

ממצאי סקר בנושא:

מיפוי מאפיינים ובחינת צרכי הכשרה מקצועיים של צוות מרכזי-היום והיחידות הטיפוליות של בוגרים בני +21

תקציר מנהלים

מוגש על ידי מכלול
יחידת הערכה ומחקר
קרן שלם



صندوق شاليم، لتطوير الخدمات
للأفراد ذوي الإعاقة العقلية
التطويرية في السلطات المحلية

The Shalem Fund
for Development of Services for People with
Intellectual Disabilities in the Local Councils

פיתוח שירותים לאדם עם מוגבלות שכלית
התפתחותית ברשויות המקומיות

חוקרת ראשית: ד"ר עדי לוי-ורד
עוזרת מחקר: גב' מיה סבג, גב' בשמת הוך

שותפי ההערכה:

- דני כץ, מפקח ארצי על רצף התעסוקה והטיפול בבוגרים בני +21, השירות בקהילה, האגף לטיפול באדם עם מוגבלות שכלית, משרד הרווחה והשירותים החברתיים.
- תמנע גבאי מרקביץ, מנהלת תחום פיתוח כ"א, קרן שלם
- שרון גנות, מנהלת ידע ושותפויות, קרן שלם

אפריל 2016

קרן שלם/160/2016

תקציר מנהלים

הקדמה- רציונל ומטרת הסקר

בשנים האחרונות עולה וגוברת חשיבות הצורך בקהילת אנשי צוות איכותיים ומקצועיים, המלווים, מסייעים ומעצימים את האוכלוסייה עם מש"ה בקהילה.

השרות לטיפול באדם עם מש"ה בקהילה ויחידת ההערכה של קרן שלם ביקשו לערוך סקר קצר שמטרותיו הינן:

1. לבחון ולהגדיר את הצרכים המקצועיים של כלל הצוות במסגרות מרכזי היום והיח' הטיפוליות - מנהלים, מומחי מקצועות הבריאות ומדריכים. זאת על מנת ללמוד כיצד ניתן לקדם את הפיתוח המקצועי, לבנות ולהציע השתלמויות, ולתת מענה לצרכים המגוונים של העוסקים בתחום.
2. לבחון מדדי מוטיבציה (פנימית וחיצונית), אתיקה ומוסר של המדריכים במרכזי היום והיחידות הטיפוליות.
3. למפות ולאפיין את המאפיינים הדמוגרפים של המסגרות והצוות.

מתודולוגיה

א. הסקר כלל שאלונים שנבנו על ידי יחידת מכלול, עבור שלוש אוכלוסיות שונות:

1. **שאלון למנהלי מרכז יום ו/או יחידות טיפוליות** – מורכב משאלות רקע, משאלות המתייחסות להתפתחות המקצועית ושאלות המתייחסות לאפיון המסגרת.
 2. **שאלון למדריכים במרכזי היום** – מורכב משאלות רקע, שאלות המתייחסות למוטיבציה, אתיקה ומוסר בעבודה, שאלות המתייחסות לביטויי התנהגות אלימה ותחושותיהם של המדריכים בנושא זה ושאלות המתייחסות להתפתחות המקצועית של המדריכים.
 3. **שאלון לצוות מטפלי מקצועות הבריאות** – מורכב משאלות רקע, שאלות המתייחסות למאפייני עבודתם במסגרת ושאלות המתייחסות להתפתחות וצרכים מקצועיים.
- ב. אופן איסוף הנתונים**- שאלונים מקוונים שנשלחו במיילים, שאלונים מודפסים שנשלחו בדואר לכל מסגרת שביקשה וטלפונים ישירים עם בעלי התפקידים השונים (הן לתזכורות והן סיוע במילוי השאלון). איסוף הנתונים נמשך 7 חודשים – החל מחודש מרץ 2015 ועד סוף חודש אוקטובר 2015.
- ג. תיאור מדגם המשיבים**- 40 מתוך 61 מנהלי מרכזי יום ויחידות טיפוליות שקיבלו את הסקר השיבו עליו. מתוך 40 מרכזים אלו שנלקחו למדגם, 82 מהמדריכים השיבו על הסקר ו-46 אנשי מקצועות הבריאות.

עיקרי הממצאים

ממצאי סקר המנהלים (מדגם של 40 מנהלים)

א. מאפייני המסגרת, הצוותים ומקבלי השירות במסגרת- על פי דיווחי המנהלים

- מאפייני הרקע של המנהלים: מתוך 40 מנהלים שהשיבו על הסקר, 73% הינן נשים והשאר גברים, 83% מהמגזר היהודי והשאר מהמגזר הערבי. 46% מהמנהלים הינם בטווח הגילאים של 20 עד 40 ו- 56% מעל גיל 40. ממוצע גילאי המנהלים הוא 45. מבחינת השכלה, 50% מהמנהלים הינם בעלי תואר שני וכ-43% בעלי תואר ראשון. מבחינת תעסוקתית, מרבית המנהלים (38%) הינם בעלי ותק בעבודה עם מש"ה של 6 עד 10 שנים ו-43% מהמנהלים עובדים מעל 11 שנים עם אוכלוסייה זו. ממוצע הותק בעבודה עם מש"ה הינו 11 שנים. מעל מחצית מהמנהלים הינם מנהלים צעירים בעל ותק של עד 5 שנים בניהול. ממוצע הותק בניהול הוא כ-6 שנים. 50% הינם מנהלי מסגרות יחידה טיפולית בתוך מע"ש, 30% מנהלים במרכז יום עצמאי ו- 20% מנהלי מרכז יום סמוך למע"ש.
- מספר המדריכים במסגרת: מתוך מדגם של 40 מסגרות, במרבית המסגרות (43%) עובדים בין מדריך אחד ל-5 מדריכים בלבד. ב-25% מהמסגרות יש בין 5 ל-10 מדריכים, ב-30% מהן יש מעל 11 מדריכים. סה"כ 411 מדריכים ב-40 מסגרות. מבחינה ארצית, ניתן לעמוד את מספר המדריכים לכ-616 בכל המסגרות הקיימות.
- מספר המטפלים במסגרת: ב-13% מ-40 המסגרות יש 6 מטפלים ומעלה, ב-18% מהמסגרות יש 5 מטפלים, ב-25% מהן יש 4 מטפלים, ב-15% מהן יש 3 מטפלים, ב-13% מהן יש 2 מטפלים, ב-3% מהמסגרות יש מטפל אחד ואילו ב-2% מהמסגרות אין מטפלים כלל.
- מספר מקבלי השירות במסגרת ומאפייני הרקע:
 - מספר חניכים במסגרת: ב-15% מהמסגרות יש בין 21 ל-40 חניכים, ב-7% מהמסגרות 8 עד 20 חניכים, ב-7% מסגרות אחרות 61 עד 80 חניכים, ב-6% מהמסגרות 41 עד 60 חניכים וב-5% מהמסגרות 81 עד 108 חניכים.
 - טווחי גילאי מקבלי השירות: ב-14% מהמסגרות גילאי החניכים נעים בין 21 עד מעל 61, ב-12% מסגרות בין 21 ל-50 וב-8% מסגרות בין 21 ל-60. 6% מהמנהלים לא השיבו על שאלה זו.
 - מגדר: ב-20% מהמסגרות יש 25% עד 50% נשים ו- 50% עד 75% גברים, ב-14% מהמסגרות יש 50% עד 75% נשים והשאר גברים.
 - מגורים: 60% ממקבלי השירות מתגוררים בבית הוריהם ו-40% במגורים חוץ בייתים.
 - עיסוקי מקבלי השירות: כ-40% ממקבלי השירות במסגרות המדגם עוסקים בפעילויות יצרניות (רובם בכלכלת בית ובעבודה חרושתית אך גם באריזת מוצרים, אומנות ועוד). כרבע ממקבלי השירות עוסקים בפעילות מוטורית (רובם בתרפיה אך גם בפעילות יצרנית, גופנית ועוד). כ-20% ממקבלי השירות עוסקים בפעילויות קוגניטיביות (כגון כישורים קבוצתיים, שימוש בעזרים ויזואליים, ידע וגוף האדם ועוד). כמו כן, מעטם עוסק בפעילויות תחושתיות ופעילויות פנאי.

ב. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה- מנהלים

- התפתחות מקצועית קודמת בקורסי קרן שלם: 8 מהמנהלים לקחו חלק בקורס "ניהול איכות השירות למרכזי יום +21 טיפולים סיעודיים", 8 מנהלים בקורס מנהלי מע"ש, 7 במפגשים מקצועיים למנהלי

מע"ש ו-5 בקורס מנהלי מרכזי יום. במשוב פתוח, המנהלים ציינו קורסים והשתלמויות נוספים של קרן שלם כגון קורס "זקנה", קורס "מנהלי מסגרות", קורס "חינוך מיני" ועוד רבים.

- קורסי קרן שלם בהם המנהלים היו רוצים לקחת חלק: כמחצית מהמנהלים ציינו כי היו רוצים להשתתף במפגשים מקצועיים סביב סוגיות הקשורות לעולם התוכן של ניהול מרכז יום. זאת ועוד, כ-40% מהם היו רוצים להשתתף בקורסים ניהוליים שונים (קורס ניהולי בסיסי, קורס ניהולי מתקדם וקורס ניהול האיכות (איזו 9001)).

ממצאי סקר המדריכים (מדגם של 82 מדריכים)

א. משתני רקע של המדריכים:

74% מהמדריכים הינן נשים והשאר גברים. 76% מהמדריכים הינם מהמגזר היהודי והשאר מהמגזר הערבי. 20% מהמדריכים הינם בטווח הגילאים של 20 עד 30, כ-20% הינם בטווח הגילאים של 30 עד 40, ומעל למחצית מעל גיל 40. ממוצע הגילאים הינו 42.

מבחינת השכלה, 30% מהמדריכים סיימו 12 שנות לימוד ולכ-30% מהמדריכים יש תעודת בגרות. ל-18% מהמדריכים יש תואר ראשון ול-18% תעודה מקצועית אחרת.

40% מהמדריכים הינם בעלי ותק של עד 5 שנים בעבודה עם אנשים עם מש"ה, 22% עד 10 שנים ו-38% בעלי ותק של 11 שנים. ממוצע הותק של המדריכים עם אוכלוסייה זו הוא 11 שנים.

כ-40% מהמדריכים עובדים 40 עד 45 שעות, 20% מהמדריכים עובדים 35 עד 40 שעות ו-20% עובדים עד 20 שעות. ממוצע שעות העבודה של המדריכים הינו 35 שעות עבודה.

ב. פיתוח מקצועי בקרב אוכלוסיית המדריכים

- השתתפות בקורסים והשתלמויות: המדריכים התבקשו לדווח על קורסים והשתלמויות בהם לקחו חלק. בין הקורסים עליהם דיווחו ניתן למצוא את קורס "התערבות מכילה" (20 מדריכים), "התנהגות מאתגרת/אלימה" (20 מדריכים), "מדריך מוסמך" (18 מדריכים), "חינוך מיני" (14 מדריכים) ועוד.
- ידע ומיומנויות חסרות: 17 מהמדריכים דיווחו כי מבחינת ידע ומיומנויות בתחום עבודתם, חסרים להם השתלמויות. 10 מהמדריכים דיווחו כי חסר להם ידע ומיומנויות בתחומי פנאי וספורט ו-6 דיווחו על חוסר בידע על לקויות (בעיקר בתחום המש"ה). זאת ועוד, דיווחו המדריכים על חסר בידע בתקשורת חלופית, העשרה, התנהגות מאתגרת ועוד.

- הצעות לקורסים והשתלמויות בהם מעוניינים המדריכים: 15 מהמדריכים היו מעוניינים בקורסים בתחום הפנאי והספורט, 10 מדריכים היו רוצים קורסים בתחום הלקויות (בעיקר בתחום המש"ה וקו-מורבידיות עם לקויות אחרות) ו-7 היו רוצים קורסים בתחום החינוך המיני. קורסים בולטים נוספים בהם המדריכים הביעו עניין הם בתחומי הטכנולוגיות, העשרה, התנהגות מאתגרת, ליצנות רפואית ועוד.
- מרבית המדריכים הצביעו על שעות הבוקר כשעות עדיפות להשתלמויות בתדירות של אחת לשבוע.

ג. מוטיבציה בעבודה:

- מוטיבציה עצמית: המדריכים הסכימו ברמה רבה עד רבה מאוד עם היגדים הנוגעים למוטיבציה העצמית שלהם בעבודה. שלושת ההיגדים בהם התקבלו דירוגים גבוהים במיוחד מבטאים רצון לסיפוק מהעבודה, עשייה משמעותית והרצון ללמוד מיומנויות חדשות ומיוחדות.

- קשר ותפיסת האחר אותי: המדריכים הסכימו ברמה רבה עד רבה מאוד עם היגדים הנוגעים למוטיבציה בנוגע לקשר ותפיסת האחר אותם. ארבעת ההיגדים בהם התקבלו דירוגים גבוהים במיוחד מביעים רצון לתקשורת פתוחה בין הצוות להנהלה, שיתוף פעולה בין אנשי הצוות והמנהלים, רצון להיתפס כבעל יכולת במסגרת העבודה וכן רצון לקבל קידום בעבודה.
- כל ממוצעי דירוגי ההיגדים של המדריכים שיקפו מוטיבציה גבוהה מאוד בעבודה.
- ד. מוסר ואתיקה בעבודה- בעיני המדריכים:
- המדריכים הביעו הסכמה רבה עד רבה מאוד עם ההיגדים הבאים: המדריכים במסגרת שומרים על זכות החניכים לפרטיות וסודיות, המדריכים במסגרת מתייחסים לחניכים באופן שווה וללא אפליה, והמדריכים במסגרת שומרים על קוד אתי בעבודתם היומיומית עם החניכים.
- המדריכים לא הסכימו כלל עם היגדים שליליים הנוגעים למוסר ואתיקה בעבודה כגון המדריכים במסגרת מתייחסים בחוסר כבוד לחניכים.
- ה. ביטוי התנהגות מאתגרת מצד מקבלי השירות
- תדירות ההתמודדות עם התנהגות אלימה ומאתגרת מצד החניכים: כ-30% מהמדריכים דיווחו כי כמעט ולא פגשו בהתנהגות מאתגרת מצד החניכים בזמן העבודה. יחד עם זאת, 26% מהמדריכים דיווחו כי הינם נפגשים בהתנהגות אלימה או מאתגרת בערך פעם ביום, 23% דיווחו על בערך פעם בשבוע ו-17% מהמדריכים נפגשים בהתנהגות מאתגרת כפעם בחודש.
- הרגשת בטחון של המדריך: מרבית המדריכים (כ-60%) מרגישים בטוחים במידה רבה מול ביטוי אלימות של חניכים, כשליש מהמדריכים מרגישים בטוחים במידה בינונית ואילו 5% מהמדריכים אינם מרגישים כלל בטוחים מול ההתנהגות המאתגרת של החניכים.
- כלים להתמודדות עם התנהגות אלימה או מאתגרת של חניכים: כמחצית מהמדריכים דיווחו כי הם חשים כי יש להם כלים להתמודדות עם התנהגות מאתגרת אך לא במידה מספקת. עם זאת, כ-40% מהמדריכים חשים כי יש להם כלים רבים להתמודדות. מנגד, כ-5% מהמדריכים מרגישים כי אין להם כלים כלל וכלל.
- בנוגע להפעלת כוח פיזי מצד המדריכים במצבים מסוימים כלפי החניכים, מחצית מהמדריכים דיווחו כי רואים בהתנהגות לא רצויה כלל בעיניהם ואילו כשליש מהמדריכים דיווחו כי התנהגות זו רצויה במידה מועטה בלבד.
- מבחינת הצבת גבולות מצד המדריכים כלפי חניכים, ממוצע דיווחי המדריכים שיקף הסכמה בינונית בלבד עם נוהג זה.
- המדריכים נשאלו על חששותיהם במילוי תפקידם ו-16 מהם השיבו לשאלה זאת. מרביתם טענו כי הם חוששים ממצבו הבריאותי של החניך (למשל חניכים מבוגרים בעלי בריאות לקויה, חניכים סיעודיים, מצבים רפואיים לא ידועים ועוד) וכן כמחציתם חוששים מגילויי אלימות.
- ו. הקשר בין משתני הרקע של המדריכים לבין מוטיבציה, אתיקה והתמודדות עם מצבים אלימים/מאתגרים בעבודה:
- גיל המדריכים וותק בעבודה עם מש"ה- נמצא כי ככל שהמדריכים צעירים יותר ובעלי פחות ותק בעבודה, כך הינם דיווחו יותר על כך שהם נאלצים להפעיל כוח פיזית כלפי החניכים ויחד עם זאת פחות מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם במהלך הפעילויות השונות.

- מספר שעות עבודה במסגרת - נמצא כי ככל שהמדריך עובד מספר רב יותר של שעות במסגרת, כך הוא סבור כי המדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם עד כמה שניתן במהלך הפעילויות השונות ואף כי צוות המדריכים מציב גבולות בין החניך למדריך ולא מאפשר מגע ביניהם (למשל, חיבוק, ליטוף, טפיחה ועוד).
- הבדלים בין המגזר היהודי למגזר הערבי - נמצא כי מדריכים מהמגזר הערבי לעומת היהודי מדווחים יותר על כך שמדריכים נאלצים להפעיל כוח פיזי כלפי החניכים, ועם זאת דואגים לקבל את הסכמת החניכים לפעולותיהם. כמו כן, מדריכים מהמגזר הערבי לעומת היהודי מדווחים פחות על כך שהמדריכים במסגרת מדברים בצורה לא ראויה עם החניכים ועל כך שהמדריכים במסגרת מאפשרים לחניכים לבחור בעצמם במהלך הפעילויות השונות. בנוגע למוטיבציה בעבודה, נמצא כי מדריכים מהמגזר הערבי מעוניינים במידה רבה יותר מהמדריכים במגזר היהודי לקבל משוּב קבוע ומועיל על ביצועיהם בעבודה.
- השכלה - נמצא כי ככל שרמת ההשכלה של המדריך המדווח היא נמוכה יותר, כך נראה כי הוא סבור שהמדריכים מתייחסים באופן שוויוני לחניכים.

ממצאי סקר מומחי מקצועות הבריאות (מדגם של 46 אנשי צוות ממקצועות הבריאות)

- א. משתני רקע- צוותי מקצועות הבריאות
- 76% מתוך 46 אנשי צוות מקצועות הבריאות שלקחו חלק במדגם, הינן נשים והשאר גברים. 76% מאנשי הצוות הנ"ל הינם מהמגזר היהודי והשאר מהמגזר הערבי. 67% מאנשי הצוות הינם בטווח הגילאים של 20 עד 40 ו-30% הינם מעל גיל 40. ממוצע הגילאים בקרב אנשי הצוות שהשתתפו במדגם הוא 37.
- מבחינת השכלה, רוב אנשי הצוות ממקצועות הבריאות (70%) הינם בעלי תואר ראשון ו-15% הינם בעלי תואר שני.
- כמעט ממחצית מהמשיבים הינם בעלי ותק במקצועם של עד 5 שנים, 22% בעלי ותק של 5 עד 9 שנים ו-33% בעלי ותק של מעל 10 שנים. ממוצע הותק של בעלי המקצוע הינו 9 שנים. כמחצית מאנשי הצוות ממקצועות הבריאות הינם בעלי ותק של עד שלוש שנים בעבודה עם אנשים עם מש"ה, 15% הינם בעלי ותק עם מש"ה של 4 עד 7 שנים ו-26% הינם בעלי ותק של 7 שנים ומעלה. בממוצע אנשי הצוות של מקצועות הבריאות הינם בעלי ותק של כ-5 שנים.
- מבחינת תחומי ההתמחות של אנשי הצוות ממקצועות הבריאות, 14 מהם הינם פיזיותרפיסטים, 11 מרפאים בעיסוק ו-8 קלינאי תקשורת. כמו כן, תחומי התמחות נוספים של המשיבים הינם אחיות, מטפלים בתחומי ההבעה והיצירה ומטפלים באמצעות בעלי חיים. כמחצית מהמשיבים דיווחו כי מספר שעות עבודת השבועיות הוא 9 עד 16 שעות (בממוצע 13 שעות עבודה שבועיות).
- אופי וכמות שעות העבודה של צוות מקצועות הבריאות: כ-40% מאנשי הצוות דיווחו כי הינם עוסקים בפעילות ישירה עם החניכים עד 10 שעות שבועיות ו-19% מאנשי הצוות עוסקים בפעילות זו מעל 11 שעות שבועיות. ממוצע השעות עומד על 9 שעות שבועיות.

ב. התפתחות מקצועית וצרכי הכשרה

- מבחינת ידע ומיומנויות בתחום העיסוק אשר חסרות לאנשי הצוות, מחצית מהמשיבים ציינו כי חסרים להם השתלמויות והדרכה. 11 מהמשיבים ציינו כי חסרים להם קורסים מקצועיים, 7 מרגישים חוסר בתחום הציוד והאביזרים ו-7 הדגישו את החוסר בהדרכה מגורם מקצועי ממונה.
- הצעות המשתתפים לקורסים והשתלמויות נוספות עסקו בהיבטים פיזיים (למשל הפרעות אכילה), היבטים נפשיים- התנהגותיים (למשל הפרעות התנהגות), היבטים טכניים (למשל הנגשת אביזרי עזר) טיפולים ולקויות.
- כ-40% מאנשי מקצועות הבריאות השיבו כי התדירות המועדפת להשתלמויות הינה אחת לחודש, 30% מעדיפים אחת לשבוע וכ-30% אחת לשבועיים. עבור מעל מחצית מהמשיבים, שעות הבוקר הינן השעות העדיפות להשתלמות.