



ניוזלטר שווים - סיכום חודש יוני 2021

בחודש יוני התקיימו לראשונה בעמותה בקרות פנים ארגוניות המדמות את אלו המועברות על ידי לשכת הפסיכיאטר המחוזי בכל מסגרת אשר בודקות את עמידת המסגרת בסטנדרטים של משרד הבריאות. הבקרות התקיימו כסימולציה לבקרות "אמיתיות" ובדקו את עבודת המפעל בכל הנושאים והחלקים, תפעוליים ושיקומיים כאחד, את הראייה המקיפה של הצוות לגבי העבודה במפעל וכמובן את העבודה המשותפת בין המנהל/ת למתאמ/ת.

ניתן לומר, כי יחסית לפעם ראשונה, הבקרות הפנימיות עברו בצורה טובה. דגשים ניתנו באופן פרטני וכוללני על מנת למקסם את המסוגלות המקצועית שלנו.

בנוסף, בחודש יוני שבנו לעטות מסכות במקומות סגורים, כולל במפעלים. למרות הקושי אנו חייבים לשמור על ההוראות על מנת להבטיח את בריאותנו ובריאות המשתקמים.

חודש נפלא (:

מעבר חוץ מפעלי

👍 ג' – סיפור הצלחה כפ"ס 👍

ג', גבר משכיל ועצמאי, עבר משברים נפשיים ואשפוזים ולא הצליח להשתלב בשוק החופשי, עבד תקופות קצרות בעבודות כמו מוכר בקיוסק או מדריך בהוסטל אך עזב מחוסר התאמה. הוא התגורר בדיור מוגן אך לא הסתדר עם הצוות והדיירים. כשרכזת התעסוקה פגשה את ג', בהתחלה היה לו קשה לתת אמון אך מפגישה לפגישה הוא למד שהוא יכול לסמוך עליה ושהיא באמת רוצה בטובתו. הוא הסביר שהעדיפות הראשונה שלו זה למצוא עבודה לשעות הלילה כי יש לו בעיות שינה

יוני 2021


190
מלווים


17
אינטקים

עדכון
חודש


19
השמות

חריפות. בפברואר נמצאה לג' משרה בתור קב"ט במלון, דרך
חברת כ"א. ג' הגיע לראיון והתקבל. הוא עזב את הדיור המוגן
ושכר עצמאית דירת שותפים בעיר שבה הוא עובד. לאחר
כחודשיים סיימה חברת כ"א את החוזה עם המלון, והנהלת
המלון שהייתה מרוצה מג', הציעה לו תפקיד אחר וג' נשאר
בשמחה. הוא עובד כארבע משמרות בשבוע, מתמיד להגיע
בזמן ולהתנהל בעבודה בצורה טובה (הליווי לבקשת ג', סמוי)
לאחרונה החל תהליך חיפוש של עבודה נוספת, בתחום התואם
להשכלתו ולהכשרתו של ג'.

שווים קרית שמונה

בסוף חודש מאי ותחילת יוני, נקלטו בגלקון, הלקוח הגדול שלנו, שלושה עובדים מתוך המפעל.
הסטטוס שלהם הוא מעברית ובחוזה עם המעסיק נקבע שבשלושה חודשים הראשונים, אנחנו מגישים
חשבונית על שעות העבודה שלהם.
בסוף החודש השלישי לעבודתם, יתקיים דיון בינינו לבין המעסיק לגבי קליטתם כעובדי החברה ביחסי
עובד מעביד.

חודש יוני הוא החודש הראשון המלא שלהם אצל המעסיק.

הם מועסקים בשכר מינימום, כאשר מי מהם שרוצה, יכול לעשות שעות נוספות.

משכורתיהם נעות סביב 6,500 ש' ויותר!

מנהל המחלקה שאצלו נקלטו, חשש מאד מהעסקתם, כי תפס את העובדים בשווים כאיטיים ומוגבלים
ביכולותיהם.

לאחר חודש עבודה מלא, אפילו הוא מודה ששניים מהם הם העובדים החזקים ביותר אצלו במחלקה, גם
בהיבטי התפוקות וגם בהיבט איכות העבודה.
כל אחת ואחד מהם ראוי לסיפור הצלחה בפני עצמו, אבל ההצלחה של שבירת הסטיגמה אצל המעסיק,
היא הישג חשוב במישור החברתי והתודעתי.

בנוסף אליהם, התקיים עוד מעבר של עובדת מהמפעל, להעסקה ישירה ביחסי עובד-מעביד.

מדובר באישה עם נכות המגבילה אותה מאד בתנועה. עד לתקופת הקורונה היתה מגיעה למפעל
וחוזרת באוטובוס, כיוון שגרה בישוב מרוחק מציר ההסעות.

בשנה וחצי האחרונות קיבלה עבודה לביתה ("שווים עד הבית"), מה שהקל עליה להעביר את הזמן
במהלך היום, אך לא פתר לה את בעיית הבדידות.

עם צמצום הגבלות הקורונה, עשינו "הערכת מצב" וביחד הגענו להבנה שכיום לא רואה את עצמה
נוסעת באוטובוסים או בהסעה בכלל.

האפשרות היחידה היתה שבעלה או ביתה יסיעו אותה

לאור זאת, נעשה מהלך מול הקיבוץ שלה ונמצאה לה עבודה במפעל בקיבוץ.

מדובר באגף המיועד במקור לפנסיונרים, אך פתוח לקלוט גם אנשים אחרים במידת הצורך.

מאמצע חודש יוני, עובדת במקום בחצי משרה.

היא מגיעה לעבודה בקלנועית וחוזרת לסגל לעצמה סדר יום תעסוקתי "רגיל" ומפגש חברתי עם
העובדים האחרים שם. מרוויחה בהתאם לתפוקות שלה, על בסיס שכר מינימום.

שווים טבריה

חודש יוני מתאפיין בכך ששמנו דגש על גיבוש הצוות ורכישת כלים נוספים על מנת ללמוד לעבוד יחד, לשתף פעולה ולהוות דוגמא אישית למתמודדים. חלק מתוכנית זו באה לידי ביטוי בעצם קיום המפגשים עם טוביה יועץ ארגוני, במפגשים אלה, המתקיימים אחת לשבועיים, אנו מעלים בעיות וסוגיות שעולות מהשטח כדי לנתח אותם יחד ולתת מענה ופתרונות על מנת לייצר דינמיקה תעסוקתית, שיקומית טובה יותר.

כמו כן במאמץ נוסף לשפר את עבודת הצוות וגיבושו, הוחלט לצאת ליום (יותר נכון חצי יום) סיור שבמהלכו ביקרנו בכפר האומנים באניעם, אחרי סיור בכפר, אכלנו צהרים. לאחר הביקור בכפר האומנים, נסענו למטעים של קיבוץ עין זיון שבצפון הגולן שם ערכנו קטיף עצמי של דובדבנים ופירות יער, הקטיף היה חוויה מהנה ביותר ובסוף היום הרגשנו צוות לעניין.

המטרה של יום זה נועדה לגבש את הצוות ברמה החברתית ולצאת מהמפעל ליום אחד על מנת לחזק את הקשרים הבין-אישיים ומתוך כך לגרום לצוות לשתף פעולה ולשפר את קשרי העבודה בינו.

יש לציין שהחודש הצלחנו לצרף לשורותינו 4 מתמודדים למפעל ו- 7 מתמודדים יצאו לעבודה בשוק החופשי.

שווים קרית ביאליק

- * חנות אינטרנטית עלתה לאוויר- לאחר הרבה מאוד עבודה החנות האינטרנטית החלה לפעול לתקופת הרצה ושיפור.
- * קורס אנגלית נפתח 25 משתתפים – בעקבות הביקוש הרב וההצלחה הרבה נפתחו שתי קבוצות הקורס נערך בימי ב' ומועבר ע"י מורה לאנגלית, מתנדבת.
- * מרכז אומנויות – התחלת פעילות, איתור מקום, גיוס צוות, פתיחה מתוכננת - אוגוסט .
- * ביקור במרכז לבריאות הנפש מזור בעכו- הצגת השירותים, בעיקר החדשים, הכרות עם הצוות .
- * יריד במרכז בריאות הנפש מעלה כרמל בטירת הכרמל- מכירות ושיווק .
- * בוצעה בקרה פנימית

שווים חיפה

בחודש יוני המעברית הקבוצתית כבר נכנסה לשגרת עבודה במרכז רמי לוי בנשר. הכל כמובן תודות לליאת אסטרוביץ ולמדריך אמיר לנגנס. הקבוצה קוצרת הצלחה רבה, חבריה חרוצים ומסורים ועבודתם איכותית ויעילה. קיומה של הקבוצה גורם ל"באזז" חיובי במחוז (הרכזת מתעניינת מידי פעם, האם או מתי נפתח קבוצה נוספת) ובמסגרות הדיור. העובדה שאנו מציעים מיגוון אפשרויות שיקום תעסוקתי היא אחת הסיבות שבמהלך חודש יוני נקלטו במפעל 7 משתקמים חדשים. גם המשתקמים במפעל רואים במעברית רמי לוי את כוכב הצפון שמנחה אותם לעבר המטרה - עבודה בשוק החופשי.

בחודש יוני התגלתה תקלה באחד מחומרי הגלם של אחד מרכיבי המוצר שאנו מלחימים עבור פלקס (ספק העבודה הגדול ביותר שלנו). ממוצר זה, אנו מייצרים לא פחות מ 10,000 יחידות ובמאי אף קיבלנו מהם 20,000 יחידות. פלקס הודיעו לנו על התקלה. אנו נקטנו יוזמה והצענו להם לבצע בקרה על חומר הגלם טרם ביצוע ההלחמה, פלקס הודו לנו מאוד על נכונותנו ומאז אנו מבצעים עבורם את הבקרה. פעם נוספת הוכחנו להם שאנו חיונים עבורם. אינני יודעת אם זו הסיבה אך כעבור יומיים פלקס הודיעו לנו שבמקום בקרה אחת לחודש, הם יעשו עלינו בקרה אחת לרבעון.

שוים פתח תקווה



בתקופה זו מרכז שוים פ"ת מתמודד עם תחלופת חלק ניכר מאנשי הצוות, כתוצאה מיציאה לפנסיה, מחלה וקידום בשוים ומחוצה לו. החודש התכנסנו, להיפרד מאנשי הצוות שעזבו: פנינה ואבי המדריכים, ליאת רכזת ההשמה ושירי מתאמת השיקום ולקבל את החדשים: רע מתאם השיקום, והמדריכים אפרת ואמיר. במפגש הוגשו לוותיקים, שי והוצג מצגת/ סרטון, על התקופה בה עבדנו יחד איתם, בדגש על תקופה שנמשכה למעלה מ 4 שנים של מתאמת השיקום שירי. המפגש היה מרגש ומילא את משתתפיו בתחושת גאווה וסיפוק על המון עשייה ומגוון רגעים של כיף משותף. ניכר שהמעמד הותיר אצל "החדשים" תחושת אושר ומחויבות להמשך העשייה וכי זכו להצטרף לארגון היודע להוקיר את עובדיו בצורה מכובדת וגאווה להיות חלק ממנו. בנוסף ניתן להם ללמוד והתרשם על פעילות המרכז ולחברם לרוח הפעילות בו. כמובן שגם הוותיקים הביעו תחושת הוקרה, "גאוות יחידה" וכי הפרדה מהם נעשתה באופן מכובד. בסיום הארוחה יצאנו (הוותיקים :) למרכז דוידוף בבי"ח בלינסון, לשתף במעמד את אבי שעבד אצלנו עד לאחרונה כמדריך ומתמודד עם מחלה קשה במצב מדאיג ובשל כך נמנע מבעדו להשתתף באירוע.

בחדש יוני חזרנו לעבודה באופן מלא לאחר שבחדש מאי המפעל היה סגור עקב הלחימה בעזה. החזרה הייתה עם מוטיבציה גדולה של מקבלי השרות והסגל לחזור לשגרה מלאה. עם החזרה לשגרה מלאה מפעל קרית גת החל לגייס לקוחות חדשים עם עבודות מעניינות ומגוונות לרווחת מקבלי השרות. בתקופה זו, המפעל פותח את שעריו לקבלת משתקמים נוספים ממרחב לכיש והדרום לתוך סביבה תומכת ועם תשתיות חדשות. בחודש יוני קלטנו מדריך חדש למפעל שישפר את הליווי למקבלי השרות. כמו כן, אנחנו פועלים לקלוט רכז/ת תעסוקה שיטפל בגיוס משתקמים חדשים ושיבוץ בעבודות חוץ. מבחינה זו, הפוטנציאל במפעל הנו גדול. עקב סימנים ראשונים לחזרת ה"קורונה" לחיינו, אנחנו מקפידים על עבודה עם מסיכות שיתרמו לאווירה הבטוחה במפעל. ב 14/6 היה לנו הכבוד בפעם הראשונה לארח כנס מנהלי מפעלים של עמותת שווים מכל הארץ. כנס שהיה מוצלח במיוחד ותרם להכרות המנהלים את מפעל קרית גת כמו גם למפעל להציג את עצמו ולהתחדש מבחינת ציוד ותשתית. בתחום השיקום אנחנו ממשיכים להיפגש עם גורמי קהילה שונים והפעם נפגשנו עם צוות קהילה תומכת מאשקלון ועם רכזות השכלה מאשנב וגוונים. ממשיכות להתקיים פגישות עם צוות "דרך הים" לדיון תכניות שיקום עבור דיירי הוסטל דרך הים באשקלון המועסקים במפעל. בתחום הביקורות, התקיימה ביקורת "בקרה פנימית" של מנהלת מקצועית שתרמה נדבך נוסף לתפקוד המפעל ולהתקדמותו. לסיכום. חודש יוני התאפיין עם חזרה מלאה לעבודה ונהווה הפעם לשגרה רצופה. מרתקת ומעניינת.