



מסלולי קריירה

פיתוח, התמקצעות ויצירת אופק
קידום עבור מטפלים סיעודיים
במוסדות גריאטריים
הנשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון

משרד הכלכלה והתעשייה
זרוע העבודה



משרד
הבריאות
כחיים בריאים יותר

ג'וינט ישראל תבת | יחד בעשייה חברתית בתעסוקה





תוכנית מסלולי קריירה בענף הסיעוד - גריאטריה תיקי מסלול והכשרות

שותפים

משרד הבריאות:

ד"ר אירית לקסר, ראש האגף לגריאטריה, משרד הבריאות
צפי הלל דיאמנט, מנהלת המחלקה ליישום סטנדרטים בסיעוד באגף לגריאטריה
ד"ר דורית רובינשטיין, אחות אחראית בקרה ארצית בגריאטריה
זרוע העבודה במשרד הכלכלה והתעשייה:
מאיה מילר, מרכזת בכירה תיאום פעילות יחידות, לשכת הממונה על זרוע העבודה
ג'וינט ישראל-תבת:
דניאלה ג'אונז, מנהלת תוכניות בכירה
מיכל תימור, מנהלת תוכנית מסלולי קריירה בגריאטריה
יעל חייט, פיתוח ידע ופיתוח מקצועי

פיתוח ידע והכשרות

יעל חייט, פיתוח ידע, ג'וינט ישראל-תבת
ד"ר דורית רובינשטיין, אחות אחראית בקרה ארצית בגריאטריה, משרד הבריאות
סיגלית לבונסקי, דיאטנית מרכזת צוות בקרה בתזונה, משרד הבריאות
ראמיה ג'רייס, דיאטנית ראשית, אצולת בית העמק
איקה גונן, אחות אחראית פיתוח והכשרת צוות, בית החולים הספרדי בחיפה
אנט ואן דר לינדן, מנהלת משאבי אנוש, בית החולים הספרדי בחיפה

תודות

סוזן חסן, משנה למנכ"ל ומנהלת תחום תכנון אסטרטגי, ג'וינט ישראל-תבת
הדי פוקס זאבי, מנהלת תוכנית מסלולי קריירה (לשעבר), ג'וינט ישראל-תבת
ליאת דואני, יועצת ארגונית, הנחיה ולווי מוסדות
אבנר כהן, יועץ ארגוני, הנחיה ולווי מוסדות
כמאל עבד, מנהל, בית אבות אצולת מונפורט, פיתוח מסלול אחראי חלוקת מזון

מוסדות שותפים בהכשרת CLE

- מרכז גריאטרי אצולת בית העמק
- בית אבות אצולת מונפורט
- בית אבות עמל טבריה
- בית אבות הספרדי בחיפה
- נאות חיפה
- בית אבות יוקרה יבנאל
- בית אבות מול כרמל, שער העמקים
- מרכז רפואי בית אבות נווה אורנים, גדרה
- מרכז רפואי גריאטרי צהלון, תל אביב
- מרכז סיעוד ותיקים, בני ברק
- מרכז גריאטרי בית גבריאל, קריית גת

כתיבה: רקפת הימן זהבי

עיצוב: דנה ציביאק

עריכה לשונית: אלישבע מאי

נובמבר 2021





השותפות ועבודת הצוות בפיתוח ההכשרה של אחראי חלוקת מזון נעשו בשילוב כוחות בין משרד הבריאות, ג'וינט ישראל-תבת ואצולת בית העמק. שותפות זו הולידה פיתוח חדשני לצד התנסות משותפת "בשטח", שאת תוצריה הסופיים איגדנו בתדריך זה. בעבודה משותפת נבנה מסלול חדש לתפקיד אחראי חלוקת מזון, החל בהגדרת התפקיד, דרך פיתוח תכנים ייחודיים, הנדרשים ליישום התפקיד בפועל, ועד להטמעתו במוסדות שהשתתפו בפייולוט.

יישום תפקיד אחראי חלוקת מזון מייצר רווח לכלל הנוגעים בדבר אשר יוצאים נשכרים מהתהליך, מהתוצרים בשטח ומההשלכות העתידיות שיש לכך על כל הנוגעים בדבר:

- **על הזקנים במוסדות:** התייחסות אישית לצרכיהם התזונתיים הייחודיים, כולל יכולת האכילה והבליעה, העדפות מזון, בקשה ומענה בהתאם.
- **על המוסדות:** שמירה על רצף טיפול, שיפור השירות, שיפור שביעות הרצון מהאוכל, הפחתת תקלות ופגיעה בדיירים, שיפור בניהול ובקרה, השקעה מעטה יותר במשאבי ניהול וב"כיבוי שריפות", שביעות רצון רבה יותר של העובדים ופחות תחלופה.
- **על אחראי חלוקת מזון:** רכישת ידע מקצועי רלוונטי לתפקיד, תחושת משמעות, יוקרה, גיוון וגאווה בתפקיד, תוספת תגמול בשכר.

תדריך זה מציג את מסלול הקידום לאחראי חלוקת מזון ואת תוכני ההכשרה. אנו מקווים שתמצאו שימוש בחומר הכתוב כחלק מהכשרות עתידיות ובקידום מקצועי של מטפלים.

והערה לפני סיום: התדריך כתוב בלשון זכר (מטפלים) מטעמי נוחות בלבד והוא מיועד לשני המינים (מטפלים ומטפלות) במידה שווה.

אנו מאחלות הצלחה לכל השותפים שלקחו חלק בפייולוט ובפרט למטפלים, המשולבים במסלול חלוקת המזון במוסדות השונים.

דניאלה ג'אנו
מנהלת תוכניות בכירה

ד"ר דורית רובינשטיין
אחות אחראית בקרה ארצית בגריאטריה



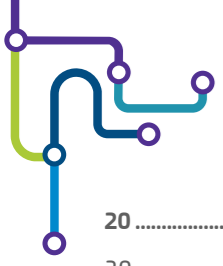
פתח דבר

קידום והכשרה של המטפלים העובדים במוסדות לאשפוז ממושך חיוניים ביותר ומשפיעים הן על העובדים והן על הזקנים, האמורים לקבל טיפול איכותי ברמת בטיחות גבוהה.

בשנים האחרונות, בשל גורמים שונים, אנו עדים למחסור גדול בכוח אדם הפונה לעבוד כמטפלים בקהילה ובמוסדות הגריאטריים. בשל כך עומס רב נופל על כתפיהם של מעטים והתוצאות הן שחיקה, תחלופה ושיעורי עזיבה גבוהים, בעיקר של עובדים ישראלים. השכר הנמוך, בנוסף להיעדר אופק תעסוקתי, הקצין עוד יותר את המחסור בעובדים ואת הקושי בגיוס עובדים חדשים. במצב זה נרקם שיתוף פעולה בין ג'וינט ישראל-תבת וזרוע העבודה, יחד עם האגף לגריאטריה במשרד הבריאות.

שיתוף פעולה זה הניב פיתוח הכשרה ייחודית בתחום חלוקת המזון, תוך יצירת אופק התפתחות מקצועי עבור המטפלים במוסדות הסיעודיים, על ידי יצירת חדשנות חברתית בתעסוקה. מהלך זה התבצע כפייולוט במסגרת תוכנית מסלולי קריירה, שפותחה במטרה לאפשר שוויון הזדמנויות בתעסוקה לאלה המשתלבים בשוק העבודה, אך נשארים לאורך שנים בתפקידי כניסה, בשכר נמוך וללא אופק התפתחותי.

כיום, מטפלים רבים העובדים במערך הגריאטרי מועסקים מבלי שקיבלו הכשרה מספקת בתחום כלשהו ובמיוחד בתחום חלוקת המזון, שהוא תחום הדורש ידע ומיומנויות ייחודיות. פיתוח ויישום מסלולי קריירה בענף הסיעוד, הוא שינוי המאפשר השפעה נקודתית על נראות העובד ועל צורת ההתייחסות אליו בסביבה ובמוסד שבו הוא עובד, לצד חיזוק איכות העבודה והתמקצעותו גם ברמה הארגונית והמערכתית. אנו רואים בפייולוט זה יצירת תשתית אשר תוביל לפתיחת ערוצי התקדמות נוספים לעובדים אלו במערך הטיפול המוסדי.



20	מבנה ההכשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון
20	עקרונות ההכשרה
21	מבנה ההכשרה ואופן ההעברה
22	היערכות המוסד להכשרה
22	הצטרפות להכשרות והיערכות המוסד
23	דגשים למוסד בהכשרה המעשית
26	הגדרת תפקיד אחראי חלוקת מזון
26	תחומי אחריות ומשימות מרכזיות
28	סילבוס ההכשרה
29	דגשים להנחיה
30	מערכים
30	מפגש 1: היכרות עם התפקיד והכנות לפני ארוחה
37	מפגש 2: הגשת המזון, ארגון ובניית תפריט
44	מפגש 3: התנהלות הארוחה
51	מפגש 4: שמירת רצף הטיפול וסיום הארוחה
57	מפגש אחריות ודיאטניות
63	נספחים
64	נספח 1: ההכשרות במספרים
65	נספח 2: תיק מסלול (מתווה)
66	נספח 3: דוגמה להזמנה להכשרות
67	נספח 4: דוגמה למכתב להצטרפות להכשרות
70	נספח 5: מספרים על המסלולים וההכשרות
72	נספח 6: דוגמה לתעודת סיום קורס אחראי חלוקת מזון
73	נספח 7: דוגמה להזמנה למפגש סיום הקורס

מה באוגדן?

4	פתח דבר
6	מה באוגדן?
9	חלק ראשון: הרקע לפיתוח תוכנית מסלולי קריירה וחיבור לענף המטפלים בישראלים
10	תוכנית מסלולי קריירה
11	מסלולי קריירה במודל ענפי: שיתוף פעולה עם משרד הבריאות, ענף הסיעוד
11	ערך רבי-ממדי / מודל העבודה שפותח משקף תפיסה הנשענת על שלושה רבדים
12	מצוקת כוח אדם בענף הטיפול בזקנים והחיבור לתוכנית מסלולי קריירה
13	הפעלת תוכנית מסלולי קריירה בענף הגריאטריה
15	המסלולים הנבחרים ותיקי המסלולים
15	החיבור למהלך מפת הדרכים לענף הסיעוד
17	חלק שני: תיק מסלול ותיק הכשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון
18	תיק מסלול התמקצעות - אחראי חלוקת מזון
18	תועלות ייחודיות לעובד
18	פיתוח תיק מסלול

חלק ראשון

הרקע לפיתוח תוכנית מסלולי קריירה וחיבור לענף המטפלים הישראלים בדיירים





מודל העבודה של התוכנית משקף תפיסה הנשענת על ערך רב-ממדי:

ערך רב־ממדי / מודל העבודה שפותח משקף תפיסה הנשענת על שלושה רבדים

רובד עסקי כלכלי: הגברת היעילות והפרייון של העובדים, חיסכון במשאבים הנובע מתחלופה גבוהה של עובדים (גיוס, השמה, הכשרה), יצירת מחוברות ארגונית ומחויבות לארגון וכן מיתוג הארגון כארגון הדואג לעובדיו.

רובד
עסקי-כלכלי

רובד ארגוני: הכרה באוכלוסיית העובדים הלא מקצועיים כבעלי פוטנציאל לפיתוח קריירה, חשיבות והתייחסות ניהולית לעובדים אלה כחלק ממארג העובדים בארגון, מענה לסוגים שונים של עובדים (לא רק לטאלנטים ולדרגי ביניים), פיתוח ההון האנושי במקומות שאינם מקבלים מענה, קידום ושימור עובדים, יצירת תשתית, כלים ואפשרויות קידום.

רובד ארגוני -
הון אנושי

רובד חברתי: אחריות תאגידית המופנית פנימה, לתוך הארגון, כלפי העובדים, הרחבת האחריות הארגונית, יישום ערך הגיוון בארגון ורצון ליצור חברה טובה יותר, המקדמת שוויון בתעסוקה ומאפשרת מוביליות תעסוקתית וחברתית.

רובד
חברתי

מסלולי קריירה במודל ענפי: שיתוף פעולה עם משרד הבריאות, ענף הסיעוד

תוכנית מסלולי קריירה יצאה לדרך בשנת 2017 ובמסגרתה הונעו מהלכים לפיתוח מסלולי קריירה בארגונים מובילים בישראל. בשנת 2019, כחלק מהבנת הצורך המערכתי הקיים לא רק בארגונים בודדים, אלא במגזרים ובענפים שלמים, נוצר שיתוף פעולה עם אגף גריאטריה במשרד הבריאות. כתוצאה מכך, מודל העבודה השתנה ממודל עבודה בארגון יחיד ליצירת מסלולי קריירה לקידום עובדים בתפקידי כניסה למודל עבודה ענפי. שינוי זה מאפשר השפעה מערכתית רחבה, תוך קידום תעסוקה איכותית בשלוש רמות: העובדים, הארגון והענף, והמשק כולו.



רווחים

תוכנית מסלולי קריירה

תוכנית מסלולי קריירה לפיתוח ולקידום עובדים בתפקידי כניסה פותחה על ידי ג'וינט ישראל-תבת, בשיתוף משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. התוכנית נועדה לייצר אופק תעסוקתי וקידום לעובדים בתפקידי כניסה, לאפשר התמקצעות, התפתחות מקצועית ומוביליות. כל זאת, מתוך רצון למנוע מצבי "תקיעות", שבהם עובדים זוטרים נשארים לאורך שנים בתפקידי כניסה ובשכר נמוך מתמשך.

התוכנית נותנת מענה לארגונים ולמעסיקים המתמודדים עם תחלופת עובדים כרונית וקושי בגיוס ובשימור עובדים, כתוצאה מסיבות שונות, ביניהן: היעדר אופק התפתחות, מיתוג מקצועי נמוך, שכר מינימום ועבודה פיזית קשה ושוחקת. התוכנית שואפת לקדם עובדים בתפקידי כניסה ולהיטיב את איכות ותנאי עבודתם, תוך הובלת שינוי ארגוני ותפיסתי ארוך-טווח.



2021 מספר הזכאים לגמלת סיעוד על כ-263 אלף איש (לפי נתוני המוסד לביטוח לאומי).

על פי תחזית ה-OECD² אם לא תהיה התערבות מסיבית לשיפור פריין העבודה בענף, יהיה צורך להגדיל את מספר המטפלים בכ-90% עד שנת 2040 כדי לשמור על היחס הקיים בין הדיירים למטפלים. לצד קביעה זו, התחזית קובעת, כי אם פריין העבודה ישתפר, סביר להניח שיפחת הצורך בהגדלת כמות המטפלים בעתיד.

במטרה להתמודד עם אתגרי הענף: שחיקה של המטפלים הסיעודיים, שיעורי עזיבה ותחלופה גבוהים, שכר נמוך והיעדר אופק תעסוקתי, נוצר שיתוף פעולה עם אגף הגריאטריה במשרד הבריאות. מטרת המהלך המשותף הייתה עבודת פיתוח משותפת תוך יצירת אופק התפתחות מקצועית עבור המטפלים במוסדות הסיעודיים.

שיתוף הפעולה עם אגף הגריאטריה היווה המשך ישיר לשיתוף הפעולה שהחל עם משרד הבריאות וענף בתי החולים הממשלתיים ביצירת אופק מקצועי עבור עובדי מנמ"ש (מינהל ומשק) ביחידות השונות.

תוכנית מסלולי קריירה פנתה ל-65 מתוך 257 מוסדות גריאטריים רשומים, על פי קריטריונים שהוגדרו במשותף עם השותפים לתוכנית. 24 מוסדות הביעו עניין להשתתף בתוכנית. לאחר קיום מפגשי חשיפה וראיונות נבחרו 11 המוסדות המתאימים ליציאה לדרך.

הפעלת תוכנית מסלולי קריירה בענף הגריאטריה

בנובמבר 2019 יצאה לדרך הכשרת CLE (נאמני מסלולי קריירה), לפיתוח מסלולי קריירה במוסדות הגריאטריים הסיעודיים. בהכשרה השתתפו 20 נציגים מ-11 מוסדות גריאטריים, מנהלי המוסדות ואחיות ראשיות (ראו נספח 1: ההכשרות במספרים).

מבנה ההכשרה

ההכשרה נחלקה לשני חלקים:

- בחלק הראשון של ההכשרה הוצגו אתגרי התעסוקה בעולם עבודה משתנה והאתגרים הייחודיים בענף הגריאטריה, בדגש על מטפלים. כן הוצגו מודל העבודה של תוכנית מסלולי קריירה, תפיסת התפקיד של הנאמנים כמובילי מסלול לקידום עובדים וכן מודל לפיתוח כישורים ולמידה לאורך החיים. הוצגו גם סוגי המסלולים השונים לקידום עובדים:

הרחבת התפקיד - Upskilling

שדרוג מיומנויות והרחבת כישורים: אסטרטגיות המסייעות לעובדים להתקדם בתוך התפקיד/התעשייה. היתרון במסלולים אלה הוא, שהעובדים יכולים ללמוד תוך כדי עבודה, ללא צורך לעזוב את המקום או להפחית שעות.

2 סיוון קלינביל "למה שמישהו יעבוד בזה?" הממשלה מנסה לשנות את מקצוע העתיד, דה מרקר, יוני 2020.



הענף והמשק כולו

- הגדלת הפריין במשק
- צמצום אבטלה מבנית
- הפחתת אחוז העובדים העניים
- אפשרות לשוויון הזדמנויות בתעסוקה
- הגברת המוביליות החברתית



הארגון

- הגדלת הפריין בארגון
- הגדלת הפוטנציאל המקצועי הקיים בעובדים
- אטרקטיביות בגיוס עובדים ותדמית של ארגון שכדאי לעבוד בו
- ירידה בתחלופת העובדים



העובדים

- תחושת המסוגלות ושביעות הרצון
- הגברת המוטיבציה וההתמדה בעבודה
- התפתחות אישית וצמיחה מקצועית
- גישה לתפקידים בעלי הכנסה גבוהה יותר

במסגרת שיתוף הפעולה בהפעלת מסלולי קריירה יחד עם משרד הבריאות יצאנו לדרך עם הכשרה ייחודית: CLE - Career Ladder Expert - "נאמני מסלולי קריירה". מטרת ההכשרה הייתה להכשיר מומחים פנים-ארגוניים להובלת מודל של מסלולי קריירה לעובדים בתפקידי כניסה בענף. "נאמני המסלולים" הוכשרו לפתח ולהטמיע את מסלולי הקידום בארגונים שלהם, תוך שיתוף בידע, בכלים ובניסיון המצטבר של כלל הקבוצה. ההכשרה הראשונה בוצעה בחטיבת בתי החולים הממשלתיים.

מצוקת כוח אדם בענף הטיפול בזקנים והחיבור לתוכנית מסלולי קריירה

בישראל כ-120 אלף ישראלים העובדים כמטפלים בזקנים, חלקם בקהילה דרך גמלת סיעוד וחלקם מועסקים במוסדות. ענף המטפלים הסיעודיים סובל ממחסור חמור בכוח אדם, בין היתר כתוצאה מעלייה בתוחלת החיים של מבוגרים וגידול מואץ באוכלוסייה המבוגרת, וכן כתוצאה משכר נמוך למטפלים, תדמית שלילית, היעדר תמריצים ועבודה קשה פיזית ומנטלית.

בשנת 2020, שעמדה בסימן מגפת הקורונה והשלכותיה, נרשם גידול דרמטי במספר הזקנים הזכאים לגמלת סיעוד. נכון לתחילת

1 על בסיס נתוני המוסד לביטוח לאומי שהוצגו בוועדה המלווה לפיתוח ענף המטפלים הישראלים בזקנים.



1. מנטורינג: פיתוח אישי ומקצועי של עובדים חדשים בתפקיד באמצעות חניכה על ידי עובדים ותיקים.
2. מומחיות: פיתוח מקצועי המאפשר רכישת מומחיות בתחום.
3. פרויקטור: מתן אחריות פרויקטלית בארגון, בהתאם לעולם התוכן ולצורך הארגוני.

מעבר בין תפקידים - Reskilling

רכישת כישורים חדשים: אסטרטגיות המסייעות לעובדים ללמוד לקראת ביצוע תפקידים חדשים או שונים.

1. אקדמיזציה: מימון לימודים אקדמיים או מקצועיים לעובדים.
2. יזמות: פיתוח יכולת לצמיחה ארגונית ואישית, זיהוי הזדמנויות ומימושן.
3. שינוי תפקיד: התמקצעות חדשה ומעבר בין תפקידים.

- בחלק השני של ההכשרה התבצע על ידי המשתתפים איסוף ידע, ניתוח ומיפוי הצרכים במוסדות, בחירת ארבעה מסלולים והגדרתם ובנייה של תיקי המסלולים.
- לכל מסלול נבחר אחראי מסלול מקרב משתתפי ההכשרה והוגדר צוות הפיתוח של תיק המסלול. במפגש האחרון הוצגו תוצרי הפיתוח - תיקי המסלולים (ראו נספח 2: תיק מסלול [מתווה]).

ייחודיות ההכשרה

עבודה משותפת עם הקהילה המקצועית: העבודה המשותפת התבצעה תוך התאמת הפתרונות לצורכי השטח, בהיוועצות מתמשכת עם בעלי התפקידים במוסדות עצמם. עיצוב המסלולים התבצע בתהליך משותף יחד עם השותפים, העתידים להטמיע את המסלולים החדשים שפותחו במוסדות השונים.

שיתוף פעולה: שני הצדדים נהנו מתוצאות משמעותיות של שיתוף הפעולה בין הידע המקצועי והמתודולוגיה הייחודית להבניית מסלולי קידום לעובדים בתפקידי כניסה לבין הידע המקצועי של אנשי השטח על העבודה בתחום הסיעוד בענף הגריאטריה. במסגרת שיתוף הפעולה התקיים תהליך מעמיק של למידה משותפת, חילוף ידע, מסגור והתאמה מרבית של תיקי המסלולים הנבחרים לצורכי השטח ולקידום המטפלות והמטפלים בפועל.

יצירת עבודה מערכתית בעלת השפעה רחבה: ההכשרה הייתה משמעותית, בין היתר, בכך שיצרה עבודה מערכתית אשר באפשרותה להשפיע על כל הענף (מטפלים, אנשי מקצוע, דיירים ובני משפחותיהם). בנוסף לכך, ההכשרה עסקה בהקניית כלים ליישום מתמשך של התוכנית, עידוד למידת עמיתים, תוך יצירת קהילה מקצועית, שיתוף בידע ובניסיון מהשטח והאפשרות לכל מוסד לנהל וליישם את התוכנית באופן עצמאי.

המסלולים הנבחרים ותיקי המסלולים

במסגרת ההכשרה נבחרו ארבעה מסלולים, אשר חולקו לשתי פעימות פיתוח.



מתוך ארבעת המסלולים שהוגדרו כרלוונטיים להתפתחות המטפלים במוסדות הגריאטריים, פותחו בפועל שני המסלולים הראשונים: מסלול ההתמקצעות - אחראי חלוקת מזון ומסלול המנטורינג. לשניהם פותח "תיק מסלול" וכן הכשרה לתפקיד. לכל אחד מהם בוצעה התנסות במחזור הכשרה אחד.

תיק המסלול פותח על ידי צוותי הפיתוח והוא המתווה הרעיוני והתשתיתי לניהול מסלול ההתמקצעות. זהו כלי עזר בידי המוסדות אשר מעוניינים להפעילו והוא כולל: הגדרת התפקיד, המשימות העיקריות בתפקיד, הכישורים הנדרשים, דרישות הקבלה, תהליך המיון והבחירה, התגמול והאימפקט לעובד ולארגון.

תוכנית ההכשרה שפותחה כוללת את היערכות המוסד להכשרה, את סילבוס ההכשרה, המערכים, המצגות ועזרי ההדרכה.

בחלק הבא של המדריך תוכלו למצוא את תיק מסלול ההתמקצעות לתפקיד אחראי חלוקת מזון ואת תיק ההכשרה לתפקיד.

החיבור למהלך מפת הדרכים לענף הסיעוד

במאי 2020 התקבלה החלטת ממשלה "מפת דרכים לענף המטפלים הישראליים בזקנים הסיעודיים" (החלטה מספר 43). החלטה זו הטילה על המשרדים השותפים להגיש למנכ"ל משרד הבריאות "תוכנית להרחבת תפקידי המטפלים שתכלול, בין היתר, מסלולי הכשרה וקידום למטפלים במוסדות ובקהילה והגדרות תפקיד עם פעולה ואחריות מובחנים".

מטרה מרכזית בהחלטה זו היא להביא לשינוי מדיניות תוך שיפור פריון העבודה באמצעות (1) שיפור כישורי המטפלים; (2) שימת-דגש בטיפול על מניעת הידרדרות ושימור תפקוד עצמאי של הדייר; (3) הטמעת טכנולוגיות מתקדמות בטיפול.



שיפור פריון העבודה של מטפלים נעשה בתוך הקשר רחב של שינוי מדיניות הכולל: (1) הגדרת תפקיד חדשה: הרחבת כבולות גזרה וסמכויות המטפל; (2) מסלולי הכשרה, התמחויות ומסלולי קידום; (3) שיפור תנאי עבודה.

החלטת הממשלה הציבה את תפקיד המטפלים הסיעודיים בחזית ובראש סדר העדיפויות, ושינתה את ההסתכלות הכוללת על התפקיד ועל הצרכים המקצועיים של העובדים, לרבות הכשרה ופיתוח אופק מקצועי. לראשונה נוצר מפגש בין הצורך המתחזק של טיפול באוכלוסיית הזקנים לבין ההסתגלות התעסוקתית הכוללת על המטפלים, כמענה לצורך זה וכמפתח להתייצבות ולחיזוק הענף.

ההחלטה נועדה, בין היתר, להשקיע באיכות ההון האנושי והכשרתו, להגדיל את הפריון, להקטין את תחלופת העובדים ולהעלות את תדמיתו של התפקיד והענף תוך דחיקת התלות של הדייר במטפל. החלטה זו מתכתבת עם שיתוף הפעולה בין משרד הבריאות לזרוע העבודה וג'וינט תבת בתוענית מסלולי קריירה על הידע והנסיון שנצבר בה. ההחלטה מדגישה את הצורך במינוף ההסתגלות על אוכלוסיית המטפלים הישראלים בזקנים כקהל יעד שיש להשקיע בהתמקצעותו והתפתחותו.

חלק שני

תיק מסלול ותיק הכשרה
לתפקיד אחראי חלוקת מזון

תיק מסלול התמקצעות – אחראי חלוקת מזון

תועלות ייחודיות לעובד

- התפתחות מקצועית של העובד והכרה מוסדית.
- שעות עבודה קבועות, משמרות קבועות.
- פתח להמשך התמחות מקצועית.

* תיק המסלול פותח על פי פורמט מובנה אשר הוגדר במסגרת תוכנית מסלולי קריירה (לפורמט המלא).

פיתוח תיק המסלול

מוביל: כמאל עבד, אצולת מונפורט.

פיתוח מקצועי: ד"ר דורית רובינשטיין, אחות אחראית בקרה ארצית בגריאטריה, משרד הבריאות; סיגלית לבונסקי, דיאטנית מרכזת, תחום בקרה ופיתוח בתזונה, האגף לגריאטריה, משרד הבריאות; ראמיה גרייס, דיאטנית, בית העמק; צוות התוכנית: דניאלה ג'זאנו, מיכל תימור ויעל חייט, ג'וינט ישראל-תבת; אבנר כהן וליאת דואני - יועצים ארגוניים.

✓ **הגדרת התפקיד:** אחריות על תברואת המזון והגשתו במחלקה במוסד הסייעודי.

✓ **משימות עיקריות:** הכנות לפני הארוחה: קבלת המזון, אחסון בתנאים סניטריים לפי הנחיות משרד הבריאות; התנהלות הארוחה והגשת מזון לפי הנחיות אנשי המקצוע. התנהלות בתקלות ודיווח לצוות, שמירה על רצף טיפול תזונתי וסיום הארוחה.

✓ **ותק נדרש בכניסה למסלול:** שנה כמטפל במחלקה ומי שעבר הכשרה בסיסית של מטפלים.

✓ **כישורים נדרשים לביצוע התפקיד:** כישורי שפה, יכולת עבודה עם נהלים ועמידה ביישומם, יכולת התמודדות עם עבודה פיזית; שמירה על סדר ודיוק, אחריות גבוהה, יכולת תכנון, ניהול זמן ודיווח; סבלנות, אמפתיה, רגישות, חברותיות, יכולת עבודה בצוות.

✓ **קבלה לתפקיד:** הערכת המטפלים להתאמה לתפקיד תבצע על ידי אחות אחראית במחלקה.

✓ **הכשרה:** פנימית (במוסד) ו/או חיצונית (משותפת למוסדות אחדים). הכשרת אחראי חלוקת מזון, שעות הדרכה תאורטיות ומעשיות על ידי דיאטנית ואחות.

✓ **תגמול:** מומלץ לתגמל בתוספת שכר את העובדים שעברו את ההכשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון וממלאים תפקיד זה במחלקה.

✓ **האימפקט לארגון:** שיפור המקצועיות, שימור עובדים וצמצום תחלופה.

✓ **האימפקט לעובד:** שיפור כישורים, הוקרה והערכה, תגמול (ייקבע על ידי המוסד).



מבנה ההכשרה ואופן ההעברה

חלק 1: ארבעה מפגשי הכשרה תיאורטית-התנסותית - שלוש שעות לכל מפגש, סך הכול 12 שעות.

חלק זה יועבר על ידי דיאטנית ואחות בכירה מהמוסד או ממוסד אחר או על ידי גורם חיצוני מוסמך המוכר ומאושר על ידי משרד הבריאות.

חלק 2: מפגש הכשרה לדיאטניות ולאחיות אחראיות מחלקה - שלוש שעות

חלק זה יועבר על ידי דיאטנית ואחות בכירה מהמוסד או ממוסד אחר או על ידי גורם חיצוני מוסמך, המוכר ומאושר על ידי משרד הבריאות.

חלק 3: הכשרה מעשית במוסד עצמו - שש שעות

חלק זה יועבר בהובלת דיאטנית אחראית ו/או מנהלת שירות התזונה, או דיאטנית אחרת מטעמה, בעלת ניסיון בהכשרת מטפלים בגריאטריה. ההכשרה תתבצע בידיעה ובאחריות מנהלת הסיעוד /האחות הראשית ואחות אחראית המחלקה, שבה תתבצע ההכשרה.

ההכשרה יכולה להתבצע במוסד אחד ובשיתוף פעולה בין מוסדות אחדים או בהפעלה על ידי גורם חיצוני מוסמך, על פי הקריטריונים הבאים:

- גורם המוכר ומאושר על ידי משרד הבריאות.
- מציג מקום עם תנאים המאפשרים למידה תאורטית ומעשית.
- יש לו ניסיון בהכשרת של מטפלים ו/או מקצועות בריאות.
- מציג צוות רב-מקצועי, כולל אחות ודיאטנית שיכולות להכשיר באופן תאורטי ומעשי.

בתכנון הראשוני תוכננה ההכשרה לביצוע באחד מהמוסדות המשתתפים, כהכשרה פנים-אל-פנים. בשל אילוצי תקופת הקורונה התבצעו מפגשי ההכשרה און ליין (Zoom), פרט להכשרה המעשית שבוצעה כמתוכנן במוסדות עצמם. לאור זאת, חלק מההתנסויות שתוכננו שונו כך שיתאימו ללמידה מרחוק. במהלך ההכשרה התברר, כי על אף החסרונות במפגש שאינו פנים-אל-פנים, ללמידה מסוג זה יתרונות רבים. למידה מרחוק מקלה על המשתתפים ועל המנחים בלוחות הזמנים (חוסכת זמני נסיעות), מאפשרת למשתתפים רבים יותר לקחת בה חלק ותורמת לחיזוק כישורים של אוריינות דיגיטלית ולמידה לאורך החיים של המשתתפים. כמו כן, הכשרה מרחוק מגדילה את האפשרות ליצירת שיתופי פעולה ולמידה מידע ומניסיון מצטבר של בעלי תפקידים ממוסדות שונים בכל הארץ, ללא קשר למיקומם הגיאוגרפי.

יש ערך גדול ביצירת שיתופי פעולה ושיתוף ידע בין מוסדות, כחלק מפיתוח ההון האנושי והתחזקות תפקיד המטפלים בענף הסיעוד. לכן מומלץ ליצור הכשרה המשלבת מוסדות אחדים עם עדיפות למוסדות מאותו אזור או מוסדות מאותה רשת.

בראייה להכשרות עתידיות, אנו מאמינים כי הכשרה אחידה, המתבצעת במספר מוסדות במקביל או משותפת למוסדות אחדים תורמת גם ליצירת שפה משותפת וסטנדרטיזציה של המקצועות. יתר על כן, הכשרה אחידה מחזקת שייכות וזהות תפקידית והיא בעלת פוטנציאל למיצוב מקצועי של תפקיד המטפלות והמטפלים בפרט ושל הענף הסיעוד ככלל.

מבנה ההכשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון

עקרונות ההכשרה

ההכשרה עסקה בשלושה תחומים:

- תפיסת התפקיד** מהות התפקיד וחשיבותו, חיבור אישי, יחס לתפקיד, הבנת האחריות, ממשקי עבודה ומיקום בארגון אל מול הדיירים, המשפחות ובעלי התפקידים האחרים.
- ידע** מה צריך לדעת כדי לבצע את התפקיד. ידע מקצועי על מרקמי המזון השונים, המשמעות של השונות ביניהם, תפריטים, הגשת אוכל, היבטים בריאותיים ותברואתיים.
- מיומנות** כישורי למידה, כישורים בין-אישיים, פרואקטיביות, ניהול זמן.

היערכות המוסד להכשרה

הצטרפות להכשרות והיערכות המוסד

מוסד אשר רואה צורך בפיתוח מטפלים, בשימור ובקידום עובדים ויבחר להכשיר אחראי לחלוקת מזון, יבצע תהליך בחירה של מטפלים להשתתפות בהכשרה. זאת, על פי המלצת הדרישות שפורסמו בתיקי המסלול.

בבחירת המטפלים להכשרות יש להתחשב בשיקולים נוספים, שאינם כתובים בתיק המסלול, ביניהם: המוטיבציה של המטפל, הנכונות להישאר במערכת לאורך זמן, (לא מתאים למשל לסטודנטים שעובדים תקופות קצרות בלבד), הגמישות בשעות העבודה וההתאמה לחיי המשפחה. יש לבצע בחירה המבוססת על מגוון שיקולים, לא בהכרח להציע את ההכשרה למטפלים המצטיינים, אלא לאלה שהתפקיד מתאים להם ביותר בשיקול של כלל הקריטריונים.

החלטה על המטפל המתאים תהיה בסמכותן של אחות אחראית מחלקה והדיאטנית ובאישור מנהלת הסייעוד/אחות ראשית והמנהל האדמיניסטרטיבי.

המועמדים יעברו ריאיון קבלה עם מנהל המוסד, מנהלת הסייעוד ודיאטנית המוסד.

לאחר החלטה של הנהלת הרשת או המוסד/ות על פתיחת מחזור הכשרה, תופץ הזמנה למנהלי מוסדות להצטרפות להכשרה. ההזמנה תכיל את פרטי ההכשרה, מועדים והנחיות כלליות למשתתפים (ראו נספח 3: דוגמה להזמנה ונספח 4: דוגמה למכתב הצטרפות).

דגשים למוסד בהכשרה המעשית

בתום ההכשרה התאורטית תתבצע הכשרה מעשית במסגרת המוסד. בחשיבה על ההכשרה המעשית במוסד, השתלבות התפקידים החדשים בשגרת העבודה השוטפת במחלקות והבטחת הצלחה, מומלץ להתייחס לגורמים הבאים:

כישורי בעלת התפקיד המנהלת את ההכשרה וההטמעה

מחויבות: ההכשרה המעשית במסלול אחראי חלוקת מזון תנוהל ותבוצע על ידי הדיאטנית של המוסד בשיתוף ובידיעת אחות אחראית המחלקה. התחייבותה של הדיאטנית במוסד לטובת ההכשרה חיונית להצלחת ההטמעה של התפקיד החדש. עליה להיות מחוברת לרעיון, לחשיבות המסלול והתפקיד וכן לרצינות ההכשרה ולתכנים שהועברו בה.

"הדיאטנית שלנו לקחה את זה, האמינה בזה, היא הובילה את זה בצורה סופר-מקצועית וסגרה את כל הקצוות. זה שהם הרגישו שיש מי שמלווה אותן בצורה מקצועית, זה מה שנתן את הדבר. זאת הצלחת הפרויקט. היא נתנה להן תחושה שיש מישהו שנותן להן גיבוי כל הדרך. אם אין מישהו שנותן ליווי, זה מתמסמס" (זוהר רז, מנהלת מוסד צהלון)

מוטיבציה להכשרה ולקליטת המטפלים בתפקידם החדש: בעלת התפקיד שתיבחר לביצוע ההכשרה צריכה להיות בעלת מוטיבציה להכשרת המטפלים ולקליטתם בעבודה, רואה חשיבות בקידום המטפלים ובעלת מוטיבציה. הדבר מתבטא ביכולת וברצון להשקיע בהכשרה, ביחסים עם המטפלים ובכישורים בין-אישיים: תקשורת טובה, אמפתיה, סבלנות וקבלה.

תיאום ציפיות ותכנון משותף עם מנהלת המוסד/אחות ראשית: תיאום הציפיות צריך להתייחס לתהליך ההכשרה, לעקרונות הקשר עם המטפלים בהכשרה (למשל: פניות, נגישות, אפשרות לשאלות, מתן מקום לטעויות ואופן העברת משוב).

האווירה במוסד

מאפשרת למידה: על האווירה במוסד, מבחינת הדיירים והצוות, להיות מאפשרת למידה והתייעצות, אבל עם זאת מקבלת בהבנה טעויות. מכל טעות לומדים ומשפרים.

פניות וזמינות של הדיאטנית/האחות המנהלת את ההכשרה אל המטפלים: למשל, באמצעות פתיחת קבוצת וואטסאפ משותפת ואפשרות לשאילת שאלות גם בשעות משמרת ערב.

יצירת תחושת ביטחון, שייכות ונראות בקרב המטפלים: למשל, באמצעות פתיחת קבוצת וואטסאפ, שיתוף בתמונות של מזון כחלק משאילת שאלות, ישיבה של כל הצוות אחת לתקופה.



פיתוח כלים תומכים להכשרה המעשית: בנוסף לכלי ההכשרה המעשית, המצויים בתיק זה, ניתן לפתח כלים נוספים בהתאם ליוזמה של מנהלת ההכשרה במוסד. למשל, טבלה עם שמות הדיירים ותמונה של המנהל המתאימה לכל דייר ככלי עזר למחלקת המזון.

יצירת אפשרויות נוספות ללקיחת אחריות: למשל, ריכוז התקלות בנושא מזון בכל המחלקות אל מול הגורמים הרלוונטיים (אחראי מטבח, אחראי רכש, מנהלת שירות התזונה).

העובדות והעובדים במחלקות

הגדרה ברורה של שעות העבודה והמשמרות בתפקיד החדש: במשמרת שבה המטפל הוא אחראי חלוקת מזון הוא אינו עובד גם כמטפל. גם אם סיים את משימותיו במטבח, אין הדבר אומר שהוא מבצע משימות של טיפול או משימות שוטפות אחרות במחלקה. הוא יוכל לעבוד כמטפל במשמרות אחרות, אם יהיה מעוניין.

הגדרה ברורה של התפקידים ושמירה על מצבת כוח האדם של המטפלים במשמרת: כדי שלא יתווספו למטפלים משימות או ייווצר עומס במחלקה עקב התפקיד החדש.

על פי תוכנית עבודה שבועית, המטפל ידע מתי הוא משובץ במטבח או במחלקה. אם יש "פנצ'ר" והוא יידרש להשתבץ כאחראי חלוקת מזון או כמטפל במחלקה, יהיה צורך לדאוג למחליף לאחד משני התפקידים.

יצירת אפשרות לאופק מקצועי גם למטפלים שלא נבחרו להכשרה: אם ישנם מטפלים נוספים המעוניינים בתפקידים אחרים או בהצטרפות למסלול הכשרה, רצוי לתת אופק למועד פתיחת הכשרה נוספת בעתיד, בין אם זאת הכשרה לאחראי חלוקת מזון ובין אם זו הכשרה לתפקידים אחרים.

שמירה על אווירה חיובית, תמיכה ופרגון בצוות: אווירה חיובית בצוות תורמת מאוד לעבודה. זאת, לצד התייחסות מקצועית ורגישה של האחיות הראשית או מנהלת המוסד לרגשות שליליים ולאמירות המבטאות קנאה, מרמור או התנגדות (להרחבה ראו נספח 5: מספרים על המסלולים וההכשרות).

"היה לנו חשוב את לגייס את הדיאטניות והאחיות, לייצר מוטיבציה וקשר בין החוויות של המטפלים בהכשרה לבין האחיות שלהן, לייצר מוטיבציה להמשכיות בתוך המוסד. זה היה חשוב יותר מההכשרה עצמה, כי זו ההטמעה. היה לנו אתגר גדול על איך לגייס אותם, כי זה המון זמן, והן לא מקבלות על זה תוספת והמטרה הייתה שיעשו את זה ברצינות. במפגש אחיות ודיאטניות התאפשר להן להיות חלק בבנייה, וזה מה שהיה חשוב לנו, הן לא משתתפות אלא הן שותפות" (ראמיה גרייס, דיאטנית ראשית, אצולת בית העמק ומנחת הכשרת אחראי חלוקת מזון).

סיום ההכשרה וקבלת תעודה

בסיום ההכשרה המעשית המטפלות והמטפלים מקבלים תעודה המעידה שסיימו את ההכשרה.

לתעודה משמעות מבחינת העובד, המוסד והענף:

- בהיבט האישי: יצירת תחושת כבוד, גאווה, שייכות ומוטיבציה לתפקיד.
- בהיבט המוסדי: מיצוב המסלול כמקצועי ויוקרתי.
- בהיבט הענפי: יצירת אחידות בהיקף ובמבנה ההכשרה, בדרישות ההסמכה ואפשרות לקבלה של התעודה על ידי מוסדות אחרים.

מבנה התעודה

על התעודה לכלול את שם המוסד והשותפים להכשרה, שם המטפל, שם התפקיד, שעות ההכשרה העיונית והמעשית, תאריך, חתימת מנהלת המוסד ונציג מטעם הגוף המכשיר (ראו נספח 6: דוגמה לתעודה).



"יש חשיבות גדולה לאחות בתוך ההכשרה. קשה להן להכיל שינוי, וזה התפקיד של המוסד. להכין אותן קצת יותר. להכניס את זה בישיבות של האחיות האחריות, צריך לדבר איתן, לחבר אותן לרציונל. לא מספיק לשלוח להן מכתב, צריך לדבר עם כל אחת אישית ולהכין אותן לדבר הזה, לשמוע את דעתן ולתת להן מקום בתהליך" (איקה גונן, אחות אחראית על פיתוח והכשרה של הצוות, בית החולים הספרדי).

הגדרת תפקיד אחראי חלוקת מזון

מהות התפקיד: אחראי על חלוקת המזון והגשתו במחלקה בבית חולים גריאטרי.

תחומי אחריות ומשימות מרכזיות

הכנות לפני הארוחה

- מעורבת בעדכון כמויות וסוג בהזמנת המזון.
- הכנת המטבח לקראת הארוחה וקבלת המזון (סידור וארגון המטבח, כלים, בדיקת ציוד נדרש).
- הכנת חדר האוכל לארוחה (בדיקה שהחדר והשולחנות נקיים/מפות/כלי אוכל).
- שמירה על היגיינה אישית וסדר (רחיצת ידיים, החלפת ביגוד/סינר/כיסוי ראש/שיער אסוף).

הגעת המזון

- בדיקת הלימה בין המזון שהגיע לתפריט שנקבע.
- בדיקת הלימה בין הכמויות והרכב המזון במרקמים השונים למספר הדיירים.
- בדיקת הלימה בין העשרות/תוספות המזון שנקבעו לכמות המזון שהגיעה.
- בדיקת טמפרטורת המזון.
- טעימת המזון ובדיקה כי המזון מתאים לאכילה (לא שרוף, מריח טוב, מושך מבחינת הנראות, מעורר תיאבון).
- הכנת המזון (חיתוך, טחינה) על פי אישור לשכת הבריאות/בריאות הסביבה.

התנהלות הארוחה

- חלוקת המזון בהתאם להנחיות אנשי מקצוע (צוות רב-מקצועי: דיאטנית, קלינאית תקשורת, סיעוד, ריפוי בעיסוק, פיזיותרפיה) והנהלים המתעדכנים מעת לעת.
- תקשורת מול הדייר בחלוקת המזון.
- בדיקת האכלה מותאמת ומכבדת.
- הגשה אסתטית ומכובדת.
- הקפדה על משך זמן הארוחה.

נושאים לדיווח לצוות המחלקה/התזונה

- אספירציה.
- שינויים בהתנהלות ובהרגשת הדיירים.
- כלי מובנה לבדיקת איכות וכמויות המזון הנאכלות ברמה הפרטנית והמחלקתית.
- תלונות הדיירים/משפחות.
- תקלות במהלך הארוחה.
- הערכה תקופתית של שביעות רצון מהארוחות (על פי כלי לבדיקת שביעות רצון שיבוצע בכל מוסד).

בסיום ארוחה

- פינוי וסידור חדר האוכל והמטבח והחזרת הציוד.
- בדיקת אספקת מזון וציוד לארוחה הבאה.
- דיווח (לפי סעיף 4).

בשוטף

- ניהול מלאי.





סילבוס ההכשרה

מפגשי ההכשרה התאורטית (12 שעות)

מפגש 1: היכרות עם התפקיד והכנות לפני ארוחה

חיבור למטרות ההכשרה ולתוכני ההכשרה והנחת התשתית לחשיבה של כל אחד מהמשתתפים על תפיסת התפקיד ועל הקשר שלו לתפקיד.

היכרות עם תכנים של מניעת זיהומים, טיפול במזון וניהול מטבח קצה.

מפגש 2: הגשת המזון, ארגון ובניית תפריט

הצגת הרציונל של בניית תפריט, התאמת המזון ושיח על חשיבות הדיוק בתפקיד, שמירה על סדר וארגון העבודה והיכרות עם כלים לניהול המטבח ולניהול עצמי.

מפגש 3: התנהלות הארוחה

היכרות עם תכנים של העשרות מזון ומרקמים, עם שותפי התפקיד - אנשי הצוות הרב-מקצועי. הנחיות מקצועיות ונהלים במטבח וחשיבות השמירה עליהם.

מפגש 4: שמירה על רצף הטיפול וסיום הארוחה, סיכום ההכשרה

היכרות עם נושא הדיווחים, תקלות ונהלי דיווח; היכרות עם שלבים בסיום הארוחה ותחומי אחריות נוספים. תפיסת תפקיד אחראי חלוקת מזון ותחומי אחריותו של בעל התפקיד. בחלק השני של המפגש יתקיים סיכום ההכשרה.

מפגש אחיות ודיאטניות (3 שעות)

חיבור האחיות והדיאטניות למהלך מסלולי קריירה בענף הסייעוד (הקדמה קצרה על הפיילוט שהיה ועל המשך התוכנית); היכרות עם רציונל ההכשרה ומבנה ההכשרה ויצירת מחויבות מצד האחיות לתפקיד החדש; עבודה משותפת בין הדיאטניות לאחיות; יצירת מוטיבציה לביצוע ההכשרה במוסד עצמו ולליווי האחראים על חלוקת המזון; היכרות עם כלים להכשרה - מעקב, בקרה ודיווח.

הכשרה מעשית במוסד (6 שעות)

חניכה, מעקב ובקרה על ידי הדיאטנית בשיתוף האחיות אחראית המחלקה או מי מטעמה.

הענקת תעודה

תתבצע במוסד עצמו או במפגש מסכם של כל המוסדות המשתתפים בהכשרה.

דגשים להנחיה

- את ההכשרה ינחו דיאטנית אחראית של המחלקה או דיאטנית שנבחרה על ידי מנהלת שירות התזונה במוסד ומנחה נוספת, אחות מטעם המוסד או גוף מכשיר המוכר על ידי משרד הבריאות.
- ההכשרה מתייחסת לשלושה היבטים: תפיסת התפקיד, ידע מקצועי וכישורים. בכל מפגש ובכל שיחה יש לתת מענה לשלושת היבטים אלה ולהביאם לידי ביטוי.
- הלמידה תתבסס על שיח, שאילת שאלות והתייחסות לידע קודם של המשתתפים. חשוב לתת מקום וכבוד לניסיון של המשתתפים כמטפלים במוסד, להתנסויות קודמות שלהם ולמקצועיות שלהם.
- ההכשרה תיעשה במתכונת סדנאית ובחלקה תתבסס על תרגילים והתנסויות בהתאם לשיקול דעתן המקצועי של מעבירות ההכשרה.
- בתחילת ההכשרה יש להציג את כללי ההתנהגות בקבוצה, אם במפגש פנים-אל-פנים או במפגש מקוון (און ליין - ZOOM).
- בסיום כל מפגש תינתן למשתתפים משימה לביצוע לקראת המפגש הבא. המפגש הבא יפתח בהתייחסות למשימה שניתנה.
- אם ההכשרה מתקיימת בשילוב של מספר מוסדות, רצוי להזמין נציגים מהמוסדות לביקור בכיתה הלימוד, לייצר תקשורת רציפה לגבי ההכשרה ולהזמין נציגים למפגש הסיום.
- מפגש האחיות והדיאטניות הוא מפגש מפתח להצלחת ההטמעה במוסדות ולכן חשיבותו רבה. מפגש זה שונה במהותו ממפגשי ההכשרה האחרים וצריך להתקיים לפני ההכשרה, כהכנה משותפת של הדיאטנית והאחות להכשרה. חשוב מאוד לתעד את המפגש ולשלוח למשתתפים סיכום, ככלי עזר להנחיית אחראי חלקות המזון במוסד.

מערכים

בחלק זה מפורטים המערכים למנחה עבור כל מפגש. בנוסף, בכל מערך תמצאו לינק למצגת שמלווה את המפגש עם העובדים.

מפגש 1: היכרות עם התפקיד והכנות לפני ארוחה

מטרות המפגש

- היכרות בין המשתתפים וחיבור לתוכנית ההכשרה.
- היכרות עם הגדרת התפקיד ופיתוח מודעות לתפיסת התפקיד.
- העברת ידע בנושא מניעת זיהומים.
- העברת ידע בנושא טיפול במזון וניהול מטבח קצה.



מבנה המפגש

חלק	נושא/פעילות	זמן
פתיחה והיכרות	הצגת המנחה הצגת ההכשרה והקשר למסלול קריירה	30 דקות
	היכרות בין חברי הקבוצה כישורים ולמידה תיאום ציפיות הצגת מבנה ההכשרה ומטרות המפגש	
תכנון ארוחה	חשיבות התכנון תפיסת תפקיד אחראי חלוקת מזון	20 דקות
מניעת זיהומים	זיהומים בריאות העובד היגיינה אישית	25 דקות
הפסקה		20 דקות
ניהול מטבח קצה	טיפול במזון בדיקת מלאי ציוד סדר כלים ומזון שמירת טמפרטורה דוגמיות מזון ניקיון הנחיות כלליות לגבי אורחים במטבח	30 דקות
	התנסות בלמידה תהליך הלמידה ומקורות הלמידה אחריות לתהליך הלמידה	
כישורים	משימות למפגש הבא סיכום	10 דקות



פתיחה והיכרות (30 דקות)

שקפים במצגת: 2-1

הצגת המנחה וההכשרה: פתחו את היחידה בהצגת עצמכם (המנחים) ובהצגת ההכשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון. הסבירו על חשיבות ההכשרה ועל הרציונל שלה כחלק מתוכנית של פיתוח מסלולי קריירה בענף הסיעוד בגריאטריה, קידום ופיתוח תפקיד המטפל. התייחסו לתפקיד הטיפול הסיעודי ולהיותו מקצוע חיוני.

אמרו למשתתפים, כי השתתפותם בהכשרה היא משום שהם אותרו ונבחרו כמתאימים לתפקיד והיא מעידה על היותם עובדים בולטים, מצטיינים ומחויבים לארגונים שבהם הם עובדים.

הסבירו למשתתפים כי החלק הראשון של המפגש מוקדש להיכרות ביניהם ולהיכרות עם תפיסת התפקיד ומבנה ההכשרה, וכי החלק השני של המפגש מוקדש ללמידה של תכנים. הסבירו כי ההכשרה בנויה משלושה תחומים: ידע מקצועי, תפיסת תפקיד וכישורים לתפקיד וכי בכל מפגש תהיה התייחסות לשלושת התחומים.

שקפים במצגת: 5-3

היכרות/תרגיל החפץ: בקשו מכל משתתף להוציא חפץ מהתיק ולהציג עצמו באמצעותו. הנחו אותם לומר את שמם, המוסד שבו הם עובדים, הוותק המקצועי ומדוע החפץ שבחרו מייצג אותם או מייצג תכונה מתאימה לתפקיד.

הדגישו כי כל תכונה שאדם מציג מוסיפה לגיוון התכונות של המשתתפים ויש בה משום תרומה לקבוצה. כל אחד מביא אתו ייחודיות ותכונות אחרות.

לאחר הסבב שאלו:

- מה למדנו אחד על האחר שלא ידענו?
- איזו תכונה בלטה ביותר כחשובה לביצוע התפקיד של אחראי חלוקת מזון.

שקפים במצגת: 8-6

כישורים ולמידה: לאור התכונות שנאמרו התייחסו למושג "כישורים". הדגישו, כי כישורים ניתן ללמוד ולפתח. הציגו את ארבע קבוצות הכישורים ותנו דוגמאות מהעיסוק המקצועי של המטפלים (למשל: יכולת להאכיל אדם תשוש נפש). הציגו את הכישורים הקשורים ללמידה:

- יכולות למידה: בכך מתמקדת הסדנה.
- יכולות בסיסיות: שפה וטכנולוגיה, אך עליהן פחות נעבוד בסדנה.
- יכולות חיוניות: ניהול זמן, פתרון בעיות, התמודדות עם אי-ודאות.

שאלו את המשתתפים כבסיס לשיחה:

- מהם הכישורים שיש לי והם חשובים וחזקים אצלי.
- מהם הכישורים שנחשפתי אליהם במהלך ההצגה העצמית ואני רוצה לפתח בעצמי.

הציגו את המושג "מיקרו-למידה". לפניכם הסבר למושג, מתוכו בחרו מה להציג למשתתפים, בהתאם לרמת הידע ולרמה השפתית.

מיקרו-למידה היא למידה המתבצעת באמצעות יחידות-לימוד קצרות, שנועדו להשיג תוצאות ייחודיות וממוקדות. יחידות מיקרו-למידה יכולות לבוא בפורמטים מגוונים, כמו סרטוני וידיאו, משחקונים, אינפוגרפיקות ואפילו פרק בהסכת (פודקאסט). השינויים בעולם העבודה וקצב החיים הדינמי דורשים מאיתנו להתאים את פתרונות הלמידה בארגון ולאמץ פתרונות שיאפשרו לעובדים לרכוש מיומנויות וכישורים באופן מהיר ואפקטיבי.

ישנם יתרונות רבים למיקרו-למידה. הנה אחדים מהם:

- כשהלמידה מפוצלת למנות קטנות, מהירות וחוויתיות, קל יותר לצרוך אותה.
- הסיכוי שנזכור את מה שלמדנו תלוי בהזדמנות שיש לנו ליישם את הנלמד מיד אחרי הלמידה.
- מיקרו-למידה **ממוקדת בלומד**, מאפשרת לו לקבל שליטה על מהלך הלמידה ולקבוע אילו תכנים הוא ילמד ומתי. היא נגישה מכל מכשיר, בכל מקום וזמן, מאפשרת ללומד להתעדכן ולשמור על כשירות מקצועית לאורך זמן.

הסבירו כי הלמידה בהכשרה תתבסס על יחידות של מיקרו-למידה.

שקפים 9-11

מבנה ההכשרה ותיאום ציפיות: הציגו את מבנה ההכשרה, סדר המפגשים ועיקרי המפגש הראשון.

שאלו את המשתתפים: מה הייתי רוצה להשיג בהכשרה ועם מה לצאת ממנה? מה תיחשב עבורי הצלחה? מה זה דורש ממני? סכמו את תיאום הציפיות בדגשים הבאים:

- הזדמנות מחייבת, הזמנה ללמידה, חובת השתתפות, עמידה בזמנים, ביצוע משימות בין המפגשים.
- למידה אישית שלי על כישורים, פיתוח יכולות באמצעות הקבוצה.
- סודיות ושמירה על כל אחד, כבוד.
- פתיחות ומוטיבציה ללמידה, מה לא נעשה (מה מחוץ לגבולות שלנו).
- ההכשרה כהזדמנות להשתלב במסלול קידום, באחריותם להמשיך את ההתפתחות והלמידה לאורך התפקיד גם לאחר המפגשים.
- נלמד רעיונות, נשכלל ונתרגל כישורים, נכיר שפה ומושגים, חלקם חדשים - כל אלה יצריכו הקשבה (למה שנאמר ולמה שלא...), שאילת שאלות, דיאלוג, מעורבות ושיתוף.



הכנות לפני ארוחה: חשיבות התכנון (20 דקות)

שקפים 12-14

הציגו למשתתפים שלוש תמונות המתארות מצבים שונים: טיול בים, ארוחה משפחתית, טיסה.

שאלו: מה הייתם לוקחים אתכם למקום הנבחר? מה אתם צריכים בשביל להיות שם?

מה עשינו? מה אנחנו בעצם עושים?

הובילו את המשתתפים למושג "תכנון" והדגישו את חשיבות התכנון וההכנה לקראת הסיטואציה שאליה אנחנו מכוונים.

שאלו: איך התמונות והשיחה שלנו קשורות לתפקיד של אחראי חלוקת מזון?

הסבירו כי להכנה ולתכנון חשיבות רבה כדי להתנהל נכון. קשרו את השיחה לתפיסת התפקיד: בתפקיד הזה אין ספונטניות.

תכנון חלוקת המזון חייב להיות מוקדם ומסודר. התפקיד דורש סדר, ניקיון, דיוק, תכנון ואחריות רבה. בתפקיד הזה אי-אפשר

"לעגל פינות", כי זה יכול להשפיע על הבריאות של הדיירים ואף להזיק להם.

מניעת זיהומים (25 דקות)

שקפים 15-17

הסבירו כי הדבר החשוב ביותר לפני שמתחילים הוא: איך נכנסים למטבח: בריאים ונקיים!

שאלו: מה המצבים שבהם אדם לא יעבוד במטבח?

הציגו את המצבים ואת כללי ההיגיינה הנכונים במטבח.

- יש לחבוש כובע המכסה את השיער.
- הציפורניים חייבות להיות קצוצות ונקיות.
- יש להקפיד על עבודה בידיים נקיות.
- יש לדאוג לסבון נוזלי ולמגבות נייר ליד הכיורים.
- יש להקפיד על שטיפת ידיים במים ובסבון במהלך העבודה ובעיקר ביציאה מן השירותים.
- אין לענוד תכשיטים.

מצבים שבהם אדם לא יעבוד במטבח

- חולה במחלה מדבקת, מחלת עור וכל מחלה העלולה לגרום לזיהום מזון.
- חולה במחלה שעוברת מאדם לאדם דרך המזון.
- אדם שעל גופו פצעים פתוחים.
- אדם שלא ביצע את החיסונים הנדרשים מעובדי בריאות.



בתוך הצגת הדברים הציגו והדגישו דוגמאות למצבים של "עיגול פינות" והעדפות אישיות ואת הבעייתיות הכרוכה בכך בהקשר לתפקיד. למשל: "לא בא לי לשים כובע כי זה לא יפה לי", "אני לא רוצה לוותר על ציפורניים ארוכות".

הנחיות לניהול מטבח קצה (30 דקות)

שקפים 18-28

הזכירו את חשיבות התכנון והארגון של המטבח, שעליה דיברתם בתחילת המפגש.

הסבירו למשתתפים כי עתה תשחקו במשחק נכון/לא נכון. בכל פעם תציגו משפט והם יצביעו נכון/לא נכון.

המשפטים:

מותר לעשן במטבח? יש לעבוד עם כפפות? יש לאסוף את השיער? יש להקפיד על שטיפת ידיים במים ובסבון? ניתן לשמור מזון

בקרטון במטבח? ניתן לשטוף כלים במים פושרים? יש להפריד מזון גולמי ממזון מוכן? מזון חם מוגש לדיירים ב-80 מעלות? ניתן

לחלק את המזון גם אם אין לנו את כל הציוד הנדרש?

באמצעות השיחה חדדו את תפיסת התפקיד ואת נושא האחריות. חברו את המשתתפים לנושא הכישרונים: אסרטיביות בעבודה

מול ספקים, תקשורת בין-אישית.

בדיקת מלאי: הציגו את הטפסים לבדיקת מלאי.

סדר וארגון כלי מזון: הציגו את הכללים לסדר ולארגון של כלי המזון. הסבירו כי לכל מוסד יש כללים ודגשים משלו, שאותם הם

ילמדו במוסד.

שמירה על טמפרטורה: הציגו את הכללים הנוגעים לטמפרטורה.

שמירת דוגמאות מזון: הציגו את הנהלים לשמירת דוגמאות מזון.

ארגון המבנים והציוד: הציגו את הנהלים לקיום סדר וארגון המטבח.

אורחים במטבח: הציגו את הכללים לכניסת אורחים למטבח, לרבות בעלי חיים.

בסיום חלק זה, סכמו את הידע הנלמד.

הנחיות כלליות לגבי אורחים במטבח

שוחחו עם המשתתפים על הקשר בין ביקורים של בני המשפחה לתפקיד אחראי חלוקת מזון ושאלו: איך זה קשור לתפקיד? איזה

אתגרים זה מעורר? אילו כישורים ותכונות צריך כדי להתמודד עם משפחות ולייצר תקשורת טובה?

צינו את טשטוש גבולות לגבי: מי אחראי על הדייר, קשה להגיד "לא" למשפחות, האם אפשר להגביל כניסה של משפחה למטבח?

הדגישו את הקשר לתפיסת התפקיד: להיות אדיב ונדיב למשפחות, אבל גם אסרטיבי ומקצועי, הדגישו דרכים לניהול שיח מול

בני משפחה.

ניתן לסיים חלק זה במשחק "קהוט" על הכללים והנהלים הנלמדים. המעוניינים מתבקשים ליצור משחק בקישור הבא:

kahoot.com



הפסקה (20 דקות)

כישורים: למידה (45 דקות)

שקפים 29-32

הנחו את המשתתפים לבחור את אחד המונחים שעליהם דיברו ולחפש אותם ברשת (למשל: היגינה, ניקיון, טמפרטורה, מרקמים, אחסון מזון). הקצו לחיפוש כ-10 דקות.

הנחו את המשתתפים לכתוב את המידע שהם מוצאים, כדי להציג אותו לקבוצה. לאחר ההתנסות בקשו מהמשתתפים לספר מה מצאו והיכן ובאילו מילים או שאלות השתמשו.

שאלו:

- איך היה לבצע את התרגיל? איך הגבתם כשקיבלתם את התרגיל? מה עזר לכם לבצעו?
- מה למדתם על עצמכם? באילו מיומנויות השתמשתם?
- מה אתם מרגישים לגבי עולם העבודה החדש? מה משתנה? איך זה דורש מסך להתנהג?

הסבירו כי למידה היא תהליך מתמשך, המבוסס על שאלות שאלות. למידה יכולה להתבצע בכל מקום וכל הזמן, לא רק במתכונת של קורס או הכשרה. למידה מתקיימת גם מצפייה באחרים, באמצעות רשתות חברתיות, יישומונים (אפליקציות) ובדרכים נוספות. שאלו: איך אתם לומדים באמצעות הטלפון החכם? איפה ניתן ללמוד?

הציגו את הדוגמאות: יוטיוב, פייסבוק, אינסטגרם, ספוטיפיי, אתרי חדשות, אתרי מומחים, פודקאסט. בררו איזה סוגים של יישומונים הם מכירים והסבירו כי קיימים סוגים שונים של יישומונים בהתאם למטרות שונות: לדוגמה, להנגשת מידע (תחבורה - וויז, מוביט, רכבת, גוגל מאפ); למידה, פנאי, התארגנות (משימות, תזכורות, ניהול יומן, איפה שומרים דברים - למשל, קבוצת וואטסאפ עם עצמי, איך פותחים קבוצת וואטסאפ).

שאלו את המשתתפים באילו יישומונים הם משתמשים מכל אלה המופיעים על הלוח.

שוחחו על נושא הלמידה באמצעות השאלות הבאות:

- מהי למידה בשבילכם?
- מה למדתם לאחרונה (בתחומי חיים שונים)? איזה למידה אתם מעדיפים?
- איזה תחושות יש לכם לגבי למידה? מה גורם לכם לרצות ללמוד? (המשגת המילה "מוטיבציה").
- מה הקשר בין למידה לבין העיסוק שלכם?

שוחחו על ההבדל בין למידת מבוגרים ללמידת ילדים, הדגישו את חשיבות המוטיבציה ללמידה והצורך בהתמדה, ברצינות ובהשקעה. הדגישו כי גם בלמידה חשוב להיות מדויקים ולא לעגל פינות; שוחחו על מוטיבציה ללמידה, לא לוותר, לא להתעייף ואז לעגל פינות, לעבוד מתוך סקרנות.



סיכום המפגש (10 דקות)

הציגו את משימות הבית עד למפגש הבא:

צילום של ארוחות מבית החולים שלכם (ארוחות שונות): יש לשלוח בקבוצת וואטסאפ לפני המפגש השני.

איסוף של טפסים/נהלים הקיימים במוסד שלכם לניהול מטבח הקצה והבאתם למפגש הבא.

סכמו את המפגש בסבב בין המשתתפים, בדגש על למידה משמעותית מהמפגש.

שאלו את המשתתפים האם המפגש שינה להם משהו בהסתכלות על העבודה והתפקיד, על עצמם או על המוסד.

הדגישו את העובדה, שמדובר בתפקיד חדש עם הרבה אחריות חדשה, דבר המצריך תשומת-לב והשקעה. עצם ההכשרה יוצרת

את הידע החדש במוסד ומאפשרת התפתחות והתקדמות.

סכמו באמירה חיובית לגבי המפגש וצרו סקרנות ומוטיבציה לקראת המפגש הבא: "ממחר אתם כבר רואים דברים אחרת, כל

מפגש אתם תראו עוד דברים ותהיו במקום אחר".

מפגש 2: הגשת המזון, ארגון ובניית תפריט

מטרות המפגש

היכרות עם הרציונל של בניית תפריט והתאמת המזון לצרכים שונים של הדיירים.

הבנת חשיבות הדיוק של התפריט והתאמתו להעשרות הנדרשות.

הבנת חשיבות ניהול סדר וארגון העבודה בשלב הגעת המזון למטבח הקצה.

היכרות עם שיטות לניהול המטבח.

התנסות בכישורי ניהול זמן וניהול עצמי.

מבנה המפגש

חלק	נושא/פעילות	זמן
פתיחה	סבב "מה נשמע" ומחשבות	10 דקות
	קישור למפגש הקודם	
התייחסות לתרגיל	הצגת תמונות ושיחה	10 דקות
בניית תפריט	תרגיל הרכבת לוק (LOOK) בגדים	20 דקות
	שיקולים בהרכבת התפריט והתאמתו לדרישות	
	דוגמאות לתפריטים מאוזנים ומגוונים	10 דקות

למצגת
מפגש 2





חלק	נושא/פעילות	זמן
גיוון והתאמה	חשיבות התאמת התפריט וגיוון סוגי גיוון סוגי התאמה	20 דקות
נראות המזון	חשיבות הנראות קשר לתפיסת התפקיד	10 דקות
סדר בתפריט	חשיבות הסדר משמעות הארוחות	10 דקות
הפסקה		
תרגיל וסיכום	בדיקת ארוחות המוסד על פי הכללים חזרה על כל הדגשים	20 דקות
קבלת המזון	נהלים לקבלת מזון: נראות כלים ומזון, התאמה לדיירים, טמפרטורה, אחסון, כמות, תפוגה, התאמה להזמנות תהליך העברה וקבלת המזון אחסון הזמנות	25 דקות
ניהול עצמי	תרגיל "דחוף-חשוב" הסבר על תעדוף משימות שיטות לניהול עצמי	20 דקות
סיכום המפגש	איך היה לך? איך אני מרגיש? תרגיל בית	10 דקות

פתיחה (10 דקות)

שקפים 2-4

פתחו את המפגש בסבב "פופקורן מחשבות" - מחשבה שיש לי לגבי המפגש, איך אני מרגיש, שיתוף על משהו שקרה לי השבוע וקשור לתפיסת התפקיד ("שיטת פופקורן" - לא כולם מדברים, דיבור לא לפי סדר הישיבה).



בתום הדברים התייחסו לכך, שההכשרה היא תהליך ולא משהו חד-פעמי ויש קשר בין המפגשים. קשרו את הדברים שנאמרו להתנסות מהמפגש הקודם ולמחשבות שהיו להם במהלך השבוע.

הציגו את מטרות המפגש. הזכירו כי גם במפגש זה תעסקו בשלושת הצירים: ידע מקצועי, תפיסת תפקיד וכישורים.

אם המפגש מתקיים בלמידה מרחוק, הזכירו את כללי ההתנהגות בזום: מצלמות פתוחות, השתק בזמן שלא מדברים, רקע מכובד, תגובות, הקשבה.

התייחסות לתרגיל הלמידה (10 דקות)

שקפים 5-8

הציגו מספר תמונות שנשלחו אליכם השבוע, בהתאם למשימה שניתנה למשתתפים בסוף המפגש הקודם.

שאלו: מה גיליתם במוסד שלא ידעתם? מה למדתם על התנהלות המטבח? אילו מחשבות עברו בראשכם בעקבות המשימה? איך כל אלה קשורים לתפיסת התפקיד שלכם?

בניית תפריט (30 דקות)

שקפים 9-17

הנחו את המשתתפים לביצוע תרגיל ביחידים או בזוגות. הציגו להם תמונות של אביזרי לבוש (חולצות, מכנסים, תכשיטים, נעליים). הנחו אותם לייצר מראה (LOOK), שלדעתם נכון/יפה/מרשים.

אם המפגש מתקיים פנים-אל-פנים - הביאו תמונות מודפסות או ממגזינים. אם המפגש מתקיים און-ליין, הפרידו את התמונות (כך שכל אביזר לבוש מופיע בתמונה נפרדת) ושלחו למשתתפים קישור לתיקיית תמונות או שלחו תמונות בוואטסאפ.

הקדישו למשימה חמש דקות. לאחר מכן הנחו את הזוגות להראות את התוצרים שלהם. שאלו:

- מדוע בחרתם להרכיב כך את המראה?
- איזה הגיון יצרתם במראה? מה הקשר בין הפריטים השונים?
- איך התרגיל קשור לתפקיד של אחראי חלוקת מזון?

הסבירו כי בניית תפריט היא כמו לעצב לוק, שכן יש הרבה עקרונות דומים בהרכבת תפריט: גיוון, הרכב, התאמה תרבותית, התאמה לעונה, למזג האוויר ולאוכלוסייה, נראות, תזמון, התאמה בין הזמן למנה (ארוחת ביניים, ארוחת לילה, ארוחה עיקרית).

כשם שאנו מקפידים על בניית לוק, עלינו להקפיד על בניית תפריט. על אף שבפועל, מי שבונה את התפריט היא הדיאטנית, אנחנו, כמחלקי המזון, צריכים להכיר ולהבין את ההיגיון, את המשמעות והחשיבות של התאמת התפריט לדיירים.

שקפים 18-21

הציגו את דוגמאות התפריטים שהכנתם והדגישו את העקרונות שהנחו אתכם בעת בניית התפריטים באמצעות הדוגמאות.



גיוון התפריט והתאמה לאוכלוסייה (20 דקות)

שקפים 22-25

שאלו את המשתתפים: מדוע חשוב גיוון ומה זה נותן?

הסבירו: בכל מזון רכיבי התזונה שונים וכך גם הוויטמינים והמינרלים שאנו זקוקים להם לשם תפעול וקיום הגוף. לגיוון התפריט סיבות אחדות:

- לקבל את כל הנדרש לגוף.
- לספק מזון שאנשים אוהבים. כל אחד אוהב מאכלים שונים, כאשר יש גיוון קיים סיכוי גבוה יותר שיהיה מזון שהם אוהבים.
- גיוון תורם לצריכת מזון גבוהה יותר.
- גיוון תורם לחוויית אכילה טובה יותר.
- גיוון מאפשר לאנשים זקנים לבחור ולהרגיש עצמאים.

הציגו במצגת את התמונות של המנות השונות המוגשות במוסדות. נתחו את התמונות על פי מה שדיברתם, תוך שימת דגש על נראות וגיוון.

שקפים 26-29

שאלו את המשתתפים: מהי התאמה של מזון? למי ולאיילו צרכים צריך להתאים את המזון?

הסבירו: לדיירים שלנו יש מאפיינים שונים.

התאמה עונתית: פירות העונה, מזון חם/קר (מעולם הבגדים: לא אלבש מעיל בקיץ).

התאמה למאפייני הגיל ולמאפיינים אישיים: מחלות רקע, זקנים עם קושי בלעיסה (מעולם הבגדים: אישה זקנה לא תנעל עקבים גבוהים, לבוש של מבוגר לעומת ילד, מישהו שלא אוהב כפתורים, לכל אחד ההעדפות שלו).

התאמה תרבותית: סוגי המזונות צריכים להיות מותאמים לאוכלוסיות שונות באופן הבישול, בתיבול, ברטבים, מבחינת הכשרות ובהתאמה לחגים (מעולם הבגדים: אישה דתיה תלך עם כיסוי ראש, לבוש מיוחד לחגים).

שאלו את המשתתפים: האם יש לכם דוגמאות להתאמה תרבותית של מזון?

תרגיל: חלקו את המשתתפים לזוגות/קבוצות. הנחו את המשתתפים לתת דוגמאות שהם מכירים להתאמת תפריטים לארוחת בוקר/צהריים/ערב.

אספו את תשובות המשתתפים והסבירו את חשיבות ההתאמה של המזון (מעולם הבגדים: לא אלך עם פיגימה לעבודה, לא אתלבש חגיגי לאימון ספורט).



נראות המזון (10 דקות)

שקפים 30-33

הראו למשתתפים תמונות של ארוחות, שאלו: מה הטעות שאפשר לראות בכל תמונה של ארוחה?

הטעויות הנפוצות:

אותו צבע של מזון, סלט קר ליד מנה חמה, פרי מוגש בצורה לא יפה, לחם על הסכום, אין סכין, אין מפית, חלוקת המזון בצלחת.

שוחחו על חשיבות הסדר ונראות המזון: אנחנו צריכים לוודא שהמזון מוגש בצורה אסתטית, מזמינה ומעוררת תיאבון. הארוחות והאוכל מאוד משמעותיים עבור הדיירים ובריאותם, מהווים חלק נכבד מהיום שלהם ולכן אנחנו חייבים להתייחס בכבוד לנראות המזון.

סדר בתפריט (10 דקות)

שקפים 34-36

הראו תמונה של ארון שאינו מסודר ושאלו: איך התמונה קשורה לתפקיד שלנו?

הסבירו את חשיבות סדר התפריט לסדר היום ואת המגבלות והצורך בשמירה על הסדר לעומת גמישות. לכל שעה בתפריט יש עיקרון ותפקיד. כל ארוחה ממלאת פונקציה בסדר היום. עם זאת, עלינו לא להיות נוקשים ביחס לבקשות ולהרגלים של הדיירים, לדוגמה, דייר שמעדיף לאכול ארוחת בוקר בשעה מאוחרת יותר.

הפסקה (15 דקות)

תרגיל וסיכום (20 דקות)

שקפים 38-39

הנחו את המשתתפים ללכת לחדר האוכל במוסד שבו הם עובדים ולצלם את המנות המוגשות, לבחון את המנות המוגשות על פי הכללים שזה עתה למדו.

אספו את תשובות המשתתפים, בקשו מהם להראות את התמונות בקבוצה ולהדגים.

- סכמו את הדברים שעלו במפגש:
- מה עומד מאחורי בניית תפריט.
- גיוון ואפשרויות בחירה.
- הרכב המזון ושמירה על בריאות הדייר.
- התאמה תרבותית.
- התאמה לעונת השנה (חורף/קיץ).
- התאמה לצרכים התזונתיים של אוכלוסיית הזקנים.
- התאמה לנראות המזון: צבעים/אסתטיקה.
- תזמון: כל שעתיים-שלוש סוג אחר של ארוחה.



קבלת המזון (25 דקות)

שקפים 40-50

שאלו: מהם לדעתכם ההדגשים החשובים בקבלת המזון?

אספו את התשובות, אם מתאפשר כתבו אותן על הלוח: ניקיון ואסתטיקה, נראות המזון, טמפרטורה, מרכיבי ארוחה, מרקמים, כמות/גודל מנות מזון למחלקה.

הסבירו את כל דגשי קבלת המזון בפירוט:

נראות הכלים: המזון הגיע למחלקה בצורה מסודרת/אינו שפוף/בכלים מתאימים/המכלים (טרמופורטרים) נקיים.

נראות המזון: שרוף, הפירות נראים טריים או רקובים, סלט "עייף" או רענן.

טמפרטורת הגעה: תואמת לדרישות (יש לתעד).

תואם לתפריט: למרכיבי הארוחה, למרקמים.

בדיקת הכמות הכוללת הנדרשת למחלקה.

בדיקת תאריכי תפוגה ולהחליף בהתאם (גבינה/מעדן).

התאמה וסנכרון בין הארוחות.

לקיחת דוגמיות מזון.

התאמה/הלימה להזמנות מיוחדות: מנות מיוחדות (מנה צמחונית/דגים), העדפת הדיירים, תוספות.

בדיקת כמות העשרות המזון ומזון ייעודי (על פי הנדרש).

ניהול עצמי (20 דקות)

שקפים 51-55

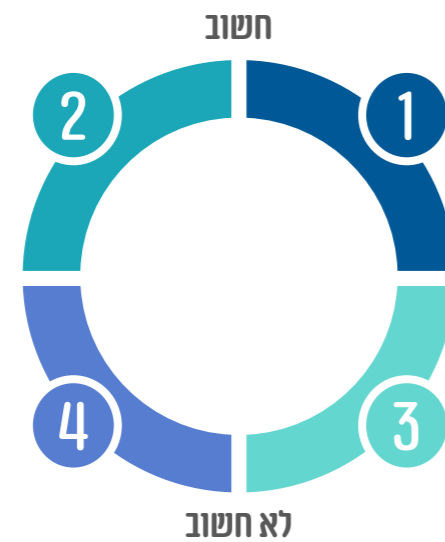
הציגו למשתתפים את מטרות חלק זה.

הנחו את המשתתפים לביצוע תרגיל "דחוף-חשוב" (סידור משימות על פי סדר).

אספו את תשובות המשתתפים והסבירו על תרשים "דחוף-חשוב", ראשית בצורה עקרונית ולאחר מכן עם דוגמאות מהתפקיד.



דחוף וחשוב
החלון לביצוע מידי



חשוב ולא דחוף
החלון הדחוי

לא דחוף

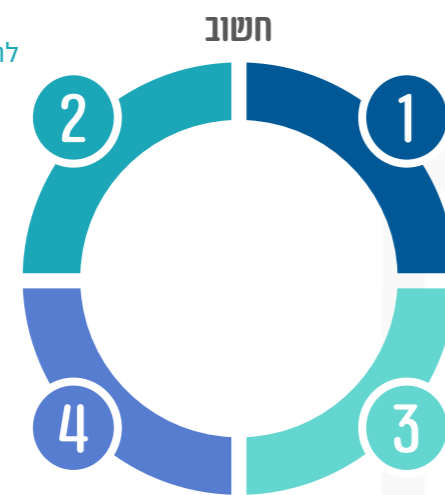
דחוף

לא חשוב ודחוף
החלון הגזלן

לא חשוב

לא חשוב ולא דחוף
חלון החלומות

לדווח לאחות שעובדת איתי
שראיתי פצעי לחץ חמורים
אצל דייר אחד כשהחלפתי לו
ללכת להורים שלי ולהביא
להם אוכל כי הם בבידוד



חשוב

דחוף

לא חשוב

להחליף משמרות בעבודה מערב לבוקר
בכלל חתונה שיש לי בשבוע הבא
לסדר את ארונות הבגדים
מבגדי חורף לבגדי קיץ

לשלוח לחברה מתכון
לעוגה שביקשה

הציגו למשתתפים את ההגדרה לניהול עצמי ושוחחו על החשיבות של ניהול עצמי בהקשר לחיים האישיים ובהקשר לתפיסת התפקיד.

שאלו: באילו כלים אתם משתמשים היום לניהול עצמי?

הציגו את שקף הכלים, ספרו על כל כלי, הציגו את הכלי במידת האפשר ובהתאם לרמת ההיכרות של המשתתפים. אפשרו למשתתפים לשתף מהידע ומהניסיון שלהם בשימוש בכלים.

כלים לדוגמה: וואטסאפ עם עצמי, יומן גוגל, תזכורת בטלפון, גוגל KEEP.

סיכום המפגש (10 דקות)

שאלו: איך אתם מרגישים בסוף המפגש?

אם המפגש מתקיים און-ליין, השתמשו בכלי דיגיטלי לתיאור ההרגשה: ציור באנימיים על הפרצוף שאני מרגיש או חיפוש של אייקון מתאים בגוגל תמונות והצגתו לקבוצה.

הסבירו למשתתפים את התרגיל לשבוע הבא:

עליהם להכיר את הנהלים במוסד ובמחלקה שבה אתם עובדים והקשורים לחלוקת המזון; להכיר את כל בעלי התפקידים הקשורים לתפקיד אחראי חלוקת מזון (דיאטנית, אחות ראשית/אחות אחראית מחלקה, תברואן, ספקים).

למפגש הבא, נא הביאו בקבוק מלא של מים.

מפגש 3: התנהלות הארוחה

מטרות המפגש

- היכרות עם העשרות מזון ומרקמים.
- היכרות עם התפקיד של אנשי הצוות הרב-מקצועי בממשק עם אחראי חלוקת מזון.
- הכרת הנחיות מקצועיות ונהלים.
- הבנת תפיסת התפקיד בהקשר לשמירה על הנחיות מקצועיות ונהלים.

למצגת
מפגש 3



מבנה המפגש

חלק	נושא/פעילות	זמן
פתיחה	הצגת מטרות המפגש	10 דקות
	דמיון מודרך - אווירה במסעדה - תפיסת התפקיד	
תכנון ארוחה	דגשים לתכנון ארוחה	5 דקות
העשרות מזון	תרגיל - ניתוח תיאור מקרה תפיסת תפקיד - התמודדות עם משפחה ושותפי תפקיד סוגי העשרות מזון	15 דקות
שותפי תפקיד: צוות רב- מקצועי	צוות רב-מקצועי ניתוח דילמה הנחיות הצוות הרב-מקצועי חשיבות ההנחיות	20 דקות
נוהלי תזונה ונוהלי עבודה	מרכיבי ארוחה תדירות פרטי מזון גודל מנה זמני ארוחות סדר הגשת המזון תרגיל: ניתוח מנה	30 דקות
הפסקה		20 דקות
מרקמים	היכרות עם סוגי מרקמים סוגי מרקמים	30 דקות
תקשורת בין-אישית	סימולציות תקשורת עם בני משפחה תקשורת עם דיירים	40 דקות
סיכום	מה למדתי, מה התחדד בי בתפיסת התפקיד משימה למפגש הבא	10 דקות



פתיחה (10 דקות)

שקפים 3-2

פתחו את המפגש בסבב "מה נשמע", בררו מה שלום המשתתפים ואיך עבר עליהם השבוע החולף מאז המפגש הקודם. הציגו את מטרות המפגש.

לאחר מכן, בקשו מהמשתתפים לעצום עיניים והנחו אותם בדמיון מודרך, כלהלן:

חשוב על מסעדה שאתה רוצה להיות בה. איפה היא נמצאת? נכנסת למסעדה, מה חשוב לך? איזה אווירה? מה תרצה לאכול? מדוע המסעדה הזאת מעוררת בך זיכרונות טובים?

מה אתה רואה במסעדה? מה אתה מריח? איך המוזיקה במסעדה? איך נראות המנות? איך הייתה השיחה שלך עם המלצרים? איך היה השירות?

לאחר מכן, בקשו מהמשתתפים לשתף במחשבות (מי שמעוניין).

שאלו: מה הפך את החוויה שלך לטובה? מה זכור לך? האם למישהו יש תיאור של חוויה לא טובה? מה עשה אותה ללא טובה? אספו את התשובות והדגישו את הרגשות שיש לנו לגבי אווירת הארוחה, חשיבות המקום של הארוחה, הטעמים, נראות המזון, הטמפרטורה, החברה, האסטטיות. כל אלה משפיעים על חוויית האכילה שלנו.

שאלו: איך זה קשור לתפקיד שלנו כאחראים חלוקת מזון?

הדגישו כי חשוב שכל הדברים שמעוררים בנו זיכרונות טובים, הקשורים לארוחה ולמסעדה טובה, יובילו אותנו כאחראים חלוקת מזון. אנחנו רוצים לייצר אווירה והרגשה טובה לדיירים במחלקה שבה אנחנו עובדים. את כל הדברים שגורמים לנו להרגשה טובה אנחנו רוצים להעביר לדיירים שלנו.

התחלנו לעסוק בזה במפגש הקודם והיום הנושא יורחב.

תכנון ארוחה (5 דקות)

שקפים 5-4

- הציגו את הכללים לתכנון ארוחה והדגישו את החשיבות של כל אחד מהם:
- מספיק זמן לארגן את כל מה שאנחנו צריכים.
- חשוב שנהיה נינוחים לפני הארוחה, במהלכה ובסופה.
- אווירה נוחה ורגועה כאשר אנחנו מדברים עם הדיירים ו/או בני משפחה.
- מוזיקת רקע רגועה, מותאמת לתרבות הדיירים.
- שפת דיבור מותאמת לדיירים.
- וידוא שכל הדיירים שאמורים להיות בחדר האוכל אכן נמצאים.
- שמירת ארוחה (בהתאם לנהלים) לדייר שיצא לביקור משפחה או לבדיקה רפואית.



סוגי העשרות (15 דקות)

שקפים 9-6

הציגו את תיאור המקרה: דייר בן 90 הגיע מהבית עקב ירידה קוגניטיבית. הדייר סובל ממחלות: סוכרת, יתר לחץ דם והשמנה. הדיאטנית קבעה שיש להעשיר את המזון שלו בשמנת, חביתה ואבקת חלבון. המשפחה ביקשה מאחראית חלוקת המזון לא לתת לבן המשפחה את המזונות שעליהם הדיאטנית המליצה.

שאלו: מה ביקשה מכם המשפחה? במה מזון זה שונה מארוחת הבוקר?

האם תפעלו לפי בקשת המשפחה? למי עליכם לפנות ו/או עם מי תוכלו להתייעץ לפני שאתם נותנים לדייר לאכול?

לאחר ניתוח המקרה, הציגו את סוגי ההעשרות האפשריות:

- מזון ייעודי: הזנה מלאה/הזנה חלקית, התאמה למחלות שונות.
- העשרות במזון: מזונות מרוכזים ברכיבי תזונה שונים ו/או שאינם מכילים רכיבי תזונה מסוימים.
- תוספי תזונה: סוג של הרכב מזון מיוחד, הכולל ויטמינים, מינרלים ו/או חומצות אמינו או מזון אחר שמשרד הבריאות אישר לצרוך כמזון.
- העשירו את המידע בדוגמאות.

שותפי תפקיד: הצוות הרב-מקצועי (20 דקות)

שקפים 9-6

שאלו: אילו אנשי מקצוע אתם מכירים במוסד, אשר קשורים לתפקיד אחראי חלוקת מזון?

הציגו את השקף של הצוות הרב-מקצועי. הסבירו על כל אחד מבעלי התפקידים ועל הממשק שלו עם אחראי חלוקת מזון.

אם אפשר, צלמו לפני כן את אנשי הצוות המקצועיים מציגים את עצמם ואת התפקיד שלהם והקרינו למשתתפים.

ניתוח דילמה: הציגו למשתתפים את הדילמה ושוחחו עליה. ניתן לעשות זאת בחלוקה לקבוצות או במליאה. הסבירו למשתתפים, כי במוסד יש אנשי מקצוע רבים - החשש שבממשק עם אנשי המקצוע אתם יכולים לקבל הנחיות סותרות.

הציגו את ההנחיות של אנשי המקצוע והעשירו בדוגמאות (למשל: חולה סוכרתי, דייר עם אירוע מוחי, מוגבל בנוזלים, הגשת שתייה ללא מסמין).

הסבירו על החשיבות של היצמדות להנחיות של אנשי המקצוע והסכנות הכרוכות באי-הקשבה להנחיות. הדגישו כי לכל איש מקצוע יש את התפקיד שלו מול הדייר בנושא של אכילה והאכלה ועל אחראי חלוקת המזון להיות קשוב להוראות של כל אחד מאנשי המקצוע. אם יש הוראות סותרות - דווחו על כך לאחראי עליכם.

קשרו את השיחה לתפיסת התפקיד: גודל האחריות, הצורך להיות ישר ולא "לעגל פינות" עבור הדיירים, האחריות להתייעץ על דברים שאני לא בטוח בהם.



נוהלי תזונה ונוהלי עבודה (30 דקות)

שקפים 16-26

שאלו: איך נקבע התפריט של הדייר?

הציגו את נהלי התזונה על פי הנושאים הבאים:

- מרכיבי הארוחה: ממה כל ארוחה בנויה, ערך תזונתי, דוגמאות לתפריטים.
- תדירות פרטי מזון: על פי דוגמאות של טבלאות מנהלי התזונה.
- גודל מנה: על פי דוגמאות של טבלאות מנהלי תזונה.

תרגיל: הציגו תמונה של מנה ונתחו אותה יחד - האם חסר בה משהו? האם היא בגודל המתאים?

לסיכום חלק זה הדגישו: התפריט נבנה על פי נהלים ולא נקבע באופן שרירותי ולכן חשוב להקפיד על התפריט הבנוי כפי שהוא. חשוב לציין בפני המשתתפים שהם לא אמורים לדעת או לזכור את התדירויות והנהלים בנושא, אלא להיצמד לתפריט ולהנחיות שניתנו על ידי אנשי המקצוע. אם משהו לא מובן, יש לשאול.

שקפים 27-28

זמני הארוחות

- יש לדאוג להתחלת הארוחה על פי זמנים מקובלים של כל ארוחה.
- עם הקימה בבוקר יש לתת לדיירים שתייה חמה ומנה קלה (פרוסת לחם עם ממרח/ביסקוויטים), בהתאמה למרקמים השונים.
- אחראי חלוקת המזון בערב צריך לוודא שפריטי המזון והציוד יהיו נגישים למי שמכין את ארוחת הבוקר.
- קנקן קפה/תה בהתאמה אישית של סוכר/סוכרזית/סוגי קפה/סוג התיון.
- גמישות בזמני הארוחה.
- משך הארוחה.
- צמצום הפער בין ארוחת ערב לבוקר שלמחרת.

הדגישו כי יש להקפיד על הזמנים המקובלים בכל ארוחה, למנוע הפרשי זמן ארוכים בין הארוחות, לא לזרז את הדיירים לסיים את הארוחה ושהארוחה תהיה מותאמת לדייר ומותאמת תרבותית.

סדר הגשת המזון

תרגיל: הנחו את המשתתפים לשתות מבקבוק המים שהביאו, ובאמצע הפסיקו אותם בצורה מהירה.

שאלו: איך הרגשתם? איך אתם רוצים שיגישו לכם אוכל? באיזה סדר? באיזו מהירות? מה חשוב לכם בסדר ההגשה והארוחה?

הסבירו על:

- חשיבות הסדר בהגשת המזון (הכול בבת אחת/בהדרגה/הגודל מותאם).
- מדיניות מחלקתית לפי צורכי המחלקה.
- לדוגמה: מתחילים ארוחה מוקדם יותר עם מי שאוכל בקצב איטי.
- דוגמאות לסדר הגשה: בתחילת ארוחה הגשת מנה חלבונית ואחריה לחם ומרק. כל המנות מוגשות בבת אחת, פרי מוגש בסוף הארוחה.
- הגשת ארוחה מותאמת למצב התפקודי של הדייר. לפעמים סדר הגשת הארוחה יהיה שונה או מותאם לדייר. למשל: ייתכן שתוגש לדייר בתחילה רק מנה חלבונית ורק בהמשך יקבל את שאר המנות, כדי לוודא שהוא יאכל את המנה החלבונית.
- לפי רצון והעדפת הדייר. לדוגמה: לפעמים יש לנסות לתאם מטפל לדייר - למשל דיירת אוכלת טוב מאוד עם מטפל מסוים - רצוי לנסות לקשר ביניהם, או דייר המעדיף להתחיל את הארוחה עם מרק.
- שיקול מקצועי. למשל: ידוע על קצב אכילה מאוד איטי של דייר מסוים ולכן נגיש לו ראשון את המזון, או דייר שזקוק לעזרה מלאה באכילה - נגיש לו את מנת המזון רק כשיהיה מטפל זמין להאכלה כדי לשמור על חום המזון.
- לסיכום חלק זה בקשו מהמשתתפים לתת דוגמאות מדיירים שהם מכירים מהמחלקות שלהם.

הפסקה (20 דקות)

מרקמים (30 דקות)

שקפים 30-33

הסבירו על המרקמים וחשיבות ההקפדה עליהם, הדגישו את חשיבות הנושא לשמירה על חיי הדיירים וציינו כי נושא זה יורחב בהכשרה המעשית במוסד עצמו.

הדגישו כי חשוב להקפיד על המרקמים על פי IDSSI (International Dysphagia Diet Standardization Initiative). יש להסביר שאנחנו בתקופת מעבר בנושא המרקמים ואלו הן דוגמאות.

תקשורת בין-אישית (40 דקות)

שקפים 34-37

אמרו למשתתפים, כי בחלק זה תעסקו בתקשורת בין-אישית.

שאלו: עם מי אנחנו צריכים לתקשר בתפקיד?

הציגו: שותפי תפקיד, דיירים, משפחות, אנשי מקצוע שונים שעובדים במוסד ויכולים להיות איתם במגע במהלך היום.

סימולציה: הסבירו למשתתפים כי כעת יתנסו בסימולציות בתקשורת בין-אישית עם שותפי תפקיד, עם משפחות ועם דיירים. בקשו מתנדבים לביצוע הסימולציה והסבירו, כי לאחר מכן חברי הקבוצה האחרים יתנו משוב. לפני ביצוע הסימולציות הכירו למשתתפים את הכללים למתן משוב מכבד.

על פי ניסיונכם המקצועי ואם אפשר, הוסיפו דוגמאות לסימולציות נוספות.



הציגו את הדגשים לתקשורת בין-אישית טובה עם בני משפחה ועם דיירים.

תקשורת עם הדיירים

- דיבור ברור ומכוון לפניו של הדייר, כדי להקל על הבנתו.
- הצגת הארוחה לדייר.
- הצעת תוספת.
- הצעת אפשרויות בחירה.
- שאלה על שביעות הרצון מהמזון. האם המרק חם? האם האוכל טעים? האם שבעת?

תקשורת עם המשפחה

- שפה מכבדת וסובלנית.
- העברת מידע למשפחה על דפוסי האכילה ולא על דברים אחרים (למשל: לא לומר שירד במשקל).
- קבלת מידע על העדפות של הדייר, הרגלים מהבית (למשל: אוהב קפה שחור, מספר כפיות סוכר).
- התרשמות המשפחה מהמנות/שביעות רצון המשפחות.
- לא לתת הסבר להנחיות של אנשי מקצוע, אלא לציין בפני המשפחה עובדות (למשל, מדוע שינו את המרקם/התפריט).
- לא לדבר על דיירים בחדר האוכל.
- בקשו מהמשתתפים לתת דוגמאות ולהעשיר את השיח.

סיכום המפגש (10 דקות)

שקף 40

בקשו מהמשתתפים לומר דבר אחד משמעותי שלמדו היום ומשהו שהתחזק אצלם מבחינת תפיסת התפקיד.

הנחיה למשימה עד למפגש הבא: מקרים שבהם שמתם-לב שמהו לא תקין בארוחה. כתבו את המקרים, תארו את המקרה או צלמו.

מפגש 4: שמירת רצף הטיפול וסיום הארוחה

מטרות המפגש

- הבנת חשיבות הדיווח וההבדל בין דיווח להלשנה.
- היכרות עם אירועים לדיווח ונוהלי הדיווח.
- היכרות עם נהלים ודרכים לטיפול בתלונות ובתקלות.
- הבנת השלבים החשובים בסיום הארוחה.
- העצמת תפקיד אחראי חלוקת מזון והאחריות שבתפקיד.
- סיכום ההכשרה ומשוב.

מבנה המפגש

חלק	נושא/פעילות	זמן
פתיחה	סבב "מה נשמע" חיבור למפגש הקודם - תקלות	10 דקות
דיווח	מתי מדווחים על מה מדווחים - סוגי תקלות למי מדווחים איך מדווחים כלים לדיווח	30 דקות
זיהוי ואיתור תקלות - דחוף וחשוב	תרגיל - דירוג תקלות תקלות לטיפול מידי (דחוף) תקלות לטיפול לא מידי (חשוב)	30 דקות
התמודדות עם תלונות	סוגי תלונות תפיסת תפקיד אחראי חלוקת מזון מול תלונות של דיירים/ משפחה	10 דקות
הפסקה		15 דקות

למצגת
מפגש 4





חלק	נושא/פעילות	זמן
סיום ארוחה	החזרת ציוד ניקיון הכנה לארוחה הבאה משוב מהארוחה ניהול מלאי נוהלי סיום ארוחה כמשקפים את תפיסת התפקיד, תכונות, תחומי אחריות	30 דקות
סיכום ההכשרה	סיכום משוב מהמשתתפים הסבר על המשך ההכשרה המעשית במוסדות הסבר על חלוקת תעודות (בסיום ההכשרה המעשית) סיכום המנחים/ות	45 דקות

פתיחה (10 דקות)

שקפים 3-1

פתחו את המפגש בסבב "מה נשמע" ושאלו אילו דברים התחדדו או התבהרו להם השבוע בהקשר לתפקיד אחראי חלוקת מזון? לאילו דברים שמתם-לב? אילו מחשבות חדשות יש לכם?
איסוף משימת הבית: לאילו דברים בלתי תקינים שמתם-לב במהלך השבוע האחרון?
שוחחו על התקלות שהמשתתפים מציינים.
הדגישו כי חשוב לשים-לב לדברים המתרחשים לפני הארוחה ובמהלכה.
הציגו את מטרות המפגש.

דיווח (30 דקות)

שקפים 10-4

הסבירו על מצבים שיש לשים-לב אליהם כחלק מאחריות התפקיד:

מתי לדווח ועל מה?

לפני תחילת ארוחה: חוסר מזון, מנות לא הגיעו, נראות מזון לא אסתטית.
במהלך הארוחה: התנהגות הדיירים, חוסרים, אווירה, ישיבה ואכילה של דיירים.
העברת משמרת: דייר לא אכל בצהרים.

הדגישו את נושא "דחוף" לעומת "חשוב" בדיווח. הסבירו באמצעות דוגמאות ובקשו מהמשתתפים לתת דוגמאות נוספות.

דיווח על תקלות

- לא הגיע מספיק אוכל.
- לא הגיע אוכל בהתאם לתפריט.
- אין מספיק כלי אוכל/סכו"ם.
- עגלת חימום לא מחממת והאוכל לא הגיע בטמפרטורה הרצויה.
- התבלבלו בין המחלקות.
- חסרות העשרות במזון.
- האוכל לא ראוי להגשה/אכילה.
- מכל המרק נשפך לפני החלוקה/במהלך החלוקה.
- במהלך הארוחה נגמר המזון.
- שינוי הנחיה למרקמים וחסרה הכמות המתאימה.
- דייר רוצה מנה אחרת ואין אותה.

למי לדווח?

- לאנשי המקצוע שעובדים באותה משמרת.
- לדיאטנית/לאחראי חלוקת מזון.
- לאחות אחראית מחלקה ו/או אחראית משמרת.
- פנייה לאחות אחראית או אחראית משמרת - מאפשרת תיקון מידי ("כיבוי שריפות").
- פנייה לדיאטנית - מאפשרת שינוי מערכתי וקבוע.

איך לדווח?

- במידי: הודעות/טלפון ישיר או בקבוצה.
- מיד לאחר מכן: תיעוד במחברת או תיעוד אחר.
- לאחר המשמרת: תיעוד במחשב (אירוע חריג, תהליכי הבטחת איכות).

שקפים 11-14

כלים לדיווח: הציגו את הדוגמאות לכלי דיווח, התאימו בין כלי הדיווח לסוגי התקלות. הציגו באמצעות דוגמאות.

שקפים 15-17

תרגיל - שאלו: איך אני מרגיש כשאני מדווח על תקלה הקשורה לאחריות של בעל מקצוע אחר? הנחו את המשתתפים לבחור פרצוף כדי להדגים את הרגשתם.



איסוף: הדגישו כי יש לנו רגשות עזים בקשר לחברי הצוות שלנו, אולם דיווח הוא הכרחי ואינו הלשנה. זה חלק מאחריות התפקיד וצריך לדעת להפריד בין קשרים אישיים לבין המקצועיות הנדרשת בתפקיד.

המשך התרגיל - שאלו: איך אני מרגיש כשאני מדווח על תקלה שוב ושוב ושום דבר לא קורה?

איסוף: חשוב לוודא שעושים משהו עם הדיווח שלי - נחישות. לא לוותר ולהניח שזה בסדר, לבדוק, לוודא, להתמיד, לשאול שוב אם לא מקבלים מענה.

זיהוי ואיתור תקלות – דחוף וחשוב (30 דקות)

שקפים 18-20

הציגו למשתתפים רשימת דיווחים והנחו אותם לסדרם לפי סדר חשיבות ודחיפות.

- רסק העגבניות שהגיע היה שפוף כולו בצידנית.
- הקוטג' שהגיע פג תוקף.
- דייר משתעל ויורק את האוכל.
- דייר שלא שתה בארוחה האחרונה שהוגשה לו.
- דייר שנרדם על צלחת האוכל.
- הגיעה כמות קציצות קטנות ממה שתוכנן.
- נשארה כמות גדולה של ירק בסוף יום.

אספו את התשובות והדגישו: יש דברים שצריך לדווח עליהם מיידית ויש כאלה שלא. הציגו את טבלת לטיפול מידי (דחוף) ולטיפול לא מידי (חשוב).

סימנים לשינויים במצב הדייר - מידי	סימנים לשינויים במצב הדייר - לא מידי
אספירציה - שיעול חוזר, יריקת אוכל	דייר עם שינוי בצריכת המזון
דייר משתעל ויורק את האוכל	דייר שמתחיל לשתות הרבה/מעט
דייר שלא שתה בארוחה האחרונה שהוגשה לו	דייר שהיה עצמאי באכילה פתאום זקוק לעזרה
דייר שנרדם על צלחת האוכל	דייר שלא שתה בארוחה האחרונה שהוגשה לו
	שינויים במצב הרול
חובת דיווח לפני סיום הארוחה	חובת דיווח בסיום הארוחה

התמודדות עם תלונות (10 דקות)

שקפים 21-22

שאלו: האם תלונה של דייר או של משפחה זו גם תקלה? אילו סוגי תלונות הקשורות לאוכל אתם מכירים? איך לתפיסתכם צריך להתמודד עם תלונות דיירים?

הדגישו שהתפקיד שלנו זה להיות רגישים ומקצועיים, להתייחס לתלונות ברצינות ובכבוד, לבדוק את ביסוסן ולפעול בהתאם.

סיום ארוחה (30 דקות)

שקפים 23-29

שאלו: מה קורה בסיום הארוחה?

הציגו את נוהלי סיום ארוחה:

החזרת ציוד

- החזרת עגלת חימום למטבח או החזרת טרמפופורטרים לחברת ההסעדה.
- איסוף כלי האוכל מהשולחנות וריקונם לפחים.
- איסוף כלי הגשה מלוכלכים.
- החזרת מזון ומזון יבש לאחסון (בהתאם להנחיות).
- החזרת ציוד נקי לארונות המטבח.

סדר ארגון וניקיון

- פינוי כלי אוכל וכלי הגשה וניקוי הבלנדר.
- פינוי וסידור חדר אוכל.
- סידור, ארגון וניקוי המקרר.
- ניקוי ארונות.
- ניקוי משטחי עבודה וכיורים.
- ריקון פחים.
- ייבוש כלים.

הכנה לארוחה הבאה

- וודאו שכמות כלי האוכל תואמת את מספר הדיירים ושיש כלי הגשה על פי הצורך.
- כלי האוכל אחידים, תקינים ומתאימים לשימוש.
- בדיקת אספקת מזון.
- ציוד תואם למרכיבי הארוחה (כגון: קערית לפרי, קערות למרק, מצקת, כפיות).
- מפיות, מפות, נייר ניגוב, מגבונים.





- ציוד תואם לסוג הארוחה, לדוגמה: ארוחת ערב שיש או ארוחת חג, ארוחת ביניים.
- דיווח על תקלות.
- עדכון על קבלה חדשה.
- דיווח ועדכון על שינוי במצב הדיירים.
- דיווח על אספקת מזון וצורך בהשלמות.

משוב מהארוחה

- עדכון ביחס לדיווח של הדייר.
- הערות והתייחסות של המשפחות.
- כמות האוכל שנזרקה.
- קשיים ובעיות בארוחה מנקודת המבט של אחראי חלוקת מזון.

ניהול מלאי: תאריכים, תוקף, מה שהגיע ראשון יוצא ראשון.

לסיכום שאלו: איך הנהלים של סיום ארוחה משקפים את תפיסת התפקיד? אילו תחומי אחריות באים לידי ביטוי? אילו כישורים ותכונות?

הדגישו כי תפקיד אחראי חלוקת מזון לא מתחיל ומסתיים במשמרת, אלא יש בתפקיד ראייה רחבה יותר של ניהול מטבח המחלקה לאורך זמן, ניהול הקשר בין המשמרות, שמירה על רווחת הדיירים, על האווירה בחדר האוכל, על הסדר והניקיון. הדגישו כי האחריות של אחראי חלוקת המזון היא רחבה וגדולה.

חלק זה יהיה הקישור גם לחלק האחרון ולסיכום ההכשרה.

סיכום ההכשרה (45 דקות)

שקפים 30-32

הקדישו את החלק האחרון של המפגש לסיכום ההכשרה ולקבלת משוב מהמשתתפים.

אמרו למשתתפים שהגעתם לחלק האחרון של ההכשרה, ושזה הזמן לסכם את מה שהיה לנו. חזרו על הנלמד בארבעת המפגשים, מהמפגש הראשון ועד היום.

הזכירו דברים מרכזיים שדיברתם עליהם בנוגע לתפיסת תפקיד אחראי חלוקת מזון. הדגישו את האחריות שיש להם ואת המשמעות הרבה של התפקיד. חזרו למה שאמרתם בתחילת ההכשרה: המשתתפים נבחרו וקודמו לתפקיד הזה, יש גאווה גדולה מכך אבל גם אחריות רבה.

סבב משוב: אפשרו לכל אחד מהמשתתפים לומר דברי סיכום, עם מה הוא יוצא מההכשרה, מה היה משמעותי עבורו, מה למד על עצמו, מה החששות שהוא יוצא איתם לתפקיד או מה הרגשות שיש לו לגבי התפקיד.

בקשו מהמשתתפים לתת משוב על ההכשרה עצמה: התכנים ואופן העברתם, מבנה ההכשרה, מקום, תרגילים, הנחיה והאווירה בקבוצה.



הסבירו למשתתפים על השלב הבא של ההכשרה: שעות הכשרה מעשית במוסד בהנחיית הדיאטנית. ציינו שלאחר השלמת שעות ההכשרה במוסד הם יקבלו את תעודת הסיום.

סכמו במילים שלכם את ההכשרה ואחלו למשתתפים בהצלחה.

מפגש אחיות ודיאטניות

מטרות המפגש

- חיבור האחיות והדיאטניות לתפקיד אחראי חלוקת מזון בענף הסיעוד.
- היכרות עם רציונל ההכשרה ומבנה ההכשרה לתפקיד אחראי חלוקת מזון.
- יצירת תחושת שייכות ומעורבות האחיות והדיאטניות למהלך ההכשרה.
- יצירת מחויבות ומוטיבציה לביצוע ההכשרה במוסד עצמו ולליווי בעלי התפקיד של אחראי חלוקת מזון.
- יצירת שיתוף פעולה בין האחיות לדיאטניות ובין המוסדות.
- היכרות עם כלים להכשרה - מעקב, בקרה ודיווח ו/או פיתוח כלים חדשים.

במוסדות המפעילים את התוכנית מפגש זה יתקיים בתחילת ההכשרה, כדי להניע את ההכשרה במוסד ולהבטיח את מעורבותן של האחיות והדיאטניות בתוכנית.

מבנה המפגש

חלק	נושא/פעילות	זמן
פתיחה והיכרות עם הגדרת התפקיד אחראי חלוקת מזון	היכרות עם השותפים היכרות עם פיתוח התוכנית למידה ופיתוח כישורים כחלק מהתפתחות מקצועית	20 דקות
היכרות המשתתפים	סבב היכרות	15 דקות
עבודת צוות ותיאום ציפיות	תיאור מקרה דיון על חשיבות הקשר בין האחיות לדיאטניות בניהול מקצועי ומינהלי של בעל תפקיד אחראי חלוקת מזון דגשים לתיאום ציפיות מה יוצא לנו מזה? מה התועלות שלנו מהתפקיד?	20 דקות
הפסקה		10 דקות



התכנים שעליהם יש לעבור עם אחראי חלוקת מזון

- מניעת זיהומים: לבוש, ניקיון, טמפרטורת מזון, ציוד, בדיקת מלאי מזון (כולל כלי דיווח).
- תזונה ומזון: היצמדות לתפריט, גודל המנה, נראות (כולל כלי דיווח).
- יישום הנחיות מקצועיות: הבנת ההנחיות של אנשי המקצוע, חשיבותם/משמעותם (כולל כלי דיווח).
- התנהלות ארוחה: התבוננות במהלך הארוחה.
- תלונות ודיווח: התמודדות עם תלונות הקשורות באוכל ובארוחה מצד המשפחה/ו/או הדיירים ודיווח לצוות (כולל כלי דיווח).
- הצגת מטרות המפגש היום (מפגש אחיות ודיאטניות) ואת החיבור לתהליך ההכשרה המלא.

היכרות המשתתפות (15 דקות)

שקפים 23-24

הנחו את המשתתפות לסבב היכרות, שבו יספרו על עצמן: שם, מקום עבודה, ותק, מאכל אהוב, האם מחלקים במוסד סוג זה של מאכל? או משהו אחר להיכרות.

עבודת צוות ותיאום ציפיות (20 דקות)

שקפים 23-24

הציגו את תיאור המקרה שלהלן או מקרה אחר לפי בחירתכם:

נכנסתי (הדיאטנית) למחלקה, ארוחת הצהרים החלה בשעה 12:30 (השעה שעליה הוסכם על ידי הדיאטנית והאחות). ראיתי שאחראית חלוקת המזון ניגשת לדייר וחותרת לו את המזון והתרשמתי לטובה, כי היא שמה לב שהדייר היה זקוק לעזרה והבינה לאיזו עזרה הוא נזקק.

ולדייר אחר (שעל פי ההנחיות מקבל מרקם טחון), אחראית חלוקת המזון הוסיפה מנת אוכל טחון (מבלי שביקש) בגלל שראתה שהוא ממשיך לגרוף עם כף את הצלחת הריקה. הדייר אכל את התוספת שניתנה לו.

הארוחה הסתיימה, כל הדיירים סיימו לאכול ודייר אחד נשאר עם הצלחת והמשיך לאכול בנחת (אף אחד לא האיץ בו לסיים).

ניגשתי לאחראית חלוקת המזון והודיתי לה על תשומת הלב שלה לפרטים ואחר כך שיתפתי את האחות האחראית במחלקה כמה אני שמחה/שבעת רצון מהאחראית חלוקת המזון וסיפרתי לה מדוע אני שבעת רצון ממנה.

לאחר השיחה עם הדיאטנית, האחות האחראית חיזקה את אחראית חלוקת המזון על עבודתה.

הערה: ניתן להציג תיאור מקרה אחר, שבו ההתנהלות של הארוחה לא הייתה תקינה באופן חלקי או לא תקינה כלל.

שאלו את המשתתפות:

חלק	נושא/פעילות	זמן
כלים לחניכת אחראי חלוקת מזון	פיתוח כלים לחניכת אחראי חלוקת מזון על פי תחומי אחריות (עבודה סדנאית) או היכרות עם כלים	60 דקות
סיכום המפגש	הקשר עם אחראי חלוקת המזון סיכום	20 דקות

פתיחה והיכרות עם הגדרת התפקיד (20 דקות)

שקפים 2-8

פתחו את המפגש בהצגה עצמית.

ספרו כי פיתוח ההכשרה התבצע במסגרת הפיילוט של תוכנית מסלולי קריירה ובשיתוף פעולה בין משרד הבריאות לבין ג'וינט ישראל-תבת. באפשרותכם להסביר על הרציונל לפיתוח התפקיד ועל החיבור למהלך של קידום מטפלים ושימורם בענף הגריאטריה.

שקפים 9-19

שוחחו עם המשתתפות מהו עבורן תפקיד אחראי חלוקת מזון, על תפיסת התפקיד בעיניהן ועל השתלבותם העתידית של בעלי התפקיד במחלקות. הדגישו כי זהו תפקיד העומד בפני עצמו ולא עוד משימה למטפלים. השאיפה היא שזה יהיה התפקיד היחיד שלהם. אם התפקיד משולב עם תפקיד המטפל, כל משמרת תוקדש לתפקיד אחר. אחראי חלוקת מזון הוא לא יכול לעשות משימות טיפול או כל משימה אחרת במהלך המשמרת שלו.

הציגו את מבנה ההכשרה ואת התכנים בהכשרת אחראי חלוקת מזון.

הציגו דוגמה לתכנים שעברו או שיועברו בהכשרה, בהתאם למועד המפגש. הציגו גם דוגמאות לתוכן מהמצגות (מניעת זיהומים, מטלת בית, תמונות של מנות, תרגילים, סימולציות).

אם המפגש מועבר בסוף ההכשרה, שאלו את המשתתפות: אילו קולות ורשמים אתן מקבלות מהמשתתפים בהכשרה עד כה? מה האווירה במוסדות שלכן לאור ההשתתפות בהכשרות?

שקפים 20-22

הציגו את החלק הבא של ההכשרה - הכשרה במוסדות, שהיא באחריות האחיות והדיאטניות.

הסבירו את הרציונל והמטרה של חלק זה בהכשרה.



- האם הסיפור הזה אפשרי? מציאותי?
- איך הדיאטנית עזרה לאחות? מדוע האחות צריכה את הדיאטנית?
- מה נותנת העבודה המשותפת בין הדיאטנית לאחות?
- מה לדעתכן כל דמות בסיפור ציפתה מהדמות השנייה?
- מה הייתה תרומתה של אחראית חלוקת המזון?
- כיצד אתן חוות את הדיון על הסיפור יחד כששתי הדיסציפלינות בחדר - גם הדיאטנית וגם האחיות?
- מדוע אתן חושבות שהתקשנו שאחיות ודיאטניות יגיעו יחדיו לסדנה? למה זה חשוב?
- מה חשוב בעבודה המשותפת ביניכן לבין אחראית חלוקת המזון?

זהו יחד עם המשתתפות את ההתנהגויות והשיח שקידם את המוסד ואת האווירה במוסד. שוחחו על שיתוף הפעולה הנדרש בין הדיאטנית, האחיות ואחראי חלוקת המזון, הדגישו את החשיבות של התקשורת בין התפקידים לטובת הדיירים והבית. ציינו את החשיבות של תיאום הציפיות לעבודה עם אחראי חלוקת המזון ושוחחו על עיקרי הדברים שצריכים להיות בתהליך של תיאום ציפיות. בנו את התשובות יחד עם המשתתפות.

להלן התשובות שנאמרו בהכשרה הקודמת

- קביעת תחומי אחריות אחות אחראית מחלקה ודיאטנית המחלקה על תפקיד אחראי חלוקת המזון. בתחום הניהולי/המקצועי (סידור עבודה, שעות עבודה, מחלה, קליטת עובד חדש, הערכה ומשוב, הדרכות).
- אחראי חלוקת המזון יודע את התפקיד שלו.
- אחראי חלוקת המזון יודע לכוון לפנות בכל נושא.
- לצוות האחיות בבית החולים ולצוות הדיאטניות ברור מה האחריות והסמכות של כל דיסציפלינה לגבי אחראית חלוקת המזון.
- כתיבה משותפת של נהלים לעבודה במוסד בין דיאטנית ואחות בנושא אחראי חלוקת מזון.

שקפים 29-31

שאלו: מה "יוצא לכן" מהכנסת תפקיד של אחראי חלוקת מזון? מה התועלות שיש לכן מכך? איך זה יכול להקל עליכן או לתרום לעבודה שלכן? מה מרוויח מזה המוסד?

הציגו את התשובות ואת התועלות מהכנסת תפקיד אחראי חלוקת מזון:

מה אנחנו מרוויחות

- תהליכי עבודה מובנים יוצרים סדר ועבודה שיטתית.
- ניצול זמן מיטבי של הדיאטניות והאחיות.
- התמודדות עם פחות תקלות תורמת לרווחה נפשית.
- עבודת צוות פורייה.



- מודל לשיתוף פעולה מובנה בין דיאטניות לאחיות יכול להשפיע על שיתופי פעולה אחרים.
- סיפוק בעבודה כי הטיפול בדיירים טוב יותר.
- התפתחות מקצועית נוספת אני לא "תקועה" כל הזמן בגלל "כיבוי שריפות".
- ירידה בשחיקה בעבודה.

מה המוסדות מרוויחים?

שמירה על רצף טיפול, שיפור השירות, שיפור שביעות הרצון מהאוכל, פחות תקלות ושיפור הטיפול בדיירים, שיפור בניהול ובבקרה, פחות השקעת משאבי ניהול בכיבוי שריפות, עובדים מרוצים יותר, פחות תחלופה, ירידה בשחיקת העובדים.

מה אחראי חלוקת מזון מרוויח?

ידע מקצועי הקשור לתפקיד - תחושת משמעות, הערכה של שותפי תפקיד ושל אנשי מקצוע במוסד, יוקרה, גיוון בתפקיד, תוספת תגמול בשכר, ביטחון בביצוע התפקיד.

הפסקה (10 דקות)

כלים לחניכת אחראי חלוקת מזון (60 דקות)

שקפים 32-33

הציגו למשתתפות את תוכני ההכשרה והסבירו כי על כל תחום תוכן יהיה עליהן לעבוד עם אחראי חלוקת המזון. בכל תחום יצטרכו להעביר את התוכן ולבצע מבדק. לשם כך עליהן להשתמש בכלים לחניכה ולבדיקה.

ניתן לבחור בשתי אפשרויות:

1. משימה - פיתוח כלי חניכה בתחומים שונים: האחיות והדיאטניות יפתחו כלי להערכת אחראי חלוקת מזון. היתרון בשיטה זו היא הגברת מעורבות האחיות והדיאטניות וההשפעה על תהליך ההכשרה, וכן שימוש בידע ובניסיון. במידה ובחרתן באפשרות זו, הדגימו את המשימה על אחד מהתחומים. לפיתוח הכלים, חלקו את המשתתפות לקבוצות. כל קבוצה תפתח כלי בתחום אחד.
2. היכרות עם הכלים לחניכה שפותחו על ידי אחיות ודיאטניות בהכשרה הקודמת. היתרון באפשרות זו הוא שימוש בכלים שכבר פותחו, חיסכון של עבודת הפיתוח ואפשרות הוספה ושיפור. הציגו את כל אחד מהכלים, שאלו אם יש הצעות לשינוי או לשיפור הכלים. הוסיפו ועדכנו את הכלים במידת הצורך.

לכלי הערכה

מניעת זיהומים: לבוש, ניקיון, טמפרטורת מזון, ציוד, בדיקת מלאי מזון (כולל כלי דיווח).

לכלי הערכה

תזונה ומזון: היצמדות לתפריט, גודל מנה, נראות (כולל כלי דיווח).

לכלי הערכה

יישום הנחיות מקצועיות: הבנת ההנחיות של אנשי המקצוע וחשיבותן/משמעותן (כולל כלי דיווח).

לכלי הערכה

תלונות ודיווח: התמודדות עם תלונות הקשורות באוכל ובארוחה (משפחה ודיירים) ודיווח לצוות (כולל כלי דיווח).

סיכום המפגש (20 דקות)

שקף 34

שאלו: איך ארצה לשתף את אחראי חלוקת המזון במפגש שעשינו היום? עם מה אני יוצאת היום מהמפגש?

סכמו את המפגש ואת חשיבות הקשר בין האחיות לדיאטניות ובינן לבין אחראי חלוקת מזון. הדגישו כי הקליטה של אחראי חלוקת מזון בתפקיד וההטמעה של התפקיד במוסד תלויים במידה רבה בדרך שהן יתייחסו לכך ובאופן שבו יבצעו את החניכה.

הדגישו את היתרונות בתפקיד ואת הקשר לקידום העובדים המטפלים ושימורם.

נספחים



נספח 1: ההכשרות במספרים

11 מוסדות גריאטריים.

20 אנשי מקצוע מהמוסדות השתתפו בהכשרת CLE "נאמני מסלולי קריירה".

4 מסלולי קידום נבחרו ו-4 מובילי מסלולים.

2 מסלולי קידום פותחו: אחראי חלוקת מזון, מנטורינג.

20 מטפלות ומטפלים סיימו הכשרת אחראי חלוקת מזון.

26 מטפלות ומטפלים סיימו הכשרת מנטורינג.

40 שעות אקדמיות (שתי הכשרות, כל אחת כ-20 שעות).



נספח 2: תיק מסלול (מתווה)

1. האימפקט לארגון:

תועלות ייחודיות לארגון:

2. האימפקט לעובד: שיפור כישורים, הוקרה והערכה

תועלות ייחודיות לעובד:

שיפור מקצועי פירוט:

שיפור כלכלי פירוט:

שיפור בתנאים פירוט:

שיפור סובייקטיבי פירוט:

3. דגשים לתקשורת פנים-ארגונית ומיתוג המסלול

4. הגדרת התפקיד

• % משרה

• תכולת תפקיד

• משימות עיקריות וחניכת עובדים חדשים

• עזרים נדרשים לביצוע התפקיד

כישורים נדרשים לביצוע התפקיד:

5. קריטריונים לבחירת עובד למסלול (תנאי הסף לכניסה למסלול)

ותק מינימלי פירוט:

כישורים נדרשים פירוט:

הכשרה נדרשת (כתנאי סף) פירוט:

ריאיון/ועדת קבלה פירוט:

מבחן קבלה פירוט:



נספח 4: דוגמה למכתב להצטרפות להכשרות

המכתב נשלח ל-11 מנהלי מוסדות שהיו שותפי הפיילוט של מסלולי הקריירה. חלק מהתכנים שבו לא רלוונטיים עוד, אך ניתן לקחת ממנו מרכיבים ודוגמאות לניסוח, לפרסום הכשרות עתידיות.

מנהלים יקרים,

בהמשך להרשמה המוקדמת, אנו יוצאים לדרך עם הכשרות המטפלים במסלולים הנבחרים: **מנטורינג - מטפלים וותיקים חונכים מטפלים חדשים בכניסה לתפקיד. התמקצעות - אחראי/ת חלוקת מזון.**

מבנה ההכשרות:

- 1 מפגשים למטפלים**
הדרכת אחיות/דיאטניות:
במסגרת הכשרת מסלול המנטורינג, נקיים מפגש הדרכה אחד לאחיות אחראיות, שיובילו את ההכשרה המעשית למטפלים.
- 2 הכשרה לאנשי מקצוע שעובדים עם מטפלים במוסד**
במסגרת הכשרת מסלול אחראי חלוקת מזון, נקיים מפגש הדרכה לדיאטניות + אחיות אחראיות, שיובילו את ההכשרה המעשית למוטפלים.
- 3 הכשרה מעשית במוסד עצמו**
שלב ההכשרה המעשית הינו בן שש שעות ומתקיים במוסדות עצמם.

6. הכשרה (תוכנית הכשרה נדרשת כדי שהעובד יוכל לבצע את תפקידו)

הכשרת מנטורינג

פירוט של ההכשרה הנדרשת

כיצד תתבצע ההכשרה

<input type="checkbox"/> פנימית	<input type="checkbox"/> חיצונית	פירוט:
<input type="checkbox"/> על חשבון הארגון	<input type="checkbox"/> על חשבון העובד	פירוט:
<input type="checkbox"/> עם תעודה	<input type="checkbox"/> ללא תעודה	פירוט:

7. תגמול (ההטבות הנלוות לקידום):

<input type="checkbox"/> שכר	פירוט:
<input type="checkbox"/> מענק	פירוט:

נספח 3: דוגמה להזמנה להכשרות

תכנית מסלולי קריירה למטפלים סיעודיים

שילוב עובדים במסלולים שלב ההכשרה

מטפלים סיעודיים יקרים, שמחים להזמין אתכם למפגשי למידה והכשרה שהכנו במיוחד עבורכם לקראת השתלבותכם במסלולי הקידום.

במפגשים תרכשו ידע, תלמדו ותתרגלו מיומנויות וכלים שיכשירו אתכם להצלחה בתפקידכם החדש.

המפגשים יתקיימו בזום, קפה עליכם - מצגת עלינו 😊

הכשרת מנטורינג

28.12 09:00-12:00	22.12 09:00-12:00	1.12 09:00-12:00	24.11 09:00-12:00
----------------------	----------------------	---------------------	----------------------

הכשרת אחיות: 15.12 09:00 - 13:00

הכשרת חלוקת מזון

30.12 09:00-12:00	23.12 09:00-12:00	2.12 09:00-12:00	25.11 09:00-12:00
----------------------	----------------------	---------------------	----------------------

הכשרת אחיות/דיאטניות: 16.12 09:00 - 13:00

מפגש סיום חגיגי: 25.12 10:00 - 11:00 בזום



הנחיות למשתתפים במפגש זום:

- משך כל מפגש כשלוש שעות (כולל זמן התכנסות וטיפול בבעיות טכניות).
- ניתן להשתתף במפגשים באמצעות מחשב נייד/נייד עם חיבור לרשת ותוכנת ZOOM מותקנת (אנו מבקשים להימנע מכניסה דרך הטלפון, אלא במקרים חריגים).
- יש לשבת בסביבה שקטה, ללא הסחות דעת.
- רצוי להכין מראש כלי כתיבה, שתייה וכד'.

אנא סייעו למטפלים להתארגן להדרכות עם כל הדרוש.

אירוע סיום חגיגי

יתקיים ב-25.1.21 בין השעות 10:00-11:00 בזום.

עם סיום ההכשרות נקיים אירוע סיום חגיגי בהשתתפות המטפלים במסלולים וכלל השותפים לעשייה. באירוע זה נוקר תודה על הדרך המשותפת והארוכה שעשינו יחד ונחלק תעודות למטפלים המסיימים. לשם היערכותנו המיטבית להכשרות, נבקש מכם למלא את הטבלה המצורפת בנספח למכתב זה עם פרטי המטפלים, האחיות והדיאטניות ולהעביר אלינו בהקדם במייל חוזר. אנא, דאגו לעדכן את הנרשמים במועדי ההדרכות ולהדגיש בפניהם את חשיבות השתתפותם המלאה.

לאחר ההכשרה

תהליך הכשרתם והשתלבותם של המטפלים במסלולי הקריירה מצריך הירתמות של בעלי תפקידים מובילים במוסדכם ומחויבות "למרחקים ארוכים".

כמו כן, אנא היערכותכם לתגמול כספי של העובדים המקודמים על תפקידם החדש עם סיום הכשרתם.

אנו לרשותכם בכל שאלה, הבהרה ועניין.



מועדי ההכשרות:

מסלול מנטורינג:

משתתפים	תאריך ושעות	נושא
מטפלים - מפגש 1 (זום)	24.11 יום ג' 12:00-09:00	תפיסת תפקיד החונך
מטפלים - מפגש 2 (זום)	01.12 יום ג' 12:00-09:00	מיומנויות מתן משוב
מטפלים - מפגש 3 (זום)	22.12 יום ג' 12:00-09:00	ניהול עצמי
מטפלים - מפגש 4 (זום)	28.12 יום ב' 12:00-09:00	יזומה וקידום תהליכי עבודה
אחיות - מפגש 1 (זום)	15.12 יום ג' 12:00-09:00	כלים, מיומנויות ותכנים להדרכה מעשית והכוונה של המטפלים החונכים
מטפלים - הכשרה מעשית (במוסד עצמו)	ייקבע על ידי כל מוסד לעצמו - לא יאוחר מ-20.1.21 משך ההדרכה: 6 שעות	הדרכה מעשית תבוצע על ידי אחות אחראית (של המוסד/של המחלקה)
אירוע סיום חגיגי	25.1 יום ב' 11:00-10:00	חלוקת תעודות

מסלול התמקצעות - אחראי חלוקת מזון

משתתפים	תאריך ושעות	נושא
מטפלים - מפגש 1 (זום)	25.11 יום ד' 12:00-09:00	הכנה לפני ארוחה
מטפלים - מפגש 2 (זום)	02.12 יום ד' 12:00-09:00	הגעת המזון
מטפלים - מפגש 3 (זום)	23.12 יום ד' 12:00-09:00	התנהלות הארוחה
מטפלים - מפגש 4 (זום)	30.12 יום ד' 12:00-09:00	רצף הטיפול וסיום הארוחה
דיאטניות + אחיות מפגש 1 (זום)	16.12 יום ד' 12:00-09:00	כלים, מיומנויות ותכנים להדרכה מעשית והכוונה של המטפלים החונכים
מטפלים הכשרה מעשית (במוסד עצמו)	ייקבע על ידי כל מוסד לעצמו לא יאוחר מ-20.1.21 משך ההדרכה: 6 שעות.	הדרכה מעשית תבוצע על ידי דיאטנית + אחות אחראית (של המוסד/של המחלקה)
אירוע סיום חגיגי	25.1 יום ב' 11:00-10:00	חלוקת תעודות



נספח 5: מספרים על המסלולים וההכשרות

על מסלולי קריירה בענף הסיעוד

"אנחנו נמצאים במצב שהענף בגסיסה, ושנת הקורונה הייתה קשה. המוטיבציה של העובדים ירדה והרגשנו שכל הזמן חובת ההוכחה עלינו. בשנה כל כך קשה, שגם הייתה לנו התפרצות של קורונה כאן במוסד, הפרויקט הזה היה מאוורר, זה הכניס מוטיבציה, רוח חדשה וזה היה מאוד משמעותי. זה חצה את הארגון כולו וזה עשה טוב"

(זוהר רז, מנהלת מוסד צהלון)

"זו הזדמנות שלכם להגשים קצת חלומות, לחשוב איך אתם רוצים כמוסד שהמוסד שלכם ייראה, מה יהיה בו, ולבנות את המסלולים לפי זה, כחלק מההגשמה של המטרות האלה"

(נציגת אשל בהכשרה)

"אחרי שהם סיימו את הקורס (מנטורינג), הם הרגישו מאוד משודרגים. דאגנו שהם ירגישו נכח, ההכשרות היו בחדר הדרכה, דאגנו לכיבוד, לימדנו אותם להתחבר לזום, לדבר. הן נהפכו לחבורה והן מתייעצות אחת עם השנייה. עשינו גם טקס סיום בתוך הבית ובסוף חילקנו להן תעודות לכל אחת מהן. זה מאוד קידם אותן בהרגשה... השפה בבית השתנתה, הפכה להיות יותר דידיקטית, הם מלמדים את החדשים ולא 'מצווים'. הם פחות מלחיצים, לוקחים את הזמן. זה משפיע על האווירה"

(איקה גונן, אחות אחראית פיתוח והכשרות צוות, בית החולים הספרדי)



על ההכשרות והתפקיד

"המשמעות של התפקיד אחראי חלוקת מזון הוא לראות את הדייר ולהבין מה הוא צריך ולתת לו את המענה התואם. הוא צריך להכיר טוב את הדיירים, על מנת שיוכל לתת להם מענה טוב לצרכים הייחודיים של כל אחד ואחד מהם. תקשורת זורמת ושיתוף הפעולה של אחראי חלוקת מזון עם הדיאטנית וכן תקשורת פתוחה המאפשרת שיתוף פעולה בין אחות אחראית מחלקה לבין הדיאטנית, היא חיונית ביותר ומשמעותית להעברת המסרים, להצלחה ולהטמעת תפקיד אחראית חלוקת מזון במוסד"

(ד"ר דורית רובינשטיין, אחות אחראית בקרה ארצית בגריאטריה, משרד הבריאות)

"תפקיד אחראי חלוקת מזון הוא תפקיד משמעותי וחשוב מאוד. אחראית חלוקת המזון עומדת בצומת שבין הגעת המזון מהמטבח המרכזי או חברת ההסעדה דרך הנחיות אנשי המקצוע עד להגעתו לצלחת של הדייר. האופן בו מוגש המזון משפיע על חוויית האכילה ויכול להשפיע על צריכת המזון ושביעות הרצון של הדייר ובני משפחתו. העבודה הרב-מקצועית של הדיאטנית עם צוות האחיות במחלקה והגיבוי מהנהלה חיונית להצלחת הטמעת התפקיד"

(סיגלית לבונסקי, דיאטנית מרכזת תחום תזונה בקרה ופיתוח בגריאטריה, משרד הבריאות)



תכנית מסלולי קריירה למטפלים סיעודיים

סיום קורס

- אחראית חלוקת מזון
- אחראי מנטורינג

יום שני 15/2 10:00-11:00
נפגש על קפה ומאפה **בזום**

במעמד:
ד"ר דורית רובינשטיין - אחות אחראית בקרה ארצית בגריאטריה במשרד הבריאות,
סיגלית לבונסקי - דיאטנית מרכזת צוות בקרה בתזונה, משרד הבריאות
מנהלי המוסדות
צוות התכנית

מצפים ומתרגשים לראותכם!

משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים חוסן חברתי לישראל

ג'וינט ישראל תבת | יחד בעשייה חברתית בתעסוקה

משרד הבריאות



משרד העבודה הרווחה והשירותים החברתיים חוסן חברתי לישראל

משרד הבריאות | ג'וינט ישראל תבת | יחד בעשייה חברתית בתעסוקה

תוכנית מסלולי קריירה במוסדות הגריאטריים

וזאת לתעודה

דוניא דוניא ת.ז. 1234567

סיים/מה בהצלחה קורס הכשרת

אחראית חלוקת מזון

בהיקף של 20 שעות אקדמיות (עיוני ומעשי)

ינואר 2021

הקורס פותח בשיתוף עם משרד הבריאות

יכלמנסע אחות ראשית

אבגדהזחט מנהל מרכז סיעודי

