



משרד הבריאות

חצ"ב לסיעודיים -

חממת צעירים חוץ ביתית לסיעודיים

פריצות הדור

מדידה והערכה	מודל מרכזי	מודל כלכלי	מודל השירות	
<p>תכנון מדידה שוטפת שמהווה בסיס לשיח ועבודה משותפת עם המפעילים.</p> <p>דגש על תוצאות ומדדי תוצאה.</p> <p>יצירת מדידה ששמה במרכז את קולם של מקבלי השירות.</p>	<p>הכנסת סעיף עוגה גמיש לשירותי תעסוקה והשכלה, באופן שנותן למפעילים להשפיע על הגדרת השירותים.</p> <p>מתן גמישות לשינוי תקופתי של השירותים על בסיס שיח עם המפעילים.</p>	<p>יצירת תקצוב ייעודי ומותאם לסיעודיים צעירים.</p> <p>הצעת מחיר במקום תעריף כדי לבטא את השונות בין המפעילים, ולקבל הצעות מחיר מיטביות.</p>	<p>ניהול חיים מלאים ואוטונומיים לצד המוגבלות, תוך מתן שירות בריאותי-רפואי מיטבי.</p> <p>חיזוק תחושה והתנהלות ביתית קהילתית בתוך מסגרת חוץ ביתית רפואית.</p>	<p>מהי פריצת הדור?</p>
<p>הבקורות הקיימות מתמקדות בתהליכים.</p>	<p>לרוב נוהגים להגדיר למפעילים מה הם צריכים לספק ואין גמישות לשינוי השירותים.</p>	<p>לא היה תקצוב ייעודי לסיעודיים צעירים.</p> <p>בתחום הגריאטרי עובדים לרוב עם תעריף.</p>	<p>בעבר היה מודל עם דגש טיפול בריאותי בסביבה רפואית עם אופי של בית חולים.</p>	<p>כמה זה שונה מהתכנון המקורי הקודם? או מאופן הפעולה?</p>

מהן מטרות השירות?

מוטבי התוכנית יחיו בסביבה תומכת באווירה ביתית המספקת להם טיפול רפואי-בריאותי רציף ושומרת על בטיחותם. במהלך חייהם במסגרת המוטבים ימצו את יכולותיהם התפקודיות ויחיו חיים מלאים ואוטונומיים, לצד המוגבלות.

מה היו האתגרים הגדולים בתחילת הדור?

1. הכרת קהל היעד: היקף, צרכים וביקוש לשירות.
2. יישום תפיסה חדשה של השירות: רפואי-בריאותי וגם חברתי-קהילתי.
3. יצירת מודל מרכזי חדש ששונה ממרכז הקודים הקיים במשרד.

מי השותפים שלנו?

במשרד: מנכ"ל המשרד, חטיבת הרפואה, מכשירי שיקום וניידות, מינהל הבינוי, לשכה משפטית, אגף השירות, חשבות, תקציבים, רכש, אגף גריאטריה.

במשרדים אחרים: המוסד לביטוח לאומי, מינהל מוגבלויות במשרד הרווחה, נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלויות במשרד המשפטים, משרד ראש הממשלה.

מחוץ לממשלה: ארגונים מייצגים של מקבלי השירות, עמותות של בני משפחה, ארגוני גג ורשתות של מפעילים.





משרד הרווחה סוללים איתך דרך

פריצות הדור

מדידה והערכה	מודל מרכזי	מודל כלכלי	מודל השירות	
שינוי גישה - חייבים להגדיר תוצאות ומדדים ולמדוד בפועל, מתוך הבנה שזה בבסיס ואי אפשר בלי.	הישענות על יתרון יחסי של התקשרויות קיימות ו/או מענים קיימים, ייעודיים לנושא ושאינם ייעודיים לנושא.	מתן סל תקציב גמיש למפעיל המאפשר לו לתת מענה כלכלי מותאם אישית לכל אחת.	פיתוח מספר ערוצי גישה לשירות, במטרה לאפשר בחירה לנשים ולהגדיל את ההיענות לשירות מצד אוכלוסיית היעד, למשל כלי לליווי עצמי ופעולה במרחב הדיגיטלי.	היא פריצת הדור?
הגדרת תוצאות ומדדים לתחום הזנות, מעבר לשירות הספציפי, כגון: צמצום עד כדי הפסקת המעורבות במעגל הזנות, ושימור השארות מחוץ למעגל הזנות לאורך זמן.			הנגשת שירותים בפריסה ארצית.	
			הנגשת השירות באופן שמאפשר אנונימיות ומונע תיוג.	
תחום הזנות לא נמדד קודם לכן.	הישענות על ניסיון קיים במגזר שלישי במקום להתחיל מאפס.	ברוב התוכניות יש הגדרה ברורה של המענים שהמפעיל צריך לתת למקבלת השירות, ללא מרחב גמישות משמעותי.	הכוונה הייתה להקים מרחב פיזי במיקום ספציפי שאליו יגיעו הנשים.	במה זה שונה מהתכנון המקורי או מאופן הפעולה הקודם?

מהן מטרות השירות?

שיקום נשים המצויות במעגל הזנות, בזנות תחת קורת גג, וביסוס חיים נורמטיביים אשר יאפשרו יציאה ממעגל הזנות והישארות מחוצה לו.

מה היו האתגרים הגדולים בתחילת הדור?

1. הגעה לאוכלוסיית היעד של השירות, כדי להבין את הצרכים והחששות מזווית מקבלות השירות.

2. הבנת התחום הדיגיטלי והאופן שבו ניתן לתת באמצעותו שירות איכותי לנשים, תוך שמירה על אנונימיות.

3. פיתוח שירות שניתן ליישום באופן ארצי ורחב ולא מקומי, מתוך ראיית הרצף.

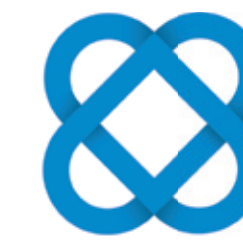


חי השותפים שלנו?

במשרד: גורמי פיקוח במחוזות, מוקד 118, מערכות מידע, רכש, חשבות, תקציבים, לשכה משפטית.

במשרדים אחרים: צוות היישום לעניין החלטת הממשלה על צמצום צריכת זנות, הכולל את המשרד לביטחון פנים, משרד המשפטים, משרד החינוך, משרד הבריאות, המוסד לביטוח לאומי, המשטרה, ישראל דיגיטלית, משרד ראש הממשלה.

מחוץ לממשלה: ארגוני סיוע הפועלים בשטח בתחום הזנות.



זרוע העבודה

הכשרה מקצועית

ופיתוח תעסוקתי

פריצות הדור

מדידה והערכה	חודל מרכזי	חודל כלכלי	חודל השירות	מהי פריצת הדור?
דירוג מכללות על פי מדדים במטרה לייצר תחרותיות.	בחירה במפעיל שאינו רשת חינוך כדי למנוע ניגוד אינטרסים.	הקצאה פרטנית של שוברים לפרט.	הגדרת סטנדרט לאיכות מוסדות ההכשרה ליצירת רצף של מתן השירות החל מטרום ההכשרה ועד להשמה.	
הנגשת הדירוג למקבלי השירות כדי שיקבלו החלטה מושכלת.	הכנסת סעיף "עוגה" במטרה לייצר חדשנות.	תקצוב ותמרוץ מוסדות ההכשרה על פי הישגיות ותוצאות איכותיות, תוך שמירה על יציבות כלכלית של המפעילים.	האדם במרכז - מתן בחירה לפרט וליווי שלו/ה בכל התהליך.	
דגש על איכות ולא רק על כמות.	מעבר למתן הכשרות שלא דרך מרכזי הכשרה ממשלתיים.	תקצוב ייעודי להקמת הכשרות עתירות תשתית	יצירת דיפרנציאליות בענפים ובנוהל ההכרה.	במה זה שונה מהתכנון המקורי או מאופן הפעולה הקודם?
יצירת מדדים חדשים שכוללים רכיבי איכות - הישגיות, צמצום נשירה, דפלוס והשמה.	איגום משאבים באמצעות מיזוג שני מסלולי הכשרה.	תקצוב לפי כיתות ולא לפי פרט.	חיבור לשטח דרך קשר עם מעסיקים ובחינת רלוונטיות של ההכשרות לשוק העבודה.	
ביסוס שגרות עבודה לניהול מבוסס נתונים של השירות.	הופעל על ידי שני זכיינים שהיו רשתות חינוך.	המפעיל קיבל תשלום עבור עצם פתיחת הקורס, ללא קשר לתוצאות.	בעבר עסקנו רק בשלב של ההכשרה עצמה.	
הייתה מדידה חלקית שלא תמכה בתהליכי קבלת החלטות.	הכשרות ניתנו במרכזי הכשרה בבעלות המדינה או על ידי קבלני משנה.			
המדידה החלקית התמקדה בעבר במדדים של כמות ההכשרות ולא של איכותן.				

מהן מטרת השירות?

- שילוב הפרט בהכשרות מקצועיות המותאמות לדרישות המשק והמעסיקים.
- מימוש הפוטנציאל התעסוקתי ויכולת הבחירה של הפרט.
- מתן הכשרות מקצועיות איכותיות המקדמות השמה ותעסוקה במקצוע הנלמד.

מה היו האתגרים הגדולים בתחילת הדרך?

- צורך בשינוי תפיסתי לגבי תפקידו של האגף בהקשר להכשרות מקצועיות ופיתוח תעסוקתי, אסטרטגיית הפעולה של האגף ואופן מתן ההכשרות.
- לייצר נבחרת שפועלת בשיתוף פעולה אפקטיבי.
- היעדר בסיס מידע, נתונים ומדדים לקבלת החלטות.

מי השותפים שלנו?

במשרד: מינהל אוכלוסיות, המכון הממשלתי להכשרה בטכנולוגיה ובמדע, אגף אסטרטגיה, מובילה דיגיטלית, מערכות מידע, חשבות, לשכה משפטית, אגף תקציבים.

גופים ממשלתיים שותפים: המוסד לביטוח לאומי, שירות התעסוקה, רשויות מקומיות, משרד ראש הממשלה.

משרדים ממשלתיים שנותנים הכשרות: משרד הבריאות, החינוך, הקליטה, התיירות, תחבורה, ביטחון.

מחוץ לממשלה: מרכזי הכוון, מנהלת מעסיקים.

