

פוקוס

מיקוד בקריירה

לאנשים עם הפרעות קשב וריכוז ולקיות למידה
סיסודם של ממשלת ישראל ונ׳וינס ישראל

תדריך
תוכנית פוקוס

הכל מוכן אפשר לצאת לדרך...

תוכן העניינים

| | |
|---------|--|
| 3..... | ברכות |
| 3..... | עיבב יונס אהרוני / מנכ"לית ג'וינט ישראל-תבת |
| 4..... | ד"ר שלי נורדהיים/ מנהלת אגף תעסוקת רווחה, מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה והרווחה- זרוע העבודה |
| 5..... | תודות |
| 6..... | פתח דבר |
| 7..... | פרק א': מבוא |
| 7..... | 1. רציונל התוכנית |
| 7..... | 2. רקע תיאורטי |
| 10..... | 3. תוכניות תעסוקה דומות בארץ: |
| 11..... | 4. תוכניות תעסוקה דומות בעולם: |
| 12..... | פרק ב': תוכנית פוקוס |
| 12..... | 1. מטרת התוכנית |
| 12..... | 2. ייחודיות התוכנית |
| 14..... | 3. אוכלוסיית היעד |
| 15..... | 4. שותפויות בתוכנית |
| 17..... | פרק ג': מודל הפעלה במרכזי התעסוקה |
| 17..... | 1. מבנה ארגוני של התוכנית |
| 17..... | 2. הכשרת הצוות |
| 20..... | 3. עקרונות לשותפות עם תשתית תעסוקה |
| 22..... | פרק ד': רכיבי התוכנית |
| 22..... | ליווי פרטני-תעסוקתי |
| 34..... | ליווי קבוצתי |
| 36..... | גוף ידע מקצועי |
| 37..... | מענה משלים והפצת ידע |
| 39..... | פרק ה': סוגיות, אתגרים והמלצות להתמודדות |
| 41..... | סיפור הצלחה |



ברכות

עינב יונס אהרוני

הפרעת קשב ולקויות למידה שכיחות ונפוצות בקרב עובדים בעולם המערבי. התפתחות עולם העבודה והטכנולוגיה שינתה את הדרך שבה אנו צורכים ומעבדים מידע ומאתגרת אותנו מול כמות גדלה והולכת של הסחי דעת לאורך היממה.

אנשים עם הפרעת קשב ולקויות למידה חווים קשיים ייחודיים בעולם העבודה ובמקרים רבים מתקשים לנהל קריירה יציבה, למצוא משרה ולהתמיד בה. הם מתמודדים עם אחוזי פיטורין גבוהים, חווים יותר מצבי תסכול ואינם מצליחים למצות את מלוא הפוטנציאל והמוטיבציה הטמונים בהם. לעיתים אותו אדם לא אובחן וסוחר את הקשיים מהילדות וממערכת החינוך לחייו הבוגרים ואל תוך עולם העבודה.

לאורך שנות עבודתנו בג'וינט-תבת עם מגוון אוכלוסיות, זיהינו בתוכניות תעסוקה שונות משתתפים שחוו תחושות כישלון וייחסו את קשייהם לחוסר מסוגלות או לאינטליגנציה נמוכה, שהובילו להערכה עצמית נמוכה ולדיכאון. רבים התייאשו וויתרו על בניית קריירה בגלל המחשבה שהם חסרי יכולות.

למה פוקוס?

הפרעת קשב ולקויות למידה אשר לא קיבלו מענה בגילאים צעירים עלולות להוביל לבעיות תעסוקתיות שונות, לרבות קושי במציאת עבודה, בהבניית קריירה ותקיעות בעבודות המאופיינות בדרגות שכר נמוכות.

תוכנית פוקוס נועדה לעזור לאדם להביא את מכלול כישוריו ויכולותיו לידי ביטוי, לצד קבלת הלקות. צוות התוכנית תומך במציאת מקצוע מתאים, בונה היכרות מודעת עם החסמים העלולים להוות מכשול בביצוע העבודה, יוצר שיח על התאמות, מתאים ומספק אימון תעסוקתי להבניית קריירה מצליחה.

התוכנית פיתחה כלים ייחודיים ודרכי עבודה להקניית מיומנויות וכישורים, המסייעים להתמודד עם האתגרים ולשפר את המסוגלות התעסוקתית של המשתתפים.

יש לכם עובדים עם הפרעת קשב או לקות למידה? זכיתם!

ג'וינט ישראל-תבת, המהווה מיזם משותף עם משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, שם לעצמו מטרה להוביל פיתוח מודלים לקידום תעסוקתי של אוכלוסיות מגוונות. תוכנית פוקוס פותחה כדי לקדם את התפיסה שמבוגרים עם הפרעת קשב ולקויות למידה, הם נכס לכל מקום עבודה. מתן של התאמות וכלים נכונים יוביל לפריחה של העובדים, יביא לידי ביטוי את הדינמיות הקוגניטיבית, האומץ, האנרגיה, החוסן והאנושיות שלהם.

בברכה,

עינב יונס אהרוני

מנכ"לית ג'וינט ישראל-תבת



ד"ר שלי נורדהיים

אגף תעסוקה לאוכלוסיות רווחה במינהל אוכלוסיות בזרוע העבודה הוקם כדי לקדם ולפתח תוכניות לקידום התעסוקה בקרב אוכלוסיות רווחה המודרות משוק התעסוקה או שאינן מצויות בתעסוקה איכותית.

תוכנית פוקוס נולדה מתוך ההבנה כי יש צורך לסייע לבוגרים עם הפרעת קשב ולקויות למידה וסובלים בעטיים מחסמים תעסוקתיים מורכבים. המציאות מלמדת כי רבים מהם מתקשים לפרוץ את החסמים, להשתלב בעולם העבודה, להתמיד בו, להתקדם לקראת עצמאות כלכלית, תוך תחושת מסוגלות תעסוקתית גבוהה.

לאחר היכרות רבת שנים עם הנושא זיהויו הצורך הרחב העולה מן השטח, הבנתי כי בעוד הדגש על טיפול בבעיות קשב וריכוז בעולם עוסק רק ביכולות למידה ובעיקר בתוך בתי הספר, לא קיימת התייחסות לנושא בהקשר של תעסוקה.

כך נולדה תוכנית פוקוס.

פוקוס היא תוכנית ייחודית וחדשנית, שאין בעולם כדוגמתה. המיוחדות שלה היא בכך שהיא התוכנית הראשונה שבה 'שמים על השולחן' את הבעיה, מגדירים אותה ופועלים לטיפול בה. היא חדשנית בכך שהיא עושה את החיבור המקצועי בין עולמות הידע של הפרעת קשב ולקויות למידה בקרב בוגרים לבין תחום קידום התעסוקה.

תדריך זה הוא פרי החיבור המקצועי בין עולמות הידע שנצברו בנושא בוגרים עם הפרעת קשב ולקויות למידה לבין תחום קידום התעסוקה. מטרתו, לשמש מורה דרך למקדמי תעסוקה בהטמעת התוכנית ובעבודה עם אנשים עם הפרעת קשב ולקויות למידה.

ברצוני לברך על הוצאתו לאור של התדריך ולהודות לעושים במלאכה: לצוות של ג'וינט ישראל תבת וליעל מזר חאיק המנהלת המקצועית אשר מובילים את פיתוחה של התוכנית ויישומה בשטח, למנהלי מרכזי הזדמנות ששילבו אצלם את התוכנית ובעיקר לרכזות התוכנית במרכזי הזדמנות ברחבי הארץ העושות מלאכתן נאמנה.

אין לי ספק כי הניסיון שנצבר על ידי יוזמי התוכנית ומיישמייה ותדריך זה יתרמו להרחבת המעגלים של הפועלים ברוח התוכנית, לתועלתם של הזקוקים לה והמתעצמים בזכותה ולתרומה לחברה.

בהצלחה!

ד"ר שלי נורדהיים

מנהלת אגף תעסוקת רווחה

מינהל תעסוקת אוכלוסיות

משרד העבודה והרווחה – זרוע העבודה



תודות

תודה מקרב לב לאנשים שתרמו להקמתה ולהפעלתה של התוכנית ולשותפים בכתיבת תדריך ההפעלה:

לשותפים ממשד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, ובראשם ד"ר שלי נורדהיים, מנהלת אגף תעסוקת רווחה, על החזון, האכפתיות, התמיכה והמעורבות בתוכנית לכל אורך הדרך.

לאבי פליישון, עינת מסטרמן, שגיא שיין וזיו כץ מג'וינט-תבת, על הסיוע בהפיכת התוכנית מחזון למציאות ועל קידום התוכנית והובלתה לעבר הטמעה.

להגר רונן מפיתוח ידע בתבת, על הליווי המעמיק, הקשוב והמקצועי ועל חלקה בבניית מודל התוכנית וכתיבת התדריך.

תודה מיוחדת לאביטל אבישר מפיתוח ידע בתבת, על תרומתה המשמעותית לפיתוח ולעיצוב התוכנית, על הקול המקצועי ועל המסירות, ההשקעה והאוזן הקשבת שהיוותה עבור צוות התוכנית.

ללימור חיימזון, המנהלת הראשונה של התוכנית, על עיצוב התוכנית ושילובה במרכזי התעסוקה, על גיוס הצוות המקצועי ועל חלקה בכתיבת תדריך זה.

למנהלי מרכזי הזדמנות, על השותפות, על שילוב התוכנית והצוות במרכזים ועל הרצון האמיתי ללמוד ולסייע בהפצת הידע המקצועי.

לכל העוסקים בשילוב אנשים עם הפרעת קשב ולקויות למידה בתעסוקה ברחבי הארץ, שהסכימו להיפגש ולשתף אותנו בידע ובניסיון המקצועי שלהם, ובמיוחד לאורלי צדוק על שיתוף הפעולה והרצון המתמיד לקדם את התחום בקרב אנשי מקצוע.

תודה מיוחדת לצוות רכזות תוכנית פוקוס על הובלת התוכנית במרכזי התעסוקה, על המענה המקצועי והאיכותי למשתתפי התוכנית ועל תרומת הידע שלהן וניסיוןן לתדריך זה: ענבל טננבאום ממרכז הזדמנות חיפה, לילך שראק ממרכז הזדמנות נתניה, כרמל רונן ממרכז הזדמנות תל אביב, עינב כחלון ורינה בן אברהם ממרכז הזדמנות ירושלים ואורית לאוה לביא ממרכז מעגל החיים והתעסוקה בבאר שבע.

ללירון פינטו, שחילצה וריכזה את כל המידע והידע שנאספו וגיבשה אותם לתדריך שלפניכם.

לאלישבע מאי על העריכה הלשונית.

לגליה מימרן על עבודת המידענות לתדריך.

יבואו כולם על התודה והברכה!



פתח דבר

תוכנית פוקוס פועלת במרכזי תעסוקה מזה כשלוש שנים. יצאנו לדרך עם חזון ועם הבנת הצורך הגדול שעלה מהשטח, אבל עם מעט ספרות מקצועית או תוכניות מקבילות שאפשר להתבסס עליהן. היו לנו שאלות רבות ורק תשובות מעטות.

מודל העבודה וליווי המשתתפות התגבש תוך כדי עבודה ובחינה מתמדת של האתגרים עמם מתמודדת אוכלוסייה עם הפרעת קשב ולקויות למידה, לצד הגורמים המאפשרים הצלחה והשגת מטרות.

מאז תחילת פעילותה, התוכנית ליוותה משתתפות עם הפרעת קשב ולקויות למידה, שרבות מהן השתלבו בהצלחה במעגל העבודה. אנו מקוות, כי יחד נעלה את המודעות לכך שהפרעת קשב ולקויות למידה יכולות אמנם להוות חסם משמעותי לתעסוקה, אך באמצעות ליווי נכון ניתן לסייע למשתתפות להכיר בכך ולנהל את עצמן ואת הלקות באופן מוצלח יותר בעולם העבודה.

תדריך זה מאגד את הידע, הכלים והתובנות שאספנו בשנים שבהן התוכנית פועלת.

בחרנו להשתמש בשפה עיצובית הלקוחה מעולם תוכנת הניווט, כאנלוגיה לתהליך ליווי המשתתפות בתוכנית, שלרובן קשיים בתפקודים הניהוליים המאפשרים התנהגות מכוונת מטרה. אנו מאמינות, כי התפקיד שלנו הוא לסייע למשתתפות לנווט עצמן לעבר המטרה התעסוקתית שהציבו לפנייהן, תוך העלאת המודעות ללקות שלהן ולאופן שבו ניתן לנהל אותה בתעסוקה.

קריאה מועילה ויישום פורה,

צוות תוכנית פוקוס



נספחי התדריך שמורים בתיקיית דרייב ייעודית – לקבלת אישור לדרייב יש לפנות למנהלת התוכנית (יעל מזר חאיק YaelM@itevet.org)



או למייל: infotevet@jdc.org

מסמכים נלווים מסומנים כך:

כלים לרכזת מסומנים כך:

בתדריך נשתמש בקיצור ADHD לתיאור הפרעת קשב.



בתדריך נשתמש בקיצור LD לתיאור לקויות למידה.



תדריך זה נכתב בלשון נקבה, אך מיועד לנשים ולגברים כאחד.





פרק א': מבוא

1. רציונל התוכנית

פוקוס - תוכנית תעסוקה, שפותחה בג'וינט ישראל-תבת בשיתוף משרד העבודה, הרווחה השירותים החברתיים, פועלת במרכזי הזדמנות בתעסוקה מאז אוגוסט 2017. התוכנית נוצרה מתוך ההבנה שהפרעת קשב (ADHD) ולקויות למידה (LD) אינן נעלמות עם השנים והן ממשיכות להשפיע על תחומי חיים שונים גם בבגרות.

בוגרים עם ADHD ו-LD מתקשים להשתלב בעבודה ולהצליח בה, בשל מורכבותן של הפרעות אלה וביטויין המתמשך הן בהיבט הקוגניטיבי והן בהיבטים ההתנהגותיים והרגשיים. נתונים סטטיסטיים מהעולם מאששים טענות אלה ומצביעים על רמות אבטלה גבוהות יחסית בקרב אוכלוסייה זו ועל שכר וסטטוס נמוכים יותר. בנוסף לכך, בקרב אוכלוסייה זו ישנה נטייה להחלפה תדירה של מקומות עבודה, כאשר ההתפטרות היא על רקע קשיים בעבודה או בגלל נטייתם לאבד עניין בעבודות לא מתאימות (צדוק-לויטן וברונז, 2004).

תוכנית פוקוס נותנת מענה לבוגרים בעלי פרופיל רווחתי, המעידים על קשיים בתחומי ה-ADHD וה-LD. התוכנית מיועדת לבוגרים שהלקות והשלכותיה מהווים חסם מרכזי ומהותי במציאת עבודה התואמת את כישוריהם, בהשתלבות במקום עבודה, בהתמדה ובקידום בתעסוקה. הנחת עבודה זו משפיעה על הרקע המקצועי ממנו מגיע צוות התוכנית ועל תהליך הליווי הדורש היכרות מעמיקה עם הלקויות, עם מורכבות האוכלוסייה ועם הצרכים המיוחדים לאוכלוסיית רווחה.

2. רקע תיאורטי

הפרעת קשב, ריכוז והיפראקטיביות (ADHD - Attention Deficit Hyperactivity)

(Disorder)

זוהי הפרעה נירו-התפתחותית כרונית, המאופיינת בסימפטומים של חוסר קשב, אימפולסיביות והיפראקטיביות (DSM-V). 5%-10% מילדי בתי הספר מאובחנים עם ADHD, כשחלק ניכר מהם (כ-80%) ממשיך לסבול מההפרעה גם בבגרותם.

ההגדרה של ADHD קיבלה לראשונה התייחסות מצד רופאים לפני כ-150 שנה. מאז שונתה ועודכנה פעמים רבות, כאשר השינויים מבטאים את ההתפתחות שחלה בהבנת ההתנהגות והתפקוד הקוגניטיבי של הסובלים מהפרעה זו ואת התפיסה לגבי גורמי ההפרעה. אלה מכתיבים כיום את האיתור המוקדם, האבחון ואופן הטיפול.

הסימנים והתסמינים של ADHD מסווגים לשלוש קטגוריות: הפרעה בקשב ובריכוז, אימפולסיביות, פעלתנות יתר. בקרב מבוגרים, בדרך כלל לא בולטים סימנים של פעלתנות יתר (אי-שקט, קושי לשהות במקום אחד, הימצאות בתנועה מתמדת או דיבור יתר). שכיחים יותר סימנים של: הפרעה בקשב (אי-הקפדה על פרטים, קושי בארגון, איבוד חפצים, הסחת דעת בקלות או שכחה) ואימפולסיביות (קושי להמתין בתור, נהיגה לא זהירה, התפרצות לדברי אחרים או הטרדת הזולת) (אפטר, גור וגרנק, 1996). לרוב, הפונים לעזרה אינם מתלוננים



בהתחלה על התסמינים האלה. התלונות השכיחות המוצגות בפני הגורם המלווה קשורות לתופעות אלה: מציאת מקום עבודה והתמדה בו; ביצוע עבודה ברמה נמוכה מהיכולת האמיתית; קשיים במיצוי הפוטנציאל בלמידה, בריכוז, ביצירת מסגרת ובהתמדה בשגרה; בעיות ארגון ומשמעת; תחושות של דיכאון וערך עצמי נמוך; שכחה, בלבול, ערפול בחשיבה וקבלת החלטות בלתי שקולות (Barkley, 1990).

הספרות המקצועית מצביעה על ADHD כבעיה נירו-קוגניטיבית בתפקודיים הניהוליים, עם השלכות שליליות כרוניות על התפקוד החברתי, היצרני, הלימודי ועל היכולת לניהול עצמי.

תפקודים ניהוליים

תפקודים ניהוליים הם תפקודים קוגניטיביים גבוהים, האחראים על שליטה וויסות התנהגות, רגש וקוגניציה ובכך מאפשרים התנהגות מוכוונת מטרה. מודל תיאורטי מרכזי מתייחס לשישה מקבצים של תפקודים ניהוליים, שהפגיעה בהם אופיינית לאנשים עם ADHD (Brown, 2009-):

- Activation - מערכת הפעלה: אחראית על אתחול משימות, ארגון ומתן עדיפויות למשימות והימנעות מדחיינות.
- Focus - מיקוד קשב: היכולת להתמקד ולשמור על הקשב תוך הימנעות ממסיחים (פנימיים וחיצוניים) והיכולת להעביר קשב בין מטלות.
- Effort - גיוס מאמץ: היכולת לווסת רמת עוררות, מגנבני שינה וערות וקצב עבודה התואם משימה; היכולת לשמר רמת מאמץ נדרשת לביצוע מטלות (התמדה בפעילות מאומצת או פחות מעניינת כדי לממש פרויקטים ארוכי-טווח).
- Emotion - ויסות רגשי: היכולת לשלוט ולווסת רגשות בהתמודדות עם תסכול, כעס, דאגה, אכזבה או תשוקה.
- Memory - זיכרון עבודה: שימוש בזיכרון לטווח קצר, ב'זיכרון עבודה' ובשליפת מידע 'בזמן אמת'.
- Action - ויסות וניטור פעולות והתנהגויות: היכולת לעכב תגובה, ריסון ואימפולסיביות התנהגותית ומחשבתית; היכולת לנטר את ההתנהגות בהקשר שבו הפרט נמצא.

הקשיים בתפקודים הניהוליים, שמקורם ב-ADHD, עלולים לגרום לפגיעה משמעותית בתפקודו של האדם הבוגר בעולם העבודה (Barkley & Murphy, 2010). לצד הקשיים, מחקרים מהשנים האחרונות מתייחסים להיבטים החיוביים הקשורים ל-ADHD. עיקרי הממצאים נוגעים לכישורים, כמו חשיבה יצירתית, סקרנות, אומץ, יושרה, אנרגיה (נפשית ופיזית), הומור וחוסן אישי (Sedgwick et al., 2018).

הקשיים שמבוגרים עם ADHD בעולם העבודה מתמודדים עמם, לצד הכוחות שהם מגלים, מדגישים את הצורך בפיתוח תוכניות התערבות מותאמות לצרכיהם הייחודיים. אלה יוכלו לסייע להם בהתמודדות עם האתגרים הניצבים בפניהם ולקדם את סיכוייהם להשתלב באופן מסתגל ויצרני בחיי היומיום.

לקות למידה (LD - Specific Learning Disability)

זוהי הפרעה נירו-התפתחותית בעלת בסיס ביולוגי והשלכות קוגניטיביות. הרקע הביולוגי בא לידי ביטוי באינטראקציה שבין גורמים גנטיים וסביבתיים המשפיעים על יכולת המוח לתפקד



ביעילות ובדייקנות בפעילויות קוגניטיביות, כגון תפיסה, עיבוד מידע מילולי ולא מילולי. LD היא הפרעה מתמשכת, הפוגעת בתפקודי למידה, כגון קריאה, הבנת הנקרא, הבעה בכתב, כתיב, חישובים מתמטיים והיגיון מתמטי והיא מתבטאת בדרגות חומרה שונות (חמורה, בינונית וקלה) (מתוך DSMI-5).

LD היא הפרעה מולדת, הנמשכת לאורך מעגל החיים, כאשר ביטוייה משתנים בתקופות חיים שונות. זוהי הפרעה הטרוגנית וקיימים בה סוגים שונים. השכיחים שבהם: דיסלקציה (לקות בקריאה), דיסגרפיה (לקות בכתיבה) ודיסקלקוליה (לקות בחשבון). בתקופות חיים שונות עלולים להתווסף להפרעה הבסיסית קשיים נלווים בתחומים נוספים, רגשיים, חברתיים ו/או אישיותיים שונים. בעקבות כך, נרכשות על ידי הסובלים מההפרעה אסטרטגיות למידה וטכניקות פיצוי מגוונות. אבחון מקיף של ההפרעה יכול את מלוא היבטיה, השלכותיה והמלצות לטיפול (שני, 1999; שני ונבו, 2006).

הנחת העבודה היא, שלכל בוגר יש, בדרך כלל, קשיים הקשורים בהשתלבות בתעסוקה וכן בשאלות שהחיים מציבים בפניו, אך לבוגרים הסובלים מ-LD יש קשיים נוספים בכל התחומים האלה. בנוסף לכך, הם פחות מועסקים מבוגרים אחרים, מגיעים לסטטוס נמוך בעבודה בהשוואה לאחרים באותה רמת השכלה, משתכרים פחות ונוטים להחליף עבודות בתדירות גבוהה. לדעתם של החוקרים, הקשיים במיומנויות היסוד מכבידים על השתלבותם בעבודה של אנשים הסובלים מ-LD (Gregg, Hoy, & Gay, 1996). ואכן, בוגרים בעלי תארים אקדמיים עם LD דיווחו על קשיים בתעסוקה הקשורים באופן ישיר ללקות, כמו: התארגנות בזמן וקשיים בקריאה ובכתיבה בעברית ובאנגלית וביכולת החישובית.

גם כאשר אנשים עם LD מצליחים למצוא משרה ולהיכנס לעולם העבודה, צפויים להם קשיים רבים: תקופת למידה ארוכה יותר של התפקיד, צורך בסנגור עצמי, שכר וסטטוס עבודה נמוכים, חוסר ייצוגיות של מבוגרים עם LD במשרות ברמות הגבוהות ותחלופה גבוהה של מקומות עבודה. רבים מהם מדווחים על מאפיינים של הסתרת הלקות מפני המעסיק ופחד מכישלון. עינת (2010) מצאה, שבוגרים עם LD נוטים לעשות שימוש בשתי אסטרטגיות פיצוי עיקריות:

- השקעת יתר, פיזית ורגשית, כמו: שעות עבודה מרובות, עזרה במטלות ובעיסוקים שאינם קשורים בעבודה עצמה, הוכחה בלתי פוסקת של מאמץ חיצוני נראה לעין וכדומה.
- פשרה מראש לגבי הישגים פורמליים של סטטוס, משכורת ואפשרויות קידום.

אסטרטגיות אלה עשויות לאפשר להם 'לשרוד' במקום העבודה, אך יש להן מחיר. המפתח להצלחת אדם עם ADHD ו-LD בעולם העבודה הוא הבנתו את מגוון הצרכים שלו ושילובו בסביבה התואמת את מירב צרכיו. מבדיקת תוכניות התערבות שונות עולה, כי גם המודעות ללקות והבנת המקור שלה מסייעת לאדם בקבלת הלקות ובניהול שלה בחייו. סביבה תואמת צרכים משלבת בתוכה מגוון גורמים פיזיים ובין-אישיים, כגון: אוטונומיה בעבודה, עבודה עם שעות גמישות או עבודה במשרות חלקיות, רמת גירויים התואמת את צרכיו של האדם, רמת לחץ נמוכה, הפחתת מסיתים, סביבת עבודה תומכת, דמות חונכת במקום העבודה שניתן לפנות אליה גם מעבר לתקופה הראשונית של התפקיד, ועוד. יש לזכור, שלכל אדם יש צרכים הייחודיים לו ובהתאם גם מאפיינים סביבתיים החשובים לו, לכן יש לשלב בסביבה המותאמת עבורו באופן אישי ככל האפשר (צדוק וברונז, 2004).

[קריאה נוספת בתיקיית חומרי רקע](#)



תוכניות תעסוקה דומות בארץ

עתיד בטוח לצעירים

תוכנית התעסוקה 'עתיד בטוח לצעירים' מיועדת לצעירים בגילאים 20-35, עם ADHD ו-LD, בעלי השכלה של 12 שנות לימוד או פחות, ללא תעודת בגרות. מטרתה לסייע לצעירים להשתלב בעבודה מפרנסת ויציבה ולהתמיד בה. התוכנית הופעלה במתכונת ניסיונית במהלך 2013-2014 על ידי אגודת ניצן, בסיוע הקרן למפעלים מיוחדים במוסד לביטוח לאומי, במימון משותף של שני הגופים.

התוכנית נמשכה כחמישה חודשים וכללה: אבחון דיסקטי; אבחון ל-ADHD ואבחון תעסוקתי; סמינר בן שלושה עד ארבעה שבועות שעסק בהתמודדות עם ADHD ו-LD במסגרת העבודה, בקידום ההשתלבות בעולם העבודה ובהכשרה לעבודה בסביבה ממוחשבת; ליווי פרטני וקבוצתי בחיפוש עבודה והשתלבות בה וסיוע של עובדת סוציאלית בהתמודדות עם קשיים מיוחדים.

[מחקר מלווה לתוכנית](#)

תוכנית תעסוקה לבוגרי אקדמיה עם לקויות למידה במכללת תל חי

מרכז התמיכה לסטודנטים עם לקויות למידה במכללת תל חי הציע תוכנית חדשנית לייעוץ תעסוקתי לבוגרי אקדמיה עם LD. מטרת התוכנית לסייע לבוגרים אלה להשתלב באופן מוצלח במקומות עבודה. התוכנית יישמה את תהליך התמיכה לבוגרי אקדמיה על ידי הכנה לשוק העבודה באמצעות הרכיבים הבאים: אבחון פסיכולוגי ותעסוקתי המותאם ללקויות למידה, פיתוח מודעות להשלכות של LD על המישור התעסוקתי, הקניית כישורי חיפוש עבודה, ליווי וייעוץ לבוגרים משלב חיפוש העבודה, דרך קבלתם לעבודה ושילוב ההשתלבות הראשוניים ועד לשלבים של התבססות במקומות העבודה. התוכנית הופעלה באופן ניסיוני במהלך שלוש שנים – מתשס"ט עד תשע"א (2009-2011) – וכללה קבוצה אשר מנתה בסך הכול יותר מ-80 משתתפים מקרב סטודנטים ובוגרים של מכללת תל חי.

[מחקר מלווה לתוכנית](#)

מרופין לקריירה

המרכז האקדמי רופין מציע מסלול 'מרופין לקריירה' – מרכז מימוש אישי, לימודי ותעסוקתי לצעירים עם ADHD ו-LD. בתוכנית ניתנת הכשרה מקצועית מותאמת שבסופה גם ליווי ותמיכה בהשתלבות בעבודה. תוכנית הלימודים נמשכת שנתיים ומורכבת מארבעה שלבים עיקריים: שלב מכינה והכוונה תעסוקתית; שלב הכשרה מקצועית; שלב התנסות מעשית; שלב מציאת עבודה והכוון תעסוקתי.

[אתר מרופין לקריירה](#)



4. תוכניות תעסוקה דומות בעולם

מבוא

תוכניות תעסוקה דומות בעולם

בבדיקה שנערכה למטרת כתיבת תדריך זה לא נמצאו תוכניות תעסוקה דומות בעולם, הנותנות מענה לאנשים עם ADHD ו-LD מאוכלוסיות רווחה. מצאנו תוכניות בודדות בלבד הנותנות מענה לאנשים עם LD.

ערכת כלים למנהלים ולאנשים עם דיסלקציה, דיספרקסיה, דיסקלקוליה ודיסגרפיה (בריטניה): מחלקת הבריאות והטיפול החברתי, רשת התמיכה בדיסלקציה ובדיספרקסיה בשירות המדינה.

מטרת הערכה: לתמוך במנהלים ובעובדים עם דיסלקציה, דיספרקסיה, דיסקלקוליה ודיסגרפיה לנהל שיחות איכותיות ויעילות. כך השירות הציבורי מהווה סביבה תומכת וכוללת, הרוחמת את הכוחות הייחודיים שאנשים עם תנאים נזיר-מגוונים יכולים להביא.

[Dyslexia, Dyspraxia, Dyscalculia and Dysgraphia Line Managers Toolkit](#)

אנשים יוצאי דופן (בריטניה): יוזמה פרטית שהוקמה על ידי מאט בויד, אדם עם דיסלקציה, בעקבות הקושי האישי שלו לנווט בתהליך מציאת עבודה.

היוזמה מספקת ייעוץ, גיוס ותמיכה תעסוקתית למעסיקים ולאנשים הסובלים מדיסלקציה, דיספרקסיה, ADHD ואוטיזם. מאז הקמתה, גדל היקף היוזמה והיא תומכת באנשים עם מגוון ניורולוגי וגם עובדת עם מעסיקים.

[Exceptional Individuals](#)

קורס הכנה לעבודה לאנשים עם דיסלקציה (אירלנד): יוזמה מקומית של הכשרה למבוגרים מובטלים הסובלים מדיסלקציה. היוזמה מנהלת על ידי מספר גופים: איגוד הדיסלקציה באירלנד, SOLAS (סוכנות ממשלתית לחינוך והדרכה) ו-KWETB (מועצת החינוך וההדרכה של Wicklow ו-Kildare).

מטרת הקורס: לפתח את הכישורים, הידע והניסיון של מבוגרים הסובלים מדיסלקציה לסטנדרט שיאפשר להם להיכנס לכוח העבודה ו/או להתקדם להשכלה נוספת.

[Local Training Initiative \(LTI\)](#)

תוכנית הכנה לתעסוקה לאנשים עם LD (קנדה):

קהל היעד של התוכנית: אנשים עם LD; אתגרים מרובים (כלומר אבטלה ארוכת טווח, חסרי בית, בעיות נפשיות).

מטרת התוכנית: הכנה לתעסוקה.

תיאור התוכנית: תוכנית בת 12 שבועות, המסייעת למשתתפים לזהות את תחומי העניין שלהם, כישוריהם, אישיותם וערכיהם כדי לבנות תמונה ברורה של מסלול הקריירה שלהם. התוכנית כוללת סדנאות, הערכות וראיונות המועברים על ידי יועץ פסיכו-חינוכי ויועץ קריירה. התוכניות המקוונות כוללות תוכנית מותאמת אישית לכל משתתף, ייעוץ או אימון אישי וקבוצתי, תמיכה בניווט והפניות לשירותים מקומיים, כמו גם הזדמנויות לבנות מערכות יחסים ורשתות חברתיות.

[JVS Toronto](#)

פרק ב': תוכנית פוקוס

1. מטרות התוכנית

- 🎯 פיתוח קריירה ושילוב בעבודה לבוגרים עם ADHD ו-LD.
- 🎯 מתן כלים ואסטרטגיות להתמודדות עם ADHD ו-LD הבאות לידי ביטוי בעולם העבודה.
- 🎯 הנגשת מענים והפצת ידע מקצועי בתחום ה-ADHD וה-LD במרכזי תעסוקה יישוביים והפיכתם לנגישים למגוון רחב של אוכלוסיות.
- 🎯 יצירת שינוי תודעתי-חברתי, תוך חשיפה, מודעות ומתן ביטוי לאיכויות ולכישורים של אוכלוסיית בוגרים עם ADHD ו-LD בעולם העבודה.

מדדי הצלחה לרכזת במשרה מלאה

| משתתפים | יעדי השמה | יעדי התמדה |
|---|---------------|---|
| *50-60 משתתפים חדשים בשנה לרכזת (לא כולל משתתפים ממשיכים) | 50% מהמשתתפים | 50% התמדה מתוך המושמים חצי שנה במקום העבודה |
| 30 משתתפים במענה משלים | | 30% מתמידים מתוך המושמים במשך שנה |

*הנתונים המוצגים מתייחסים לרכזת במשרה מלאה. נכון להיום, מרבית רכזות התוכנית מועסקות בחצי משרה. העסקת רכזות במשרה מלאה מאפשרת מתן מענה למספר רחב יותר של משתתפים, יותר מכפול בהשוואה לרכזת המועסקת בחצי משרה. זאת משום שנפח שעות ההדרכה והמשימות הקשורות לעבודה במרכז, המהווה אחוז ניכר מתוך כלל משרת הרכזת, יישאר קבוע, אך במשרה מלאה האחוז שלו מתוך כלל משרת הרכזת יורד. בנוסף, תקן של 100% משרה יאפשר הפעלה רחבה יותר של תהליכים קבוצתיים, הנותנים מענה למספר גדול של משתתפים.

2. ייחודיות התוכנית

תוכנית פוקוס ייחודית בראש ובראשונה בזיהוי הצורך במתן מענה מיוחד בתחום התעסוקה עבור בוגרים עם ADHD ו-LD.

על אף המודעות הגדלה והולכת להשלכות של ADHD ו-LD על מגוון תחומי חיים, נכון להיום מרבית המענים הקיימים מיועדים לילדים ולסטודנטים. הסקירה שהובאה בתדריך זה, שמצאה מיעוט תוכניות מקבילות בארץ ובעולם, מחזקת את ייחודיות התוכנית, ששמה במרכז אנשים בוגרים עם חסמים תעסוקתיים הקשורים ל-ADHD ול-LD.



פוקוס

תוכנית פוקוס

ייחודיות התוכנית

- **ליווי וכלים ייחודיים ממוקדי לקות:** תוכנית פוקוס מזהה קיומן של LD-ו ADHD כחסם מרכזי בהשתלבות בתעסוקה וממקדת את הליווי המקצועי באתגרים הנובעים מחסם זה. בתהליכי הליווי נעשה שימוש בכלי אבחון, ליווי ואימון שפותחו עבור אנשים עם לקויות אלה ובהתאם לפרופיל האוכלוסייה. חלק מהכלים פותחו בתוכנית ואחרים עברו התאמה והנגשה לצורכי המשתתפות (למשל: כלים עם ריבוי מלל הפכו לכלים ויזואליים יותר, וכדומה). תהליך הליווי התעסוקתי כולו מותאם לצרכים הייחודיים של המשתתפות, מתמקד ומעמיק בהכוון תעסוקתי, ביציאה ללימודים, בהשתלבות ובהתאקלמות במסגרת תעסוקתית, כמו גם בבחינת דרכי התמודדות מותאמות בעת מצבי קושי ומשבר ובצורך בהתמדה בעבודה.

- **עבודה בצירים מקבילים:** תפיסת העבודה היא, שעל מנת ליצור אצל המשתתפות שינוי משמעותי שישמר לאורך זמן, יש לעבוד בשני צירים מקבילים: ציר התעסוקה וציר המודעות וניהול הלקות. מטרת הליווי היא תעסוקתית ושני הצירים מובילים אליה: ציר התעסוקה מלווה את המשתתפת לאורך אבני הדרך הקשורות לתעסוקה, החל מהיכרות תעסוקתית, דרך הכוון תעסוקתי, חיפוש עבודה, הכנה לעולם העבודה, השמה וליווי לאחר ההשמה.

ציר המודעות וניהול הלקות מתבסס על ההבנה ש-LD-ו ADHD הן מגבלות כרוניות שילוו את המשתתפת לאורך החיים. העבודה על ציר זה מאפשרת למשתתפת ללמוד על עצמה ולהכיר את הלקות שלה ואת האופן שבו היא מהווה חסם תעסוקתי, ובהמשך להפנים את קיומה של הלקות וללמוד לנהל אותה בתעסוקה. ציר זה עוסק, בין היתר, בתכנים ייחודיים, כמו סנגור עצמי, ניהול בריאות, תפקודים ניהוליים, ועוד.

- **מומחיות מקצועית בהפרעת קשב ולקויות למידה:** התוכנית נשענת על ידע ומומחים מקצועיים מתחומי ה-ADHD וה-LD ומבססת עצמה כגוף ידע מקצועי ללמידה ולהתייעצויות במרכזי תעסוקה. צוות התוכנית כולל מומחים מתחום התעסוקה ומתחומי ה-ADHD וה-LD, עם ידע על אוכלוסייה בעלת פרופיל רוחני. בכך פוקוס מספקת מענה מקצועי ייחודי, תוך חשיבה על צרכיה הייחודיים של המשתתפת, והתאמת המענה לביטויי הלקות שלה.

רכזות התוכנית מגיעות מפרופסיות שונות (ריפוי בעיסוק, עבודה סוציאלית, לקויות למידה, אימון), גיוון היוצר הפריה הדדית בין חברות הצוות ומיצוי הפוטנציאל המקצועי. כמו כן, כדי לשמור על כשירות הצוות, הרכזות עוברות הכשרה באופן שוטף על ידי צוות מעטפת התוכנית.

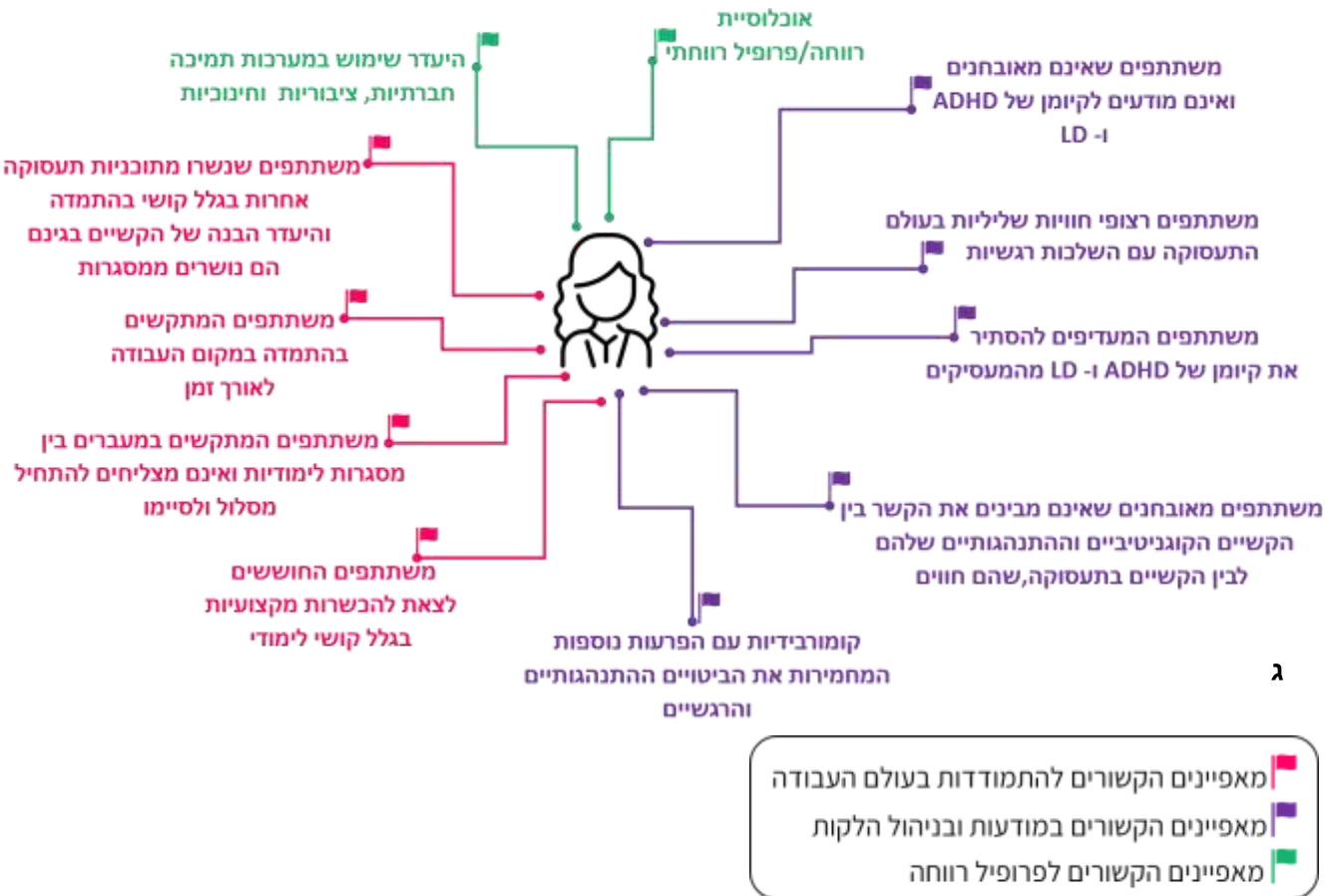
- **ליווי כוללני:** במקביל לליווי התעסוקתי, רכזת התוכנית עובדת בשיתוף פעולה עם גורמי תמיכה נוספים במרכז ובקהילה אשר נותנים מענה למשתתפות כדי למקסם את המשאבים, למצות את הזכויות שלהם ולהתאים את הליווי לצרכיהם. הפניה לגורמים אחרים למיצוי זכויות לרוב לא מסייעת לאוכלוסיית המשתתפי התוכנית, אשר מתקשה בהתמודדות עם הבירוקרטיה על כל רבדיה. רכזת פוקוס מסייעת בהנגשת המידע למשתתפות ובתיאום בין גורמי הליווי השונים.

רונן מספר:

"אני מרגיש שהריכוז שלי והיכולת לנהל את הזמן שלי בצורה יעילה משתפרת עם הפגישות האלה."

3. אוכלוסיית היעד

תוכנית פוקוס מיועדת לבוגרים שאצלם הלקות והשלכותיה מהוות חסם מרכזי ומהותי במציאת עבודה התואמת את כישוריהם, בהשתלבות במקום עבודה, בהתמדה ובקידום בתעסוקה.



ג

קריטריונים לכניסה לתוכנית


- LD ו-ADHD מהווים חסם תעסוקתי להשתלבות בעבודה.
- אבחון של ADHD או LD, או אנשים שאינם מאובחנים אולם מציגים קשיים מתחום הלמידה, בכישורים ניהוליים, בקשב ובריכוז, המשפיעים על דפוסים תעסוקתיים.
- אנשים בעלי ניסיון תעסוקתי, אנשים בעלי ניסיון מועט או ללא ניסיון אשר ברור כי החסם התעסוקתי שלהם נובע מהלקות.
- מוטיבציה, נכונות וזמינות לתהליך ארוך-טווח.


4. שותפויות בתוכנית


- משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים:** המשרד הוא השותף המרכזי בתוכנית פוקוס. מנהלת אגף תעסוקת רווחה היא הגורם האחראי מטעם המשרד על התוכנית. השותפות באה לידי ביטוי בוועדות היגוי, בניסוח החזון ובקביעת המדיניות, בקבלת החלטות על מודל העבודה ועל עתיד התוכנית, בחיבור לתוכניות, לגופים ולאוכלוסיות מקבילות תחת המשרד ובתקצוב התוכנית.
- מרכזי תעסוקה:** מוקדים עירוניים ואזוריים המרכזים את שלל התוכניות העירוניות הקיימות ברשות בתחום התעסוקה עבור אוכלוסיות רווחה. בכל רשות קיים גוף מפעיל למרכזים, שהוא גם המעסיק בפועל של צוות הרכזות. תוכנית פוקוס פועלת בתוך המרכזים ברחבי הארץ, תחת הנהלת המרכזים ועל פי החזון, היעדים ותוכניות העבודה הייחודיות לכל מרכז. הקשר המקצועי מתקיים מול הנהלת מרכז התעסוקה וצוותו.
- קורס 'הבדלי למידה וקשב בתעסוקה', ג'וינט ישראל-תבת:** קורס יישומי למקדמי תעסוקה, במתכונת סדנאית ובקבוצה קטנה, שפותח בתחום פיתוח ידע ופיתוח מקצועי בג'וינט ישראל-תבת בשותפות עם משרד הרווחה. מספר מחזורים שלו הועברו בשנים האחרונות. משתתפי הקורס נחשפו למושגים ומאפיינים של ADHD ושל LD ורכשו כלים לליווי המשתתפות, תוך הכרת האתגרים הייחודיים שלהן. זאת, כדי לסייע למשתתפות למצות טוב יותר את הפוטנציאל שלהן בעולם התעסוקה. בנוסף לקורס התקיימו שני ימי למידה בשנה, הפתוחים לבוגרי הקורס. הקורס פותח והועבר על ידי אורלי צדוק, פסיכולוגית תעסוקתית, מומחית ומדריכה ביעוץ ובאימון אנשים עם הפרעת קשב, ועל ידי אביטל אבישר, פסיכולוגית קלינית ואחראית פיתוח ידע מטעם ג'וינט ישראל-תבת. מנהלת תוכנית פוקוס וצוות התוכנית השתתפו בקורס כמומחיות בתחום.
- עמותות:** קיימים קשרים ושותפויות עם עמותות וארגונים שונים סביב צרכים ייחודיים לקידום המשתתפות ומטרות התוכנית. לדוגמה: 'קווים ומחשבות', 'ניצן', 'מרופן לקריירה', ועוד.
- אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי:** צוות התוכנית מקיים קשרים עם עובדים סוציאליים באגפי השיקום השונים, מתעדכנים לגבי הקריטריונים להכרה ב-ADHD על ידי המוסד לביטוח לאומי, הפניית משתתפות להליכי הכרה ומתן חוות דעת מקצועית למשתתפות לצורך הכרה.
- שירותי הרווחה העירוניים:** למרכזי התעסוקה יש קשרים עם שירותי הרווחה העירוניים. בחלק מהמרכזים רכזת תוכנית פוקוס והעובדות הסוציאליות המלוות את המשתתפות מטעם הרווחה עובדות בשיתוף פעולה. קשרים אלה מקדמים את המשתתפות, שלרובן חסמים רבים ומורכבים, באמצעות יצירת מענה כוללני ומדויק במגוון תחומי חיים.




- **תוכניות תעסוקה מקבילות:** מתקיימים קשרים מקצועיים עם תוכניות תעסוקה מקבילות במרכזי התעסוקה ובתבת. קשרים אלו מאפשרים העברה, הפצת ידע ומתן מענה מיטבי למשתתפות (תעסוקה שווה, סטרייב, למרחק, ועוד).
- **תוכנית יתד:** התוכנית הלאומית לקידום צעירים וצעירות במצבי סיכון. התוכנית פועלת לקידום הצעירים בתחומים של השכלה, תעסוקה ופיתוח מיומנויות. השותפות עם התוכנית באה לידי ביטוי בהעברת הכשרות לצוות יתד, הדרכות וובינרים, הפניה החדית של משתתפות, ייעוץ פרטני של רכזות תוכנית פוקוס לרכזות יתד במרכזים ועריכת סדנאות משותפות למשתתפות.

[מצגת חשיפה לתוכנית פוקוס](#) 

[הרחבה על השותף המרכזי: מרכזי הזדמנות - תדריך הפעלה](#) 

[סילבוס קורס הבדלי למידה וקשב בתעסוקה](#) 





מודל הפעלה

מבנה ארגוני של התוכנית הכשרת צוות

פרק ג': מודל ההפעלה במרכזי התעסוקה


1. מבנה ארגוני של התוכנית

תוכנית פוקוס פועלת על פי מודל של ניהול משותף בין מנהלת מרכז תעסוקה ומנהלת תוכנית פוקוס, כאשר כל אחת מהן מובילה את הצוות בתחום ההתמחות שלה, תוך קידום מטרות המרכז והתוכנית.


מנהלת תוכנית פוקוס: מפתחת, בונה ומובילה את התוכנית במרכזי התעסוקה בפריסה ארצית, בשותפות עם מנהלות מרכזי התעסוקה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-תבת. מנהלת פוקוס היא המנהלת המקצועית של צוות הרכזות, אחראית על תחומי LD-ו ADHD. בתחום אחריותה: הכשרות תקופתיות, הדרכות פרטניות ובניית תוכנית עבודה בהתאם ליעדי התוכנית והמרכז.

מנהלת מרכז התעסוקה: מנהלת בפועל של רכזת התוכנית ומהווה גורם ניהולי בעבודה היומיומית של רכזת פוקוס, לדוגמה: קיום פגישות עבודה תקופתיות, בניית תוכנית עבודה שנתית בהתאם ליעדי המרכז ויעדי תוכנית פוקוס ודיווח על עמידה ביעדים. היא בעלת אחריות מקצועית להכשרת הצוות בנושאים הקשורים לעולם התעסוקה, לדוגמה: מגמות ושינויים בעולם העבודה המשתנה, מענים עירוניים תעסוקתיים, תהליכי חיפוש עבודה והכוון תעסוקתי.


רכזת תוכנית פוקוס: רכזת פוקוס היא חלק מצוות מרכז התעסוקה ועובדת בשיתוף ובתיאום עם הרכזים הנוספים הפועלים בתשתית. הרכזת היא הגורם המקצועי בתחום LD-ו ADHD בתוך התשתית ונותנת מענה למשתתפים ולצוות המרכז. רכזת התוכנית פועלת בהתאם לאסטרטגיית התוכנית, תוך שמירה על ערכיה ומטרותיה ובהתאם לאוכלוסיית היעד ולמטרות המרכז שבו היא פועלת.

[הגדרת תפקיד מנהלת תוכנית פוקוס](#) 

[הגדרת תפקיד רכזת תוכנית פוקוס](#) 

[מודעת דרושים למשרת מנהלת פוקוס](#) 

[מודעת דורשים למשרת רכזת פוקוס](#) 



2. הכשרת הצוות

הכשרת הרכזות בכניסה לתפקיד מתקיימת לרוב באופן פרטני. אם במקביל מגויסות מספר רכזות ניתן לערוך את ההכשרה באופן קבוצתי. אחריות ההכשרה היא של מנהלת התוכנית, בשיתוף פעולה עם מרכז ההזדמנות שבו הרכזת משתלבת.

נושאי ההכשרה בכניסה לתפקיד:

- היכרות עם מרכזי הזדמנות בתעסוקה: מבנה ארגוני, תוכניות, מאפייני האוכלוסייה.



- תפיסות עבודה בתעסוקה: חמשת הצירים, פרואקטיביות, חיבור לעולמם של אנשים עם ADHD ו-LD.
- מודל העבודה של תוכנית פוקוס: רציונל התוכנית, מטרות, ייחודיות, מאפייני האוכלוסייה, סוגי מענים, מודלים לליווי משתתפים בתוכנית.
- היכרות מעמיקה עם פרופיל משתתפות התוכנית: היכרות וניתוח פגישת אינטייק במרכזי ההזדמנות, מיומנות זיהוי ואיתור חסם מרכזי בתעסוקה הנובע מקיומן של ADHD ו-LD, מאפיינים תעסוקתיים של אנשים עם לקויות אלה, חסמים וכוחות, אסטרטגיות וכלים.

מנהלת תוכנית פוקוס אחראית על בניית תוכנית ההדרכה, העברת התכנים ותיאום עם אנשי מקצוע לצורך הדרכות. צוות הרכזות עובר שלוש הכשרות בחודש: יום למידה פרונטלי, מפגש אונליין (בזום) והדרכה אישית עם מנהלת התוכנית.

להלן רשימת נושאי ההדרכות וההכשרות לצוות הרכזות לפי תחומים:

| תכנים בתחום התעסוקה |
|--|
| חמשת הצירים להתפתחות אישית תעסוקתית |
| תחקיר עיסוק |
| רצף הליווי התעסוקתי |
| בניית תוכנית עבודה עם משתתפים |
| שיטות לחיפוש עבודה |
| הגישה המוטיבציונית |
| שאלת שאלות |
| שיקולים בבחירת מקצוע |
| ניתוח סביבת עבודה |
| תהליכי פרידה ממשתתפים |
| כלים ומודלים בליווי התעסוקתי / חני קונפורטס שרמן |
| כלים טכנולוגים חדשניים בליווי התעסוקתי, התנסות וסיעור מוחות / ביקור וסדנה בעמותת "שיקום אחר" |
| מפה תעסוקתית – עבודה עם קלפים / לילך שראק, רכזת פוקוס בנתניה |



| תכנים בתחום ADHD ו-LD | |
|--|--|
| קורס הבדלי קשב ולמידה בתעסוקה | סדנת תפקודים ניהוליים (במסגרת קורס הבדלי קשב) / ליסה גרוסמן |
| כלים לאבחון ADHD / צוות רכזות פוקוס | היכרות עם התוכנית 'מרופין לקריירה' / צוות התוכנית |
| מיצוי זכויות בביטוח לאומי לאנשים עם ADHD / עו"ד סיגל דקל | ADHD וחרדה / ד"ר אלונה גד, פסיכיאטרית |
| יום עיון של עמותת 'קווים ומחשבות' / ד"ר ראסל בארקלי | מבחני קשב ממוחשבים (CPT) והרחבה על מבחן MOXO / אורית לביא, רכזת פוקוס באר שבע |
| התאמות בלמידה והיבחנות ללקויי למידה | היכרות עם שיטת ה-Cog - Fun A ומפגש עם מטופל / יפעת ולדר שוקרון, מעיין בהן ואוהד גורן |
| היכרות עם מרכזי תמיכה לסטודנטים באקדמיה / צוות המכון הטכנולוגי חולון | קורס Cog - Fun A לתעסוקה |
| טכנולוגיות מסייעות לאנשים עם מוגבלות / ד"ר בטי שרייבר | הדרכה קבוצתית - Cog - Fun A : בחירת משתתפים והתנעת התהליך / יפעת ולדר שוקרון |
| קשיבות (מיינדפולנס) | התאמות לאנשים עם ADHD בעולם העבודה / שירה טל, עו"ס |
| הטיפול התרופתי ב-ADHD / ד"ר טמיר אפשטיין | טכנולוגיות מסייעות לניהול זמן / משתתף 'פוקוס' ממרכז הזדמנות תל אביב |
| קבלת החלטות עם ADHD / אורלי צדוק | הכנה לראיון עבודה עם ADHD / אורלי צדוק |
| ניתוח התנהגות - משולש הזהב / אלה ארנון | רישיון נהיגה ולימודי תיאורה לאנשים עם ADHD ו-LD / אתגרים ומענים |

| תכנים הקשורים לתוכנית ולמודל העבודה | |
|---|--|
| העמקה באינטייק פוקוס - תיאורי מקרה | דילמות בתפקיד רכזת פוקוס - למידת עמיתים |
| פיתוח סדנאות בתוכנית פוקוס - מטרות ומפתחות להצלחה | חשיבה משותפת על מודל הליווי הפרטני |
| סיכום ותובנות מסדנאות פוקוס ועבודה קבוצתית בפורמטים שונים | טעימות מסדנת ארגון וניהול זמן / ענבל טננבאום, רכזת פוקוס בחיפה |
| Jobcrafting בפוקוס | טעימות ותובנות מסדנת 'מודעות ללקות בתעסוקה' / רינה בן אברהם, רכזת פוקוס בירושלים |
| היערכות פוקוס לתקופת הקורונה (בניית תוכנית עבודה, התאמת תהליכי הליווי למציאות החדשה ושיפור מיומנויות עבודה מרחוק) | הצגת סיפורי הצלחה בתוכנית / צוות רכזות פוקוס |
| תיאורי מקרה - למידת עמיתים | 'מדברים מהשטח' - דיון בדילמות שעולות לגבי מידת ההתאמה של משתתפים המופנים לתוכנית |

| תכנים נוספים |
|---|
| למידה מהצלחות |
| מפות חשיבה / עינת להב |
| צילום באמצעות הטלפון הנייד / עדי קינן |
| היכרות מעמיקה עם הזום לתהליכי ליווי מרחוק/ מורן כץ, רכזת תוכנית "סיפתח" |



מודל הפעלה

עקרונות לשותפות עם תשתית תעסוקה

- [סילבוס קורס Cog Fun A לתעסוקה](#)
- [התאמות בלמידה והיבחות ללקויי למידה](#)
- [התאמות לאנשים עם ADHD בעולם העבודה](#)
- [טכנולוגיות לחיפוש עבודה וניהול זמן](#)
- [יום למידה בנושא סגור עצמי](#)
- [דף תצפית על אינטייק במרכז תעסוקה](#)
- [טופס טיולים במרכז](#)



3. עקרונות לשותפות עם תשתית תעסוקה

ממשקי העבודה של רכזת פוקוס



הנחת העבודה היא, שרכזת תוכנית פוקוס היא חלק בלתי נפרד מצוות מרכז התעסוקה, שותפה פעילה בתוכנית העבודה, בפעילויות ובמשימות. הנחה זו היא הבסיס להשתלבות מיטבית של הרכזת, להבניית האמון ויחסי עבודה מיטיבים ומקצועיים במרכז התעסוקה. לצד זאת, חשוב לציין, כי קיימת שונות רבה במבנה ובאופי העבודה בין מרכזי התעסוקה וכתוצאה מכך תיתכן שונות בשותפות ובנוהלי העבודה בין מרכז למרכז. להלן הרחבה על נשות הצוות עימן מתקיים קשר שוטף והדוק יותר.

עבודה עם צוות מרכז תעסוקה

רכזת פרט: מהווה את שער הכניסה למרכז התעסוקה ומנתבת את הפונים למענים השונים הניתנים במרכז. רכזת הפרט צריכה להכיר היטב את תוכנית פוקוס ואת קהל היעד שלה, להצליח לזהות בשיחת האינטייק מאפיינים של ADHD ו-LD כחסם מרכזי בתעסוקה. רכזת פוקוס מנחה את רכזות הפרט במרכז ונמצאת בקשר רציף עמן, כדי לדייק את ההפניות לתוכנית ולתת מענה מיטבי לפונים.



מודל הפעלה

עקרונות לשותפות עם תשתית תעסוקה

רכזת תוכנית צעירים: צעירות הפונות למרכז התעסוקה מתמודדות פעמים רבות עם ADHD ו-LD. עקב מציאות זו מתקיימים קשרי עבודה רציפים, הפריה ועבודה משותפת, התייעצויות לגבי משתתפות, הפניה הדדית של משתתפות ועזרה בהפנייתן לאנשי מקצוע לפי צורכי הצעירות (פסיכולוגית/פסיכיאטרית/ניורולוגית).

רכזת קשרי מעסיקים: רכזת המעסיקים מהווה גשר לעולם העסקי, מתווכת את המורכבות והיתרונות של המשתתפות, מלווה את התהליך לפני ותוך כדי ההשמה ומסייעת בתקשורת רציפה לאחר ההשמה. בנוסף לכך, היא מסייעת בהתאמת משרות למשתתפות אשר הגיעו לשלב חיפוש עבודה וחיבור למעסיקים לצורך ביצוע סימולציות לראיונות עבודה.

רכזת הכשרות מקצועיות: קיים קשר דו-כיווני בין רכזת פוקוס לרכזת הכשרות מקצועיות בכל הקשור לליווי משתתפות אשר פנו להכשרות מקצועיות בתוכנית פוקוס לצורך התמדה והצלחה בהכשרה. בנוסף לכך, רכזת פוקוס מהווה גורם מקצועי לתחום ההתאמות ומדריכה את רכזת ההכשרות בנושא זה.

עו"ס נכויות/שיקום: מתקיימים יחסי עבודה הדוקים בין רכזת פוקוס לעו"ס נכויות ושיקום. אם בשיחה הראשונית עולה שלמשתתפת יש ADHD ו-LD, לרוב יתקיים אינטייק משותף עם עו"ס נכויות, כאשר אחת מהן מובילה את האינטייק. יחד הן יתאמו את המענה ואת תהליך הליווי הנכון ביותר עבור המשתתפת ובהתאמה יפנו אותה לתוכנית פוקוס או למענה אחר. כמו כן, בעבודה השוטפת נעזרת רכזת פוקוס בעו"ס נכויות להפניה למיצוי זכויות.

רכזת תעסוקה בתוכניות שונות במרכז: תוכניות תעסוקה עבור אנשים עם מוגבלות, יוצאי אתיופיה, נשים מודרות מעולם התעסוקה, צעירים וכו'. קיימים שיתופי פעולה והפנייה הדדית של משתתפות בין התוכניות הקיימות במרכז. למשל: שילוב משתתפות בקורס מטפלות של יצ"ו, ביצוע התאמות בתוך הקורס לקידום המשתתפות. כמו כן, מתקיימת עבודה משותפת, התייעצויות וחשיבה יצירתית למציאת סביבה מותאמת להצלחת המשתתפות.



'סדנת צעירים בפוקוס' סדנה משותפת לתוכניות פוקוס ויתד במרכז הזדמנות באר שבע.

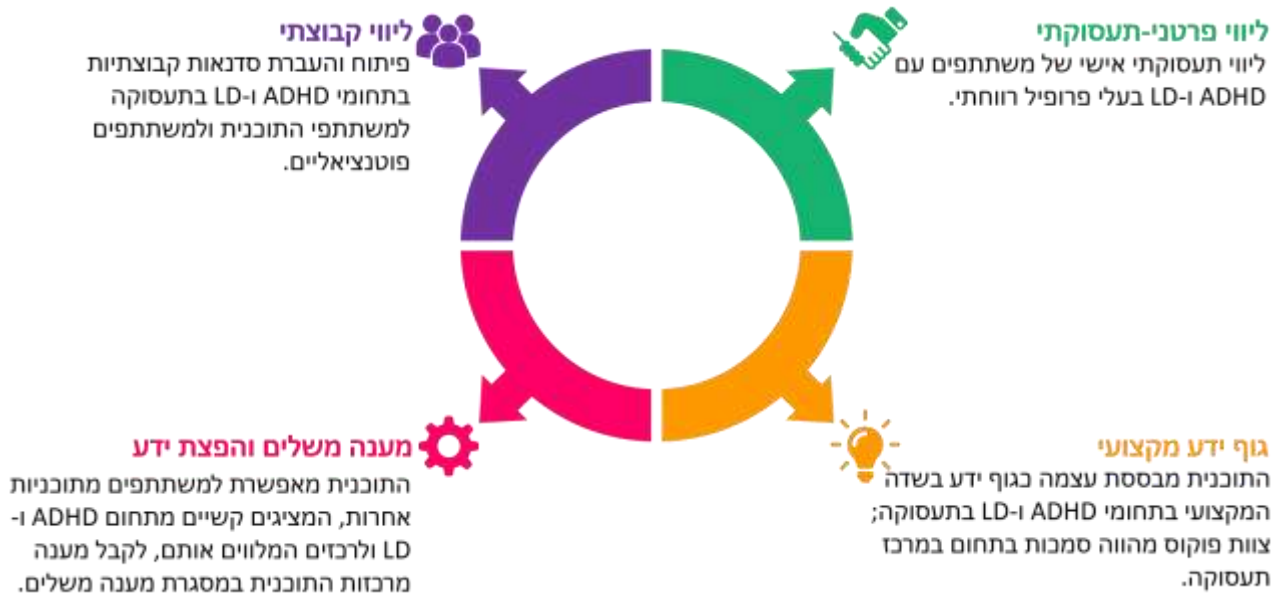




רכיבי התוכנית

ליווי פרטני תעסוקתי

פרק ד': רכיבי התוכנית



ליווי פרטני-תעסוקתי

הליווי הפרטני מהווה את החלק המרכזי בתוכנית ובעבודת הרכזת והוא נותן מענה מקצועי ייחודי למאפייני אוכלוסיית רווחה עם ADHD ו-LD. במהלך הליווי המשתתפת רוכשת אסטרטגיות וכלים להשתלבות מיטבית בשוק העבודה, התמודדות עם אתגרים וחיזוק מסוגלותה התעסוקתית.

הליווי נמשך עד שנה וחצי. רצף הליווי ורכיביו משתנה ממשתתפת למשתתפת, כאשר תהליכי הליווי הם מודולריים ומותאמים לפרופיל ולמטרות המשתתפת.

טרום כניסה לתוכנית






קליטה במרכז הזדמנות

- **אינטייק על ידי רכז פרט:** כל משתתפת הנקלטת במרכז עוברת אינטייק על ידי רכז פרט. מטרת האינטייק היא היכרות ראשונית, הבנת הסטטוס התעסוקתי של הפונה והמטרות התעסוקתיות שלה, כדי לשלב אותה במענה המיטבי במרכז התעסוקה. אם הרכזת מזהה באינטייק סימנים שיכולים להעיד על קיומן של ADHD ו-LD, היא תפנה להתייעצות עם רכזת פוקוס. במקרים שבהם ידוע מראש על קיומן של לקויות אלה ניתן להזמין את רכזת פוקוס להצטרף לאינטייק.
- **שיחת/פגישת התייעצות בין רכזת הפרט לרכזת פוקוס:** מטרת הפגישה היא התייעצות לגבי מידת התאמת המשתתפת לתוכנית, תוך בחינת החסם התעסוקתי המרכזי והיכרות עם מכלול המענים במרכז. רכזת הפרט מסבירה ומרחיבה על סימני האזהרה אשר זיהתה באינטייק ויחד עם רכזת פוקוס מתקבלת החלטה לגבי מידת ההתאמה לפוקוס והאם השילוב בתוכנית הוא מענה מיטבי למשתתפת, מתוך כלל המענים במרכז התעסוקה.
- **הפנייה לתוכנית פוקוס:** לאחר קבלת ההחלטה, רכזת הפרט מעדכנת בפגישה או בשיחה טלפונית את המשתתפת על הפנייתה לתוכנית פוקוס, מעבירה למשתתפת את פרטיה של הרכזת ומצרפת לרכזת פוקוס מסמך התרשמות וסיכום האינטייק.

[רמזים לאיתור הפרעת קשב ולקות למידה באינטייק](#)  

[ASRS - שאלון לדירוג עצמי של ADHD בקרב מבוגרים](#) 

איילה, רכזת פרט, מרכז הזדמנות משתפת:

"ביתר מקבאת את באי המרכז, מאבחנת ומנתבת אותם לתוכניות השונות: פוקוס עננה לי על צורך אמיתותפים שהחסם שלהם היה השתלבות בתעסוקה וקושי גדול של קשב וקשיי למידה. פוקוס נתנה מענה מלא לחסם המרכזי שלה. רכזת התוכנית נתנת מענה משלים אמיתותפים, לעיתים בליווי מלא ואינטנסיבי ולעיתים במענה רוחבי!" 



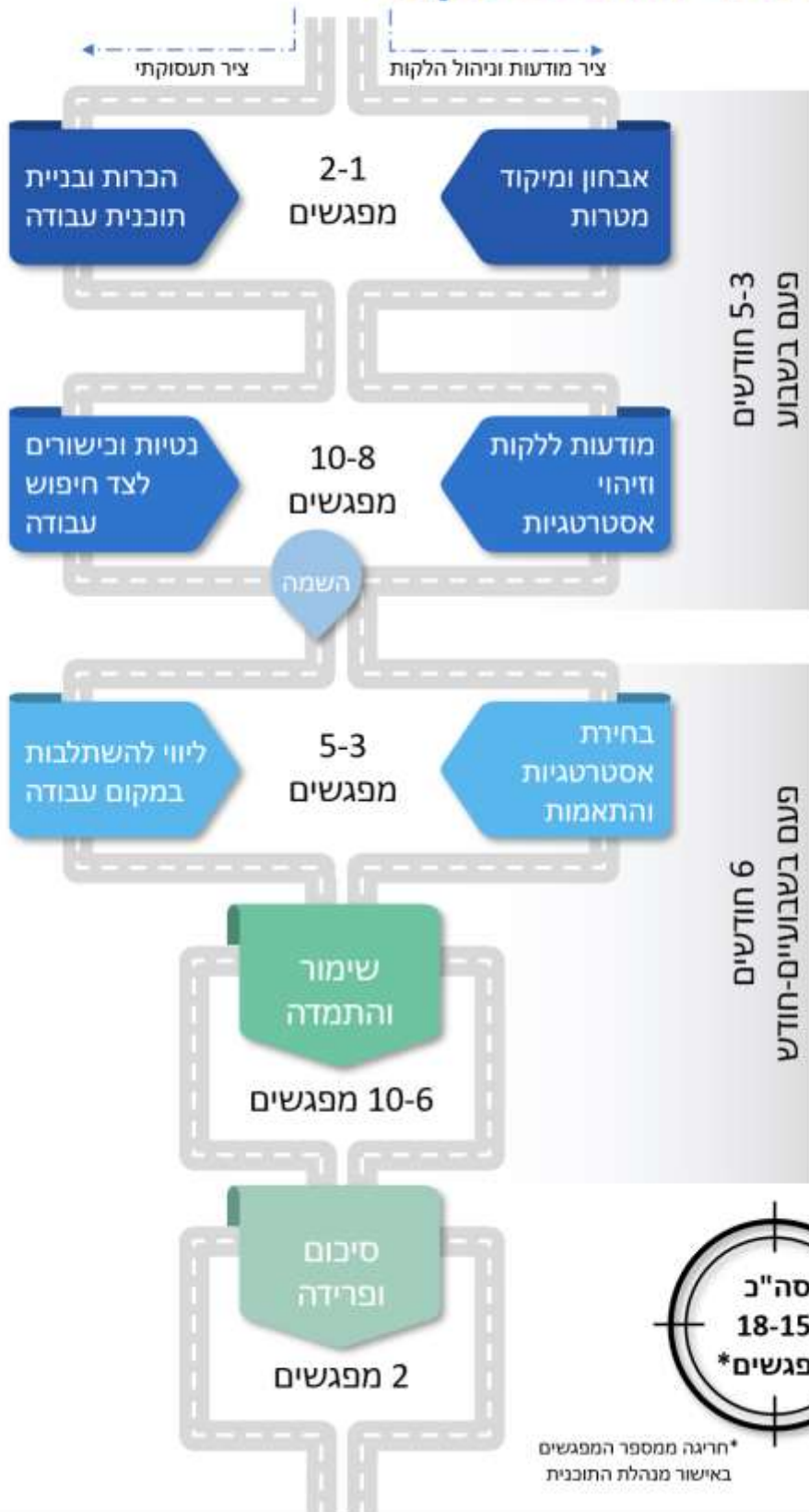
רכיבי התוכנית

ליווי פרטני תעסוקתי



מודל ליווי תוכנית פוקוס

שילוב מענים במרכז





רכיבי התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי

הקדמה

הליווי הפרטני של המשתתפות נעשה בשני צירים מקבילים: ציר התעסוקה וציר המודעות וניהול הלקות. לשני הצירים מטרה אחת, שהיא מטרה תעסוקתית.


הצירים מקבילים ולעיתים נפגשים, כאשר לרכזת פוקוס הגמישות להחליט באיזה שלב היא עובדת עם המשתתפת ועל איזה ציר. הרכזת יכולה לעבוד במקביל על שני הצירים, או לבחור להתחיל מציר אחד ולהמשיך באחר. החלטה זו תלויה בפרופיל המשתתפת, במטרות התעסוקתיות שלה ובמידת המודעות שלה ללקות כחסם תעסוקתי.


היכרות


- **שיחה טלפונית מקדימה:** רכזת פוקוס יוצרת קשר טלפוני עם המשתתפת, מציגה את עצמה ואת מטרות הליווי ומסגרת התוכנית, עורכת תיאום ציפיות ראשוני עם המשתתפת ומתאמת פגישת אינטייק.


- **אינטייק פוקוס:** מטרות האינטייק הן: היכרות מעמיקה עם המשתתפת, למידה על ביטויי הלקות בתעסוקה, תיאום ציפיות, הגדרת מטרה תעסוקתית ונקודות לעבודה.

באמצעות האינטייק הרכזת לומדת על הציר התעסוקתי של המשתתפת ועד כמה המשתתפת מודעת ללקות ולביטוייה בתעסוקה. ביחד הן מגדירות מטרות לליווי לצורך מיקוד תהליך האימון. נערך תיאום ציפיות לגבי תוכן הליווי ומסגרת הליווי (אורך כל מפגש, אופי ההתקשרות וזמני העבודה). קיים שאלון אינטייק מובנה ומאגר שאלות הרחבה לשימוש הרכזות.

[תסריט שיחה להעברת משתתפת לתוכנית פוקוס](#) 

[שאלון אינטייק](#) 

מודל ליווי משתתפים בתוכנית 



אבחון ומיקוד מטרות

החלק האבחוני חשוב לתוכנית העבודה כדי לסייע בבניית ציר המודעות וניהול הלקות. כדי להעריך את מידת המודעות ללקות ולמפות את האתגרים בתפקודים הניהוליים של המשתתפת, עומדים לרשות הרכזת כלי אבחון מקצועיים:

- **אבחון הפרופיל הניהולי:** לאפיון הפרופיל הניהולי של המשתתפת ולמיפוי הקשיים שלה בתפקודים הניהוליים, הרכזת משתמשת בשאלון Brief-A. שאלון זה מתאים למשתתפות המאובחנות עם ADHD ולמשתתפות המדווחות על קשיים בתפקודים הניהוליים. את השאלון ממלאות הרכזת והמשתתפת במהלך המפגש. לאחר המפגש הרכזת מקודדת את השאלון ובודקת את הממצאים בהשוואה לנורמה.



רכיבי התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי

- **איכות חיים:** להערכת המידה שבה לקות ה-ADHD משפיעה על איכות החיים של המשתתפת ניתן להשתמש בשאלון איכות חיים למבוגרים עם ADHD (AAQoL). שאלון זה אינו חובה בתהליך הליווי התעסוקתי, אך יכולה להיות לו תרומה רבה כמדד להשוואה והצלחה בין תחילת תהליך הליווי לסופו. אנו מצפות לשיפור במדדי איכות החיים של המשתתפת (בפרט בתחושת היצרנות שלה) כתוצאה מהתהליך שעברה בתוכנית.

- **הערכה ראשונית של המודעות ללקות בתעסוקה:** חלק זה מתייחס להערכת המודעות העצמית של המשתתפת לאופן שבו ADHD ו-LD באות לידי ביטוי ומהוות עבודה חסם בתעסוקה. ההערכה הזו היא מתמשכת ומתחילה בשלבים הראשונים של הליווי. כדי לאבחן את רמת המודעות משתמשים בשאלון מודעות מתוך ה-Cog-Fun A, מודל תפקודים ניהוליים של Brown, שאלות רלוונטיות מתוך אינטייק פוקוס, ניתוח סיטואציות מעולם העבודה, ניתוח דוגמאות מתוך שאלון Brief-A. בנוסף לכך, הרכזת תבצע הערכה התרשמותית לגבי המשתתפת והמודעות העצמית שלה לכוחותיה.

הצבת מטרות ובניית תוכנית עבודה

בהתבסס על האינטייק והחלק האבחוני רכזת התוכנית והמשתתפת מגדירות מטרות לתהליך הליווי ואילו רכזת התוכנית, בהסתמך על מטרות אלו, בונה תוכנית עבודה לתהליך. בהתאם לתוכנית העבודה הרכזת בוחרת באיזה ציר להתחיל את פגישות הליווי: ציר הליווי למודעות וניהול הלקות בתעסוקה או ציר התעסוקה. מעתה ולאורך התהליך הרכזת עובדת על שני הצירים ובוחרת מה מוקד ההתערבות בכל שלב.

- [שאלון איכות חיים AAQoL](#) ✂
- [שאלון הערכת תפקודים ניהוליים BRIEF-A](#) ✂
- [שאלון מודעות מתוך ה-Cog-Fun A](#) ✂
- [הצבת מטרות ויעדים – מודל SMART](#) ✂ 
- [טופס מטרות לליווי](#) ✂
- [הגדרת יעד או מטרה קטנה](#) ✂
- [הסבר על שיטת Cog - Fun A](#) 📄

אלון משתף:

"תוכנית פוקוס עצרה לי להפסיק להאשים את עצמי בכישלונות בתחום התעסוקתי שלי. התוכנית הכניסה לי לתודעה שאתגרי הקשב והריכוז שלי לא נשארו בבית הספר, אלא מלווים אותי וימשיכו ללוות אותי לאורך כל הדרך, שיש עוד כמות ושאלן לא לבד. בגיל 43, שכבר כולם האמינו שאני כישלון מוחלט, המלווה שלי בפוקוס האמינה בי וראתה בי הצלחה. תוכנית פוקוס שינתה לי את החיים בכל התחומים והיא אחד הדברים הכי טובים שקרו לי בחיים".





ציר הליווי למודעות וניהול הלקות בתעסוקה

במהלך העבודה על הציר הזה המשתתפת תכיר את הלקות שלה ואת ביטוייה בתעסוקה, תהיה מודעת לכוחות ולחסמים שלה, תבין את המקור הביולוגי ללקות ותדע לזהות אסטרטגיות שבהן היא יכולה לעשות שימוש בתעסוקה.

הציר כולל תחומי עבודה מגוונים, הייחודיים לליווי אנשים עם ADHD ו-LD. רכזת פוקוס בוחרת באילו תחומים להתמקד בהתאם למטרות ולתוכנית העבודה עם המשתתפת.

- **שיפור תפקודים ניהוליים בתעסוקה:** אצל מרבית המשתתפות בתוכנית קיימת פגיעה בתפקודים הניהוליים, המשפיעה על התפקוד בתעסוקה. העבודה המשותפת משמעותית לצורך קבלת הלקות ויצירת שינוי שישמר לאורך זמן. בתהליך העבודה הרכזת מציגה למשתתפת את ממצאי אבחון התפקודים הניהוליים שלה והן לומדות יחד על הביטוי הייחודי של הלקות אצל המשתתפת. הרכזת נעזרת במודל התיאורטי של Brown לשיום התפקודים הניהוליים ולניתוח מצבים הקשורים לתעסוקה.

הרכזת יכולה לבחור אם לעבוד על שיפור תפקודים ייחודיים (מערכת ההפעלה, מיקוד קשב, גיוס מאמץ, ויסות רגשי, זיכרון עבודה, ויסות וניטור פעולות והתנהגות) באמצעות כלים ייחודיים או בכלים מתוך פרוטוקול Cog - Fun A לתעסוקה. עם חלק מהמשתתפות הרכזת תבחר לעבוד באופן נרחב על שיפור התפקודים הניהוליים, באמצעות שימוש בפרוטוקול ה-Cog - Fun A לתעסוקה.

- **Cog - Fun A לתעסוקה:** זוהי שיטת טיפול קוגניטיבית-תפקודית עבור מבוגרים המתמודדים עם ADHD. השיטה פותחה ונחקרת במעבדה לשיקום נירו-קוגניטיבי בבית הספר לריפוי בעיסוק באוניברסיטה העברית ומטרתה לסייע בהתמודדות עם ההשלכות התפקודיות של הליקויים בוויסות עצמי בחיי היום-יום.

השיטה עברה התאמה לצורך הטמעה במודל ליווי המשתתפים של פוקוס, כשמוקד ההתערבות הוא תעסוקה. רכזות התוכנית עברו הכשרה נרחבת כדי לעשות שימוש בפרוטוקול ההתערבות ובכלים מתוכו. הטיפול מתמקד בניהול עצמי ארוך-טווח של האתגרים הניהוליים של הפרעת הקשב והריכוז ומתייחס למספר מוקדים עיקריים: (א) קידום הידע והמודעות העצמית ביחס לסימפטומים ולליקויים בוויסות העצמי ולהשלכותיהם בתעסוקה; (ב) רכישת אסטרטגיות מותאמות אישית; (ג) ניטור ובקרת יישום האסטרטגיות בתעסוקה חיי היום-יום, תוך גישור על הפער שבין הידע הקיים ליישומו בפועל.

מתן מספר:

י"י אישית התוכנית תרמה באיבוד ובניהול זמן. הליווי האישי שקיבלתי תרם לי מאוד באעשות סדר במחשבות שלי, להכיר טוב יותר את עצמי מבחינה תעסוקתית, להכיר את האפשרויות העומדות בפני ואמצא כיוון תעסוקתי".





רכיבי התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי

- [טבלת תיעוד דחיינות](#)
- [מודל תפקודים ניהוליים של בראון](#)
- [תבנית לניטור ולניתוח התנסות תעסוקתית תפקודית בעבר \(OPEA\)](#)
- [תבנית לניטור ולניתוח התנסות תעסוקתית תפקודית עתידית \(AAA\)](#)
- [סינגור עצמי](#)
- [עיגולי הזמן רצוי מול מצוי](#)
- [דף כלים לניהול זמן](#)
- [דף כלים למניעת דחיינות](#)
- [דף מידע לרופאים ומטפלים בשיטת ה-Cog - Fun A](#)



- **עבודה עם כוחות:** במקרים מסוימים, שבהם הרכזת מזהה שמשתתפת מגיעה עם הערכה עצמית נמוכה, היא תבחר להשתמש בכלי ליווי שמטרתם בשלב הראשוני להסיט את המיקוד מהקשיים ולעורר מוטיבציה. הרכזת תאתר יחד עם המשתתפת דוגמאות ורעיונות מהתפקוד היום-יומי שלה לאסטרטגיות לניהול הלקות (להרחבה ראו בסעיף זיהוי חוזקות וחסמים בהמשך הפרק).

- [גלגל כישורים חברתיים](#)
- [כלי למידה מהצלחות](#)
- [כרטיסיות לעבודה עם כוחות](#)
- [תכונות חיוביות ושיליות בעצמי](#)
- [המראה הטובה](#)



- **התאמת סביבת עבודה:** עבור משתתפות עם ADHD ו-LD יש חשיבות משמעותית להתאמת סביבת העבודה, כך שתצמצם עד כמה שניתן את השפעת מאפייני הלקות. התאמת הסביבה יכולה להתבצע כחלק מתהליך הליווי לבחירת מקצוע, המאפשר עבודה בסביבות מתאימות, או לאחר הבחירה כחלק מהעבודה על השתלבות בתעסוקה.

- [חברת מידע והתאמות למלווים תעסוקתיים לאנשים עם ADHD](#)
- [סדר יום בעבודה](#)
- [ניתוח סביבת עבודה](#)





רכיבי

התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי



- **הנגשת טכנולוגיות מסייעות:** בחלק מהמקרים הרכזת תבחר להציג ולהנגיש למשתתפת טכנולוגיות מסייעות לתעסוקה, למשל: טכנולוגיות לניהול זמן ומשימות, תוכנות הקראה והקלדה, בדיקת איות, וכדומה.


- **ניהול בריאות:** במקרים רבים, הצורך לנהל את הבריאות חיוני עבור משתתפות עם LD-I ADHD, כדי לאפשר להן לתפקד ולהיות חיוניות בחיי היום-יום בכלל ובתעסוקה בפרט. ליווי לניהול בריאות מתייחס לסדר היום של המשתתפת ומעלה שיח של מודעות לדפוסים של שגרה, תזונה, שינה, פעילות גופנית, טיפול תרופתי וכדומה. בחלק מהמקרים ובהתאם לצורך, הרכזת תפנה את המשתתפת לגורם מומחה לליווי מקצועי.

- **הפנייה לאבחון LD-I ADHD:** המטרה היא בחינת הצורך באבחון מקצועי לאור מטרות תהליך הליווי וצורכי המשתתפת.

לשם כך, הרכזת עובדת על זיהוי הצורך באבחון, גיבוש השאלה האבחונית עם המשתתפת, הכנה לקראת האבחון והגדרת מטרות האבחון. אם המשתתפת לקראת תחילת לימודים או הכשרה מקצועית, הרכזת תפנה אותה למרכז תמיכה לסטודנט במוסד הלימודי, או לגורם האחראי בהכשרה המקצועית. אם אין אבחון של הלקות והרכזת מעריכה שיש צורך באבחון או בהתאמה של טיפול תרופתי, הרכזת תמליץ על פנייה לנוירולוג או לפסיכיאטר. הפנייה נעשית באופן עצמאי על ידי המשתתפת. הרכזת אינה מלווה אותה בתהליך זה.

לאחר האבחון, הרכזת והמשתתפת עורכות עיבוד משותף של תוצאות האבחון והמסקנות לגבי השתלבות מיטבית בתעסוקה.

[אבחון והכנה לאבחון](#)  

אבי מספר: 

*"התוכנית עזרה לי באבחון של הפרעת קשב שאני סובלת ממנה מילדות
בלימודים, בעבודה ובשאר תחומי החיים. אהבתי שניתן לחיות אחרת בצורה
בריאה".*


- **הכוונה למיצוי זכויות:** כאשר הרכזת מזהה שהמשתתפת לא ממצה את זכויותיה בביטוח לאומי או דרך גורמים אחרים בקהילה, היא מסייעת לה במתן הסבר על התהליך, בתיווך ובפנייה אל הגורם הרלוונטי (עו"ס נכויות, פסיכיאטר, עו"ס שיקום במוסד לביטוח לאומי, הפניה לטיפול רגשי). לרוב, הפנייה לגורמים אחרים כדי למצות את הזכויות לא מסייעת לאוכלוסיית המשתתפות בתוכנית, המתקשה בהתמודדות עם




רכיבי התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי

הבירוקרטיה על כל רבדיה. רכזת פוקוס מסייעת בהנגשת המידע למשתתפות ובתיאום בין גורמי הליווי השונים.


[מסמך מיצוי זכויות בביטוח לאומי](https://he.padlet.com/yaelmazar/aj1972m0pz5003uz) 


מענים בקהילה: 


<https://he.padlet.com/yaelmazar/aj1972m0pz5003uz> 


ציר התעסוקה


- זיהוי נטיות וכישורים תעסוקתיים, שיקולים, ערכים ומניעים: כחלק מתהליך הליווי רכזת התוכנית עובדת יחד עם המשתתפת על זיהוי הנטיות והכישורים התעסוקתיים שלה. זאת, כדי לחקור ולבחון אפשרויות תעסוקתיות ולמקד את ההכוון התעסוקתי שיתאים לשיקולים, לערכים ולמניעים לתעסוקה של המשתתפת.


[הולנד \(עם התאמות לתוכנית פוקוס\)](#) 


[שאלון הולנד – בחן את עצמך](#) 


[I am career](#) 


[שיקולים בבחירת מקצוע](#) 


[ניתוח סביבת עבודה](#) 


[חקר עיסוק](#) 

[בלי קבלת החלטות](#) 

[תרגיל מיפוי כישורים](#) 

[מגוון השיקולים בקבלת החלטה תעסוקתית](#) 



דניאל מספר: 

"התוכנית גרמה לי להבין שהפרעת קשב זה לא נורא ושיש פתרונות ודרכים שעוזרות להתמודד איתה, נענה לי יותר ביטחון בעצמי וביטחון לצאת לעולם התעסוקה".

- זיהוי חוזקות וחסמים: בקרב רבות מהמשתתפות עם ADHD ו-LD יש פגיעה קשה בהערכה העצמית. לאורך החיים הן חוו כישלונות וקשיים משמעותיים שהותירו עליהן את חותמם. פעמים רבות, בשיחה עמן עולה התחושה שאין להן כוחות. בנוסף לכך, אצל חלקן קיימת תחושת בלבול ופערים בין ובתוך כישורים המקשים עליהן להחליט האם הן טובות במשהו או לא. לכן, בעבודה עם משתתפות עם ADHD ו-LD יש חשיבות עצומה בזיהוי חוזקות ובעבודה עם כוחות. תפקיד הרכזת הוא להדגיש ככל האפשר



רכיבי התוכנית

ליווי פרטני - תעסוקתי

את הכוחות ולמצוא את סביבת העבודה המתאימה ביותר למשתתפת, כדי להביא לידי ביטוי כוחות אלו.

החסמים של משתתפות התוכנית נובעים מהקשיים הנלווים ל-ADHD ול-LD. השיח על חסמים מלווה את כל תהליך הליווי. למשל, אצל משתתפות עם ADHD החסמים נובעים בדרך כלל מהקושי בתפקודיים ניהוליים. הרכזת עושה שינוי בשיח, כאשר יש משמעות לטרמינולוגיה שנותנים לתפקוד, למשל: אצל משתתפת שמאחרת כל הזמן, נשנה את ההגדרה מ'דחיינית' למשתתפת עם 'קושי ביזימה'.

[המראה הטובה](#) ✂


[כלי למידה מהצלחות](#) ✂

[תכונות חיוביות ושליטות בעצמי](#) ✂

[ברטיסיות תכונות חיוביות – ADHD](#) ✂

[תרגיל מיפוי כישורים](#) ✂

[משל הפיל והיתד](#) ✂



- **ניסוח חזון ומטרות תעסוקתיות:** בשלב זה רכזת התוכנית עובדת עם המשתתפת על החזון התעסוקתי בהתאם להישגים, למסקנות ולתובנות שעלו מתוך תהליך הליווי עד כה. מתוך החזון הן מנסחות יחד ומגבשות את המטרות התעסוקתיות של המשתתפת. הרכזת חוזרת ומעדכנת את תוכנית העבודה בהתאם למטרות החדשות.

[כלים לכתיבת חזון](#) ✂

[הגדרת יעד או מטרה קטנה](#) ✂



- **חיפוש ומציאת עבודה:** בשלב זה רכזת התוכנית מלווה ומכינה את המשתתפת למציאת עבודה ההולמת את הנטיות, הכישורים והחוזקות והלוקחת בחשבון את הכוחות ואת הלקות, זוהי עבודה בעלת פוטנציאל התמדה גבוה.

לצורך כך, הרכזת בונה עם המשתתפת תוכנית לחיפוש עבודה, הכוללת בין היתר תוכנית לניהול זמן ומשימות. רכיבים בתוך תוכנית העבודה: ניתוח עיסוק, ניתוח סביבת עבודה, כתיבת קורות חיים, שיטות לחיפוש עבודה, רישות (נטוורקינג) ורשתות חברתיות, הכנה לריאיון טלפוני, פרונטלי ומקוון, ניתוח התנסויות בראיונות עבודה, שיח על דילמת חשיפת הלקות בריאיון עבודה ועל התאמות נדרשות.


[חקר עיסוק](#) ✂

[ניתוח סביבת עבודה](#) ✂

[כתיבת קורות חיים](#) ✂

[דף משימה חיפוש עבודה](#) ✂

[ריאיון העבודה לאנשים עם הפרעת קשב וריכוז](#) 📄





רכיבי התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי

- הפנייה למענים קיימים במרכז התעסוקה: בנוסף למענה הפרטני, רכזת התוכנית מעריכה את יכולתה של המשתתפת ומפנה אותה למענים מתאימים המתקיימים במרכז התעסוקה, למשל: סדנאות לכתיבת קורות חיים, חיפוש עבודה, הכנה לראיונות עבודה וסימולציות להכנה לראיונות עבודה, סדנת אוריינות דיגיטלית. הרכזת מוודאת שהמענה אכן מתאים ובמידת הצורך עוזרת בביצוע התאמות נדרשות. ההפניה מאפשרת למשתתפות ליהנות מהידע המקצועי הרחב הקיים במרכז ולהתנסות בסביבה אחרת (קבוצתית). בהמשך ניתן לעבד את התכנים במסגרת הליווי הפרטני ובכך להפוך אותו לממוקד יותר.

ליווי ללימודים או להכשרה מקצועית

יציאת ללימודים או הכשרה מקצועית עבור אנשים עם ADHD ו-LD היא מורכבת בשל קשיים וחוויות עבר ובשל הלקות עצמה. לעיתים קרובות יש צורך בליווי של רכזת התוכנית לקראת היציאה ללימודים ובמהלכם, כדי לצמצם נשירה.


- **הכנה ליציאה ללימודים או להכשרה מקצועית:** הרכזת עורכת עם המשתתפת תיאום ציפיות והכנה מנטלית, מקיימת שיח בנושא חסמים הקשורים ללמידה ולאבחון, מאתרת סגנון למידה מרכזי ומכווינה למיצוי זכויות במוסד הלימודי ולגורמים מקצועיים מטפלים במוסד. הרכזת עומדת בקשר עם רכזת הכשרות מקצועיות ומשתתפת בריאיון עם הרכזת במידת הצורך.
- **ליווי בנקודות זמן קריטיות שבהן יש סיכוי לנשירה:**
תחילת לימודים/הכשרה: רכזת התוכנית מבצעת שיחת מעקב קצרה (טלפונית או באמצעות תוכנת זום), בודקת את התקדמות המשתתפת והשתלבותה ומכווינה למיצוי זכויות במידת הצורך.
לקראת סיום/זמן בחינות: גם בשלב זה הרכזת יוצרת קשר עם המשתתפת לצורכי מעקב.

[זיהוי סגנון למידה ואסטרטגיות מותאמות](#)

[סגנונות למידה- בחנ/י את עצמך](#)


[אבחון והכנה לאבחון](#)

[ובינר הכנה ללימודים והכשרות מקצועיות](#)



אדווה מספרת:

"התוכנית הזו בעלת ערך עבורי. לא אכל ארוז יש תמיכה, עצרה או ייעוץ מהבית, אני הראשונה מבין שאונה אחים שיוצאת לאמוד בעזרת התוכנית".





רכיבי התוכנית

ליווי פרטני- תעסוקתי

בחירת אסטרטגיות והתאמות וליווי להשתלבות במקום עבודה

הרכזת מלווה את המשתתפת למקום העבודה ובמהלך ההסתגלות לעבודה. זאת, כדי להבטיח את כניסתה המיטבית של המשתתפת למקום העבודה. עבור שני צירי הליווי הרכזת עושה שימוש בכלים שונים, שמטרתם העיקרית להבין מהן האסטרטגיות הנכונות עבור המשתתפת להשתלבות מוצלחת:

- בציר המודעות וניהול הלקות: מתקיים שיח על התאמת סביבת העבודה, התאמות בתעסוקה, כלים לניהול זמן ותיעדוף משימות, והיכרות עם טכנולוגיה מסייעת רלוונטית.
- בציר התעסוקה: נערך, עם המשתתפת, מיפוי המשימות המרכזיות במקום העבודה והבנת החסמים המרכזיים. יחד הן בוחנות את סדר היום בעבודה, מיפוי המבנה הארגוני והמשימות הנדרשות, הבנת ליבת התפקיד ועל סמך ניתוח עבודות קודמות - זיהוי 'בורות' שהמשתתפת עלולה ליפול בהם.


[חברת מידע והתאמות למלווים תעסוקתיים לאנשים עם ADHD](#)

[התאמת סביבת עבודה](#)

[זף כלים לניהול זמן](#)

[סדר יום בעבודה](#)

[שאלון כישורים חברתיים](#)



שימור והתמדה בעבודה

מטרת שלב זה לסייע למשתתפות התוכנית לנהל את הלקות שלהן בתעסוקה, כדי להתמיד במקום העבודה ולשמר את האסטרטגיות המרכזיות להתמודדות, כפי שזוהו בתהליך הליווי. אצל משתתפות עם ADHD ו-LD הקושי בהתמדה הוא אחד האתגרים המשמעותיים ביותר בתעסוקה. שלב זה מגיע לאחר ההשמה וההשתלבות במקום העבודה החדש. אצל חלק מהמשתתפות, המגיעות לתוכנית כשהן כבר מועסקות, תהליך הליווי מתמקד בשלב זה בשימור ובהתמדה בעבודה.

כדי לחזק את יכולתה של המשתתפת להתמיד בעבודה, רכזת התוכנית עובדת עמה על שימור אסטרטגיות לזיהוי ולהתמודדות עם קשיים בעבודה הקשורים ללקות וזיהוי רכיבי המסוגלות התעסוקתית שיש לחזק.

[למידה מהצלחות](#)


[סנגור עצמי](#)

[תבנית לניטור ולניתוח התנסות תעסוקתית תפקודית בעבר \(OPEA\)](#)

[תבנית לניטור ולניתוח התנסות תעסוקתית תפקודית עתידית \(AAA\)](#)

[מודל אמת](#)

[גלגל כישורים חברתיים](#)





רכיבי

התוכנית

ליווי קבוצתי


סיכום ופרידה

- **לקראת פרידה:** רכזת התוכנית תכין את המשתתפת לתהליך הפרידה. שתיים עד ארבע פגישות לפני סיום תהליך הליווי הרכזת תחזור עם המשתתפת לתוכנית העבודה ותסמן את מועד סיום הליווי על מנת להתחיל ולהיערך אליו. בחלק מהמקרים לקראת הפרידה הרכזת תבצע העברה חוזרת של שאלוני ההערכה ההתחלתיים (אבחון תפקודים ניהוליים Brief-A ושאלון איכות חיים – AAQoL), כדי לקבל מדדים כמותיים להערכת תהליך הליווי. מדדים אלה עשויים לסייע לרכזת ולמשתתפת לסכם יחד את התהליך המשותף ולהבין את תרומתו.

[אבחון תפקודים ניהוליים Brief-A](#) ✂

[שאלון איכות חיים – AAQoL](#) ✂

[הכנה לפרידה](#) ✂



- **מפגש סיכום ופרידה:** בפגישת הסיכום המשתתפת והרכזת יסכמו את התהליך. רכזת התוכנית תעבור עם המשתתפת על עיקרי תהליך הליווי, תוך הדגשת ההצלחות והמטרות שהושגו, תערוך השוואה בין תחילת התהליך לסופו באמצעות מדדים כמותיים ומעבר משותף על הממצאים. הפרידה נעשית תוך התבוננות קדימה לצורך שמירת הישגים וההצלחות.

[מפגש פרידה](#) ✂

[מפת מסע](#) ✂



מעקב

לאחר סיום תהליך הליווי, רכזת התוכנית מבצעת מעקב סטטוס תעסוקתי של המשתתפת. המעקב מתבצע בשיחה טלפונית אחת לארבעה חודשים ולאורך שנתיים מתחילת תהליך הליווי.

ליווי קבוצתי

הליווי הקבוצתי בתוכנית מגוון ומאפשר עבודה סדנאית מתמשכת, לצד מפגשים קצרים או חד-פעמיים סביב נושאים מסוימים. ההחלטה לגבי נושא הסדנה, אורכה ומאפייני המשתתפות, מתקבלת על ידי רכזת פוקוס, בשיתוף מנהלת התוכנית ואחראית ההדרכה במרכז.

תהליכי ליווי קבוצתיים מאפשרים למשתתפות התוכנית להיחשף, לתרגל ולהתמודד עם נושאים ומיומנויות הקשורים לתעסוקה ולהתנהלות עם הלקות. בנוסף לכך, קיום של סדנאות קבוצתיות מאפשר לרכזת לצפות בהתנהלות ובהתנהגויות של המשתתפות שאינן באות לידי ביטוי במפגש פרטי ולאחר מכן לעבוד במקביל על סוגיות שעלו במפגשים באופן פרטי ובמסגרת הקבוצתית.



רכיבי התוכנית

גוף ידע מקצועי

בכל מרכז הזדמנות מתקיימות שתי סדנאות קבוצתיות בשנה. הסדנאות יכולות להתקיים באופן פרונטלי או דיגיטלי.

סדנאות ליווי מתמשך

- סדנת פוקוס
- יחסים בין-אישיים בעבודה
- ניהול זמן וצמצום דחיינות
- מודעות ללקות בתעסוקה

סדנאות ליווי קצר או חד-פעמי


- סדנת צעירים בפוקוס
- ארגון וניהול זמן
- הכנה ללימודים והכשרות מקצועיות
- טכנולוגיות מסייעות בתעסוקה
- להשתלב בהצלחה בעולם העבודה עם ADHD


מטרות סדנת פוקוס

- מתן כלים ומיומנויות להתמודדות ולהתנהלות מיטיבה בעולם העבודה.
- העלאת המודעות והחיבור בין מאפייני הלקות לבין דפוסים התנהגותיים בעולם העבודה.
- יצירת מסגרת קבוצתית לתחושת שייכות, נרמול, תמיכה ומשוב.
- גיוס משתתפים חדשים לתוכנית.
- הפצה והנגשת הידע המקצועי בנושא LD ו-ADHD בתעסוקה לקהל רחב של משתתפים.

קהל היעד

- משתתפות התוכנית אשר יכולות להיתרם ממסגרת קבוצתית ועבודה על אינטראקציות בין-אישיות ותרגול מיומנויות אחרות.
- משתתפות התוכנית שיכולות להיתרם משילוב בין ליווי פרטני לקבוצתי.
- משתתפות מתוכניות המרכז, בעלות מאפיינים מתחומי ה-ADHD וה-LD, הזקוקות למענה ייחודי בתחום זה במסגרת מענה משלים.
- משתתפות חיצוניות שפנו למרכז בעקבות הפרסום. חלקן מועמדות פוטנציאליות להשתלבות בתוכנית פוקוס ואחרות יוכלו להשתלב במפגשים קבוצתיים חד-פעמיים מבלי להשתלב בתוכנית.

[שילבים בפתיחת סדנת פוקוס](#) 

[דגשים לעבודת רכזת עם משתתפת בסדנת פוקוס](#) 



רכיבי התוכנית

גוף ידע מקצועי

גוף ידע מקצועי

תוכנית פוקוס מבססת את עצמה כגוף ידע בשדה המקצועי בתחומי ה-ADHD וה-LD בתעסוקה. צוות פוקוס מהווה סמכות בתחום ומפיץ ידע בשני מישורים:

דוגמאות לעבודה ברמה ארצית

- **הדרכות והכשרות לרכזות במרכזי תעסוקה שבהם אין רכזת פוקוס ובתוכניות מקבילות:** מנהלת התוכנית מעבירה הדרכות והכשרות לצוותים של מרכזי תעסוקה שבהם אין רכזת פוקוס ולתוכניות בתשתיות תעסוקה מקבילות. ההדרכות כוללות: מושגי יסוד, הבדלים בין לקויות, כלים לזיהוי ולאיתור ADHD ו-LD, מתן כלים שימושיים לרכזות שאינן מומחיות בתחום, תוך ביצוע התאמות תרבותיות לאוכלוסיית היעד.

- **וובינרים:** בתקופת התפרצות מגפת הקורונה, החל צוות התוכנית לתת מענה למשתתפות התוכנית באמצעות וובינרים העוסקים בתחומים שונים הקשורים לתעסוקת אנשים עם ADHD ו-LD. קהל היעד היה משתתפות חדשות וקיימות, צוותי תעסוקה במרכזים השונים והקהל הרחב. הוובינרים אפשרו להגיע לקהל יעד גדול יותר ללא תלות במיקום גיאוגרפי של הרכזת או של המשתתפות.



דוגמה לוובינר במסגרת יריד תעסוקה דיגיטלי, מרכז הזדמנות נתניה.

- **השתתפות בקורס 'הבדלי קשב בתעסוקה':** צוות תוכנית פוקוס לקח חלק בהעברת קורס 'הבדלי קשב בתעסוקה' ובימי הלמידה הנלווים לקורס, שהתקיימו כחלק ממערך ההכשרות של צוות פיתוח ידע בג'וינט ישראל-תבת. מנהלת התוכנית הייתה שותפה בבניית הסילבוס, תכני הקורס וימי הלמידה. ההשתתפות בקורס אפשרה לצוות התוכנית ללמד מניסיונו העשיר והמקצועי, להגיע לקהל יעד רחב, הנותן מענה לאוכלוסיות שונות ברחבי הארץ ולהכשיר צוותי תעסוקה לליווי מותאם לאנשים המתמודדים עם ADHD ו-LD.



רכיבי התוכנית


מענה משלים והפצת ידע

דוגמאות לעבודה פנימית במרכזי הזדמנות

הכשרת נשות הצוות במרכז תעסוקה: רכזת פוקוס מכשירה את נשות הצוות החדשות המגיעות למרכז בנושאים הקשורים להפרעות של LD-ADHD, בהתאם לתפקידן במרכז ולצרכיהן כנשות מקצוע. בדרך כלל ההכשרה עוסקת בנושאים: מושגי יסוד, הבדלים בין לקויות, מתן כלים לאיתור וזיהוי מאפיינים של ADHD ושל LD, מודעות להפרעות אלה ולהשפעתן על התפקוד במקום העבודה, אסטרטגיות לליווי משתתפים, תיווך וחשיפת הלקות מול מעסיקים.

גילה, אחראית הדרכה, מרכז הזדמנות משתפת:

"תוכנית פוקוס נותנת מענה מדויק, מכוון ומצויץ ביותר לאנשים עם הפרעת קשב ולקויות למידה, שצריכים את ההתאמות הנכונות. הדבר המיוחד הוא שאין עוד תוכנית כזאת שנותנת מענה כזה לאוכלוסייה הזו. ואני כרגע מקינים כמה אנחנו צריכים אותה במרכז".



- **הכשרות במסגרת ההדרכות במרכז התעסוקה:** רכזות פוקוס מעבירות הדרכות בנושא LD-ADHD לצוות המרכז, זאת כחלק מההכשרות השוטפות המתקיימות במרכז ובהתאם לדרישות מהשטח. המטרה היא הרחבת המודעות ומתן כלים לליווי בתעסוקה ואובלוסיות עם LD-ADHD. לדוגמה: סדנת תפקודים ניהוליים, מעבר מסדנאות פרונטליות לסדנאות אונליין - הנגשה אוניברסלית לאנשים LD-ADHD.

- **דלת פתוחה להתייעצויות:** צוות מרכז התעסוקה יכול לפנות לרכזת פוקוס להתייעצויות לגביי ליווי משתתפות אשר לא אובחנו, או מאובחנות עם LD-ADHD ושעבורן הלקות אינה מהווה חסם מרכזי בתעסוקה. המשתתפות אינן מלוות על ידי תוכנית פוקוס, אך עדיין ישנם היבטים וקשיים תפקודיים הקשורים לתחום זה (תכנים נפוצים לדוגמה: אבחון התאמות לפני הכשרה מקצועית, ייעוץ באסטרטגיות למידה, התמודדות עם קשיים בניהול זמן, שילוב של טכנולוגיה מסייעת). ליווי הרכזות מוגדר בתוכנית במסגרת 'המענה המשלים'.

[פאנל מומחים](#)  

[ובינר הכנה ללימודים אקדמיים](#) 

מענה משלים והפצת ידע

תוכנית פוקוס מציעה למשתתפות מתוכניות מקבילות, המעידות על קשיים מתחום ADHD ו-LD ולרכזים המלווים אותן, לפנות להתייעצות עם רכזת פוקוס בנושאים ממוקדים הקשורים להשתלבות, להתמדה ולקידום בעולם העבודה.

המענה המשלים ניתן באחת משלוש אפשרויות:

1. **השתלבות באחת הסדנאות הקבוצתיות של תוכנית פוקוס:** משתתפות ממרכז התעסוקה יכולות להשתלב בסדנאות מתמשכות או במפגשים חד-פעמיים המתקיימים במסגרת תוכנית פוקוס (ראו פרק ליווי קבוצתי).



רכיבי התוכנית

מענה משלים והפצת ידע

2. **מענה פרטני למשתתפות:** מענה פרטני משלים הכולל בין אחד לשלושה מפגשים עם רכזת פוקוס. נושאי הליווי ממוקדים, מותאמים למסגרת ומוגדרים לאחר התייעצות בין רכזת התוכנית לרכזת פוקוס. משך המפגשים במסגרת 'מענה משלים' הוא בין שבעה לשמונה שבועות מיום המפגש הראשון. הגדרה משותפת של מוקד העבודה ושל התוצר המצופה מתהליך ההתערבות הקצר של רכזת פוקוס, היא תנאי חיוני להצלחת התהליך. המשתתפות מתחייבות להגיע למספר המפגשים שנקבעו מראש עם רכזת פוקוס כדי להשיג תוצאות מרביות.

3. **מענה פרטני לרכזות:** מענה פרטני הכולל בין מפגש אחד לשלושה מפגשי ייעוץ לרכזת שאינה מומחית, המלווה משתתפות שחוות גם קשיים מתחום ה-ADHD וה-LD. הגדרה משותפת של מוקד העבודה ושל התוצר המצופה מתהליך ההתערבות הקצר של רכזת פוקוס, היא תנאי חיוני להצלחת התהליך.

תהליך הפנייה למענה משלים

עו"ס תעסוקה

רכזת תוכנית מסלול

רכזת פרט

1. איתור קושי מרכזי הקשור ל ADHD ו- LD.
2. התייעצות עם רכזת פוקוס על התאמת המשתתפת למענה משלים.
3. החלטה על סוג המענה המשלים: קבוצתי, פרטני למשתתפת או פרטני לרכזת.
4. מילוי טופס העברת המשתתפת למענה משלים.
5. עדכון המשתתפת ומתן הסבר על תוכנית פוקוס (על ידי רכזת פרט/ תכנית מסלול/ עו"ס תעסוקה).

[מודל עבודה מענה משלים](#)



סוגיות ואתגרים

פרק ה': סוגיות, אתגרים והמלצות להתמודדות

האתגר: השתייכות כפולה לרכות בחצי משרה

תיאור: רכזות פוקוס מתמודדות עם המורכבות של שייכות כפולה: הן מהוות חלק מצוות מרכז ההזדמנות שבו הן מועסקות, ובמקביל חלק מצוות תוכנית פוקוס. כל שייכות מביאה עמה התחייבויות ומשימות הקשורות למסגרת הניהולית והמקצועית (ישיבות צוות, הדרכות, ימי למידה). הדבר מהווה אתגר מאחר שרכזות פוקוס מועסקות בדרך כלל בתקן חלקי (50% משרה) והן נדרשות, מעבר למשימות המרכזיות בתפקיד, לקחת חלק בפעילות מרכז התעסוקה ובפעילות התוכנית (הדרכות, ישיבות ואירועים).

המלצות להתמודדות

- תיאום מלא בין מנהלת תוכנית פוקוס למנהלת מרכז ההזדמנות:
 - ✓ סיוע לרכזות בקביעת סדרי עדיפויות ולוחות זמנים לצורך השגת יעדי התוכנית.
 - ✓ גמישות בהחלטה על השתתפות הרכזות באירועים ובמשימות שהם מעבר להגדרת התפקיד שלהן (במרכז או בפוקוס), כפונקציה של מידת הפניות ועמידה ביעדי התוכנית.
- יצירת תקן ל-100% משרה ולכל הפחות ל-75%.

האתגר: דיוק בהפניית משתתפות לתוכנית

תיאור: שער הכניסה של משתתפת למרכז התעסוקה הוא רכזת הפרט, שעורכת אינטייק ושיחת היכרות מעמיקה. בעקבות השיחה, הרכזת מפנה את המשתתפת למסגרת הליווי התעסוקתי המתאימה ביותר עבורה, מתוך כלל מעני המרכז. כדי להפנות משתתפת לפוקוס, הרכזת נדרשת לזהות סימנים אפשריים לקיומן של ADHD ו-LD ולהעריך את המידה שבה הם מהווים חסם עיקרי לתעסוקה.

רכזות הפרט אינן נשות מקצוע מומחיות ל-ADHD ול-LD. התפקיד שהן מבצעות מורכב ועמוס, כאשר תוכניות שונות במרכז 'מתחרות' על תשומת הלב שלהן. על כן, בחלק מהמקרים, ההפניות לפוקוס אינן מנצלות את הפוטנציאל במענים הקיימים של התוכנית.

המלצות להתמודדות

- השתתפות רכזות הפרט בהדרכות קבועות ובימי למידה מטעם פוקוס.
- מפגשים קבועים בין רכזות פוקוס לרכזות הפרט לניתוח מקרים ולמידה מהם.
- שימוש בכלים לאיתור רמזים לקיום ADHD או LD.

[דף איתור רמזים באינטייק להפרעת קשב ולקות למידה כחסם תעסוקתי](#)
סרטון איתור רמזים באינטייק להפרעת קשב ולקות למידה כחסם תעסוקתי





סוגיות ואתגרים

האתגר: הרחבת המענים הקיימים בתחום התעסוקה למשתתפות עם לקויות למידה

תיאור: במציאות הנוכחית קיימים יותר מענים, שיטות טיפול וזכויות המותאמים למשתתפות עם ADHD, בהשוואה למשתתפות עם LD. המענים למשתתפות עם LD קשורים ברובם למידה ולאסטרטגיות למידה ואינם נוגעים ישירות לתעסוקה. לצד הכלים שפותחו בתוכנית, אנו רואים צורך בהמשך פיתוח מגוון רחב יותר של כלים ומענים למשתתפות עם LD.

המלצות להתמודדות

- שימוש בתדריך לקויות למידה שיאפשר לצוותים לעבוד בצורה יותר ממוקדת בנושא זה.
- בשל הגיוון של תחום ה-LD, יש צורך במענה הדרכתי רחב לרכוזות התוכנית.

האתגר: סוגיית האבחון בתוכנית

תיאור: אבחון ADHD ו-LD אינו מהווה קריטריון קבלה לתוכנית פוקוס ואכן, משתתפות רבות מעולם לא עברו אבחון פורמלי.

לצד זאת, אחת התובנות המקצועיות החשובות שלנו בשנות הפעלתה של התוכנית נוגעת לערך המשמעותי של ביצוע אבחון. אבחנה מדויקת יכולה לסייע מאוד בתהליך הליווי התעסוקתי על ידי מיקוד החסם וחיסכון זמן בליווי לצד קידום המודעות ללקות והבנת הקשר בין הלקות לאתגרים שבתעסוקה. הבנת הקשר מקדמת את היכולת של המשתתפת לקבל את הלקות ולנהל אותה.

נכון להיום, אין לתוכנית תקציב ייעודי שיכול לסייע למשתתפות בביצוע אבחון והתוכנית נעזרת בתקציבים של תוכניות אחרות במרכזים. במקרים שבהם אין אפשרות כזו, ישנן משתתפות שאין להן יכולת כלכלית לעבור תהליך אבחון.

המלצות למענה אפשרי

- הקצאת תקציב רווחה ייעודי לאבחון, שהשימוש בו יאושר בהחלטה של ועדת חריגים משותפת של משרד העבודה והרווחה ומנהלת התוכנית.
- המשך הפנייה לתקציבי תוכניות קיימות ומיצוי זכויות לאוכלוסיות ייעודיות (ביטוח לאומי ותוכניות צעירים).

האתגר: שילוב מיטבי של משתתפות פוקוס בהכשרות מקצועיות

תיאור: מרבית משתתפות פוקוס זקוקות להתאמות ולהנגשה של הלימודים במסגרת ההכשרות המקצועיות שאליהן הן יוצאות. נכון להיום, משתתפת פוקוס שיוצאת להכשרה מקצועית זקוקה לתיווך רב מצד רכזת פוקוס. הליווי ניתן לצורך מיצוי זכויות ולקבלת מענה מותאם לצורכי המשתתפת, לנוכח ADHD או LD. בחלק מהמוסדות להכשרה מקצועית רמת המודעות לנושא נמוכה ויש צורך בתיווך הצרכים של המשתתפות.

המלצה למענה אפשרי

- בניית תהליך עבודה משותף עם רכזות להכשרות מקצועיות במרכזי הזדמנות והכשרתן ללוות משתתפות עם ADHD ו-LD במהלך ההכשרה.
- יצירת שיתופי פעולה ישירים עם האחראיות על מערך ההכשרות, לצורך העלאת המודעת ויצירת שינוי לטווח הרחוק.

סיפור של איתן

נקודת ההתחלה

איתן (שם בדוי), בן 28, הגיע לתוכנית פוקוס במעגל החיים והתעסוקה בבאר שבע אחרי שנים של אבטלה, עבודות מזדמנות וקושי בהתמדה בתעסוקה. הוא אובחן בילדותו עם הפרעת קשב ולקות קריאה (דיסלקציה) וחווה קשיים לימודיים משמעותיים לאורך כל שנות לימודיו בביה"ס.

מאז ומעולם חלם להיות שחקן כדורגל מקצועי. הספורט היה המפלט שלו והמקום בו הצליח להפגין כישורים, להרגיש שהוא חלק מקבוצה ולהצטיין. הפרעת הקשב והאנרגיות הגבוהות שלו היוו יתרון על המגרש. כנער נחשב להבטחה גדולה שבעיניו נקטעה כשלא התקבל למסלול "ספורטאי מצטיין" בצבא. בלית ברירה, החליט להמשיך ללימודי יג'יד' וקיבל תעודה של עוזר חשמלאי.

לאחר השחרור, עם ההבנה שהחלום להיות שחקן כדורגל הולך ומתרחק ממנו, איתן התקשה למצוא את עצמו. הוא לא הצליח להתמיד בתעסוקה ועבד בעבודות מזדמנות. כשהגיע לפוקוס היה מובטל ומכונס בעצמו, סרב להצעות עבודה שלא עניינו אותו ובילה את מרבית זמנו בבית או במשחק כדורגל בשכונה.

המשפחה ובת הזוג המודאגים ביקשו ש"יעשה משהו עם החיים שלו" והפנו אותו למרכז התעסוקה עם אולטימטום: "אם לא תמצא עבודה בחודשים הקרובים, לא תוכל להמשיך לגור ביחידת הדיור של המשפחה".

הפגישה הראשונה עם אורית, רכזת פוקוס

איתן נעמד בכניסה לחדר של אורית ושאל: "אני רוצה להיות שחקן כדורגל, את יכולה לעזור לי?". במהלך הפגישה הוא היה חסר מנוחה, הרבה לזוז וללכת הלך ושוב בחדר. הוא נגע בחפצים שמונחים על השולחן של אורית והתקשה להיות קשוב לשאלותיה. הוא סיפר שאת טופס האינטייק מילאה עבורו בת זוגו בשל חוסר הסבלנות שלו, כתב היד שאינו קריא וריבוי שגיאות הכתיב שלו.

תהליך הליווי

אורית עמדה בפני דילמה. היא לא רצתה לנפץ את החלום שאיתן מטפח כבר שנים ארוכות. מאידך, לנוכח גילו ואורח החיים שאיתן ניהל באותה תקופה, היא חשבה שהחלום אינו בר ביצוע ואינו מחובר למציאות.

אורית החליטה לתמוך ברצון של איתן והמטרה התעסוקתית שהגדירו יחד הייתה לסייע לו להפוך לשחקן כדורגל.

בתהליך הליווי אורית ואיתן קראו יחד את האבחונים ולמדו על פרופיל הלקות הייחודי של איתן. לראשונה בחייו הוא החל להבין את האופן שבו הלקות משפיעה עליו בתחומי החיים השונים. "בפעם הראשונה מקשיבים לי ומבינים אותי" אמר לאורית. עם העלייה במודעות שלו לקשיים, לצד ההבנה של המקור הביולוגי שלהם והיכרות עם כוחותיו, הוא החל בהדרגה להרחיב את אפשרויות הבחירה התעסוקתיות שלו.



סיפור הצלחה



סיפור הצלחה

ככל שהתהליך התקדם, איתן חיפש תחום וסביבת עבודה שיתאימו לנטיות, לכישורים ולפרופיל הלקות שלו, ויאפשרו לו להביא את יכולותיו לידי ביטוי. הוא החליט לצאת ללימודים במסלול "עוזר מאמן כדורגל", תחום המשיק לחלום הגדול שלו.

בעזרתה של אורית, איתן פנה למיצוי זכויות במוסד הלימודים, הגיש את האבחונים שלו וקיבל התאמות בבחינות הכניסה ובבחינות בקורס. בעזרת אסטרטגיות שניתנו מאורית איתן צמצם את התלות בה והצליח להתמיד במסגרת הלימודית ולסיים את קורס ההכשרה.

נקודה משמעותית בתהליך הליווי

מבחן הקבלה למסלול עוזרי מאמן נערך ביום שישי בבוקר במכון וינגייט. כדי להגיע מבראש שבע לנתניה היה על איתן להסתייע בשני אוטובוסים, ברכבת ובהליכה קצרה. איתן, שתמיד התקשה באוריינטציה במרחב ומעולם לא הוציא רישיון נהיגה, הביע חשש מול אורית: "אני לא יודע כיוונים, אני אלך לאיבוד בדרך...."

כשהתקרב יום הבחינה שרטטו איתן ואורית מסלול מפורט של הדרך. הם ערכו רשימה מסודרת של אמצעי התחבורה השונים, בדקו מראש את עלויות הכרטיסים, וניתחו תרחישים שונים שעשויים לקרות בדרך.

בבוקר הבחינה, איתן התקשר בהתרגשות לאורית – הגעתי!

סיום ומבט לעתיד

איתן סיים בהצלחה את הלימודים והסטאז' וממתין למבחנים האחרונים שנדחו בשל הקורונה. במקביל, על מנת שיוכל לממן את הלימודים והנסיעות לוינגייט, החל לעבוד כעוזר חשמלאי, השתלב במקום עבודה בו הוא עובד כבר למעלה משנה ומציין שהוא מרוצה מאוד.

בשיחת הסיכום קשה היה שלא להתרשם מהשינוי שחל באיתן. הוא סיגל לעצמו אורח חיים בריא וספורטיבי, נראה בטוח בעצמו, מאמין ביכולותיו ומתכנן תוכניות לעתיד. הוא מעוניין לשלב בין עבודתו כעוזר חשמלאי לעבודה כמאמן ואמר שהוא מרגיש שהוא צועד בדרך חדשה - בה הכל פתוח לפניו.