים/זכויות/משתתפים וביצוע פעילות בהתאם.
- קשר עם המרכז המקומי: באמצעות איש צוות, האחראי על הובלת הנושא (תפיסתית ומעשית) במרכז; קידום ההכרה באוכלוסייה עם מוגבלות כיעד במרכז, פעולה לשילובה בסדנאות ובתכניות תשתית קיימות.



## מנגנונים, דפוסים ותהליכי עבודה



במסגרת הפעלת התכנית נקבעו המנגנונים ותהליכי העבודה המפורטים בפרק זה.

בתוך צוות מטה רמפה

### ישיבות צוות

- פעם בשבועיים, בימי שלישי, בין השעות 10:00-14:30, תתקיים פגישת צוות מטה התכנית בבית העמותות בתל אביב.
  - הישיבה נחלקת לשני חלקים:
    1. הדרכה מקצועית על ידי אשת שיקום (שעתיים).
    2. טיפול ועבודה הקשורים בנושאים שוטפים (שעתיים).
  - פגישות עבודה אישיות בין מנהל התכנית לעובדי המטה, תתקיים אחת לשבועיים. משך הפגישה שעה וחצי. הדגש יושם על תכנון, תיאום ומעקב בנושאי עבודה ייחודיים לתחום.
- פגישות צוות המטה להנחיית הרכזים בשטח:** אחת לשבועיים עד שלושה (רכז חדש/ותיק), תיערך פגישה של מנהלת האזור עם כל אחד מהרכזים. משך הפגישה כשעתיים. דגש יושם על חניכה/הנחיה תומכת לביצוע תכנית העבודה אישית של הרכז ומשימותיו השוטפות.
- כל אחד יתעד בקצרה את עיקרי הפגישות, יסמן מטרות ויעדים למעקב ויוודא שהרכז רשם לעצמו את המשימות.
- עדכונים:** כל חבר צוות יעדכן את מנהל התכנית בנושאים ובסוגיות המרכזיות, העולות בישיבות עם הרכזים, בכלל זה בנושאים דחופים הדורשים טיפול/מידע מדי.

## עבודה עם/מול הרכזים

- כל אחד מרכזי התכנית ייפגש עם מנהלת האזור אחת לשבועיים עד שלושה (רכז חדש/ותיק) לפגישת הדרכה במשך כשעתיים.
- אחת לחודש (יום שני הראשון של כל חודש) יתקיים מפגש צוות ארצי - יום מלא במתכונת הכוללת למידת עמיתים וכלים מקצועיים חדשים, התמקצעות בעבודה השוטפת, מענה לצרכים העולים מהצוות ונושאים שוטפים.
- מפגש רכזים עם מנהלת ההדרכה: יתואם לפי הצורך ובתיאום עם מנהלת האזור.
- מנהלת האזור תתאם מפגש חודשי/דו-חודשי שוטף עם מנהל מרכז התעסוקה, כאשר פעם בשלושה חודשים ישתתף במפגש מנהל התכנית.
- הערכת עובד: אחת לשנה (בחודש נובמבר) תבצע מנהלת האזור הערכת העובדים, זאת בשיתוף מנהל מרכז התעסוקה.
- השמה בעבודה: הרכזים יעדכנו את מנהלת האזור ואת מנהל המרכז (על ידי הרכז/המשתתף) על השמות בעבודה. כמו כן, על יציאות מהמשרד.
- על הרכז לקבל אישור ולתאם עם מנהלת האזור את השתתפותו בכל פעילות הקשורה למרכז אשר אינה קשורה לתכנית רמפה.

## ממשק מול המרכזים

מפגשים עם המרכזים השונים יתקיימו במתכונת הבאה:

- מנהל מרכז עם מנהל רמפה - אחת לרבעון.
- מנהל מרכז עם מנהלת אזור רמפה - פעם בחודש/חודשיים ובהתאם לצורך.
- מנהל מרכז עם רכזת רמפה - אחת לשבועיים ובהתאם לצורך.

- שיחת הערכת עובד - מנהל המרכז, מנהלת רמפה ומנהלת האזור, אחת לשנה.
- פגישות ראשונות בין רכז רמפה לצוות המרכז יתקיימו בהשתתפות מנהלת האזור למטרת תיאום ציפיות, חשיפת התכנית והסבר על קהל היעד.
- תיעשה העברת נתונים מסודרים בוועדות ההיגוי של התכנית.
- ועדות ההיגוי יתכנסו בהשתתפות כל מנהלי המרכזים השותפים בתכנית.

#### ממשקים מול תבת

- מנהל התכנית ייפגש עם מנהלת התכניות הבכירה בתבת, אחת לשבועיים. כמו כן, יהיה קיים קשר שוטף בהתאם לצורך.
- מנהלת ההדרכה של רמפה תיפגש אחת לשבועיים עם מנהלת ההדרכה בתבת. כמו כן, יהיה קשר שוטף בהתאם לצורך.

#### נוהלי עבודה כלליים

##### כללי

- צוות התכנית יעביר לאישור מנהל התכנית פרסומים רשמיים, הודעות לעיתונות, מודעות, דפים רשמיים לשותפים, טרם אישורם והדפסתם.
- צוות התכנית ישתמש בדפי לוגו של תכנית רמפה בכל התכתבות, קשר עם שותפים ודפי קורות חיים למעסיקים.
- לצורכי התכתבות בדוא"ל, כל צוות התכנית ישתמש בכתובת של תכנית רמפה עם חתימה אחידה של התכנית בשילוב הלוגואים.
- צוות התכנית יעדכן מראש את מנהל המרכז ויקבל את אישורו לגבי ימי השתלמויות, ימים מרוכזים, ימי עיון וכדומה.

## נוכחות

- דיווחי נוכחות: צוות התכנית ישלח **עד לתאריך 29 (כולל) של כל חודש** את דוח הנוכחות, הנסיעות ותכנון מול ביצוע לאותו החודש, כולל המועדים 30/31 לחודש עם השלמה של פגישות/נסיעות מתוכננות. תיקונים ועדכונים, אם יהיו ליומיים אלו, ייעשו בחודש העוקב.
- לדוח זה יש לצרף: אישורי מחלה (אם היו ימי מחלה), אישורים/קבלות על נסיעות בתחבורה ציבורית, חניה ותשלומים נוספים על פי תנאי ההעסקה.
- דוח שלא יועבר בזמן לאישור לאותו החודש - לא יתקבל ולא יאושר לתשלום המשכורת.
- ימי חופשה: עובד יוכל לצאת לימי חופשה באישור מראש של מנהלת האזור ומנהל התכנית, בתיאום ובעדכון מנהל מרכז התעסוקה.

## דיווחים

- עד ה-02 לכל חודש יש להעביר: **סיכום חודשי** על הפעילות למנהלת האזור, עם העתק למנהל התכנית, כולל דוח מהספוט וכן דוח מילולי.
- עד ה-02 לכל חודש יש להעביר למרכז תמיכה למעסיקים רשימת **מועמדים בשלים להשמה**, עם העתק למנהלת אזור ולמנהל התכנית.



## ממשקים בין תכנית רמפה לתשתיות תעסוקה

### אוכלוסיית היעד

- אנשים בגילאי העבודה עם מוגבלות המוכרים בביטוח לאומי עם 20% - 39 אחוזי נכות.
- אנשים שמצהירים כי מתמודדים עם מוגבלות אך אינם מוכרים בביטוח לאומי בהתאם לקריטריונים (מוגבלות התפתחותית מולדת עם אסמכתא רפואית, לקות נראית לעין, קושי בריאותי כרוני, אבחון פסיכיאטרי, פטור משירות צבאי מסיבות רפואיות, מסגרת חינוך מיוחד).

### מודל התכנית במרכזי התעסוקה השונים

- ליווי פרטני לשילוב בתעסוקה - מתן כלים להשתלבות בתעסוקה, בהשמה ובהתמדה וקידום בה. כולל יצירת ושימור קשר עם מעסיקים ושותפים לקידום מטרה זו.
- שילוב משתתפים בפעילויות המרכז - לצורך כך רכז רמפה נדרש לתווך בין צוות המרכז למשתתפים ולסייע ביצירת התאמות נדרשות עבור השתתפות בפעילויות כגון: קורסים, סדנאות, ימי עיון ועוד.
- לצורך התאמת תכני המרכז למשתתפי רמפה יתקיימו פגישות (בהתאם לצורך) בין רכז רמפה לאיש הצוות מהמרכז (לדיון בהתאמות נדרשות, למשל: משתתף עם עיוורון - שליחת חומרים טרם הסדנא במייל, שימוש באמצעי העברה שמיעתיים ולא רק ויזואליים).

יעדי ליווי והשמה שנתיים (עבור רכז המועסק ב-100% משרה)

- 60 משתתפים פעילים בשנה (לצורך השמה)
- מינימום 25 משתתפים פעילים בחודש נתון

## ממשק ניהול והדרכה

### ניהול מקצועי

- רכז רמפה יהיה תחת ניהול משותף - הן של מנהל המרכז והן של מנהל אזור מטעם מטה תכנית רמפה.
- באחריות צוות רמפה הקניית ידע וכלים יחודיים לתעסוקת אנשים עם מוגבלויות לרבות צוות המרכז.
- באחריות צוות המרכז הקניית ידע וכלים גנריים לליווי בתעסוקה (כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיון, נטיות תעסוקתיות) וכן הניהול השוטף ביומים.
- בנושאים ניהוליים שונים (כגון: ימי העדרות של הרכז) יתקיים תיאום מנהלת אזור רמפה לבין מנהל/ת המרכז.
- בנושאים הדרכתיים שונים (כגון: הכשרות מקצועיות עבור הרכז) יתקיים תיאום בין מנהלת הדרכה ומנהלת אזור ברמפה לבין מנהלת הדרכה במרכז.

### פגישות עבודה

1. מנהל מרכז + מנהל רמפה (אחת לרבעון)
2. מנהל מרכז + מנהלת אזור רמפה (פעם בחודש ולפי צורך)
3. מנהל מרכז + רכז/ת רמפה (אחת לשבועיים ובהתאם לצורך)



4. מנהלת אזור רמפה + מנהלת הדרכה (פתיחת סדנאות ובהתאם לצורך)
5. שיחת הערכת עובד (מנהל/ת המרכז, ומנהל/ת אזור/ת רמפה אחת לשנה)
6. פגישות ראשונות בין רכז רמפה לצוות המרכז יתקיימו בהשתתפות מנהלת אזור- רמפה למטרת תיאום ציפיות, חשיפת התכנית והסבר על קהל היעד שלנו.
7. בועדות ההיגוי של מרכז התעסוקה - יועברו נתונים מסודרים על תכנית רמפה.
8. בועדות היגוי של תכנית רמפה ישתתפו מנהלי מרכזי התעסוקה הנמצאים בתכנית.

#### מעטפת ההדרכה המקצועית של תכנית רמפה

1. ליווי וחניכה פרטנית- מנהל/ת אזור רמפה, אחת לשבועיים פגישה של שעתיים.
2. יציאה לקורסים והשתלמות מקצועיים תבתיים - פעמיים בשנה, יועברו ויתואמו עם מנהלת הדרכה רמפה (בתיאום עם מנהל/ת המרכז).
3. ימי צוות אחת לחודש - יום הדרכה (תכנים מעולם תעסוקת אנשים עם מוגבלות). יום מלא במיקום משתנה בארץ.
4. צוות רמפה יפתח ויעביר יום הדרכה בנושא הכרות עם אוכלוסיית היעד של התוכנית לצוות מרכז התעסוקה (בכניסה למרכז, פעם בשנה ולפי הצורך).
5. אחת לחצי שנה: הדרכה לצוות רמפה בתחומי רחב: השתלמות ספוט/ שוברים.
6. אחת לחצי שנה: השתתפות רכז רמפה בכנסים וימי עיון בתחום העסקת אנשים עם מגבלה (צו ההרחבה, חוק לרון וכו'). באישור ותיאום מול מנהל מרכז.
7. כניסת רכז חדש לתפקיד - תיבנה תכנית חניכה משותפת יחד עם צוות המרכז (באחריות מנהלת הדרכה ומנהלת אזור רמפה) התכנית תכלול הכרות עם התשתית ושירותיה, חניכה על כלים ותעסוקת אנשים עם מוגבלויות. בתהליך החניכה בפועל יקחו חלק צוות רמפה וצוות המרכז בהתאם למסוכם.

## מעטפת ההדרכה של מרכזי התעסוקה

- משתתפי רמפה זכאים לקבל את כלל המענים והשרותים הניתנים ע"י רכז קשרי מעסיקים ורכז קהילה במרכזים.
- רכז התוכנית הוא חלק מצוות העובדים של מרכז התעסוקה של הרווחה וכחלק מכך הוא לוקח חלק בישיבות רוחביות וימי ההדרכה לכלל עובדי המרכז.

## ממשק עבודה בין תכנית רמפה לרכזי קשרי מעסיקים

משתתפי רמפה זכאים לקבל את כלל המענים והשרותים הניתנים ע"י רכז קשרי מעסיקים.

### תחום מעסיקים

- כחלק מתוכנית העבודה והיעדים השנתיים של רכז התעסוקה יכללו יעדים ספציפיים של השמת אנשים עם מוגבלות המקבלים שירותים במרכז התעסוקה
- עם כניסת רכז/ת חדשה/ת תקיים פגישה משולשת בין רכז רמפה, רכז קשרי מעסיקים ומנהלת האזור של רמפה.
- יתקיימו פגישות בין רכז רמפה לרכז קשרי מעסיקים (אחת לחודש לפחות ובהתאם לצורך) במטרה להתייעץ ולנסות להתאים בין משרות קיימות ומשתתפים שנמצאים בשלב חיפוש עבודה.
- השמת משתתפי רמפה: במידת הצורך, תתקיים פגישה משולשת בין רכז רמפה, רכז קשרי מעסיקים ומשתתף רמפה רלוונטי.

- הזמנה של רכז רמפה למפגשים עם מעסיקים ולסירורים בסביבות עבודה שונות.
- רכז רמפה יהיה חלק מהליווי למשתתף רמפה שהושם בעבודה - ביקור במקום העבודה, שיח מול המעסיק לפי צורך.
- אחת לשנה, צוות רמפה יקיים יום הכשרה ייעודי לרכזי קשרי מעסיקים בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות. מתן דגשים על התאמות שיכולים לקדם מועמד או לחסום אותו.
- הזמנה של רכזת רמפה להציג את התכנית בפורום מעסיקים של רכז קשרי מעסיקים במרכז.
- כאשר מתקיים במרכז יריד מעסיקים, תעשה חשיבה ייעודית לגבי אנשים עם מוגבלות - בהנגשת האירוע, בהזמנת שותפים רלוונטיים ובעבודה מול מעסיקים לייעד משרות לאנשים עם מוגבלות
- רכז קשרי מעסיקים מוזמן להציע לכל מעסיק איתו הוא בקשר הדרכות ייעודיות בנושא שילוב עובדים עם מוגבלות. רכז רמפה יעזור בתיאום ומימון ההדרכות בשיתוף מנהל האזור של רמפה.
- רכז קשרי מעסיקים ביחד עם רכז רמפה יקיימו ישיבת היכרות עם מרכז תמיכה למעסיקים ולאחר מכן ישיבות תקופתיות על מנת לבחון ולפתח שיתופי פעולה אפשריים.
- רכז רמפה יעדכן את רכז קשרי המעסיקים בשינויים חוקתיים וכלים חדשים שפותחו למעסיקים על מנת לשפר את שילובם של עובדים עם מוגבלות.

## תחום קהילה

- רכז קשרי קהילה יקח אחריות לעזור לרכז רמפה ביצירת שיתופי פעולה לגיוס משתתפים מחוץ למרכז. הזמנה לפגישות רלוונטיות משותפות בקהילה.
- פגישות בין רכז רמפה לרכז קשרי קהילה (אחת לחודש ובהתאם לצורך) בהן יתקיים עדכון הדדי בנוגע לשותפים רלוונטיים ותיאום פגישות משותפות בקהילה למטרת גיוס משתתפים.

## ממשקים נוספים

### רכז פרט

- שיח עם רכזי הפרט על הפניות לרכז/ת רמפה.
- יעדי הפנייה של אנשים עם מוגבלות לרכזי רמפה
- הבניית יום משותף עם רכזי הפרט - רכזי הפרט הוא שער הכניסה למרכז. מתן ידע וכלים בסיסיים לעבודה מול אנשים עם מוגבלות.

### שיווק ופרסום

- כל מסמך המשותף לתכנית רמפה ומרכזי התעסוקה - חייב לכלול גם את לוגו רמפה ולוגו משרד העבודה והרווחה וכן הלוגואים הנדרשים על ידי המרכז.
- בפרסומי המרכז יש להקפיד על לוגו נגישות על מנת שיובן כי המרכז ופעילותו נגישה לאנשים עם מוגבלות.

## מערכת הספוט

- ההכשרה על מערכת הספוט תיעשה באחריות שני הצוותים: צוות מרכז התעסוקה וצוות רמפה, תוך תיאום בין המנהלים.
- מנהל המרכז תהיה גישה מלאה לנתוני המשתתפים של תכנית רמפה.

## סדנאות רמפה ושילוב בפעילויות המרכז

- מצופה כי משתתפי רמפה יוזמנו ויוכלו להשתתף בכל פעילות המתקיימת במרכז.
- רכז רמפה אחראי על כך שפעילויות המרכז בהן משתלבים המשתתפים שלו יהיו נגישות עבורם. לשם כך מתבקש לבחון יחד עם המשתתף מהן ההתאמות להן זקוק וכן יחד עם מנחה הפעילות מטעם המרכז האם הסדנא נגישה עבור המשתתף.
- רכז רמפה בתיאום עם מנהל/ת המרכז נדרש ליצור ולרכז מידי פעם פעילות יעודית (כגון: סדנת תעסוקה, יריד מעסיקים, יריד זכויות ועוד) לאנשים עם מוגבלות במרכז בו פועל. לשם כך, תתכנס ישיבה של רכז רמפה יחד עם מנהל אזור/הדרכה ברמפה וכן נציג מטעם המרכז למטרת תיאום ציפיות ותכנון משותף.

## חופש

- כל רכזת מקבלת את ימי החופש בהתאם לימי החופש במרכז.

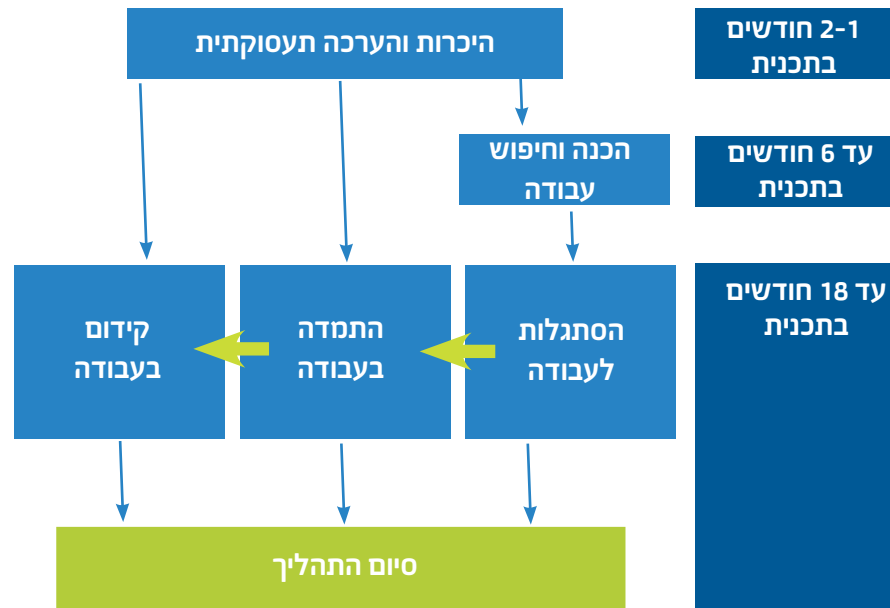




## שלבם בליווי ובאימון תעסוקתי - מודל הליווי

השלבם הבאים מציגים מבנה כללי לעבודה עם משתתף להשתלבות בתעסוקה ולהתפתחות תעסוקתית.

כל שלב באימון התעסוקתי צריך להיות מעודכן בספוט. כל סיכום פגישה/אימון/שיחת טלפון וכדומה צריכים להיכנס לספוט כקובץ סרוק או מצורף.



# מודל לליווי משתתף

## שלב 1 - היכרות והערכה תעסוקתית



משימות הרכז	כלים	מטרות	שלב	מס' חודשים בתכנית
<ul style="list-style-type: none"> <li>שליחת וס"ר וקבלת החלטה לגבי מסלול פרטני/קהילתי</li> <li>שיחה עם גורם מלווה, כמו עובד סוציאלי / פסיכולוג / פסיכיאטר בעת הצורך</li> <li>שיחה עם הורים/משפחה בעת הצורך</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינטייק (בספוט)</li> <li>טופס וס"ר</li> <li>הצהרה תבתית</li> <li>כלי עזור: פגישת היכרות, תיאום ציפיות והסבר על התכנית</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>תיאום ציפיות</li> <li>הערכת בסיס ומשאבים תעסוקתיים</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>שיחת היכרות: הסבר על תכנית רמפה ותיאום ציפיות (טלפוני/פרונטלי)</li> <li>אינטייק (1-2 פגישות)</li> </ul>	<p>2-1 חודשים בתכנית (מפגש אחד לשבוע-שבועיים)</p>
	<p>כלי - הערכה עצמית תעסוקתית (אקסל)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>יצירת סדרי עדיפויות לליווי בהתאם לצורכי המשתתף</li> <li>הקניית ידע - מה נדרש מאדם המחפש עבודה?</li> </ul>	<p>הערכה עצמית תעסוקתית (פגישה אחת)</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>טופס תכנית עבודה/סולם תכנית עבודה</li> <li>קביעת מטרות ויעדים</li> </ul>	<p>תכנון תהליך הליווי</p>	<p>בניית תכנית עבודה (פגישה אחת) יכול להיות רלוונטי בשלבים שונים של התהליך (התכנית תתעדכן מעת לעת)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>הפניה לאבחון תעסוקתי במידת הצורך</li> <li>שילוב בקבוצות במרכז/סדנת הכנה לעבודה של רמפה/מפגש משותף עם רכז רלוונטי במרכז</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>בחירת מספר כלים מתוך: נטיות וכישורים: הולנד/מית"ם</li> <li>חזון תעסוקתי</li> <li>כלי חסמים וחוזקות</li> <li>אימון סקאלה (מסוגלות תעסוקתית)</li> <li>שיקולים בבחירת מקצוע</li> <li>סדר יום</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>זיהוי נטיות וכישורים תעסוקתיים</li> <li>זיהוי שיקולים, ערכים ומניעים</li> <li>הערכת חוזקות וחסמים</li> <li>הערכת הרגלים ושגרות</li> </ul>	<p>קביעת כיוון תעסוקתי ראשוני (עד 3 פגישות)</p>	



## שלב 2 - הכנה וחיפוש עבודה



משימות הרכז	כלים	מטרות	שלב	מס' חודשים בתכנית
<ul style="list-style-type: none"> <li>כתיבת חוות דעת על המשתתף למעסיק</li> <li>ישיבות השמה עם מנהלת אזור רמפה / רכז קשרי מעסיקים של המרכז / מרכז התמיכה למעסיקים</li> <li>גיוס מעסיקים מקומיים</li> <li>ליווי לראיונות עבודה בעת הצורך</li> <li>בחינת שימוש בשובר ללימודים מקצועיים (ואוצ'ר)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>תכנית לחיפוש עבודה</li> <li>כתיבת קורות חיים</li> <li>מערך: הצגת המוגבלות בפני המעסיק</li> <li>כתיבת מכתב מקדים</li> <li>שיטות מגוונות לחיפוש עבודה</li> <li>טבלת אתרים לחיפוש עבודה</li> <li>שימוש ברשתות חברתיות</li> <li>הכנה להצגה עצמית</li> <li>הכנה לריאיון טלפוני</li> <li>הכנה לריאיון עבודה</li> <li>הכנה למרכז הערכה במידת הצורך</li> <li>יומן חיפוש עבודה</li> <li>ניתוח עיסוק/תחקיר משרה Reality Check</li> <li>כלי התאמות נדרשות בעבודה</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>איתור משרה התואמת את הרצונות, השיקולים, הנטיית והכישורים של המשתתף ואת דרישות שוק העבודה.</li> <li>שיח על הצגת המוגבלות בריאיון עבודה</li> <li>שיח על התאמות נדרשות במקום עבודה</li> <li>חיפושי עבודה יזומים</li> </ul>	חיפוש ומציאת עבודה (4-8 פגישות)	עד 6 חודשים בתכנית

### שלב 3 - ליווי בעבודה: הסתגלות / התמדה / קידום

משימות הרכז	כלים	מטרות	שלב	מס' חודשים בתכנית
<ul style="list-style-type: none"> <li>ביקורים במקום העבודה, פגישות פרטניות אחת לשבוע-שבועיים עם המשתתף (במקום העבודה או במרכז)</li> <li>שיחות טלפוניות עם המשתתף</li> <li>שיחה טלונית עם המעסיק בעת הצורך</li> <li>פגישות משותפות עם המעסיק והעובד</li> <li>תחזוק הקשר עם מרכז התמיכה בעת הצורך</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>הערכה עצמית תעסוקתית</li> <li>קביעת יעדים ממוקדים להמשך</li> <li>סיוע בלמידת מטלות בעת הצורך</li> <li>תיווך בין מעסיק לעובד בעת הצורך</li> <li>סדר יום בעבודה</li> <li>ניתוח אירוע - מודל אפר"ת</li> <li>כלי קבלת החלטות</li> <li>עבודה על אסטרטגיות למידה</li> <li>תרגול מיומנויות אדם עובד</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ליווי המשתתף בתהליכי הסתגלות ולמידה ראשוניים</li> </ul>	הסתגלות לעבודה	עד 18 חודשים בתכנית
<ul style="list-style-type: none"> <li>ניתן לשלב בסדנה של רמפה לשיפור</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>מילוי הערכה עצמית תעסוקתית</li> <li>קביעת יעדים ממוקדים להמשך</li> <li>סיוע בפתרון בעיות וקבלת החלטות</li> <li>ניתוח אירוע - מודל אפר"ת</li> <li>כלי: מעבר על תלוש משכורת</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ליווי המשתתף למטרת התמדה בעבודה למשך זמן מוגדר</li> </ul>	התמדה בעבודה	
<ul style="list-style-type: none"> <li>בחינת אפשרויות קידום עם מרכז התמיכה</li> <li>שיחת התייעצות עם רפרנט נושא קידום ברמפה</li> <li>פגישה משולשת עם רכזת השכלה גבוהה או הכשרות מקצועיות במרכז</li> <li>התעסוקה במידת הצורך</li> <li>שימוש בשובר לימודים מקצועיים (ואוצ'ר)</li> <li>ליווי בהתאם לפרוטוקול תכנית קידום</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>אינטטיק קידום</li> <li>תכנית עבודה לקראת קידום</li> <li>קביעת כיוון תעסוקתי (רא סעיף 2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ליווי המשתתף בתהליך קידום</li> <li>בתוך מקום עבודה קיים או אחר</li> </ul>	קידום	

### שלב 3 - סיום התהליך



משימות הרכז	כלים	מטרות	שלב	מס' חודשים בתכנית
<ul style="list-style-type: none"> <li>• כתיבת דוח מסכם והעברתו למשתתף ולגורמי ליווי רלוונטיים</li> <li>• הפנייה ותיווך מול גורם ליווי אחר בעת הצורך</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• כלי חוזקות וחסמים</li> <li>• יור דמויות על עץ (איפה התחלתי ואיפה אני היום)</li> <li>• שימוש בקלפים / ציור / קולאז' וכו'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• סיכום התהליך: הדגשת ההישגים שהיו בתהליך וכיצד ניתן לעשות בהם שימוש בהמשך</li> <li>• זיהוי החוזקות בהתבוננות רטרוספקטיבית</li> </ul>	סיום ופרידה	עד 18 חודשים בתכנית





## נוהלי עבודה - תכנון וביצוע יום מעסיקים וסדנת הכנה לעולם העבודה

### נוהל תכנון יום מעסיקים יישובי

#### מטרות

1. הגדלת החשיפה של תכנית רמפה למעסיקים.
2. בניית שיתופי פעולה חדשים לתעסוקת אנשים עם מוגבלות.
3. חשיפה של מרכז התמיכה למעסיקים לשיתופי פעולה חדשים באזור המרכז/בני ברק.
4. חשיפה למעסיקים למרכז התעסוקה העירוני.

#### מבנה היום

מיקום: נגישות לאנשים עם מוגבלות, נגישות לתחבורה ציבורית וחניה מסודרת. מציאת מקום נעים, מכבד ונגיש, עם מרווח לכיסאות/שולחנות.

#### עמדות אפשריות

1. עמדת הרשמה/קבלה: תאויש על ידי נציג צוות רמפה ונציג צוות המרכז - קבלת תכנית או ערכה מסודרת.
2. עמדה של מרכז תמיכה למעסיקים, שבה יוצג מידע כתוב וייתן מידע מילולי.

## הכנות ראשונות

1. החלטה אסטרטגית של השותפים על קיום יום מעסיקים: מנהל המרכז, מנהל רמפה, מנהלת אזור ורכז רמפה ברשות העירונית. היום קבוע מראש כחלק מתכנית העבודה השנתית.
2. מימון: סיכום בין מנהל מרכז התעסוקה ולבין מנהל רמפה על מימון הפעילות.
3. תיאום ושיח מול תבת (יעל סלבין) והשותפים במשרד הכלכלה (הרפרנטים המקבילים לדפנה מאור מתחום חרדים - שירה ברלינגר או חברה ערבית - אלה בר דוד), ענת מפקדי ושלי ברוחה.
4. תיאום של התכנים ולו"ז האירוע.
5. שיחה של מנהל רמפה עם מנהל מרכז התעסוקה לתיאום ולגיוס מלא של כל השותפים הנוגעים לדבר, היכולים לסייע בגיוס מעסיקים. כמו כן, דיאלוג עם מרכז תמיכה למעסיקים לתיאום בהבניית היום.
6. גיוס אישי של מוזמנים מרכזיים (הזמנת ראש העיר לדברי פתיחה, מנהלים רלוונטיים בתבת).
7. בניית מטרות ויעדים: יש להציב יעד לכמות מעסיקים רצויה. יש צורך בהחלטה על אופי העסקים שיוזמנו (מספר עובדים מסוים, מיקום גיאוגרפי, תחומי עיסוק, ועוד).
8. הרכז יעלה את נושא היריד בישיבת צוות של מרכז התעסוקה על מנת לרתום את כל המרכז לאירוע.
9. מיפוי מעסיקים מתוך תשתית מעסיקים של המרכז: מיפוי של מעסיקים על פי קריטריונים של התאמה בתפקידים ובסביבת העבודה למשתתפים, מיקוד במעסיקים שאיתם יש למרכז קשרים טובים. מיקוד על מגוון משרות ותחומים (באחריות הרכז ואחראי על קשרי מעסיקים של המרכז/מנהל המרכז).
10. פנייה לקבלת עזרה בגיוס ובזיהוי מעסיקים רלוונטיים באמצעות תבת, קרן רודרמן, עסק שווה, רבדים ותכניות שותפות אחרות. יש להעביר למנהלת האזור רשימת מעסיקים על מנת לא לבצע פנייה כפולה למעסיק.
11. יש להכין רשימת משתתפים באקסל הכוללת: שם, שם משפחה, תפקיד, טלפון ודוא"ל.

12. יש להכין פולדרים לחלוקה, הכוללים: מספר דפים ריקים לכתיבה, לו"ז, עט, עותק מהמצגת, פליירים של תבת/רמפה.
13. בירור לגבי הכנסת סיפור הצלחה משותף של משתתף רמפה עם מעסיק (הצגת המשתתף והמעסיק, סרטון קצר, דף מידע עם סיפורי הצלחות).
14. הפקת פלייר לפרסום ולחלוקה למשתתפי היריד. הפרסום יכלול לוגואים של השותפים הרלוונטיים, מידע על היריד ומטרתו, סדר יום, פרטים ליצירת קשר לאישור הגעה ולבירורים. הפרסום יצא לאור אחרי אישור סופי של מנהל התכנית ומנהל המרכז.
15. יש למנות אחראי על הרישום האינטרנטי, שגם יעשה טלפונים לבירור הגעה.
16. שריון מקום מתאים לצלם העירייה.
17. כיבוד: תכנון כיבוד קל/ארוחת צהרים, בירור נוהל התקשרות עם ספקים, קבלת הצעות מחיר מסודרות לאישור.

## מעסיקים

יצירת קשר טלפוני ותיאום פגישות להיכרות ולבדיקת נכונות - באחריות מנהלת האזור. יש לשלוח הודעת save the date למעסיקים כחודשיים לפני מועד היריד. כחודש לפני היריד יש לקיים פגישות/שיחות עמם על מנת לבדוק סופית אם יהיו מעוניינים להשתתף. כשבועיים לפני מועד היריד יש לוודא אישורים והגעה ליריד.

## מרכז תמיכה למעסיקים

יש לתאם עם מרכז תמיכה למעסיקים ולערב אותו עוד בשלב התכנון, כדי שיוכלו להיערך ולגייס מעסיקים רלוונטיים באזור. כמו כן, מומלץ לבדוק האם ירצו להציב דוכן ביום כזה.

## פרסום

תיאום דרך מחלקת הדוברות של הג'וינט.

פרסום באמצעות צוות המרכז, רשות מקומית, באמצעות רשימת קשר בספוט, בישיבות צוות של שותפים, כולל שותפים של תבת, כתבות בעיתונות/פרסום במקומון, שלטי חוצות שבועיים לפני היריד, בפייסבוק. יש לשלוח את הפרסום כחודש לפני היריד פעם ראשונה; פעם שנייה כשבוע לפני המועד המתוכנן כתזכורת, ושוב יום לפני קיום היריד.

## נגישות

יש לדאוג למתמלל/תרגום לשפת סימנים, לוודא שכל המקום נגיש לאנשים עם מוגבלויות (רמפה, שירותי נכים, מרווחי דלתות לכיסאות גלגלים).

## הכנות אחרונות לקראת היריד

1. תזכורות אחרונות לכל המעסיקים וגיבוש רשימת מעסיקים רלוונטית, הכוללת שמות האנשים שיגיעו ליריד (שם מלא) ותפקיד.
2. יש להכין רשימת מטלות וציוד ולדאוג שהכול מוכן. בכלל זה:
  - לוודא שיש מיקרופון, מסך וברקו. להגיע כמה ימים קודם ולראות שמערכת השמע עובדת עם המחשב שלנו. במידה ואין ציוד - יש להזמין.
  - תגי שם למעסיקים ולכל הצוות (להביא גם ריקים).
  - דפי רישום לעמדת הרישום.



- עטים, מספריים, שדכן ואזיקונים.
- פליירים ורול-אפ של מרכז התעסוקה ושל רמפה.
- כרטיסי ביקור.
- רשימת המעסיקים ומספרי הטלפון שלהם.
- שלטי הכוונה ליריד.

#### ביום האירוע

1. פרסום אחרון בפייסבוק בבוקר היריד.
2. יש להגיע למקום היריד לפחות שלוש שעות קודם על מנת לארגן (שולחנות, כיסאות, מערכת הגברה אם צריך, מערכות שמע והקרנה, קישוט, עמדת הרשמה, שילוט הגעה).
3. אחראי מטעם המקום המארח צריך להיות נוכח משלב הסידור וההכנה ועד סוף האירוע.
4. אנשי צוות ליום היריד: לעמדת רישום - שלושה איש; אחראי צילום; אחראי על המעסיקים; מתכלל לבעיות שעולות; רכזי רמפה נוספים הרלוונטיים באזור/הזקוקים לעזרה.

#### בסיום היריד

1. שליחת מכתב תודה למעסיקים מטעם רכז רמפה. להקפיד על לוגואים רלוונטיים של רמפה.
2. פנייה למעסיקים לבניית קשרי עבודה ומשרות.

## נוהל תכנון וביצוע סדנת הכנה לעולם העבודה

### רציונל

חזון תכנית רמפה לקדם שילוב אנשים עם מוגבלויות בתעסוקה בשוק החופשי ובקהילה הקרובה למקום מגוריו של המשתתף. הקידום התעסוקתי מתבצע בתהליך אימוני-תהליכי, המתרחש במפגשים אישיים בין רכז התכנית למשתתף. סדנאות מטרה בנושא הכנה לעבודה מקנות בסיס ידע נדרש ומהוות קבוצת שווים ומצע ליצירת רשת חברתית תומכת בהקשר של השתלבות בעבודה. בכך הן מהוות שירות משלים ותומך עבור התהליך הפרטני.

### מטרה

אנשים עם מוגבלויות המשתתפים בסדנה ירכשו ידע ומיומנויות בסיסיות להשתלבות בעולם העבודה, תוך למידה הדדית מניסיונם של אחרים.

### יעדים

1. למשתתפים יהיו קורות חיים באיכות גבוהה מבחינת תוכן ומבנה.
2. המשתתפים יכירו דרכים יעילות לחיפוש עבודה.
3. המשתתפים יתרגלו השתתפות בריאיון עבודה.
4. תחושת המסוגלות התעסוקתית של המשתתפים תעלה מתחילת הקורס ועד סופו.

## מדדי תוצאה

1. שינוי חיובי בתוצאות מסמך "הערכת יכולות" לפני ואחרי הסדנה למטרת למידה על צרכי המשתתפים ובחינת התקדמותם מבחינת תחושת המסוגלות.
2. מחצית מהמשתתפים זומנו לראיונות עבודה.
3. שליש מהמשתתפים השתלבו בעבודה.

## אוכלוסיית היעד

אנשים עם מוגבלויות משתתפי רמפה וכאלה שאינם משתתפי רמפה, אינם עובדים ומעוניינים לרכוש ידע בסיסי למטרת השתלבות ראשונית בעבודה. משתתפים בסדנה שאינם משתתפי רמפה, יקבלו ליווי תעסוקתי פרטני מהגוף שממנו הם מקבלים שירות.

## כמות המשתתפים

סדנה תיפתח עם מינימום של 15 משתתפים, שאישרו הגעה.  
כמות קטנה יותר של משתתפים מצריכה אישור של מנהל התכנית.

## חובות המשתתפים

1. נוכחות מלאה - הגעה בזמן וליום מלא.
2. השתתפות במהלך הסדנאות.
3. ביצוע מטלות בית בהתאם להחלטת מנחה הסדנה והרכז המלווה.

בעלי תפקידים

**רכז רמפה:**

אחראי על ההתנהלות הכללית של הסדנה ושמירה על מסגרתה.  
אחראי על מתן מענה שוטף למשתתפי הסדנה במהלכה.

**מנהל הדרכה:**

אחראי על בחירת מנחה, אישור תכנים מקצועיים ונגישות הסדנה למשתתפים.  
אחראי על אוריינטציה של המנחה לתכנית ולערכיה.

**מנחה סדנה:**

מנחה חיצוני המנוסה בהעברת סדנאות הכנה לעבודה לקבוצות.  
עדיפות לבעלי ניסיון בהנחיית קבוצות של אנשים עם מוגבלויות.

**מנהל אזור:**

ליווי הרכז בגיוס המשתתפים, בהקמת הסדנה, ניהולה, תפעולה והתקדמותה.

**מנהל תכנית:**

אחראי על אישור מסגרת הסדנה, אישור התקציב ופיקוח על התנהלות תקינה.

## שליבים בפתיחת סדנה

שלב	רכז רמפה	מנהל הדרכה	מנהל אזור	מנחה	הערות
איתור הצורך בסדנה מול אנשי קשר במרכז/ שותפים נוספים (/ (משתתפים).					אחד מבעלי התפקידים ברמפה
הגדרת קבוצת היעד ומאפיינים ייחודיים					לדוגמה: נשים חרדיות עם מוגבלויות, צעירים עם לקויות שמיעה.
הגדרת מסגרת הסדנה: מספר מפגשים ושעות, קביעת מועדי הסדנה ומיקום					מומלץ מרווח של חודש מתחילת ההפצה עד לתחילת הסדנה
איתור מנחה בעל רקע מתאים לקבוצה והדרכתו בנוגע לרמפה ולמאפייני המשתתפים					
החלטה על תכני סדנה					באישור מנהל ההדרכה
עיצוב פלייר והפצתו באמצעים שונים (כגון: בדוא"ל, בחלוקה, בתליית מודעות					לאחר אישור מנהל התכנית ועל פי פורמט של רמפה (גריד קבוע - (מצ"ב
קליטת משתתפים ותיאום ציפיות פרטני					תיעוד בספוט באמצעות אינטייק והוספת אירוע על השתתפות בסדנה

שלב	רכז רמפה	מנהל הדרכה	מנהל אזור	מנחה	הערות
יצירת טבלה עם פרטי המשתתפים ומעבר משותף עם המנחה ומנהלת ההדרכה					העברת הטבלה לצוות מטה ((מנהלת הדרכה/אזור ותכנית
פגישה למטרת תיאום ציפיות וסגירת קצוות וידוא נגישות מבנה ותכנים בהתאם. למשתתפים					יש לוודא שהמנחה מקפיד על הוספת הלוגו של רמפה על תכני הקורס
איסוף ציוד נדרש					פירוט מטה
וידוא הגעת משתתפים וגביית דמי רצינות					יגבו 50 ₪ מכל משתתף טרם/ במהלך הסדנה במטרה להקטין נשירה ואי הגעה לסדנה
וידוא תקינות וסידור ציוד נדרש					
ביקור אנשי צוות בסדנה					במהלך הסדנה
אחריות על הגעה בזמנים ושמירה על נוהלי הקבוצה					
העברת תכנים מקצועיים					מרבית התכנים יועברו על ידי המנחה

שלב	רכז רמפה	מנהל הדרכה	מנהל אזור	מנחה	הערות
סיכום והפקת לקחים בתום כל יום					שליחת דוא"ל מסכם למנהל ההדרכה, למנהל המקצועי ולמנהל התכנית
פגישות אישיות ובניית תכניות עבודה					
חלוקת דף משוב על הסדנה למשתתפים					העברת דפי המשוב המלאים למנהל ההדרכה
הכנת תעודות למשתתפים וחלוקתן					
פגישת סיכום והפקת לקחים					שיתוף מנהל המרכז בהתאם לאורך

#### ציוד נדרש

ברקו, מחשב, לוח מחיק, טושים ללוח, מחברות רמפה, עטי רמפה, דפי עבודה, תגי שם, כיבוד קל (קפה ועוגיות), חוברת סדנה, דפי משוב לקראת סיום.

תכני סדנה (יבחרו מתוך הרשימה בהתאם לאורך הסדנה)

- חזון תעסוקתי וקביעת מטרות.
- אישיות עובד-מיומנויות רכות.

- נטיות תעסוקתיות.
- מסוגלות תעסוקתית.
- סולמות קריירה ומשרות פתיחה.
- Reality check.
- ניתוח עיסוק ותחקיר משרה.
- כתיבת קורות חיים (תיאורטי ומעשי).
- חיפוש עבודה (תאורטי ומעשי).
- הכנה לריאיון עבודה (תיאורטי ומעשי).
- אנשים עם מוגבלויות והשתלבות בעבודה/חשיפת המוגבלות בעבודה.
- סיפור הצלחה - הרצאה של אדם עם מוגבלות שהשתלב בשוק העבודה.

#### עקרונות מנחים

1. יסוכם מול המשתתפים במסגרת המפגש הראשון בסדנה (תיאום ציפיות).
2. הקבלת הסיטואציה במפגשי הסדנה לעולם העבודה באופן הבא:
  - הקפדה על זמני התחלה וסיום.
  - הקפדה על הופעה מתאימה של המשתתפים.



- הקפדה על שיח מותאם ומכבד מול המנחה ומול המשתתפים.
- הודעה מוקדמת לגבי היעדרות/איחור.
- ביצוע משימות בין המפגשים והסתייעות ברכז במידת הצורך.

#### נגישות

**מבנה:** חשוב לוודא שהמבנה נגיש וגם החדר שבו מתקיימת הסדנה.

**שירות:** חשוב לוודא נגישות התכנים ואמצעי ההעברה לאנשים עם מוגבלויות, בהתאם למשתתפי הסדנה (לדוגמה: אם יש משתתף עם לקות שמיעה, יש לדאוג לשירות תמלול).

#### דגשים כללי

במהלך הסדנה ייערך לפחות ביקור אחד של אחד מאנשי צוות המטה (מנהל הדרכה/אזור/תכנית).

#### מסמכים ישימים

- תכנית עבודה למשתתף.
- סיכום הסדנה.
- משוב על הסדנה.
- מסמך בחינת נגישות.

## בחינת נגישות הסדנה והתאמות נדרשות

תיאור אוכלוסיית המשתתפים על פי מוגבלויות (פיזיות, קוגניטיביות, חושיות, נפשיות)

---

---

---

---

מאפיינים תרבותיים

נגישות המבנה (עבור מוגבלויות פיזיות)  
האם המבנה עבר ביקורת של מורשה נגישות מטו"ס? כן/לא  
(אם כן, אין צורך לבצע בדיקות נוספות. אם לא, יש לפנות לצוות מטה התכנית להתייעצות).

נגישות שירות (תכנים)

- אם מסתבר, כי קיימים אמצעים שאינם מתאימים למשתתפי הסדנה, יש לחשוב על אמצעי חלופי או פתרון מתאים.
- יש להתייחס בהתאם להרכב המשתתפים בסדנה.

### מוגבלות פיזית

- האם במהלך הסדנה ישנן פעילויות המחייבות תנועה במרחב החדר?
- האם במהלך הסדנה ישנן פעילויות המחייבות עמידה?
- האם במהלך הסדנה ישנן פעילויות המחייבות עבודה עם אחת/שתי ידיים?

### מוגבלות שמיעה

- האם לאורך הסדנה מתבצע שימוש באמצעי העברה **שאינם** מצריכים שימוש בחוש השמיעה (כגון: מצגת, סרטון, שימוש בחפצים)? במידה ולא, יש לחשוב על שילובם במהלך הסדנה.
- בהתאם לתשאל המשתתף הרלוונטי, האם נדרש שירות תרגום לשפת הסימנים במהלך הסדנה?
- בהתאם לתשאל המשתתף הרלוונטי, האם נדרש שירות תמלול במהלך הסדנה?

### מוגבלות ראייה

- האם נעשה שימוש באמצעי העברה **שאינם** מצריכים שימוש בחוש הראייה (כגון: סרטונים עם שמע, שימוש במלל דבור, שימוש בחפצים שניתנים למישוש)? אם לא, יש לחשוב על שילובם במהלך הסדנה.
- אם משתמשים באמצעים המצריכים שימוש בחוש הראייה, יש להקפיד לתאר מה רואים בתמונה/סרטון.

## מוגבלות נפשית / קוגניטיבית

- יש לשים לב אם עולה צורך בחזרה על תכנים שהועברו מספר פעמים.
- יש לשים לב לפישוט התכנים (שימוש במילים פשוטות, משפטים קצרים, מעט מלל על מצגות).
- וידוא הבנה וחזרה במילים אחרות בהתאם לצורך.
- הקפדה על הפסקות מרובות.

## נגישות אוניברסלית (עבור קבוצה הטרוגנית)

- שימוש בלמידה דרך התנסות (סימולציות/ עבודה עצמית/ עבודה בזוגות).
- שימוש במספר אמצעי המחשה (ראייה - סרטונים, מצגות; שמיעה - סרטונים עם סאונד, מלל דבור של המנחה).
- יש לשים לב אם עולה צורך בחזרה על תכנים שהועברו מספר פעמים.
- יש לשים לב לפישוט התכנים (שימוש במילים פשוטות, משפטים קצרים, מעט מלל על מצגות).
- הקפדה על הפסקות מרובות בהתאם לקבוצה.

## הדרכה לכשירות מקצועית בתכנית רמפה

צוות תכנית רמפה, מטה ושטח, מקבל הדרכות מקצועיות באופן שוטף ומובנה, כפי שמופיע בתכנית העבודה. ההדרכה ברמפה כוללת שני תחומי תוכן מרכזיים:

1. תחום התעסוקה: כמו בכל תכניות תבת קיימת חשיבות גדולה לאיש צוות שיהיה אחראי על תחום ההדרכה. הצוות מחויב לעבור הכשרה בכניסה לתפקיד. כמו כן, ברמפה מקפידים על קיומן של הדרכות שוטפות לצוות, הן פרטניות והן קבוצתיות.
  2. תחום השיקום: כבכל תכנית שיקום תעסוקתי לאנשים עם מוגבלות, הצוות מחויב לעבור הדרכה שוטפת והתמקצעות בכלי עבודה.
- בתכנית רמפה מקפידים על הדרכות קבועות, הן לכל רכז ברמה האישיה כחלק מעבודתו השוטפת והן לכל הצוות, המתכנס מכל הארץ, ללמידת כלי עבודה, לעדכונים מקצועיים, להרצאות אורח, לניתוח מקרים, ועוד.
- אנחנו מוצאים, שיש צורך בהובלה ובתחזוק שוטף של תהליכי למידה והתקדמות מקצועית. ההדרכות מאפשרות פיתוח ומיסוד תשתיות ידע והתאמת מודלים של עבודה למאפיינים שונים, כמו אוכלוסיות, אזור גיאוגרפי וערכים תרבותיים. במהלך העבודה, ניכר כי ההדרכה מעצימה את הצוות, ממקדת את יכולותיהם ואת תחומי ההתפתחות שלהם.

## מרכיבי שעות ההדרכה

ותק	שעות	פירוט הכשרה (חישוב לפי שעות לחודש)
הכשרה בסיסית	חד-פעמית	קורס כניסה לתפקיד (גיוס קבוצתי של רכזים) - סה"כ 90 שעות חניכה לכשירות מקצועית (15 ימים X 6 שעות). הכשרה פרטנית (כניסה של רכז בודד לתכנית): שישה ימי למידה שלמים עם מנהלת הדרכה (36 שעות), שלושה ימי למידה עם מנהלת אזור (18 שעות) וחניכה בת שלושה ימים עם רכזי רמפה ותיקים יותר (18 שעות).
רכז חדש (עד חצי השנה הראשונה)	7.6-10 שעות הדרכה בחודש	הדרכה פרטנית - שתי שעות (ארבע שעות בחודש). מפגש ברבעון עם מנהלת ההדרכה - שלוש שעות (שעה בחודש). שני קורסים מקצועיים בשנה (משתנה לפי קורס: 27-45 שעות אקדמיות לקורס, בין שלוש עד שש שעות עגולות בחודש).
רכז פעיל (חצי שנה ומעלה בתפקיד)	7.6-10 שעות הדרכה בחודש	הדרכה פרטנית בחודש - שתי שעות (ארבע שעות בחודש). מפגש ברבעון עם מנהלת ההדרכה - שלוש שעות (שעה בחודש). שני קורסים מקצועיים בשנה (משתנה לפי קורס: 27-45 שעות אקדמיות לקורס, בין שלוש עד שש שעות עגולות בחודש).
רכז ותיק (שנתיים ומעלה בתפקיד)	5.6-8 שעות הדרכה בחודש	כל שלושה שבועות הדרכה פרטנית - שתי שעות. מפגש ברבעון עם מנהלת ההדרכה - שלוש שעות (שעה בחודש). שני קורסים מקצועיים בשנה (משתנה לפי קורס: 27-45 שעות אקדמיות לקורס, בין שלוש עד שש שעות עגולות בחודש).

## חלוקת האחריות

**מנהל התכנית:** תכלול, הדרכה ומעקב אחר תכניות הכשרה וביצוע משימות.

**מנהל הדרכה:** הכשרת רכזים חדשים, פגישות שוטפות עם מנהלות אזור, בניית תכנית הדרכה ויישומה, ייזום סדנאות רמפה, בניית ימי למידה, תכלול מערך הקורסים לכל רכז, מפגשי העשרה פרטניים לרכזים, פיתוח ידע וכלים ייעודיים.

**מנהל אזור:** הדרכה פרטנית לרכזים (אחת לשבועיים) על ליווי משתתפים, השמות וליווי בתעסוקה, קשרי מעסיקים, עבודה בתוך המרכז.

## הדרכה לצוות המטה

1. מנהל התכנית: ליווי והדרכה פרטניים פעם בשבועיים - שעה וחצי.
2. הדרכה שיקומית חיצונית: הנחיה קבוצתית לצוות המטה על ידי מומחית שיקום. פעמיים לחודש - שתי שעות. הדרכות פרטניות לפי צורך.
3. ספרוויז'ן למנהלת הדרכה על ידי רפרנטית מצוות פיתוח ידע והדרכה של תבת: הדרכה למנהלת ההדרכה אחת לשלושה שבועות - שלוש שעות, שני קורסים מקצועיים בשנה.

# נספח 1: קורס הכשרה לתכנית רמפה

## רציונל הקורס

קורס ההכשרה יתפרס על פני 15 ימים ויתמקד בכניסה לתפקיד של רכזי רמפה חדשים/אנשי מטה חדשים.

הקורס יתמקד בעיקרו בתפקידו של רכז רמפה כמקדם תעסוקת אנשים עם מוגבלות. הקורס יהווה הכשרה ראשונית ללמידת תפקידו הכולל של הרכז, אשר יפעל להנגשת תכניות תעסוקה מבית תבת-ג'וינט ישראל. הקורס יכלול את הנושאים הבאים: תפיסות מעולם התעסוקה ומעולם המוגבלויות, תפיסת העבודה של רמפה, מתן ידע וכלים אשר יסייעו לעבודתו של הרכז.

ההכשרה תכלול חמישה אשכולות מרכזיים, המכילים את הידע, הכלים והגישות הנדרשים לתפקיד רכז רמפה:

אשכול 1: הצגת ג'וינט-תבת, משרד העבודה והרווחה, הגדרת התפקיד, תפיסות, ערכים ומשימות מרכזיות בתפקיד.

אשכול 2: שותפויות ושותפים, עבודה בממשק תעסוקה וקהילה, בדגש על גיוס משתתפים.

אשכול 3: ליווי ואימון אישי לתעסוקה, בדגש על כלים ייחודיים בתעסוקת אנשים עם מוגבלויות.

אשכול 4: כלים לניהול, בקרה ותכנון.

אשכול 5: קשרי מעסיקים ומאפייני עולם העבודה.

הקורס יהווה בסיס להכשרתו של הרכז לתפקידו וחלק מתהליכי למידה וליווי ארוכי-טווח, שיכללו חניכה פרטנית אחת לשבועיים-שלושה, בחמשת החודשים הראשונים לתפקיד, בהתאם למסמך ההסמכה: תו התקן שנערך ואושר. הקורס ותכנית ההדרכה ישלבו פיתוח כלים ותובנות חדשות, תוך כדי תהליך העבודה בשטח. תהליך זה יחייב את משתתפי הקורס לקחת חלק פרו-אקטיבי, יוזם ויצירתי בפיתוח כלים ותובנות.



**קהל היעד:** רכזי תעסוקת אנשים עם מוגבלות או אנשי מטה בתחילת תפקידם.

## מטרות הקורס

- היכרות עם הגדרת תפקיד הרכז ורכיביו, היכרות עם כלים מרכזיים ושיטות עבודה לצורך ביצוע מיטבי של התפקיד.
- הקניית ידע תיאורטי ויישומי מעולם התעסוקה ומעולם התוכן של אנשים עם מוגבלויות והתאמתו לקהל היעד של הרכז (צעירים/חרדים/ערבים/בדואים/דרוזים/פונים לרווחה).
- תרגול והתנסות במיומנויות ליבה בתפקיד הרכז בתחום הליווי הפרטני, עבודה עם שותפים וקשרי מעסיקים.
- היכרות עם סביבת הפעילות של התכנית (ברמה היישובית ובתחום תעסוקת אנשים עם מוגבלויות).
- יצירת שפה ומילון מושגים מקצועי משותף, תוך גיבוש קבוצת עמיתים לומדת.

## עקרונות מנחים

- הקורס ישלב ידע תיאורטי ומעשי, תרגול, התנסות, משוב ולמידת עמיתים.
- הקורס יועבר על ידי אנשי מקצוע שונים, בהתאם לתחומים הנלמדים.
- תינתנה מטלות בית לשם הטמעת החומר ותרגולו.
- יינתנו חומרי קריאה עצמית להרחבת הידע.
- יתבצעו תרגול והתנסות בשטח וכן משוב, במקביל לקורס ובמהלכו.
- הקבוצה כמרחב ליווי - הקבוצה תשמש "הדמיה" לתהליך הליווי וקרקע לתרגול ולאמון.
- הקורס יחשוף ממשקים, בעלי תפקיד ושותפי תפקיד ויזהה את הערך המוסף, הייחודיות והדגשים בתכנית רמפה.
- בהמשך התהליך יתקיימו ימי הכשרה נוספים (OJT), המהווים חלק אינטגרלי מתהליך ההכשרה והקורס.
- במהלך השנה יתקיימו, אחת לחודש, ימי צוות, המיועדים ללמידת עמיתים, לדין ולהתייעצות לגבי דילמות ושאלות וכן לשם איסוף ידע מהשטח.

- הקורס הוא חלק עיקרי מתהליך ההסמכה של הרכזים ולאחריו יתבצע תהליך חניכה, בהתאם לתו התקן.

### **הדרישות מהמשתתפים**

- נוכחות מלאה - הגעה בזמן וליום במלואו.
- למידה אקטיבית.
- ביצוע מטלות בית.
- תיעוד וכתובה של החומר הנלמד.

**מנחת הקורס:** מנהלת ההדרכה.

**ניהול הקורס:** מנהל תכנית רמפה.

**משך הקורס ופריסתו:** סך הכול 15 ימי למידה, בין השעות: 09:00-15:30.

חלוקת השבועות תהיה כדלקמן: שבוע ראשון: שלושה ימי למידה; שבוע שני - שלושה ימי למידה; שבוע שלישי - שלושה ימי למידה; שבוע רביעי - שלושה ימי למידה; שבוע חמישי - שני ימי למידה ויום מסכם חגיגי בשיתוף מנהלי המרכזים. לאחר הקורס תיבנה לכל רכז תכנית חניכה אישית על ידי מנהלת האזור, שגם תבצע את רוב החניכה בהתאם לדרישות תו התקן.

## נספח 2: תהליך הסמכה ברמפה (תו תקן למקצועיות בתעסוקה)

### מטרה

מטרת מסמך זה היא להבנות את תהליך תו התקן של מקדם תעסוקה/רכז תכנית רמפה בשלושה תחומי ליבה: ליווי משתתפים, שותפים וקשרי מעסיקים. מטרת תו התקן היא להפוך את תהליך ההסמכה של רכז בתכנית רמפה לאחיד ובעל סטנדרטים זהים בין מרכז אחד למשנהו.

רכז יוסמך כרכז רמפה ויקבל את תו התקן רק לאחר שעבר את כל שלבי ההכשרה, הליווי והחניכה (שלאחר ההכשרה הרשמית).

### הצפי הוא, שלאחר קבלת ההסמכה, עבודתו המקצועית של הרכז תשתפר כמפורט להלן:

- הרכז יהווה מקור ידע בתחום השמת אנשים עם מוגבלויות, תוך התמחות ומומחיות באזורו הייחודי.
- הרכז יהיה בעל ידע בניהול השותפויות השונות (עם המוסד לביטוח לאומי, משרדי הרווחה והבריאות, זכייני מכרזים, עמותות).
- הרכז יעבוד בשיתוף פעולה מיטבי עם הצוות, באופן מפרה וענייני, כשהוא תורם ונתרם הן מצוות מרכז התעסוקה והן מצוות רמפה.
- הרכז יהיה עצמאי בתחומו, עומד ביעדי התכנית, מתנהל במקצועיות בין צוות המרכז לצוות רמפה, לויאלי, ערכי, בעל יכולת יצירתית לפתרון בעיות.
- הרכז ינהל את תחומי השותפים וקשרי המעסיקים בעצמו, בתלות הולכת ופוחתת בצוות המטה.
- הרכז ירכז במקצועיות וברגישות את שלושת תחומי הליבה של רמפה: משתתפים, שותפים, מעסיקים.
- הרכז ייזום פרויקטים מותאמים למרכז שלו, לפי הצרכים שעולים מהשטח.
- הרכז יעלה ויציא סוגיות וקשיים.
- הרכז צורך הדרכה בצורה נכונה (כתובת נכונה ומינון נכון).

## משך ההסמכה

שלב א': קורס הכשרה של הרכז - חמישה שבועות או כ-15 מפגשים מרוכזים או מפוצלים לפי שלבי ההכשרה הבסיסית, ההשלמה וההתמקצעות.

שלב החניכה: חמישה חודשים.

OJT - חניכה וליווי של מקדמי תעסוקה ותיקים מתוך המרכז ועובדי מטה.

### תהליך הסמכה של רכז רמפה - גיוס, ליווי והשמת משתתפים

מדד	אופן החניכה	מי חונך?	כלים תומכים לשלב זה
איתור וגיוס משתתפים - היכרות עם מקורות הגיוס.	ניתוח רשימת הפניות של משתתפים ממקורות גיוס שונים יחד עם הרכז. בנייה של פעילות פרו-אקטיבית של הרכז לגיוס משתתפים דרך השותפים הרלוונטיים.	מנהלת האזור.	ניתוח מהספוט-חיתוך מקור גיוס/גורם מפנה. דוח סיכום חודשי.
	מעבר על רשימת השותפים שהרכז יצר, בקרה על יצירת קשר ראשוני עם כל אחד מהשותפים, מיפוי נכון, תחזוק ושימור הקשר עם השותפים.	מנהלת האזור.	טבלת מיפוי שותפים. דוח סיכום חודשי.
	ליווי הרכז לשלוש פגישות עם שותף בכיר (מהביטוח הלאומי, מהרווחה, ממשרד הבריאות, משירות התעסוקה), כולל משוב, עיבוד ומעבר על סיכום הפגישה שהרכז כתב.	מנהלת האזור.	טופס הכנה לפגישה עם שותף פנימי ממרכז התעסוקה (תשתית). טופס הכנה לפגישה עם שותף חיצוני - גורם בקהילה. טופס סיכום פגישה עם שותף.

כלים תומכים לשלב זה	מי חונך?	אופן החניכה	מדד
<p>כלי עזר: שיחת היכרות ותיאום ציפיות. תסריט שיחה.</p>	<p>מנהלת ההדרכה/ מנהלת האזור.</p>	<p>צפייה בשתי פגישות היכרות ותיאום ציפיות, ומשוב.</p>	<p>שלב פגישת היכרות, תיאום ציפיות וביצוע אינטייק.</p>
<p>כלי עזר לאינטייק. טבלת חוסרים בספוט.</p>	<p>מנהלת ההדרכה/ מנהלת האזור/מנהל תכנית/ מקדם תעסוקה ותיק ממרכז התעסוקה.</p>	<p>צפייה בשני אינטייקים לפחות (צריך להתכתב עם תכנית העבודה) וקבלת משוב. ומילוי לשוניות כרטסת הספוט לאחר האינטייק.</p>	

מדיד	אופן החניכה	מי חונך?	כלים תומכים לשלב זה
יישום כלים של ליווי אישי תעסוקתי (כמו בניית תכנית עבודה, חזון תעסוקתי, נטיות וכישורים, מסוגלות תעסוקתית, איתור חסמים וחוזקות, ניתוח עיסוק, כתיבת קורות חיים, הכנה לריאיון, מגוון דרכים לחיפוש עבודה ועוד).	צפייה בפגישת בניית תכנית עבודה עם משתתף ומשוב על תכניות עבודה, שהרכז בנה עם המשתתפים שלו.	מנהלת האזור/ מנהלת ההדרכה/ מנהל התכנית.	פורמט תכנית עבודה. מודל ליווי משתתף. כלים אימוניים.
	לאחר חצי שנה, שתי הדרכות ריענון על שניים מהכלים האימוניים. בחירה משותפת של הכלים.	מנהלת ההדרכה/ מנהלת האזור.	תיקיית כלי אימון וליווי תעסוקתי.
	ניתוח וקבלת משוב על קורות חיים של משתתפים ומכתבי חוות דעת למעסיקים על המשתתפים במהלך כל תקופת ההסמכה (חמישה חודשים).	מנהלת האזור.	פורמט קורות חיים. נוסח המקובל ברמפה של חוות דעת. מומלץ, עם התאמות למשתתף המסוים.
	צפייה וקבלת משוב על שתי פגישות אימוניות, שבהן הרכז משתמש כל פעם בכלי אימוני אחר.	מנהלת האזור.	תדריך רמפה, מאגר הכלים 365.

מדיד	אופן החניכה	מי חונך?	כלים תומכים לשלב זה
מיומנויות ליבה לחמשת הצירים להתפתחות אישית תעסוקתית. יכולת לעורר מוטיבציה, לשאול שאלות, להקשיב, יציאה לפעולה, לקדם פרו-אקטיביות אצל המשתתפים.	שימוש ב'מודלינג' לרכזים ובתהליכים מקבילים באופן כללי בתהליך החניכה. קבלת משוב מהרכזים על פגישותיהם עם המשתתפים, תוך התייחסות לחמשת הצירים.	מנהלת התכנית/ מנהלת האזור/ מנהלת ההדרכה.	כלי חמשת הצירים להתפתחות אישית תעסוקתית. כלי מאגר שאלת שאלות של חמשת הצירים.
	רענון החומר בהדרכות ארציות אחת לשנה.	מנהלת ההדרכה.	
השמה - משרות כניסה מתאימות והשמות בפועל.	פגישה יזומה עם מעסיק לגבי השמת משתתפים/ ייחודיים.	מנהלת האזור מתלווה לרכז.	הכנה לפגישה עם מעסיק.
ליווי משתתף לאחר השמה.	מעקב אחר שלושה משתתפים לפחות בתהליכי ליווי משתתף לאחר השמה.	מנהלת האזור.	מודל ליווי משתתף לאחר השמה.

### תהליך הסמכה של רכז רמפה - גיוס ותחזוק שותפיות/שותפים

מדד	אופן החניכה	מי חונך?	כלים תומכים לשלב זה
מיפוי שותפים באזור.	מעבר על טבלת המיפוי שערך הרכז.	מנהל התכנית/מנהל האזור.	טבלת מיפוי שותפים. דוח סיכום חודשי.
ביצוע פגישות היכרות עם שותפים עירוניים ואזוריים.	ליווי הרכז לשלוש פגישות עם שותף בכיר (ביטוח לאומי, משרד הרווחה, משרד הבריאות, שירות התעסוקה), כולל משוב, עיבוד ומעבר על סיכום הפגישה שהרכז כותב. (בהתאם ליכולת הרכז לשחרר מהר או לאט את המשך הפגישות עם שותפים נוספים).	מנהל התכנית/ מנהלת האזור.	טופס הכנה לפגישה עם שותף פנימי ממרכז התעסוקה (תשתית). טופס הכנה לפגישה עם שותף חיצוני - גורם בקהילה. טופס סיכום פגישה עם שותף. טבלת מיפוי שותפים. דוח סיכום חודשי
תחזוק שותפיות.	בקרה חודשית אחר תחזוק קשרים, שיתופי פעולה, יוזמות משותפות בין הרכז לשותפים אזוריים.	מנהל התכנית/מנהלת האזור.	דוח סיכום חודשי.
גיוס אנשי המרכז העוסקים בקהילה והסתייעות בהם כאנשי קשר בעלי בידע.	מיפוי, בשותפות הרכז, של אנשי קשר היכולים לסייע באיתור שותפים פוטנציאליים (מנהל מרכז התעסוקה/אחראי קשרי קהילה/רכז מעורבות חברתית) ובניית ממשקי עבודה אפקטיביים המותאמים לכל מרכז. נוכחות מנהל אזור בפגישה אחת או שתיים עמם בנושאים אלו, כולל בקרה על סיכומי פגישות פנים-מרכזיים.	מנהלת האזור/מנהלת התכנית.	



### תהליך הסמכה של רכז רמפה - תחום קשרי מעסיקים

מדד	אופן החניכה	מי חונך?	כלים תומכים לשלב זה
תהליכי למידה על עולם התעסוקה, אתרי משרות ועמדות עבודה מגוונות.	בקרה אחרי עריכת חמישה תחקירי משרה על ידי רכז רמפה וקבלת משוב עליהם.	מנהלת האזור.	כלי לתחקיר משרה וניתוח עיסוק.
	יציאה יזומה ומתואמת להיכרות עם שתי סביבות עבודה שונות לפחות, כולל כתיבת סיכום פגישה ומשוב של מנהל האזור לרכז אחרי הסיור.	מטה רמפה באמצעות יום צוות אצל מעסיק.	טופס סיור אצל מעסיק/ תחקיר משרה.
	חניכה על מילוי ושימוש נכון בטבלת אתרים ודרכים מגוונות לחיפוש עבודה.	מנהלת האזור.	טבלת אתרי חיפוש עבודה כללי ואזורי. פייסבוק ורשתות חברתיות.
פיתוח קשרי מעסיקים.	ליווי שתי שיחות יזומות/פגישות של הרכז עם מעסיק, בו הוא מתווך משתתף מסוים במהלך תקופת ההסמכה (אם הוא רשאי לעסוק בתחום).	מנהלת האזור.	דוגמה לשיחה יזומה עם מעסיק.
	יציאה שלוש פעמים בתקופת ההסמכה לתרגיל שטח בקשרי מעסיקים באזורי מסחר ותעשייה בעיר, למטרת פתיחת דלתות, שיווק והצגת התכנית מול מעסיקים.	בליווי מנהלת האזור.	
	מילוי ומעקב אחר טבלת מיפוי מעסיקים בעיר/אזור.	מנהלת האזור.	טבלת מיפוי מעסיקים.

מדד	אופן החניכה	מי חונך?	כלים תומכים לשלב זה
ליווי לאחר השמה.	מעקב אחר שלושה משתתפים לפחות בתהליכי ליווי לאחר השמה.	מנהלת האזור.	מודל ליווי משתתף לאחר השמה.
קשר עם מרכז תמיכה למעסיקים.	פגישה יזומה עם נציגי מרכז תמיכה למעסיקים ובניית מודל עבודה וממשקי עבודה איתם.	מנהלת האזור.	
פיתוח ממשק עבודה עם אחראי קשרי מעסיקים במרכז התעסוקה	ישיבה והבניית העבודה עם אחראי קשרי מעסיקים במרכז (נוכחות מנהל האזור בפגישה הראשונה ולאחר מכן בקרה על שיתוף פעולה ביניהם אחת לחודשיים).	מנהל התכנית/ מנהלת האזור.	
זיהוי מעסיקים פוטנציאליים לשותפויות רחבות.	מיפוי וסימון מעסיקים שניתן ליזום עמם פעילויות רחבות מלבד השמה, אחת לרבעון.	מנהלת האזור.	



## התאמות תרבותיות וחסמים במרכזי רמפה ארצי



חברה חרדית	
פתרון מוצע	חסם/התאמה תרבותית
פרסם בצורה יצירתית על מנת להתגבר על חסם הסטיגמה של האדם והקהילה. הקמה של מספר אירועים בשנה לקהילה המדברים בצורה כללית על הנושא ונותנים חשיפה למטרות של שינוי עמדות וחשיפה לתכנית	ישנו חשש ורתיעה מהגדרה עצמית של הפונה את עצמו, כאדם עם מוגבלות. לדוגמא: מודעות פירסום שמציינת את המילה מוגבלות גם מרתיעה מהגעה לקבל שירות.
יש צורך ברכז/ת עם התאמה ג'נדריאלית: רכז לגברים, רכזת לנשים.	הסכמה לקבל שירות לרוב ממקדם תעסוקה מאותו המין ומתוך הקהילה.
הגמשת תנאי קבלה של רכזים	תנאי סף לקבלה - אין חובה של תואר ראשון בקבלה לתפקיד מקדם תעסוקה.
מתן כלים למעסיק של חשיבה יצירתית בהעסקת אנשים עם מוגבלות. דוגמאות: פתיחת מוקדי שירות בתוך הישוב, שינוי שעות עבודה למשרת אם, התאמה תרבותית של מחלקה לעבודה של נשים בלבד.	סביבה מותאמת לתעסוקה נשים חרדיות - עדיפות לעבודה בתוך החברה החרדית, ומחוץ לקהילה. בקשה למקום עבודה ללא נוכחות גברים.

<b>חברה חרדית</b>	
<b>פתרון מוצע</b>	<b>חסם/התאמה תרבותית</b>
תקציב לפירסום קבוע. הרכזים מציינים שיש צורך במענה פירסומי קבוע בחברה החרדית, תוך עידון המילה 'מוגבלות'	לרוב אוכלוסיית המשתתפים אין גישה / גישה חלקית לאינטרנט. בחברה החרדית נפוצה בעיקר צורת הפירסום הקלאסית בעיתונות או ברדיו.
בהתאם לשוק העבודה המשתנה - יש חשיבות לחשיפה וקידום של מקצועות חדשים שיכולים להיות אטרקטיביים בחברה החרדית	השמה בתעסוקה - אצל הנשים עולה צורך במקומות עבודה "מכובדים" (מזכירה/פקידת קבלה/ גננת וכו'), על אף חוסר בהשכלה או ניסיון רלוונטיים (בפרט השכלה).

## חברה ערבית (מתייחס לבדואים, דרוזים ומוסלמים)

פתרון מוצע	חסם/התאמה תרבותית
הקמת תכנית חדשה שתומכת במקומות עבודה בתוך הכפרים שמעסיקים אנשים עם מוגבלות או תומכת ביזמות של אנשים עם מוגבלות	מחסור במקומות עבודה רלוונטיים בתוך היישוב ייעודיים לאנשים עם מוגבלות. נשים בעיקר מצפות למצוא מקום עבודה בתוך הכפר ולא לצאת ממנו. במקביל מעסיקים רבים מוכנים להעסיק רק ב'שחור'
מפגשים של הסבר ושינוי עמדות (חוק לרון, סדנאות הורים לתמיכה בצעירים בתעסוקה, אירועי שינוי עמדות בקהילה)	חשש לפגיעה בקצבאות - התנגדות של המשתתף או המשפחה עקב חשש לאבד את הקיצבה
התאמה של הכלים של מקדם התעסוקה לאוכלוסייה וכן את הסדנאות והקורסים הנגשת הקורסים של השלמת השכלה ועברית תעסוקתית	משתתפים רבים עם קשיים קוגניטיביים שלא דווקא נובעים מהמוגבלות אלא, מהעובדה שרבים מהם הוצאו ממסגרות החינוך בגילאים מוקדמים (יסודי-תחילת חטיבה למשל)
	חברה מסורתית - נשים דתיות לא יכולות לנסוע לבדן בחברת גברים זרים למקום העבודה/סדנאות. בחברה הדרוזית לא מקובל שאישה תסתובב לבד בעיר יהודית
יש צורך ביותר קורסי "אולפן" ארוכים המספקים לימוד השפה העברית הבסיסית	מחסום שפתי - חוסר ידיעה של השפה העברית. רוב המעסיקים יהודים ודורשים שליטה בשפה העברית
אזור תעשייה אחד בו יוכלו להשתלב מספר משתתפים במקביל ולבדוק אופציה של הסעה לכולם	התניידות למקום העבודה - מחסור בתחבורה ציבורית לצד משתתפים רבים ללא רישיון נהיגה ו/או ללא רכב
	קשיים טכניים בכפרים הלא מוכרים - אין תחבורה ציבורית, אין חיבור לאינטרנט ורבים מחוברים רק באמצעות הטלפון הנייד
בהתאם לשוק העבודה המשתנה - יש חשיבות לחשיפה וקידום של מקצועות חדשים שיכולים להיות אטרקטיביים בחברה הערבית	נשים דרוזיות רבות מחפשות עבודה בתחומי החינוך וההוראה



## סיפורה של פריאל: "בזכות התכנית הצלחתי לצאת מהדיכאון..."

משתתפת בתכנית רמפה בסחנין

פריאל, תושבת סחנין, המשתתפת בתכנית רמפה, עבדה כסייעת לגיל הרך במשך 22 שנה, הן במגזר הפרטי והן דרך משרד החינוך. לפני 11 שנה חלתה במחלת לב ונאלצה להפסיק לעבוד, והחלה לסבול מדיכאון. פריאל לוותה על ידי המוסד לביטוח לאומי וביקשה לעבור הכשרה מקצועית. מומנה לה הכשרה במכללת אוהלו במסלול מדריכה לתנועה וצליל, אך לא נמצאה לה עבודה מתאימה. היא נשלחה לעבוד בגן לילדים עם אוטיזם בכרמיאל, והתקשתה לעבוד במשרה מלאה בשל בעיית הלב שהיא סובלת ממנה. פריאל שמעה מחברה על יום חשיפה לתכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות, ולאחר שהשתתפה בו החלה בתהליך ליווי עם רולא, רכזת התעסוקה בתכנית רמפה בסחנין.

### תהליך הליווי

לפני תחילת תהליך הליווי בתכנית פריאל הייתה ספונה בביתה וחיפשה עבודה קלה, המתאימה לנכותה. ליום החשיפה הגיעה בשיטת "חבר מביא חבר". רולא, רכזת התעסוקה בסחנין, מספרת שפריאל הגיעה בדיכאון ובכתה כאשר אמרה שאי אפשר לעזור לה. היא האמינה שזה יהיה המצב לכל החיים. ביום החשיפה, רולא הסבירה לה על התכנית, ולאחר מכן פריאל התקשרה ואמרה שהיא רוצה להצטרף. פריאל מספרת: "קיבלתי את הפרטים על יום החשיפה מחברה, ראיתי את רולא והתרשמתי ממנה, והחלטתי להרים את הכפפה".

פריאל הייתה היוזמת של הקשר עם התכנית, והגיעה לפגישה עם רולא. היה עליה לחתום על טופס וס"ר, כדי לאפשר לרולא לקבל מידע מביטוח לאומי, ובטופס הפרטים אכן צוין שהיא מחכה להשמה כבר עשר שנים. בתחילת תהליך הליווי עבדה רולא עם פריאל על העצמה וחיזוק האמונה ביכולת. רולא מספרת: "אפילו שפריאל מבוגרת, יש לה מוטיבציה לשבור את השגרה ולנסות דברים חדשים. נפגשנו פעם-פעמיים בשבוע, לשעתיים בכל פעם. אחר כך גיבשנו מטרות: להתחיל לעבוד, לצאת מהבית, למצוא מקום עבודה מתאים, לצאת מהדיכאון. פריאל הייתה לבדה בבית ורצתה להיות בחברה. תיקנו את קורות החיים שהיו לפריאל דרך ביטוח לאומי, והתחלנו לחפש משרות".

בתהליך הליווי של פריאל דובר על הנטיות התעסוקתיות שלה, והתברר שהיא נהנית גם מעבודה עם ילדים וגם מעבודה במטבח. רולא מספרת שלמרות הדיכאון, היא הצליחה להוציא מפריאל את החוזקות שנמצאות בה ועם הזמן נשכחו: מוטיבציה, אהבה לעבודה, הרצון להיות אדם פעיל, אהבה למטבח ורצון להיות באווירה משפחתית.

תוך כדי הליווי הוצע לפריאל, על ידי קשרי המעסיקים בתכנית, לנסות לפנות למפעל משפחתי קטן בשם "בוסתן", הנמצא ביישוב לוטם ועוסק בייצור קונפיטורות. פריאל פנתה והתקבלה לעבודה. לדברי רולא, את המעסיק לא עניין נושא המגבלה של פריאל, אלא רק היכולות שלה, והמגבלה לא היוותה חסם בעבודה. פריאל מספרת על החזרה לעבודה: "זה טוב להתלבש כל בוקר ולצאת לעבודה. בעבודה הקודמת אהבתי לשבת עם הילדים בגן ולשחק אתם. כעת הבנים שלי כבר גדולים ונמצאים מחוץ לבית, בעלי מורה ויוצא כל יום בבוקר, ואני הייתי בדיכאון. עכשיו, אפילו שהעבודה במפעל קשה בשבילי, אני מרוצה כי אני רוצה לראות את החיים בחוץ. הקולגות הן כמו משפחה, האווירה במפעל משפחתית ואנו אוכלים יחד עם המעסיק. אני מביאה אוכל מהבית, מביאה עוגות בימי הולדת, ועושה אווירה טובה".

רולא מספרת, שכשפריאל נכנסה לתפקיד היא הרשימה את המעסיק, וכעת הוא מעונין שהיא תעבור הכשרה של בטיחות במזון ותנהל את המטבח. אף שהעובדות במפעל שייכות למגזרים שונים ופריאל לא הכירה אף אחת מהן כשהצטרפה לעבודה, היא זו שגיבשה את כל הצוות וסייעה ליצור אווירה משפחתית עם המעסיק ועם העובדות. פריאל מספרת: "יום אחד בעבודה התעסקנו עם חבושים. כשפתחנו את החבושים וראיתי את כל השמן, קראתי בגוגל שזה טוב לקמטים, אז אספתי אותו בבקבוק. אני משתדלת למצוא גם בעבודה הקשה את היפה".



בעקבות ההצלחה בעבודה, פריאל שוקלת לפתוח עסק פרטי בבית. בינתיים, יש לה הזדמנות להתמיד בעבודה ולהרוויח כסף אחרי שנים רבות ללא תעסוקה, אך היות שהיא עובדת בחצי משרה היא חושבת ללמוד קונדיטוריה ולשלב בין העבודה ללימודים. פריאל מספרת: "החלום שלי הוא ללמוד קונדיטוריה ולפתוח עסק משלי, לעבוד חצי משרה בריבות וחצי משרה בבית. לאחרונה, הבאתי למעסיק עוגות שהכנתי לחג המולד וסיפרתי לו בצחוק שהתחלתי למכור בסחנין... אני חוזרת הביתה עייפה אחרי יום עבודה, אך מרוצה". כיום המעסיק של פריאל מעוניין להגדיל את המפעל ולפתוח חנות ליד המפעל, כדי למכור את הריבות המיוצרות בו, ופריאל הציעה לו למכור שם עוגיות מעשה ידה.

תהליך הליווי עם רולא ממשיך בינתיים כמעקב אחרי השמה: פריאל ורולא נפגשות אחת לחודש ועורכות שיחות טלפון כמעט כל שבועיים. רולא מספרת: "לפני חודש הייתה בעיה במקום העבודה ופריאל התקשרה אליי ושיתפה אותי. הקשר עם המעסיק נעשה דרך קשרי מעסיקים, וכשיצרו אתו קשר לאחרונה הוא ביקש עוד עובדת כמו פריאל; כך נכנסה לעבודה שכנה שלה". על הליווי בתכנית רמפה מעידה פריאל: "הליווי של רולא שיפר לי את הביטחון העצמי. בזכותה הצלחתי לצאת מהדיכאון. אם יש לי בעיה אני מתקשרת אליה ומתייעצת עמה".

פריאל מסכמת ואומרת: "אם אני פוגשת עכשיו אדם עם מוגבלות, אני ממליצה לו לא לשבת בבית אפילו יום אחד. עבודה זה בריא מאוד לגוף ולנפש, וטוב למשפחה; אם האימא, שהיא מרכז הבית, מיואשת, אז כל הבית נצבע בשחור". פריאל הפנתה את אחותה לתכנית רמפה ולליווי של רולא, וגם היא כבר מצאה עבודה.

**תאריך הראיון: 22.12.2016 | מקום: סחנין | כתיבה: שירלי מרום**

## סיפורה של שני: "אני אסירת תודה על האפשרות ועל התמיכה"

### משתתפת בתכנית רמפה בחיפה

שני, תושבת חיפה בת 50, משתתפת בתכנית רמפה, עברה לעיר מהקיבוץ כשהייתה בת 30 ומאז עבדה כמזכירה. לפני שנתיים החלה לחוש תשישות, והתברר שמדובר בפיברומיאליגיה. זוהי מחלה כרונית, הדורשת להוריד לחץ ופעילות, ולא מאפשרת לשבת על כיסא למשך שעות רבות. לפני כן עבדה שני כמזכירה במשרדי עורכי דין, משרה שמעורב בה לחץ רב, ובעקבות המחלה היא נדרשה לשנות כיוון. שני היא מפרנסת יחידה לילד, ובמשך שנה חיפשה עבודה ללא הצלחה.

שני מספרת: "בלשכת התעסוקה הציעו לי כל מיני עבודות, כמו טיפול בקשישים או משמרות של 12 שעות עבודה במפעל בלילה, כשאני אם יחידנית לילד. איך הם מעלים בדעתם... אם מסרבים - שוללים את הקצבה; אני סובלת מהפרעות חרדה, אבל זה לא עניין אף אחד בוועדה הרפואית. הרגשתי אומללות בלשכת התעסוקה, חוסר אונים והשפלה. הרגשתי שהדלתות הולכות ונסגרות עליי, עד שהבנתי שאני יכולה לפנות גם לרווחה". במצוקתה פנתה שני ללשכת הרווחה, ושם היא הופנתה לתכנית רמפה לעזרה במציאת תעסוקה.

### תהליך הליווי

שני הגיעה לתכנית רמפה בחודש יולי ונפגשה עם עדי, רכזת התכנית בחיפה. שני ועדי מדווחות שתיהן, שמדובר היה ב"אהבה ממבט ראשון". שני מספרת: "בהתחלה לא הבנתי; שלחו אותי למצוא עבודה וברמפה גיליתי עושר שלא היה מוכר לי - העצמה, סדנאות... בניגוד ללשכת התעסוקה, שם הדגש הוא עבודה, ברמפה הדגש הוא הכוונה, קבלה של המחלה וניהול המחלה. זה היה נס מבחינתי, מישהו שמבין אותי ותומך בי, לא ציפיתי לזה".

שני נפגשה עם עדי הרכזת ומילאה שאלונים, כדי לראות מה העבודה שעשויה להתאים לה במצבה החדש. הבדיקה

המשותפת העלתה, ששני תשמח להישאר מזכירה, אבל לא במשרד עורכי דין. עדי הפנתה את שני לאתרים לחיפוש עבודה, שמתמחים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות, ואחרי חודשיים של ליווי פרטני הצטרפה שני לסדנה להעצמה תעסוקתית.

במסגרת הסדנה נערכו 10 מפגשים, והקבוצה מנתה 15 איש מתכנית רמפה, בהנחיית אורטל הפסיכולוגית התעסוקתית. עדי ריכזה את הקורס, שכלל הרצאות שונות: ניהול המחלה, צו ההרחבה לתעסוקת אנשים עם מוגבלות, הסבר על אתר "עבודה נגישה", חשיפת המגבלה מול המעסיק וכן הלאה. שני מספרת: "פתאום הבנו, שגם למעסיק יש אינטרס להעסיק אותנו, ושטוב להציג את המגבלה - כך המעסיק יודע זאת מראש, יש לו אינטרס והוא מעוניין בכך. הייתי אסירת תודה על האפשרות ועל התמיכה. אמרו לנו, שאנחנו טובים ומיוחדים, הכניסו לנו אמביציה, והדגישו שאנחנו צריכים לדעת לבחור וגם ליהנות מהעבודה. לא הייתה ביקורתיות, רק תמיכה מאל"ף עד ת"ו. הקורס נתן המון ביטחון, העצים אותנו בדרך ונתן לנו להאמין בעצמנו, שאנחנו יכולים למצוא עבודה".

שני מספרת, שאורטל המנחה הייתה מצוינת, ושהשילוב עם החום ועם הפתיחות של עדי היה מנצח. לדברי עדי, הבחירה של מנחת הקבוצה חשובה ביותר - אורטל התאימה בדיוק לקבוצה ולמטרה, אף שאינה עובדת רק עם אנשים עם מוגבלות. עדי מספרת: "אורטל הייתה גמישה מאוד בקשר לתכנים, לא שיפוטית וחמה מאוד... הרגשתי שהכול היה במיון מושלם - אורך וכמות המפגשים". שני מצדה מדווחת, ששתי המנחות התחברו לקבוצה ושעדי אף עשתה לקבוצה מדיטציה.

מבחינת שני, שיא הקורס היה יום המעסיקים: מדובר ביום סימולציות עם מעסיקים אמתיים, שמגיעים לראיין את משתתפי תכנית רמפה. שני מתארת את החוויה: "הייתה לנו הרבה הכנה איך להתכונן לראיון לפני כן, כי חלקנו שכחנו וחלקנו אף פעם לא ידענו. ביום הזה באו מעסיקים ועשו לנו ראיונות אמתיים וקשוחים עם משובים, חיזוקים ולמידה. בדרך כלל יוצאים מראיון אצל מעסיק ולא יודעים איך היה, וכאן הייתה התנסות מצוינת". עדי מוסיפה, שמיום הסימולציות המדובר יצאו ראיונות עבודה רבים למשתתפי התכנית.

תוך כדי הסדנה חיפשה שני עבודה, אך לדבריה לא חשה לגמרי פנויה לכך, כי ראשית רצתה לסיים את הסדנה, ללמוד להפסיק להתבייש במצבה וללמוד לנהל אותו נכון. שני מספרת: "ביום המעסיקים קיבלתי משובים מצוינים מהמעסיקים. באותו יום במקרה היה לי יום של משוב אישי עם עדי ואורטל. לא אשכח את משפט הסיום שהן אמרו לי: 'מבחינת שתינו - את מוכנה לעבודה'. שנה של פסיכולוג לא הייתה נותנת לי מה שנתן לי המשפט הזה".

למחרת היה לשני ריאיון עבודה; מעסיק פרסם מודעת 'דרושים' למזכירה, והיא הייתה הראשונה שהגיעה לריאיון. שני מתארת את הריאיון: "עשיתי כל מה שלימדו אותי בקורס, בביטחון עצמי, לא ויתרתי. אמרתי למעסיק, שאני יכולה להתחיל לעבוד ביום שני - בעצם קיבלתי את עצמי לעבודה... הוא אמר שאני המרואיינת הראשונה והוא עדיין לא יודע, אז החלטתי בשבילו, והוא הסכים ואמר שנעשה שבוע ניסיון". על אף שלדבריה הרגישה פחד רב, היא חשה ביטחון וידעה שיש לה גב שלא היה לה מעולם, ושעדי, רכזת התעסוקה, נמצאת שם בשבילה.

לאחר יום העבודה הראשון נאמר לשני שהיא התקבלה לעבודה ושאין צורך בשבוע ניסיון. שני עובדת במקום כבר כמה חודשים למשך ארבע שעות ביום, במשרת פקידות שהולמת את יכולותיה ואינה מערבת לחץ. שני מספרת שהיות שמצאה עבודה שמתאימה בדיוק לצרכיה וידעה שלא יהיו לה קשיים, היא החליטה שלא לחשוף את המגבלה בפני המעסיק והיא מרוצה מאוד מההחלטה. היא למדה לנתב את כוחותיה לארבע שעות העבודה, גם אם היא חוזרת משם עייפה מאוד. היות שלא מדובר במשרד עורכי דין, אם יש ימים שבהם אינה יכולה לקום מהמיטה היא יכולה לקחת יום מחלה והמשרד לא יתמוטט. כשיש קשיים עדי מיעצת לה: הן משוחחות, מתכתבות, נפגשות, ושומרות על קשר רציף ותומך.

שני מגדירה את העבודה כמשרת פתיחה נפלאה, ובינתיים היא מחפשת משרות נוספות. לדבריה: "הכינו אותנו בסדנה לאפשרות שהמשרה הראשונה שנמצא תהיה משרת פתיחה, העיקר לא להישאר בבית ולפתח פחדים. יכול להיות שארצה להישאר בה, ויכול להיות שאמצא אחרת. זה מקל על הלחץ, כי לא מדובר במשהו נצחי".

שני ממשיכה לשמור על קשר עם חבריה לסדנה; היא זו שפתחה בהתחלה קבוצת ווטסאפ, ולדברי עדי, שני מקובלת מאוד בקבוצה והדעה שלה משמעותית. חברי הקבוצה נמצאים בקשר כמעט יום-יומי, גם קבוצה חברתית וגם רשת תמיכה, שבה כולם תומכים זה בזה ומעודדים. שני מספרת: "בהתחלה הם לא ענו לי, התכתבתי עם עצמי בווטסאפ, ואחר כך התחילו לשתף פעולה. התגבשה קבוצה מאוד מפרגנת, נפגשים בבתי קפה. זה פלא בשבילי! אני לא יודעת מאיפה זה נפל עליי". כאדם סגור חברתית, שני מעידה שהקבוצה נותנת לה הרבה גם במישור החברתי. לדבריה, היא אף פעם לא נפתחה כך בפני אנשים, בלי ביקורתיות. גם עדי מעידה שמדובר בקבוצה מיוחדת. לדבריה: "כבר בפגישה השנייה כולם סיפרו זה לזה על המגבלה בפתיחות, אחד אחד, הייתי בהלם, דברים קשים שלא מספרים בדרך כלל. אנשים היו פתוחים, קיבלו ביטחון, ידעו שזה נשאר במעגל".

לגבי הקשר עם תכנית רמפה, שני מספרת על הקושי שחוותה בתהליך ההתמודדות עם המוגבלות: "אני בכל זאת מגיעה מרמה מסוימת של יכולת, והנפילה הייתה קשה מאוד, תקופה לא קלה. במידה רבה, הג'וינט הציל אותי! אני יודעת שאם אכיר אדם שמתמודד עם מגבלה אפנה אותו לתכנית בוודאות". היא מציינת, שתשמח לבוא ולהחזיר לתכנית, לחזק אחרים שיש תקווה, כפי שכשהיא הייתה בסדנה הגיע לדבר עמם משתתף ותיק יותר בתכנית רמפה וסיפר על התהליך שעבר, דבר שנתן לה המון, כדבריה.

עדי מצדה מספרת, ששני הייתה קשובה מהיום הראשון ובאה עם מוטיבציה גדולה לעבוד. היו לה יכולות וכוחות, אך היה לה צורך בשני דברים: מיקוד כדי שלא תתפזר, ולמצוא את הכוחות הנסתרים בה ולהוציא החוצה את היכולות, כי היא לא זכתה לקבל הרבה משובים. לדברי עדי: "שני לא ראתה את עצמה. אני שיקפתי לה, אחר כך הקבוצה וגם מעסיקים, זה מאוד העצים אותה ועזר לה להחזיר את האמונה בעצמה. זה היה שם כל הזמן, רק היה צריך להעיר את היכולות, הכוחות והאמונות, וגם ללמד אותה לנהל את המחלה. נתתי לחברי הסדנה כלים של מדיטציה ומוזיקה כדי להירגע לפני ראיונות עבודה. עם שני התוצאות היו מדהימות - לא הספיקה להיגמר הסדנה הראשונה והיא כבר מצאה עבודה. היא הייתה הראשונה שהפנימה את העקרונות ו'סחבה' אחריה גם אנשים אחרים, ועדיין סוחבת".

מפתח להצלחה, לדברי שני, הוא נושא הקשב: "להיות קשובים, זה סוד ההצלחה; להקשיב, להפנים ולעשות. באמת באתי מאוד קשובה". גם עדי מעידה שהתהליך עם שני היה קל מאוד, כי לא היו התנגדויות. לדבריה, שני הפנימה והקשיבה, ספגה את כל הידע, לא שפטה והבינה, שכשמשקפים לה דברים זה נעשה במטרה לסייע לה להתקדם למטרתה. שני מוסיפה: "אדם צריך לבוא לתכנית רמפה פתוח, בלי התנגדות, להאמין שהוא נמצא במקום טוב שיכול ורוצה לעזור לו".

לגבי פרסום התכנית, שני גורסת שצריך לפרסם יותר את רמפה, כי היא הגיעה לתכנית לגמרי במקרה, דרך לשכת הרווחה. לדבריה: "ראיתי בעצמי מוגבלת, וככזו נסגרו עליי דלתות מכל כיוון. הייתי כבר בעולם העבודה, אך לא ידעתי מה עושים מוגבלים - חיים לנצח על קצבת נכות? אף אחד לא מציג לך את האפשרות שיש תכנית כזו. אולי צריך פרסום דרך לשכת התעסוקה, אולי פרסום ברדיו".

לסיכום, עדי מספרת, שהצלחת התהליך תלויה מאוד באישיות ובאדם, ושני מקסימה וקל מאוד לעבוד אתה. לדבריה, כל הקבוצה חושבת כך, כי התרומה של שני הייתה רבה ואהבו אותה מאוד: "בקבוצה היו אנשים בודדים ולשני יש לב גדול מאוד לכולם, תומכת מאוד. אני עורכת קבוצת שימור פעם בחודש, וכולם היו עצובים כששני לא הגיעה. הגישה של שני היא: 'בסדר, יש מגבלה אבל אני עדיין חיה ופורחת'". ושני מסיימת באומרה: "חשוב גם לבוא באהבה. לבוא עם כל הלב, לאהוב את האנשים ואת עצמך ואת מה שאת שומעת. תמכתי בחברי הקבוצה, עזרתי להם ללמוד להיפתח, לנשום, לאהוב את הטבע, להכניס הומור. הלכתי גם לעובדת סוציאלית, אבל לא היה לי החיבור שנוצר עם עדי. זה משהו מיוחד".

**תאריך הראיון: 27.12.2016 | מקום: חיפה | כתיבה: שירלי מרום**