

תוכנית האבחון, הטיפול וההשמה התעסוקתיים ביחידה

תחום התעסוקה הנו תחום מרכזי בחיי האדם, ויש לו השלכות רבות על הדימוי העצמי, התפקוד החברתי והמצב הכלכלי. זהו אחד התחומים הראשונים הנפגעים אצל אנשים הסובלים מקשיי הסתגלות רגשיים ומעשיים עקב טראומה, נכות, מחלה או גורמים אישיותיים. קשיי ההסתגלות נובעים מהקושי להתאים את הציפיות ליכולות והם מקשים על ההשתלבות במקומות עבודה ועל ההתמדה בהם. בנוסף לכך, גם המעסיקים לא תמיד יודעים כיצד להתייחס לאנשים בעלי צרכים מיוחדים, וכיצד ליצור עבורם סביבת עבודה שתאפשר להם להיות יעילים ומועילים.

בהתייחס לתהליך השיקום התעסוקתי, יש להבחין בין שני מושגי יסוד והם: **יכולת העבודה של המשתקם ו-יכולת הפרנסה שלו**. לא תמיד יש מתאם בין השניים. לא פעם מוטיבציה, כישורים ויכולת עבודה אינם מספיקים להשתלבות בשוק העבודה, או להפקת פרנסה יציבה ומספקת.

ביחידה מופעלת תוכנית לשיקום תעסוקתי והשמה אשר מסייעת למשתתפים בה להשתלב במקום עבודה בשוק הפתוח (להבדיל ממפעלים מוגנים) באופן שיתאים ככל האפשר לנטיות התעסוקתיות של הפונה תוך התחשבות ביכולותיו-מגבלותיו ובתנאי השוק.

תוכנית ההשמה גם פועלת לתיאום בין המעסיק והעובד כך ששני הצדדים ייצאו נשכרים.

עקרונות תוכנית ההשמה

בתחום ההשמה, יש להתמקד בשילוב שבין השאיפות המקצועיות, היכולות, הכישורים והמגבלות של האדם לבין צרכי השוק. מכיוון שלכל אדם כישורים ומגבלות שונים לצד העדפות ונטיות מקצועיות שונות, תהליך ההשמה הינו אישי ומותאם לצרכי הפונה. במסגרת תהליך ההשמה המשתקם עובר מספר התנסויות תעסוקתיות בהתנדבות ו/או בשכר, שמטרתן בדיקת הכישורים הבסיסיים החיוניים להשתלבות במעגל התעסוקה. בכלל זה הרגלי עבודה התואמים את מגבלות הפונה ואת המציאות התעסוקתית, יצירת קשרי עובד-מעביד הולמים וקשרים פונקציונליים ו/או חברתיים עם העובדים האחרים - העמיתים - במקום העבודה.

מטרה נוספת היא לבדוק בתנאי תעסוקה אמיתיים את היכולות והכישורים הספציפיים אותם יש לחזק ולשפר בעזרת הליווי התעסוקתי הניתן על ידי עובדת ההשמה. בהתבסס על הידע הנרכש באמצעות בדיקה זו ניתן לכוון את המשתקם בתהליך ההשמה. התנסויות אלה מאפשרות לעמת - במובן החיובי והשלילי כאחד - את האדם עם הצורה ש-"חלומות" לובשים במציאות, ולעזור לו להתאים את שאיפותיו ליכולותיו ולתנאי שוק העבודה.

תוכנית ההשמה מחולקת לשלבים אשר לכל אחד מהם מטרה מוגדרת. שלבי התהליך נקבעים בשיתוף עם הגורם המטפל והגורם המממן וההתקדמות בו נובעת מתוצאות ההתנסויות עצמן. בדרך זו, המתבססת על התנסות מעשית ומשוב מתמיד, מתאפשרת בקרה מלאה על התהליך ובכל אחד משלביו ניתן להעריך את המצב על פי הישגים ולבחון מחדש את היחס שבין הפוטנציאל התעסוקתי לבין סיכויי מימושו בשוק העבודה. נתונים אלה מהווים את הבסיס להחלטה המתקבלת בסופו של כל שלב ביחס להמשך התהליך. גישה מעשית-חוויתית זאת מאפשרת גם את צמצום הפערים שבין מוטיבציות מוצהרות לבין יכולת ההתגייסות והמחויבות.

שלבי התוכנית

קבלה ואבחון שיקומי/תעסוקתי:

כולל איסוף נתוני הרקע האישי והתעסוקתי וכן נתוני הרקע המשפחתי והסביבתי. נאסף מידע לגבי כישורים, מגבלות, נטיות, מוטיבציה מוצהרת לצד המוטיבציה ה-"משתמעת" מההיסטוריה התעסוקתית, מודעות ומוכנות לתהליך. כמו כן נעשית הערכה ראשונית של מידת ההתאמה שבין הציפיות התעסוקתיות לכישורים, למגבלות ולתנאי השוק. בשלב זה נערכת גם ההכרות הראשונית בין הפונה לבין מערך ההשמה ביחידה.

תל-אביב : יד חרוצים 14, 6770007 טל. 03-6889099 פקס. 03-6889097 14 Yad-Harutsim St. **Tel-Aviv :**
ירושלים : עמק רפאים 43, 9314102 טל. 02-5663311 פקס. 02-5661162 43 Emek-Refaim St. **Jerusalem:**

חיפוש:

שלב החיפוש כולל התקשרויות טלפוניות ופגישות עם מעסיקים ומקומות עבודה מתאימים להתנסות או להעסקה, תוך כדי התייעצות עם המשתקם ועם הגורם המטפל בנקודות מפתח של תהליך החיפוש. כבר בשלב זה מושם דגש על שיתופו המעשי של המשתקם בתהליך (הכנת "עץ קשרים", פניות יזומות למכרים ולזרים, למידת דרכי חיפוש וכו').

הכנה לקליטה במקום ההתנסות/העבודה:

כולל הכנת הפונה לריאיון קבלה לעבודה ותרגולו. כמו כן, בהתאם לצורך מלווה המשתקם לריאיון ולהכרות עם המקום. במקביל, כולל שלב זה את הכנת המעסיק לקליטת העובד החדש והדרכתו בארגון התנאים האופטימאליים אשר יאפשרו קליטה מוצלחת, במסגרת המגבלות שמציבה המציאות התעסוקתית. בשלב זה מגיעים המשתקם והמעסיק, בסיוע עובדת ההשמה, להסכמה לגבי תנאי ההשתלבות במקום לתקופת ההתנסות או העבודה.

אבחון ותרגול מעשי באמצעות התנסויות תעסוקתיות:

כולל תהליך של השתלבות במקום ההתנסות בליווי עובדת ההשמה. בשלב זה, המטרה היא לבחון את תפקודו של הפונה ב-"שטח": לבדוק הרגלי עבודה, השלכות של המגבלות הקוגניטיביות, הרגשיות או ההתנהגותיות, הספק ואיכות העבודה, וכן לבדוק מיומנויות, יחסים עם עובדים אחרים ועם הממונים וכו'. כמו כן משמשת ההתנסות כזירה ללמידה ותרגול של מיומנויות יסוד בתחום ההתארגנות וההתנהלות הכללית – בהגעה לעבודה (השכמה, עמידה בזמנים, תחבורה) – ובעבודה עצמה בתחום היחסים הבינאישיים.

המגמה במהלך ההתנסויות היא שעיקר ה-"עימות" בין רמת השאיפות של הפונה לבין יכולתו והמציאות התעסוקתית, יעשה על בסיס ההיזון החוזר הניתן על ידי המעסיק, כשעובד ההשמה משמש כמפרש ההיזון החוזר וכתומך במשתקם בשלב קשה ורגיש זה.

סיכום ההתנסות:

בסיום כל התנסות נערכים מספר מפגשים בין המשתקם, עובדת ההשמה, הגורם המטפל והמעסיק (בהרכבים שונים) בהם מסוכמת ההתנסות, מופקים לקחים, מוצבות מטרות חדשות ומתבצעת הגדרה ברורה של יכולות ומגבלות. כמו כן נערך דיון בשאלה האם הגדרה זו מאפשרת השתלבות בעבודה בשכר ובאילו תנאים. בהתאם לתשובה הניתנת לשאלה הנ"ל מתקבלת ההחלטה האם המשתקם מופנה להשמה בעבודה בשכר או להתנסות נוספת שבמסגרתה תושגנה המטרות החדשות שהוצבו בשיחת הסיכום.

בהמשך, חוזר תהליך החיפוש ולאחריו ההשתלבות במקום העבודה בעזרת ליווי עובדת ההשמה, שתדירותו הולכת ופוחתת בהתאם לתפקודו של האדם במקום העסקתו. ניסיונו מלמד כי לשיקום התעסוקתי תפקיד חשוב בחיזוק עצמאותו של הפונה וביטחונו העצמי ובשיפור התפקודים הקוגניטיביים, ההתנהגותיים והחברתיים. כמו כן, הוא תורם לטיפוח תחושה של חיוניות והרגשה אישית טובה יותר. כל זאת מעבר לשאלת יכולת הפרנסה העצמית. במקרים בהם ה-"עימות" בין שאיפותיו ודימויו העצמי של המשתקם לבין דרישות המציאות התעסוקתית הנו חריף, יש לצפות שיהיה צורך בליווי טיפולי לתהליך ההשמה התעסוקתית. כאשר הליווי הטיפולי נעשה על ידי מטפל שאינו מצוות היחידה חשוב שיתקיים קשר רציף ושיתוף פעולה הדוק בין המטפל לבין גורמי ההשמה ביחידה. בכל מקרה, הנחיית ההיבטים הטיפוליים של תהליך ההשמה היא באחריותו ובהנחייתו של המטפל.

כאמור, תחום התעסוקה הנו תחום מרכזי בחייו של כל אדם. יש לו השלכות על הדימוי העצמי שלו, על מצבו הכלכלי ועל חיי החברה. תחום זה הוא אחד התחומים הראשונים להיפגע אצל אנשים הסובלים מקשיי הסתגלות עקב טראומה כלשהי, נכות, מחלה או גורמים אישיותיים. מנתוני המוסד לביטוח לאומי, כפי שפורסמו בדו"ח הועדה הציבורית לבדיקת חקיקה מקיפה בנושא זכויות אנשים עם מוגבלויות (יולי 97), עולה כי מתוך אוכלוסיית האנשים עם נכויות עומד אחוז הבלתי

היחידה הנוירופסיכולוגית לטיפול ושיקום

The Neuropsychological Unit for Treatment & Rehabilitation

מועסקים על 72% מתוך אוכלוסיית העיוורים, 18 – 22% מתוך אוכלוסיית החירשים ו-70 – 75% מתוך אוכלוסיית האנשים בעלי נכויות קשות, מחלות גוף ונפש ופיגור שכלי. מספרים אלה גבוהים בהשוואה לאחוז הבלתי מועסקים מתוך האוכלוסייה הכללית העומד על 9.1 אחוזים על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה נכון לחודשים יולי-ספטמבר 99. מסקר שנערך במנהל המחקר של משרד הכלכלה (משרד התעשייה מסחר ותעסוקה) בשנת 2010 עולה כי 18.1% מאוכלוסיית המדינה הם אנשים עם מוגבלויות ושיעור התעסוקה בקרבם עומד על 43.2%. שכרם בעבודה של בעלי מוגבלות נמוך בכ- 1,000 עד 2,000 ₪ משכרם של עובדים ללא מוגבלות. בקרב המועסקים ניתן למצוא ייצוג יתר במשלחי יד בלתי מקצועיים וייצוג חסר במשלחי יד אקדמיים וניהוליים, שיעור גבוה יותר של חוסר תחושת בטחון תעסוקתי, וחוסר שביעות רצון בעבודה. כמו כן, נמצא כי 70% מקרב שכירים בעלי מוגבלות דיווחו כי הם חשים מופלים לרעה במקום העבודה בשל מוגבלותם, כ-30% מהם דיווחו כי האפליה באה לידי ביטוי בשכר. הדבר מסביר את השיעור הגבוה יותר בקרב אנשים עם מוגבלות המדווחים כי אינם מרוצים משכרם בהשוואה לאנשים ללא מוגבלות (32% בקרב בעלי התפקוד המועט לעומת 16% בקרב אנשים ללא מוגבלות).

למצב זה מספר גורמים. חלקם קשורים במגבלות אובייקטיביות שמטילה הנכות על האדם ופוגעות ביכולת ההסתגלות שלו למערכות תעסוקתיות, וחלקם קשורים במגבלות של הסביבה התעסוקתית להתאים את עצמה ולאפשר הסתגלות אופטימאלית של העובד בעל הנכות הפיזית המנטאלית או הרגשית.

גורמים המשפיעים על מידת יכולתם של אנשים עם נכויות להשתלב במעגל התעסוקה

גורמים הקשורים באדם המשתקם:

- **רמת התפקוד הגופני** – בהקשר זה קיימת הבחנה בין אנשים עם נכויות קבועות שרמת התפקוד הגופני שלהם קבועה יחסית, לבין אנשים עם מחלות כרוניות שרמת התפקוד הגופני שלהם תנודתית ולכן קשה יותר להם ולסביבה להיערך מחדש לכל שינוי מבחינת מגוון הפעילויות שיכול האדם לבצע, מספר השעות שיכול לעבוד וכיו"ב.
- **מיומנויות תעסוקתיות קיימות והפוטנציאל הקיים לרכישת מיומנויות תעסוקתיות חדשות** – בהקשר זה יש לבדוק האם מיומנויות שהיו לאדם לפני הפגיעה עדיין קיימות ותקפות והאם הוא כשיר מבחינה קוגניטיבית ורגשית ללמוד מיומנויות חדשות. פגיעות ראש, מחלות כרוניות מסוימות או מחלות נפש עלולות להקשות על הנפגע להוציא לפועל מיומנויות שהיו בעבר עקב קשיי זיכרון, הפרעות קשב וכו'. ליקויים מסוג זה ונוספים עלולים לפגוע גם ביכולתו של האדם ללמוד מיומנויות חדשות.
- **מאפייני התפקוד הרגשי ויציבותו** – חווית הכניסה המחודשת למעגל העבודה לאחר התנתקות ממנו עקב פגיעה כלשהי, הנה משימה קשה ומכאיבה. זוהי חוויה המחייבת את המשתקם להתעמת עם השינוי ביכולותיו, עם כניסה לתפקידים שהינם לעתים נמוכים מבחינת המעמד ורמת המורכבות יחסית לתפקידים אותם ביצע לפני שנפגע ועם קבלת משובים שיש להם משמעות רבה לגבי שאלת המשך העסקתו. כמו כן, מחייבת הכניסה למעגל התעסוקה לבוא במגע עם האוכלוסייה "הרגילה", לעתים אחרי תקופה ארוכה בה לא נחשף למגע עם אנשים אחרים מלבד הקרובים אליו ביותר וגורמים טיפוליים. הוא צריך להתמודד עם השאלה כיצד הוא מציג את עצמו ואת הפגיעה שעבר, וכך להתנהג בהתאם לקודים החברתיים המקובלים בכל סיטואציה מבלי לקבל את היחס המיוחד והמתחשב שקיבל מסביבתו הקרובה. משימות אלה יוצרות עומס רב על המערך הרגשי של האדם ולכן למצבו הרגשי ולמיומנויות הבינאישיות שלו יש השפעה רבה על מידת יכולתו להשתלב מחדש במעגל התעסוקה.

גורמים הקשורים במקום העבודה:

- **התנאים הפיזיים** – אנשים עם נכויות זקוקים לעתים לתנאים פיזיים מיוחדים – "התאמות" ו-"נגישות" על מנת שיוכלו לתפקד כראוי במקום העבודה. לעתים מדובר בתנאים שכבר קיימים במקום העבודה ולעיתים בתנאים שניתן להשיגם על ידי

תל-אביב : יד חרוצים 14, 6770007 טל. 03-6889099 פקס. 03-6889097 14 Yad-Harutsim St. Tel-Aviv :
ירושלים : עמק רפאים 43, 9314102 טל. 02-5663311 פקס. 02-5661162 43 Emek-Refaim St. Jerusalem:

היחידה הנוירופסיכולוגית לטיפול ושיקום

The Neuropsychological Unit for Treatment & Rehabilitation

התאמות מיוחדות. לשם כך נדרש מעסיק המגלה גמישות מספקת ומוטיבציה לבצע התאמות אלה באמצעיו ו/או בסיועו של אגף השיקום במוסד לביטוח לאומי או במשרד הביטחון. התנאים הפיזיים שיש לבדוק אותם בהקשר זה קשורים במידת הנגישות של מקום העבודה ועמדת העבודה האישית לאדם עם מגבלות ניידות (האם יש מעלית או מעלון לכסא גלגלים אם מדובר בקומה גבוהה, האם המקום רחב מספיק כדי שכיסא גלגלים יוכל לנוע בו), בתנאי הטמפרטורה, התאורה והרעש, בקיומם של שירותים היגייניים ומותאמים ועוד.

• **תנאי העבודה** – קצב העבודה הנדרש (בתקופת הלמידה וההשתלבות ולאחריה) ומידת הגמישות שמקום העבודה יכול לאפשר בהקשר זה (למשתקמים רבים יש צורך בהפסקות מרובות יותר על מנת לשמור על תפקודם האופטימאלי), מידת התלות ההדדית בין עבודתו ותפקותו של המשתקם לבין זו של עובדים אחרים המתחייבת מסוג העבודה המסוים ("סרט – נע").

• **הסביבה האנושית** – הצלחת תהליך השיקום התעסוקתי מותנית בדרך כלל בקיומה של דמות אחת או יותר המסוגלות להדריך את המשתקם בתהליך השתלבותו במקום העבודה, לתת לו משוב אמיתי על תפקודו, לסייע לו בלמידת העבודה ולהיות זמינה עבורו במידה סבירה. כמו כן, חשוב לבדוק האם הסביבה האנושית היא כזו המתאימה למשתקם מבחינת הגיל, השפה, הרמה האינטלקטואלית והזהות התרבותית, ומה יהיה דפוס ההתמודדות המשוער שלה במגע עם חריגות כלשהי או נכות.

מגוון הגורמים הללו, אשר מידת המודעות של המשתקם אליהם עשויה להיות חלקית, מחייב תמיכה מוסדרת ומקצועית בתהליך השתלבותו של האדם שנפגע במעגל התעסוקה. תמיכה זו צריכה לכלול:

1. ברור ופיקוח רפואי על מצבו הבריאותי של המשתקם על מנת לאפשר היערכות מתאימה לשאר הגורמים המקצועיים הקשורים בתהליך.
2. תהליך טיפולי אשר ילווה את תהליך הקליטה במעגל התעסוקה ויסייע למשתקם (ולעיתים גם לבני משפחתו) להתמודד עם המעמסה הרגשית שהתהליך יוצר.
3. אבחון וייעוץ תעסוקתי אשר יסייעו בזיהוי המיומנויות הקיימות והפוטנציאל לרכישתן של מיומנויות חדשות, במיפוי ההעדפות והיכולות התעסוקתיות, בפנייה למעסיקים, בזיהוי מקומות עבודה מתאימים, ביישומן של מיומנויות קיימות וחדשות בסביבת העבודה הלכה למעשה, בהתמודדות עם משימות מקצועיות וחברתיות במקום העבודה ועוד.

מגמות חדשות ומתפתחות

ננקטו מספר צעדים במהלך השנים לטובת קידום רווחתם התעסוקתית של בעלי מוגבלויות:

1. חקיקת חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998, מטרתו להגן על זכויותיהם של נכים ובתוכן הזכות לתעסוקה. כאמור בסעיף 2 לחוק: "חוק זה מטרתו להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות, ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים, וכן לתת מענה הולם לצרכיו המיוחדים באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו". החוק עוסק בחובתו של המעסיק לדאוג ל"ייצוג הולם" של בעלי מוגבלות בעסק וכן להתאמות רלוונטיות.
2. תוכניות התערבות בתחום התעסוקה- החל משנות התשעים מדינות שונות, ובתוכן ישראל, החלו לפתח תכניות התערבות טיפוליות ושיקומיות לעידוד היציאה לעבודה בניהן: הרחבת שירותי תעסוקה מוגנת ונתמכת, מפעלים מוגנים, מועדונים תעסוקתיים, מפעלים קטנים וכן השמה בעבודה בשוק החופשי. על מנת לקדם את התקנות, הוגדרו מדדים מעשיים להתאמות בתעסוקה בשוק החופשי עבור אנשים עם מוגבלות נפשית, שכלית, קוגניטיבית, פיזית וחושית, וכן התאמות משותפות לכל המוגבלויות.

תל-אביב : יד חרוצים 14, 6770007 טל. 03-6889099 פקס. 03-6889097 14 Yad-Harutsim St. Tel-Aviv :
ירושלים : עמק רפאים 43, 9314102 טל. 02-5663311 פקס. 02-5661162 43 Emek-Refaim St. Jerusalem:

ה י ח י ד ה ה נ ו י ר ו פ ס י כ ו ל ו ג י ת ל ט י פ ו ל ו ש י ק ו ם

The Neuropsychological Unit for Treatment & Rehabilitation

3. הקמת נציבות שוויון לאנשים עם מוגבלויות- הוקמה בשנת 2000 כגוף מרכזי הפועל מטעם משרד המשפטים לצד הרשות המבצעת והרשות המחוקקת. הנציבות מופקדת על יישום חוק השוויון ועל חוקים רלוונטיים אחרים למניעת אפליה של אנשים בעלי מוגבלות.

4. צו ההרחבה 2014- צו ההרחבה מחיל על כל המשק את הוראות ההסכם הקיבוצי שנחתם בין ההסתדרות למעסיקים, בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות. מטרת הצו היא להגדיל את מספר המועסקים שהם אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה הישראלי, וזאת על ידי חיוב המעסיק לוודא כי בארגון שלו מועסקים אנשים עם מוגבלות בהיקף הנקבע בהסכם ו/או ליזום מהלכים לקידום ושילוב עובדים נוספים עם מוגבלות במקום העבודה. הצו חל על כל המעסיק 100 עובדים ומעלה למעט המדינה ויחידות סמך שלה. עם זאת, הממשלה קיבלה החלטה ברוח דומה ולפיכך כעת חלה החובה גם על הממשלה ויחידות הסמך שלה מכוח החלטתה (ולא מכוח צו ההרחבה).

על מנת שהתמיכה בתהליך השיקום התעסוקתי תהיה אופטימאלית חשוב מאוד שיהיה שיתוף פעולה בין הגורמים השונים המעורבים בו.

בהצלחה,
המחלקה לשיקום תעסוקתי

תל-אביב : יד חרוצים 14, 6770007 טל. 03-6889099 פקס. 03-6889097 14 Yad-Harutsim St. **Tel-Aviv :**
ירושלים : עמק רפאים 43, 9314102 טל. 02-5663311 פקס. 02-5661162 43 Emek-Refaim St. **Jerusalem:**