



סיכום הסיור המקצועי הדו יומי 7-8.9.20

השתתפו

חברי/ות הנבחרות ממשד הבריאות, זרוע רווחה וזרוע עבודה
חבר/ות הצוות של משרד ראש הממשלה
חברות הצוות של ג'וינט אלכא

מעיקרי הסיור

נבחרת זרוע הרווחה

ביקור ב"אופק נשי"

- **האוכלוסייה** מאופיינת בעבר של פגיעות מיניות וללא עורף משפחתי.
- **המענים הקיימים** במקום הם דירת חירום, הוסטל ומרכז יום.
- **המניע ליציאה מהזנות** קשור לאירוע מכונן – אובדן גורם תמיכה, הוצאת ילדים מהבית או סכנה להוצאת ילדים, אלימות קיצונית.
- **המענים הנדרשים** הם מיידיים וקונקרטיים - סיוע בשכ"ד, קצבה מוגדלת, עו"ד, מיצוי זכויות, טיפול רפואי, שירות פסיכיאטרי, החזר חובות.
- **אמון** הוא מרכיב קריטי בתהליך השיקום, והוא מושג דרך מענה מידי בהתאם לצורך. "מחפשות בית שלא היה להן"
- **ההגעה לשירות** היא דרך "חברה מביאה חברה".
- **מודלינג ומנטורינג** חשובים כי מראים שהשינוי אפשרי.
- **רצף שירותים** בין הקיים לבין החדש המתוכנן, ושמירה על אותה רמת שירות.
- **החסם העיקרי** בהגעה לטיפול הוא הצורך להירשם ברווחה; חשש מהוצאת ילדים מהבית וקלון חברתי.

ביקור ב"הופכות את היוצרות"

- **המענים הקיימים** הם הכשרה בנושא אופנה וסביב זה מיצוי זכויות וטיפול רחב. קורס שנתי, 3 ימים בשבוע בקבוצות קטנות. בשיתוף עם ביטוח לאומי כך שיש זכאות לדמי שיקום בזמן התוכנית. מסלול נוסף הוא "יוצרות עתיד" על פני כמה שנים. מרכז מיה הוא שירות נוסף עבור מי שלא רוצה תוכנית מקיפה אלא ספציפי – הוצאה לפועל, סל מזון, ייעוץ הורי.
- **אופן המענה מותאם** לכל אחת בקצב שלה בלי להוביל למשהו אלא לפי רצונה, תוך גמישות ופתיחות. "היא אומרת לנו איך אפשר לעזור לה"
- **תיווך והפניה** לגופים משקמים ומעניקי זכויות שונות.
- **המענים הנדרשים** הם להציע אלטרנטיבה ואופק כלכלי; בתחום הכלכלי, משפטי, חומרי, פסיכיאטרי, שיקום, הבטחת הכנסה.
- **אמון** וחיבור אישי הם המפתח. **חובת הוכחת ערך** בהתחלה, "מה אתם יכולים לתת".
- **ההגעה לשירות** היא דרך חברה מביאה חברה.
- **מודלינג ומנטורינג** כי כשמישהי מצליחה זה משכנע אחרות.
- **אנונימיות** ומידור לגבי מי רואה את המידע שנאסף.



רכש חברתי



משרד רווחה ומגורים

ג'וינט אלכא | JDC

וובינר חו"ל בנושא תכניות יציאה מזנות בדנמרק



החממה 2
למכרזים פורצי דרך

הדוברים:

Mogens Holm, special consultant, the Danish board of Social services
Malene Muusholm, Outreach team director, Reden International

הארגונים:

[The Danish Board of Social Services](#) - יחידה מיוחדת העובדת עם נשים דניות
העוסקות בזנות ומספקת אסטרטגיות יציאה מזנות.

Reden/Nest International - חלק מארגון גדול התומך בנשים בזנות.

<https://kfuksa.dk/reden-kobenhavn>
<https://kfuksa.dk/reden-international>
<https://kfuksa.dk/viden-om/prostitution>

הדובר הראשון, Mognes Holm, עובד ביחידה שהיא חלק ממשרד הרווחה בדנמרק. היחידה מבצעת פרויקטים חברתיים במגוון נושאים וביניהם טיפול ושיקום נשים בזנות.

נקודות עיקריות שעלו בשיחה עמו:

- בדנמרק יש לגליזציה של הזנות.
- זנות לבדה לא נתפסת כמצב פגיע חברתית, אלא בשילוב עם בעיות נוספות.
- הסיבה העיקרית לכניסה לזנות היא מחסור בכסף ובהשכלה. הסיבות ליציאה מזנות שונות – הריון, אלימות, גיל, קושי עם הזנות עצמה, סטיגמה.
- עבור אנשים בזנות מהווה פתרון, ועל מנת לגשת אליהם צריך לשאול אותם למה הם זקוקים, בדומה לכל אדם אחר פגיע מבחינה חברתית. להציע לנשים לעזוב את הזנות מייצר התנגדות.
- חלק מאנשים בזנות כבר צורכים שירותים חברתיים בנושאים אחרים אך לא מספרים שהם בזנות, על כן חשוב שהמענה יינתן גם בשירותים הללו ותהיה תקשורת.
- הקשר האישי הוא המפתח, והמענה לצורך שעולה הוא ההזדמנות ליציאה מהזנות.
- השירותים ניתנים באופן אנונימי, אך על מנת לקבל הטבות מרשות מקומית יש להזדהות. גם כאן, ככל שקיים קשר אישי הקושי עם ההזדהות פוחת עם הזמן. חשוב שהעו"ס יסביר למה המידע ישמש.
- אין הוצאת ילדים מהבית בגין היות האם עובדת בזנות.
- בשנים 2012-2016 פעלה תוכנית שיקום במודל של Critical Time Intervention. נצפתה הצלחה בצורה יציאה ממעגל הזנות או הפחתה, אבל התוכנית הופסקה. הסיבות לכך היו היעדר תיאום עם הרשויות המקומיות, קושי להגיע לאנשים בזנות ועלות גבוהה. המודל פותח במקור בארה"ב בעבודה עם חסרי בית.
- הרשויות המקומיות הן אלה שמבצעות את השירותים החברתיים, והתוכנית היתה ארצית כיוון שהזנות לא מבוצעת באזור המגורים של האנשים בזנות.
- Star-Outcome הוא כלי לאבחון ודיאלוג בין העו"ס למטופל, סביב מגוון הבעיות. מייצר מפה גרפית בצורת כוכב. כשיטת הערכה פחות מתאים כיוון שמוטה.

כתובת המייל להמשך תקשורת עם המרצה:

Mr. Mogens Holm

| mohs@socialstyrelsen.dk



הדוברת השנייה, Malene Muusholm, עובדת בארגון בינלאומי הפועל בדנמרק בתחום סיוע לקורבנות סחר בבני אדם וזנות. ראש צוות היישוג.

נקודות עיקריות שעלו בשיחה עמה:

- הארגון מתמקד בנשים זרות שגרות בדנמרק ועוסקות בזנות. נשים דניות מופנות למשרד הרווחה.
- יש להם מרפאת בריאות ומרכז ייעוץ. מגשרים בין המטופלות לבין הממשלה והמרכזים המוכרים.
- בסקר שעשו על זנות רחוב, הזנות לא נתפסה אצל רבים כבעיה הגדולה ביותר. בעיית הבדידות מאוד מרכזית בזנות תחת קורת גג.
- היישוג הוא מורכב אך נעשה אפשרי כאשר פונים לא בהקשר של זנות אלא למתן מענה רפואי. אחות ועו"ס מבקרות במקומות ובדירות ומציעות בדיקות רפואיות. האחות לבוש במדי אחות, אחרת יחשבו שהם שוטרים ולא יפתחו.
- היישוג מושפע גם מאם שמעו על כך כבר מחברות.
- נדרשת סבלנות והבנה שהדברים לוקחים זמן – רואים עכשיו תוצאות של עבודה של שלוש שנים.
- עוקבים אחר הפרסומים של הדירות ומתקשרים, זו דרך יעילה לפנות ולקבל חייווי על המתרחש.
- ידעת השפות בהן מדברות הנשים בזנות חשובה מאוד.
- פרקי הזמן של ההתערבות משתנים מאוד, וקשה למדוד לפי זמן.
- אנונימיות חשובה, אבל כשיש אמון מרבית הנשים נותנות פרטים מזהים.
- האוכלוסייה אינה מאופיינת בהכרח בהתמכרות לסמים, ולעיתים ההתמכרות נכפית על האנשים בזנות או כדרך להתמודד עם הקושי בזנות.
- מרבית הנשים מגיעות ממדינות עניות, ורואים כיצד משברים כלכליים מאלצים נשים להגיע לזנות.

כתובת המייל להמשך תקשורת עם המרצה:

Ms. Malene Muusholm | mm@redeninternational.dk

מפגש עם "לא עומדות מנגד"

- האוכלוסייה מאופיינת בחלקה בתפיסה של "לא מגיע לי שיעזרו לי – אלא תמורת משהו". יש בדידות גדולה. האוכלוסייה מגוונת והמאפיין של הזנות הוא לא העיקרי.
- המענים הקיימים הם ממגוון סוגים, בהתאם לצורך מהשטח; סלי מזון, טיפולי שיניים, מפגשים, בישול, שכ"ד, חשבונות, ליווי לרופא. הצורך מכתוב את המענה. הסיוע ניתן באופן שלא יוצר תלות. לא ארגון שיקום אלא קהילה שמתגייסת לעזרה. מענה פרטני ואישי.
- פעילות באמצעות מתנדבות בקבוצת פייסבוק עם 17 אלף משתתפים. עוזרים ל-800 נשים.
- אופן המענה פרטני ואישי ולא אומרות לאישה מה טוב לה, רק בקצב שלה, תוך מתן יכולת שליטה ובחירה.
- עזרה ללא תנאי וללא הקשר למצבה של האישה במעגל הזנות. עזרה גם לילדים.



- **תיווך והפניה** למרכזי שיקום מוכרים, למי שלא רוצה מגייסות מטפלות בהתנדבות.
- **אמון** וקשר אישי הם המפתח.
- **ההגעה לשירות** היא דרך "חברה מביאה חברה".
- **מודלינג** שורדות מתגייסות למען שורדות.
- **חסם עיקרי** הוא החשש שיקחו את הילדים ורתיעה מאפיון של מרכזי השיקום.
- **אנונימיות מוחלטת ודיסקרטיות** מצד המקבלת ומצד הנותנת.
- **ניהול נתונים** במערכת CRM, מחתימות את הנשים על שידועות שנמצאות במאגר.

עיבוד מסכם



מודל כלכלי	מודל מתן השירות
מה בעקבות הסיוור עלה שחשוב לשלב במודל הכלכלי של השירות?	מהן התובנות שנאספו בסיוור לגבי סל השירותים ואופן מתן השירות?
מוגנות – של מקבלות השירות ושל הצוות, לפי מדרג והיכן יש צורך	מתן ערך מיידי בהתחלה – אמיל"י
תפקיד רפרנט מיצוי זכויות – ייעוץ משפטי, חובות, הוצאה לפועל	שילוב שורדות במתן השירות – מנטורינג
גמישות בתעריף – מענה משתנה לפי הצורך	מתן שירות אונליין
תיעוד אנונימי מאובטח (ניתן ללמוד מהדוג' של מקלטים לנשים מוכות)	שירות נגיש וקל, לא מתייג, דיסקרטי, ללא זיהוי כתנאי כניסה
לאפשר תשלום למפעיל גם ללא זיהוי מקבלות השירות	סל גמיש ומיידי ללא רישום ברווחה
להימנע מתשלום עבור תוצאות	הכרה בנכות ומתן סל שיקום
	תחזוק לאורך זמן של שורדות זנות
	קשר אישי ואמון – עם מפעילי השירות ועם מקבלות השירות
	שיתוף המפעילים בשוטף (ועדת היגוי)
	הדרכה לצוות
	הבניה של שלבי התהליך – משיכה לשירות, מענה מיידי, הפניה הלאה
	שיתוף משרדים נוספים – בט"ל, שיכון, עבודה
	לא לשכוח את השירותים הקיימים
	לשמור על גמישות בשטח



מדידה, פיקוח ובקרה אילו רעיונות עלו להגדרת התוצאות, מערך המדידה, לאופן הפיקוח והבקרה?	מודל מכרזי איזה שינוי כדאי לערוך המודל המכרזי על מנת לענות על צרכים שעלו בסיור?
להגדיר תוצאות – אבל יציאה מזנות לא כתוצאה יחידה	מענה ארצי זמין דיגיטלי + "מיני" סניפים בארץ במקום מרכז אחד
מדידה אישית	גמישות בסעיפים שתאפשר גמישות בעבודה בשטח
מדידה לפרקי זמן מוגבלים	מכרז עוגה – מתוך הבנה שהידע בשטח – יאפשר מספר מפעילים, בדיקה של שיטות התערבות ומגוון אפשרויות למענה
להגדיר יעדים ריאליים בהתאם לידוע	התקשרות ארוכת טווח (2+3)
תוצאות ביניים למפעילים – לכמה הצליח להגיע, האיכות של האינטק	
מדידה של הספק ברמת התפוקות – כמה עזרה נתן, כמה מיצוי זכויות, כמה נכנסו לשיקום, יצירת אמון	
למדוד את הצוות – יציבות, התפיסה של המטופלות כלפיהם	
לא להגדיר תוצאות חד חד ערכיות, ההתקדמות היא לא לינארית	
צמצום מעורבות רשות מקומית – לשכות רווחה, עקב החשש להוצאת ילדים מהבית	

נבחרת זרוע העבודה

ביקור במכללת "אורט בראודה"

מצורפת במייל המצגת שהוצגה במקום.

- **עקרון מנחה:** אין למכללה קיום בלי השמות. חלק מהיוקרה של המכללה היא שאנשים שלומדים בה מצליחים מהר מאוד להשתלב בתעסוקה. גוף הכשרה איכותי בהכרח יהיה לו אחוזי השמה גבוהים.
- **קשר עם מעסיקים:** ההכשרה המקצועית: הסילבוסים שזרוע העבודה דורשת הם לא רלוונטיים. העולם משתנה מהר ויש צורך להתאים את ההכשרה המקצועית כל הזמן. לאורט בראודה קיים יתרון מאחר ויש להם הכשרה להנדסאים ומהנדסים, דבר אשר מעמיד לרשותם מכונות חדשניות וידע רלוונטי. ההכשרה מעודכנת לעיתים תכופות על פי צרכי ודרישות המעסיקים. הופך אותם לרלוונטיים.
- **מעבר להכשרה המקצועית:** מאחדים קורסים על מנת לפתוח אופק תעסוקתי רחב יותר לתלמיד (למשל מזכירה ומזכירה רפואית), וכן ליווי אישי לכל תלמיד.
- **מה יעזור להם לעבוד עם המשרד:**
 - מרכז הכשרה כרמיאל של זרוע העבודה- מרבית המובטלים והאוכלוסייה באזור לא מכירה.
 - אי התאמה בין תכניות הלימודים למה שנדרש בשוק.
 - לשחרר את ההגבלות לקיום הקורס רק במכללה (העובדה שאסור להביא אנשים לשטח).



רכש חברתי



משרד רשות המסעדים

ג'וינט אלכא | JDC



החממה 2
למכרזים פורצי דרך

- זמני ושעות קורסים הם הרבה יותר גבוהים בהכשרות של משרד העבודה לעומת מקומות אחרים, אז לא בוחרים בהם.
- הואוצרים הם רק למובטלים, לכן מי שעובד בלי מקצוע ואין לו כסף, אין לו למי לפנות (לא ידעו שיש זכאות לואוצ'רים גם ללא מקצועיים).
- 60% אוכלוסייה ערבית – בעיות השפה הן הסיבות העיקריות לנשירה. נדרשת הכשרה לשפה כבסיס. כיום לא מטופל מספיק טוב על ידי המוסד המכשיר, המשרד בכלל לא נותן לזה את הדעת.

מחשבות שעלו:

- לחשוב כמו מה"ט – ביקורות, תנאים, אחוזי הצלחה גבוהים
- לבנות קורסים על סמך הצרכים בשוק.
- על כל נושאתחום - לבנות ליבת לימודים של משרד העבודה ואת יתר השעות לתת למכללות את העצמאות לבנות על פי ראות עיניהן וההכרות עם השוק והאוכלוסייה.

ביקור במכללת BE CHEF



מצורפת במייל המצגת שהוצגה במקום.

מעבר להכשרה המקצועית

- חלק מתפקידם להטמיע בתלמידים קודים של מצוינות.
- מקיימים סדנאות וליווי להשמה - איך להתראיין, יריד תעסוקתי, נציגי בטל"א וכו'.
- איכות ההוראה - התלמידים מדרגים את ההכשרה ואת איכות ההוראה.
- חשיבות הלימודים במקום לתנאי העסקה לאחר הקורסים – תעודה עם ערך בחו"ל, העלאה במשכורת.
- שפה היא חסם משמעותי, על כן מקיימים קורס בשפה העברית על מנת ללמוד שפה תעסוקתית – עברית תעסוקתית.
- קורס ככל שהוא מכיל יותר שעות נחשב יותר טוב.
- בשוק יש הבדלים מהותיים בין התעודות שניתנות בהכשרות השונות.

מה יעזור להם לעבוד עם המשרד?

- הבקרה בתחום של המכללה מתבצעת תוך כדי שותפות – יש מה ללמוד מהמפקחים.
- גמישות לתכנית הלימודים היא מפתח.
- רגולציה – פיקוח, הנחיות והוראות הם דברים הכרחיים (פיקוח לשם שמירת סטנדרט) בתחום הנ"ל חובה.

מחשבות שעלו:

- מודל הרמזור – חופש למי שעומד בסטנדרטים מסוימים, ובמה צריך להשתפר כדי להגיע גבוה יותר ולייצר זמן ימני.
- עולה השאלה איך אני נותן לטובים את מה שהם צריכים (אולי גמישות) ולפחות טובים יותר פיקוח.
- נוער – צריך עוד בתי ספר מקצועיים, לא קיימים מספיק הן מבחינת הפריסה והן מבחינת הכמות.



רכש חברתי



משרד רישת המסטיחה

איך אפשר לזהות שמכללה היא טובה?

- מדדים מדידים (כמותיים)
- ביקורות פתע (בדיקת המורים, שיעורים בהתאם למערכת).
- מדדים הנוגעים להשמה במשק (למכללה יש את הנתונים).

חשוב לזכור - לא הכול כמותי, יש גם דברים שהם לא כמותיים ויש ערך לדרך.

ווינר חו"ל בנושא הכשרות מקצועיות למבוגרים – גישות ופרקטיקות



הדוברים:

- Mr. Markku Tyni, Headmaster
- Ms. Petra Morbin, Expert in Vocational Education
- Ms. Olga Silfver, Project manager, Helsinki Skill Centre, Department of Education, City of Helsinki
- Mr. Mikko Hulkko, Expert in digital pedagogy practices

הארגון: [Stad](#) - בית הספר הגדול ביותר להכשרות מקצועיות. מכשיר ב-15 מרכזים בעיר כ-17,000 תלמידים בלמעלה מ-50 מקצועות.

הנושאים שעלו:

- סקירה של הכשרות מקצועיות בפינלנד
- חיבור תכנית ההכשרה לצרכי המעסיקים בשטח
- גמישות בקביעת התכנים ודרכי הלמידה
- איתור ומיון, מניעת נשירה
- עבודה עם קבוצות מוחלשות
- חדשנות בהוראה בעקבות הקורונה - הכשרות מרחוק, דיגיטציה וכו'.

נקודות עיקריות שעלו בשיחה:

Mr. Markku Tyni, headmasters of the Stadin vocational college in Helsinki

- **התאמה לעולם המתחדש** - למורים יש כוח ושליטה על האופן שבו הם מארגנים את העבודה שלהם בסביבה לימודית. המורים עצמם מעצבים את שנת הלימודים והיא לא נקבעת 'מלמעלה'.
- **'מחזור חיובי'** - מושג הנוגע גם לתלמידים וגם להנהלה. שימת דגש על אוטונומיה, מיומנות ואחדות. מבוסס על התפיסה שלכולם אמורה להיות אפשרות לשלוט ולהשפיע על חייהם ולחווה חוויות קטנות של הצלחה. האמונה היא שבני אדם צריכים חיבור למשמעות, לאנשים ולתרומה לחברה.
- **קהילות למידה** - קהילת למידה אחת כוללת כ-150 או 200 תלמידים, צעירים או מבוגרים. כל קהילת למידה נתמכת על ידי מספר צוותים.
- **שפה תעסוקתית** - 55% מהתלמידים אינם פונים במקור ופינית אינה שפת האם שלהם, לכן מושקעים מאמצים גדולים ללמידה תוך תמיכה בתלמידים בשפת האם שלהם. לצורך כך בצוות יש פסיכולוגית ופקידי רווחה בכדי לדאוג לרווחה הפסיכולוגית והפיסית של התלמידים.



- **מרכזים ייחודיים** - מרכז הכישורים בהלסינקי (משלב חיים פרטיים עם חיי העבודה) ומרכז מורים (מסייעים לתלמידים עם צרכים מיוחדים).
- **הכוונה והתנסות בלמידה** – תלמידים יכולים ללמוד קורסים טרם כניסתם נכנסים לחינוך תעסוקתי (בין הבית ספר לבין החינוך התעסוקתי).

Ms. Petra Morbin, an expert in vocational education

- **קשר לתעשייה** – מחויבים לקשר הדוק עם התעשיות כדי להבין ולהיות מסוגלים לבנות את תכנית הלימודים על פי הנדרש והמצופה בשוק העבודה.
 - **הרפורמה בחינוך התעסוקתי** - הממשלה מתווה עבור המוסדות את התבנית הכללית הנדרשת וכל מוסד מחליט כיצד ללמד ולבנות את תכנית הלימודים עצמה.
 - **דרכי הלימוד החדשות** – בעבר הייתה קבועה לאורך 3 שנים (כל הסטודנטים למדו אותו הדבר), אך מתוך ההבנה שאנשים עם כישורים שונים צריכים ללמוד דברים אחרים, מאפשרים מסלול לימוד אחר ולכן אורך הלימודים משתנה. מתוך שיח עם התלמידים מתאימים את אופן הלימוד עבור כל תלמיד. הגמישות מצריכה מערכת מותאמת, ותפיסה כי הלימוד הוא יותר ניסיון מלימודים פרונטליים.
 - **השמה** - קיימות דרכים שונות לאפשר לתלמידים להגיע לשוק העבודה, לעתים יש אנשים שאינם זקוקים לכל משך ההכשרה או שהם עדיין לא זקוקים לה.
 - **שפה תעסוקתית** - סטודנטים שאינם יודעים פינית במידה מספקת על מנת שיוכלו ללמוד אך כן מספיק בשביל לעבוד, ותוך כדי עבודה הם מסוגלים ללמוד את השפה. לכן המסלול שלהם יהיה הפוך או מקביל – תעסוקה ולימודים.
 - **הליך ההכשרה** – כיום ההכשרה מורכבת משבעה חלקים, אחרי כל חלק נערכת הערכה, כך שההליך מורכב יותר מאשר תצורה של מבחן בסיום הלימודים. הדבר מקל על תלמידים המתקשים לעבור את מסלול ההכשרה ויכולים לעבור אותו בחלקים.
- כמו כן, אם סטודנטים מעוניינים רק במסלול מסוים ולא בהליך ההכשרה כולו הדבר מתאפשר. דבר נוסף הוא השילוח בין הליכי ההכשרה (למשל בישול עם שיווק) כך שכל אדם יכול ליצור לעצמו נישת תעסוקתית על בסיס הכישורים המיוחדים לו.
- **תחום השכלת המבוגרים** – עם המבוגרים ההליך מעט שונה, הם לעתים עובדים (לפרקי זמן קצרים או ארוכים) בכדי לאפשר להם ללמוד ולהתפתח עם אנשים בארגון עצמו. כמובן שבמקביל את המעסיקים בשוק העבודה מיידיעים לגבי דרכים פדגוגיות שהם יכולים ללמד את הסטודנטים. כך מוודאים שהתלמידים יקבלו את ההשתלמות התעסוקתית שלהם בעבודה. הממשק בין המערכת לשוק העבודה הוא חזק, גם מול המורים ומול מחלקות כוח אדם כדי לקבל תמונה רחבה יותר.

Ms.Olga Silfver, a project manager from the Helsinki Skill center

- מרכז הכישורים בהלסינקי, מכללה מיוחדת תעסוקתית. עובדים עם תושבי הלסינקי המובטלים ולרוב גם מהגרים, מספקים שירות לכ1000 אנשים. מטרת העל היא לספק מעבר חלק ככל האפשר לשוק העבודה.
- **הלקוח (סטודנט) כאדם עם עולם** – מסתכלים על הסטודנט כאדם שלם כאשר מוקד העניין הוא לא רק ההשכלה והניסיון תעסוקתי. לוקחים בחשבון גם מצב בחיים ומוטיבציה. כל זאת מתוך התפיסה שפינלנד היא מדינת רווחה ולכן שואפת לדאוג לתעסוקה לכל תושביה.



רכש חברתי



משרד החינוך והתעסוקה

- **חיבור לעולם העסקי** - יש מתאמת עסקית וארגוני חברה עסקית איתם עובדים מדי יום. השאיפה שלנו היא להפוך את הסטודנטים למשלמי מסים בדרך זו או אחרת, לכן משלבים גישות שונות בכדי למצוא את האופטימלית.
- **מסע לקוח לדוגמה** –
רקע: פטמה, בת 28, חוזרת לשוק העבודה אחרי חופשת לידה. יש לה תואר בשיווק והיא מדברת ערבית ואנגלית. בראיון היא אומרת שהיא רוצה לעבוד בתחום המכירות. היא מגדירה את עצמה כמחפשת עבודה ומשרד התעסוקה משוחח עם פטמה על האפשרויות התעסוקתיות שלה. על בסיס דבריה היא נשלחת למרכז כלקוחה (תוך התייחסות להנחיות לגבי פרטיות ושימוש במידע אישי באיחוד האירופי, צריכים לקבל אישור מהלקוחות להעביר פרטים מארגון אחד לשני).
הגעה למרכז ובניית פרופיל כישורים: פטמה מגיעה ומשתתפת בפגישה של מיפוי כישורים והכנת פרופיל כישורים עבודה. כל זאת תוך התייחסות למצב משפחתי, מגבלות, תחומי עניין וכל דבר בעל ערך על מנת להתוות עבודה מסלול בעל משמעות.
תחילת לימודים: פטמה מתחילה בהכנה תעסוקתית והדרכה לאנשי מכירות, היא מצטרפת לאחד מהענפים, זו לא תכנית תואר אלא תכנית מעבר שבמהלכה פטמה רוכשת יכולות תעסוקתיות וגם לומדת על החברה הפינית. מתחילה בשיעורים בכיתה שם המורה רואה איך היא עובדת ומה היא יכולה לעשות ואיך מה שרחשה בא לידי ביטוי.
חיים אישיים: לפטמה יש קשיים עם מעון היום והיועצת שלנו מנסה להעביר את הילד שלה ממעון אחד לקרוב יותר כדי שתהיה לפטמה אפשרות לעבוד.
התנסות תעסוקתית: כחלק מההכשרה התעסוקתית כל לקוח מתנסה בעבודה כך שפטמה מתחילה לעבוד ברשת מרקטינג. המורה הפינית שלה בודקת את ההתקדמות ופטמה יכולה לשלוח לה בוואטסאפ טקסטים שמתקשה להבין. המורה גם משוחחת עם המעסיק הזמני של פטמה כדי לראות אם זקוקה לעזרה. הכל מתקדם היטב, פטמה לומדת מהר ומוצע לה חוזה תעסוקתי והיא מתחילה בתכנית השתלמות בתשלום מלא שבמהלכה היא גם משלימה את ההשכלה התעסוקתית וגם עובדת. המטרה הושלמה – הסטודנטית מצאה תעסוקה אנחנו תמכנו בה ויש לה עכשיו הרבה יותר אפשרויות.

Mr. Mikko Hulkko, an expert in digital pedagogy practices

- **סיוע למורים בהוראה מרחוק בצל הקורונה** - יש צוות למידה טכנולוגי שמסייע בלמידה מרחוק, בצוות יש 5 מורי תעסוקה וראש צוות מתאם. המטרה להתמקד בסיוע ללמידה הדיגיטלית. עובדים עם מערכת משרד העבודה בשיתוף פעולה על מנת לענות על הצרכים הפדגוגיים של המורים. מתמקדים במתן שירות טוב ביותר לתלמידים, על פי מיקו הדרך לעשות זאת היא להציע הוראה איכותית ומגוונת שמעורבת עם התלמידים.
 הלקוחות הם המורים במכללה התעסוקתית בהלסינקי ואותם מדריכים ומלווים. המטרה היא להקנות להם כישורים ולעזור להתפתח לאורך הקריירה כדי שיוכלו לספק פדגוגיה איכותית.
- **קביעת תוכן ההכשרה למורים** – בשיתוף פעולה מלא ופתיחות והקשבה לצרכי המורים. למשל בסיוורים לימודיים לכל המורים הזדמנות להצביע מראש על נושאים שבהם תתמקד ההדרכה. אחרי ההכשרות ממולא משוב על ידי המורים והתוצאות חיוביות.
- **התכוננות מידית ללמידה מרחוק** – מיד פורסמו כלים להוראה דיגיטלית באתר ההנחיה למורים. שם הוצגו טיפים, סיוע ותמיכה, רעיונות להוראה וכו'. בנוסף יש שירותי תמיכה טכנית באמצעות google meet.



- **תפריט השירותים של היחידה לתמיכה טכנית בתקופה זו** – הכשרות דיגיטליות, מפגשי הדרכה, תמיכה במורים, שירות פעיל באמצעות מגוון ערוצים, שירותי הדרכה להוראה פדגוגית. סרטוני הדרכה, וליווי ותמיכה בפרויקטים דיגיטליים שונים.
- **לימוד קורסים מרחוק** – החומר העיוני נלמד מרחוק, לגבי הכשרה מעשית - בסוף האביב התקבל אישור מיוחד מהממשלה כך שכמה מהתלמידים יכלו להגיע לסדנאות. אך אם יש למישהו כלים בבית האופציה ללמידה מעשית מהבית ניתנה גם היא.
- **קשר למעסיקים** - המפתח להבין את שני הצדדים ככל שניתן ולקיים דיון פתוח. כדי לגייס מעסיקים לקבל סטאז' אצלם מנסים להיפגש עם ההנהלה הגבוהה ביותר ונציגים מכוח האדם. תוך כדי מבצעים מחקר על התעשייה, מהי הרמה התעסוקתית, המשכורות, הקשיים בגיוס עובדים כדי להבין את מערכת ההכשרה ולנסות להתאים את תכני הלימודים. כל זאת בבסיס של הבנה שיחה ודיאלוג ועבודת רקע שתאפשר לעמוד בדרישות של התעשייה ולהיות רלוונטיים. ההנחה היא שחברות מעוניינות ברווחים, ועל כן מה שהארגון עושה צריך להועיל להן.

כתובת המייל להמשך תקשורת עם המרצים:

<u>Mr. Markku Tyni</u>	markku.tyni@hel.fi
<u>Ms. Olga Silfver</u>	olga.silfver@hel.fi
<u>Ms. Petra Morbin</u>	petra.morbin@hel.fi
<u>Mr. Mikko Hulkko</u>	mikko.hulkko@edu.hel.fi
<u>Ms. Kirsi Lounela</u>	kirsi.lounela@edu.hel.fi

ביקור ב"בצפר"

מצורפת במייל המצגת שהוצגה במקום.

- **תפישות ניהוליות:**
 - תנאי סף למרצים – ניסיון תעסוקתי בלבד.
 - פיקוח ובקרה פנימיים:
 - א'. צרכי השוק – בדיקות בהתאם למה שקורה בשטח
 - ב'. משובי סטודנטים – שביעות רצון אחת לחודש
 - ג'. נתוני השמה
 - ד'. נתוני הרשמות.
 - **קשר עם מעסיקים:**
 - המעסיקים, משרדי הפרסום הם בעלים של מוסד ההכשרה.
 - לבחון על ידי מי האגף המפוקח (מי האיגוד המקצועי המפקח).
 - להקים צוות יועצים לכל תחום מהענף עצמו שיבדוק את רלוונטיות התכנים והמקום לשוק העבודה.
- יש בתחום זה בעיות במדד ההשמה – הרבה פרילנסרים.
- יגאל (המנכ"ל) מוכן להשתתף בשולחן עגול לשיח עמוק יותר ועיצוב השירות.
- מעבר להכשרה המקצועית:



רכש חברתי



מסדר רשת המסטיח



- דרישות מאוד גבוהות מהתלמידים, מי שלא עומד בדרישות מדיחים אותו. הרגשה של יחידה. לא יקרה מצב שמישהו לא ראוי יסתובב ויגיד שהוא בוגר מוסד הכשרה.
- חיבור בין כמה תחומים כדי שתלמיד יוכל למצוא לעצמו נישא בהמשך. גם פרסום וגם שיווק מעניק הרבה יותר הזדמנויות מרק פרסום כדוגמא.
- בעולם השיווק והפרסום תואר אקדמי הוא לא רלוונטי.
- סניף בני ברק : תעסוקת חרדים – העסקה ייחודית ולימודים ייחודיים

עיבוד מסכם



מודל כלכלי מה בעקבות הסיור עלה שחשוב לשלב במודל הכלכלי של השירות?	מודל מתן השירות מהן התובנות שנאספו בסיור לגבי סל השירותים ואופן מתן השירות?
התקשרות ישירה מול מוסדות הכשרה	לאפשר חופש פעולה למפעילים
להימנע מסרבול, בירוקרטיה והיעדר גמישות, לא זכין אחד	הכשרה מותאמת לשטח ולצרכי המעסיקים – דרך גמישות וחופש פעולה
	<p>"רמזור" מסלולים – בתי ספר שמאפשרים להם חופש ע"ס קריטריונים, לעומת בתי ספר עם פיקוח צמוד יותר</p> <p>ענפים – להגדיר פר ענף מה רמת הפיקוח והמעורבות של האגף</p> <p>גישה שירותית כלפי המוסדות ויצירת אמון גמישות והנגשת מידע</p> <p>משובים לתלמידים כדרך להתקדם</p> <p>ליווי צמוד לתלמיד עצמו בתחילת הדרך, בדומה לדוגמה מפילנד של זמן הסתגלות של 30 יום</p> <p>התאמת הלימודים והקורסים לתלמיד ע"ס יכולות ולימודים קודמים</p> <p>השירות הנכון הוא להתחיל ממתן השירות לאדם ומחשבה על התקציב והשוברים בשלב מאוחר יותר</p>



מדידה, פיקוח ובקרה אילו רעיונות עלו להגדרת התוצאות, מערך המדידה, לאופן הפיקוח והבקרה?	מודל מכרזי איזה שינוי כדאי לערוך המודל המכרזי על מנת לענות על צרכים שעלו בסיור?
עירוב מעסיקים בקביעת המדדים, התייעצות עם השטח לצורך בקרות ופיקוח	צריכים כמה מרכזים – מיון, אבחון וכו' על פי הצעדים שרוצים שהאזרח יעבור
גמישות במדדים	בית ספר מוכר לחלוטין ולא פר מסלול או מגמה
מנגנון פיקוח ובקרה המושתת על קריטריונים איכותניים וכמותיים	יצירת מסלולים שונים להכרה במוסדות הכשרה תוך בחינת קריטריונים איכותניים והפרדה בין מקצועות ברישוי לבין הסמכות מקצועיות
	הגדרת מוסדות שמוגדרים תחת תחומים מקצועיים מסוימים
	בתחילה הכרה על תנאי של המוסדות
	יצירת מדרגות של כספי פיקודן

בבחרת משרד הבריאות

ביקור במערך הדיור "הקהילה במזרע"

נקודות עיקריות:

- המקום מתאים ל-12 דיירים. גילאים 22-53. מגוון מוגבלויות: C.P, מולד, כאלו שחוו אירוע במהלך החיים שגרם לנכות. רמות תפקוד שונות: עזרה מלאה, עצמאיים יותר.
- דגש מהותי בעבודה שלהם, שהבית יהפוך להיות חלק מתוך הקהילה בקיבוץ. יוזמים המון פעולות עם הקהילה. מפגשים פעילים עם מגוון שכבות הגיל: קבלת שבת, אירועי חגים, הבית הוא בית פתוח- מזמינים את הקהילה פנימה.
- ערכים מנחים: שילוב, שיתוף וגיוון.
- להפוך את ה- NIMBY - not in my backyard - ל- definitely in my beautiful yard
- פועלים ע"פ עקרונות השיטה השיקומית- שמתמקדת בכוחות. אתגרים:
- תקינה נמוכה. למשל אם יש חפיפה בין מדריכים צריכים לחשוב איך לאפשר שדייר יוכל לישון עד מאוחר יותר.
- בעיות נגישות- אין רמפה.
- בבריכה הטיפולית אין מישהו שתפקידו לסייע להיכנס לבריכה בביטחה וזה מחייב אותם להקצות מישהו שילווה את הדייר.
- נסיעות. הדיירים נדרשים לממן נסיעות לטובת שירותי בריאות. הסעות לפנאי ותעסוקה-יש תקציב מסוים וגם אז זה רק עד רדיוס מסוים.
- כשמשפחה באה לבקר אין אפשרות לינה. יש גם בעיה ביטוחית.
- אין מימון ללימודים אקדמאיים.



רכש חברתי



מסודר רשת המסטיה

- נושא זוגיות, מיניות, אינטימיות- הבית אפשר זוגיות. יש יועץ של זוגיות ומיניות שליווה בזום. הקושי הוא בכך שהמקום קטן ולא כל כך מאפשר פרטיות. ההמלצה היא שבגילאים הללו חייבים חדר פרטי לכל אחד. אמצעי מניעה- אין לזה סעיף תקציבי.
- פתרון תעסוקתי- לא היה. בסופו של דבר הרווחה אישרו הקמה של מרכז יום. מגיעים גם מהסביבה. בערך חצי-חצי. תחומים: מחשבים, ציור, קרמיקה, מוסיקה, אימון תעסוקתי. מקדמים גם העסקה בשוק החופשי.

ביקור המרכז גריאטרי אצולת העמק

חולקה למשתתפים המצגת על גבי מסמך מודפס.

נקודות עיקריות:

- טיפולו ב-10 מטופלים. גילאים: 22-39. 5 מתוכם הצליחו להחזיר לבית.
- מטרת העל שלהם: להחזיר את הצעירים לקהילה.
- גישת עבודה שלהם מבוססת על בניית תכנית טיפול מותאמת אישית.
- זוגיות ומיניות- מודעים לצורך ומייצרים מרחב ופרטיות לתכלית זו.
- הנגשה תרבותית- מחזיקים בגישה שהשונות היא זכות, הזכות להכיר את האחר. חוגגים יחד את חגי הדתות השונות, מזמינים גם את המשפחות לחגוג. התפריט כתוב במספר שפות.

וובינר חו"ל בנושא שירותים לצעירים סיעודיים במוסדות במדינות הנורדיות

הדוברת:

Susanna Laurin, Chief Research and Innovation Officer at Funka

הארגון:

ארגון [Funka](#) מתמחה באסטרטגיות ושירותים לאנשים עם מוגבלויות במדינות הנורדיות ובאירופה.

המסר המרכזי היה:

One size rarely fits all, and there is no such thing as an average user.

הנושאים שעלו:

- One size rarely fits all
 - הצרכים והשירותים לאנשים שנולדו עם המגבלה ואנשים שהפכו מוגבלים במהלך החיים הם שונים.
 - קבוצת הגיל שהוגדרה היא רחבה מאוד ויהיו הבדלים בין בני 20 לבני 50 בשירותים שלהם יזדקקו.
 - קיים דגש רב על פעילויות מותאמות אישית לפי היכולות והרצונות של מקבלי השירותים. חשוב לשלב פעילויות קבוצתיות שמחברות את כולם ופעילויות אישיות שנותנות מענה להעדפות של כל אחד.
 - יש חשיבות לגישה של חוזקות ושל הגשמה עצמית- לשאול את מקבלי השירותים מה חשוב להם, מה הם רוצים להשיג.



רכש חברתי




מסדר רשת המנטורים

- חשוב לזכור שהרוב הגדול של הסיעודיים הצעירים נמצאים בקהילה ולא במוסד ומקבלים סיוע של עד 20 שעות של מטפל אישי וחלקם אף מעבר לכך. חלק מהקצבה הניתנת מופנית להכשרת המטפלים. רבים מתמקדים בהכשרה לפרוצדורות רפואיות. חשוב לציין שבשל השכר הנמוך ותנאי העבודה הקשים, איכות הצוות לא מספיק טובה. לכל יש חשיבות מיוחדת להכשרות.
- קיים בשוודיה שירות של תמיכה במשפחה, שגם ניתן חופש ומנוחה לבני המשפחה המטפלים וגם מסייע בהדרכה ומתן ידע על הטיפול בצעיר הסיעודי.
- אספקת השירותים היא בגישה של שוק שבו מקבל השירותים בוחר את המפעיל. לצורך כך מוגש מידע על הספק שכולל את איכות השירות, בהתבסס על כלים כמו ראיונות וסקרים ובקרב מקבלי השירותים וגם על בקורות חיצוניות.
- קיימת מגמה של שימוש ביותר ויותר כלים דיגיטליים, כולל ככלי לחיזוק העצמאות.
- בפתרונות מוסדיים לאוכלוסייה במצב קשה יותר, יש בדרך כלל חיבור למוסד סיעודי עם תשתיות בריאותיות/בית חולים והתעסוקה בדרך כלל נמצאת בתוך המוסד. החיבור לקהילה אינו מיטבי כיום.
- יש במוסדות שתי רמות של אחיות- מעשית ומוסמכת.
- היקף הצוות משתנה לפי מידת ההומוגניות של הצרכים של הדיירים. במקומות מרוחקים יש פחות מוסדות ולכן יש בכל מוסד דיירים מגוונים יותר. במקרה זה, צריך צוות יותר גדול. במרכזים עירוניים אפשר לקבץ אוכלוסיות יותר הומוגניות לכל מוסד ואז הצוות יכול להיות מצומצם יותר.
- הנושא של זוגיות ומיניות הוא אתגר משמעותי ואין כיום תכניות ופרקטיקות מיטביות. עיקר העשייה היא בכיוון של הדרכה והכשרה של הצוות כדי שיהיו מודעים לנושא ויידעו כיצד להגיב.
- טיפול טוב ב- Group Home הוא בהיקף של 12-15 דיירים. ההוסטלים מופעלים ישירות על-ידי רשויות מקומיות, ע"י עמותות או ע"י חברות פרטיות.


סוכם עם המרצה:

- תשלח אלינו חומר בדבר התקנות הממשלתיות לנושא טיפול לטווח הארוך בקרב צעירים עם מוגבלויות.

כתובת המייל להמשך תקשורת עם המרצים: Ms. Susanna Laurin | susanna.laurin@funka.com

ביקור במרכז גריאטרי "קהילת שלום" 

מצורפת למייל המצגת שהוצגה במפגש.

עיבוד מסכם 



רכש חברתי



משרד רשות המסחר

ג'וינט אלכא | JDC

החממה 2
למכרזים פורצי דרך

מודל כלכלי	מודל מתן השירות
מה בעקבות הסיוור הובן שחשוב לשלב במודל הכלכלי של השירות?	מהן התובנות שנאספו בסיוור לגבי סל השירותים ואופן מתן השירות?
יש לתרגם את כל סל השירותים לרמה הכלכלית	חשובה עבודה עם בני המשפחה. לייצר משהן יותר אינטנסיבי
כנ"ל לעניין הקשר עם המשפחות, הקשר עם הקהילה	חשוב הדרכות לצוות בנושא זוגיות ומיניות+ הגדרת נהלים בנושא.
לא להציע מכרז תעריף. יותר לכיוון מכרז אתגר.	חשוב לייצר פונקציה של מנהל שיקומי מקצועי- עם רבדים מומחיות מעבר לפן הרפואי
יש להגדיר מה המקסימום של סל אישי- לכל מטופל ולא מחלקתי	להבטיח את הנושא של ההסעות. רכב ונהג במקום?
חייבים לאפשר גמישות במענה	חשוב לקדם שירותים שעוסקים בהתמודדות עם אובדן ומשבר
ללמוד מתל"א- תכנית לימודים אישית בחינוך המיוחד	להכניס אלמנטים של תקשורת ודיגיטציה
לקחת בחשבון היבטים של ציוד ובלאי	חשוב לקדם קשרי קהילה
רכב ונהג	להבטיח ציוד המותאם לסייעודי הצעיר
בעל תפקיד ייעודי לקשר עם הקהילה	סוגיית החדרים: יחיד זוגי
חשיבה על מקורות מימון נוספים (כמו הקופות)	לייצר סל שירותים מגוון המותאם לצעירים עם מורכבות סיעודית
חדר אירוח לבני זוג ומשפחות	לאפשר לימודים
	לקדם תעסוקה משמעותית
	לייצר סל פעילויות מגוונות
	לייצר מרחב עם תחושה ביתית: סלון, מטבח, פינת טלוויזיה, ספרייה, מרפסת/חצר וכד'
	תפירת חליפה מותאמת אישית
	לאפשר אוטונומיה ובחירה של הדיירים
	לייצר מערך של שירותים הן ברמה הפנימית והן החיצונית
	סוגיית גודל מסגרת אידיאלי
	סוגיית המיקום
	בהתאמה למגוון הקיים באוכלוסייה: גיל, חומרה, רצונות האנשים וכד'-ליצר מגוון פתרונות
	עבודה משולבת עם הגורמים החיצוניים: בי"ס, גן, משטרה, תנועות נוער, בית כנסת וכד'
	בידול מאפייני המסגרת
	עבודה משולבת עם משרד החינוך להכרות ואינטרקציה עם המסגרת- כאמצעי לפוגג סטריאוטיפים
	מבנה של דירות עדיף על פני מבנה של מחלקה



רכש חנותי



מסדר רשת המסטיח

ג'וינט אלכא | יסד



החממה 2
למכרזים פורצי דרך

<u>מדידה, פיקוח ובקרה</u>	<u>מודל מכרזי</u>
אילו רעיונות הופקו להגדרת תוצאות, לתכנון, לאופן הפיקוח והבקרה?	איזה שינוי כדאי לערוך במודל המכרזי על מנת לענות על צרכים שעלו בסיור?
מה התמריצים? - בחינה של התקדמות אישית לפי תכנית הטיפול? סיפוק צרכים?	הצעת מחיר ולא תעריף
יותר מקום לשביעות רצון המטופל ומשפחתו	מתן אפשרות לספקים להציע את אופן מתן השירותים
בקה באמצעות דיווח מרחוק	סטנדרט גמיש ומותאם
להימנע מיצירת נטל דיווחי	לא לפי סלי איכות אלא חליפה אישית שבונה את הסל
להתרכז במדידת תהליך ולהימנע ממדידת תוצאה	תחרות בין דומים
	אמת מידה של בחירה- לבדוק מה מציע מעבר לבסיס
	לשלב את השטח בחשיבה
	בקרה עצמית וניתוחים של המוסד
	בחירת זוכה- לא רק אמת מידה של העמדת מבנה וגיוס צוות אלא יכולת התמודדות עם אוכלוסיות מורכבות