



ריאיון מיוחד עם חמה שמייסר
ישראל - אלופת "חרבות ברזל"
באגף מערבי דיור במשרד הרווחה
"להקשיב, לקדם
יחד בשיח משותף".

ה-7 באוקטובר
של מנהל דיור מוגן
שגדל בעוטף עזה

השקעה בעובדים -
השקעה משתלמת

מניעת שחיקה
וטיפוח חוסן בעבודה

איך מנהלים בזמן מלחמה
שגרה בריאה בבית אבות
עם עובדות נפאליות
ופלסטינאיות?

מסך פלניינים

- 4 דבר המערכת
- 6-9 קדם - סקירת פעילות ודבר היו"ר
- 10 ריאיון מיוחד עם חמה שמייסר ישראלי
אלופת "חרבות ברזל" באגף מערכי דיור במשרד הרווחה
גדי פורת, עורך מגזין דורות
- 16 ה-7 באוקטובר של מנהל דיור מוגן שגדל בעוטף עזה
יוסי קפלן, מנכ"ל "לב גנים", נתניה
- 20 השקעה בעובדים - השקעה משתלמת
אביטוב זלקין, מנכ"ל בית אבות נווה הורים, ירושלים
- 24 מניעת שחיקה וטיפוח חוסן בעבודה
ד"ר אלינער פרדס, פסיכולוגית קלינית
- 28 איך מנהלים בזמן מלחמה שגרה בריאה בבית אבות
עם עובדות נפאליות ופלסטינאיות?
נטעלי בן, מנכ"לית הבית הספרדי
- 30 בתים מספרים
- 36 קדם בראי התקשורת
- 38 תודות לחברי הנהלת קדם ולמתנדבים בוועדות

ריאיונות, כתיבה ועריכה

גדי פורת

חברי מערכת

אביטוב זלקין, נחי כץ, יולי גת

מזכירת מערכת

אלינור זלכה

שיווק ופרסום

איציק אהרון

עיצוב גרפי

סטודיו ג'ירפה | 052-2872882

תמונת השער

צילום תמונת מסך מ-7.10

מתוך קבוצת וואטצאפ של

חירום מסגרות למבוגרים

*** אין המערכת אחראית על תוכן המודעות

TECHNOGYM

Biostrength™

מהפכת הכושר לגיל השלישי! סדרת BioStrength של טכנוג'ים

שפרו כושר גופני וחזקו שרירים ותפקודי לב ריאה

- שפור הכושר הגופני במהירות ובצורה בטיחותית <
- ביומכניקה מתקדמת לשמירה על המפרקים <
- אימונים מובנים במסך גדול לכל גיל ומטרה <
- המכשירים מתאימים עצמם למתאמנים <
- מגוון מכשירים לאימון כל הגוף <



לפרטים נוספים פנו לאגנטק, יבואנית טכנוג'ים בישראל, אריאל:
054-6708159 | arielbs@agentek.co.il | www.technogym.com/il

דבר המערכת

"קדם" וחבריו בקדמת החזית האזרחית

חרבות ברזל ננעצו ללב כולנו בבוקר ה-7 באוקטובר, פצעו אומה שלמה ושום דבר כבר לא כשהיה. עשרות אלפי אזרחים הפכו פליטים בארצם תוך יממה. אלפים מהם מבוגרים, חלוצי ההתיישבות בנגב המערבי ובקו הגבול בצפון הארץ.

בקדמת החזית האזרחית התגייסו במייד המנהלים, העובדים והדיירים של בתי האבות ובתי הדיור המוגן, פתחו את ליבם ואת ביתם וקלטו אלפי פליטים מבוגרים שחוו שעות אימה משנות חיים, שחלקם שכלו בני משפחה אהובים, אחרים בני משפחתם נחטפו, וכולם איבדו חברים לקהילה. קהילות הדיור למבוגרים בסיוע קרוב של ההנהלה וצוות "קדם" העמידו לפליטים בית - ביטחון, חום, תמיכה.

קהילות המבוגרים בענף התגייסו לעזור לחקלאים באזורי העימות, לשלוח ללוחמים בחזית ציוד, מטעמים ועוד.

ביטוי לכל אלה תמצאו בגיליון שלפניכם, בכתבות מהשטח ובריאיון מקיף ומפתיע עם מנהלת אגף מערכי דיור במשרד הרווחה.

ובחזית העשייה ניצבים במסירות העובדים בענף. על תגמול עובדים, התמודדות עם שחיקה בעבודה וחוסן נפשי של מטפלים גם בגיליון הראשון במיתוג "קדם", אשר יחד עם מאות חבריו משנים מציאות והופכים יחד את הענף לקהילות דיור התורמות לחברה בישראל.

ועידה מוצלחת וקריאה מעניינת,

מערכת מגזין קדם

brave.



דומיה למטעני בעל



NEVE AVIV

דיור מוגן בכפר שמריהו

הצטרפו גם אתם לנווה אביב, דיור מוגן ביישוב כפר שמריהו. נווה אביב, בית לאנשים שיודעים להעריך איכות וליהנות מחיים מלאי סיפוק, בסביבת מגורים אטרקטיבית. כאן תיהגו מאיכות חיים ברמה הגבוהה ביותר, חיי קהילה עשירים וקשת רחבה של אפשרויות בילוי ופנאי בלב האזור הכפרי, קרוב לילדים ולמשפחה. **נפתחו דירות לדוגמה.**

*8447



ISRAELCANADA דיור מוגן מבית

קדם - ארגון של חברים



אביטוב זלקין, מזכיר קדם

בבית האבות אותו אני מנהל תלוי בכל מקום המשפט: "הדיירים לא גרים במקום העבודה שלנו. אנו עובדים בבית שלהם". המשמעויות לגבי ההתנהלות היומיומית בבית האבות ברורה. דומני שיש משמעות דומה גם לגבינו ב"קדם". לארגון אין זכות קיום עצמאית. זכות קיומו נובעת מהמשימה אותה לקח על עצמו: לקדם את כל הנושאים הרלוונטיים לענף, מרמת החקיקה ועד לפתרון בעיות נקודתיות.

יחד עם זאת, הצלחת פעילות האיגוד תלויה בראש ובראשונה בקשרי הגומלין בין הבתים החברים באיגוד לבינו, או במילים אחרות: בזרימת מידע ובמעורבות.

אחד השינויים הגדולים שעבר האיגוד בקדנציה הנוכחית הוא הפתיחות. מתקיימים מכגשים קבועים של הוועדות, ישיבות ההנהלה משודרות בזום ומאפשרות צפיה ומעורבות של החברים. חברי ההנהלה מסיירים באזורים שונים בארץ ועורכים מפגשי מנהלים אזוריים.

צעד חשוב בנושא זה של זרימת המידע הוא אתר האינטרנט החדש של קדם. מאמץ רב ושעות עבודה מרובות הושקעו כדי ליצור אתר משמעותי שיספק מידע רב לחברים: לוח דרושים בו יתפרסמו בקשות והצעות עבודה, אתר רכש שיספק הצעות עסקיות משתלמות לבתים, מידע מקצועי כגון מאמרים וכמובן - אינדקס בתים שימש משפחות המחפשות ליקיריהן מקומות איכותיים.

סוד הצלחתו של האתר תלוי במידת שיתוף הפעולה של החברים: כדי שהאינדקס יהיה מעודכן אנו זקוקים לעדכון מידע שוטף מהבתים. לוח הדרושים יהיה אפקטיבי רק אם בתים יפרסמו בו. ספקים ירצו לפרסם באתר רק אם יראו שהבתים נחשפים להצעות שלהם. מפתחי האתר יוכלו להוסיף בו פיצ'רים נוספים, אך לא נוכל לעשות זאת ללא קבלת משוב מהחברים. מעורבות חברים בפעילות, התנדבות לוועדות השונות, עדכון בנושאים הדורשים טיפול הם אבן היסוד עליה מושתת האיגוד כולו.

בשנה הקרובה יתקיימו בחירות להנהלת האיגוד. הבחירות הן הזדמנות מצוינת לכל מי שעתיד הענף וטובתם של הזקנים בישראל עומדים לנגד עיניו להירתם לפעילות. התחומים רבים ומגוונים ותמיד יש מקום ליוזמות חדשות וכיווני פעולה נוספים.



שעתה היפה של "קדם"

7

מגזין קדם 2024



יולי גת, יו"ר קדם

כאזרחית ישראלית אני חווה, כמו כל ישראלי, כאב ועצב עמוק על האסון שפוקד אותנו מאז ה-7 באוקטובר 23. למזלי הטוב, במקביל, אני חווה גם התרגשות רבה, כיו"ר הארגון, מנדיבות ליבם והתגייסותם המיידית ללא תנאי של רבים מחברי "קדם" להעניק בית חם, תומך ומחבק לאלפי אזרחים ותיקים שעולמם וביתם חרב עליהם והפכו תוך יום לפליטים בארצם שלהם.

אלפי אזרחים ותיקים, מהנגב המערבי ועד גבול הצפון, מצאו מקלט אהבה בעשרות בתי אבות ובתי דיור מוגן. זו שעתם היפה של הבעלים, המנהלים והעובדים בענף. ההתגייסות של הבתים לקליטת המפונים היתה מעוררת התפעלות ומרגשת, בין המפונים הורים וסבים שכולים, חטופים ששבו מן השבי, אחרים שיקריהם עדיין בשבי החמאס.

תקצר היריעה מלסקר את כל מפעלי ההתנדבות והפעילות בקהילות הדיור שלנו בהקשר המלחמה וקליטת מפונים, כמו גם את מפעלי ההתנדבות של דיירים ועובדים בבתי הדיור המוגן ובתי האבות למען הלוחמים בחזית, לעזרת החקלאים בעוטף עזה ובצפון, לתמיכה במפונים ולסיוע במילוי מחסורם. מקצת מכל אלה תמצאו בחוברת זו.

אחת המטרות שהצבתי לעצמי עם כניסתי לתפקיד יו"ר הארגון היתה לשנות את תפיסת הרגולטורים כלפי המנהלים במסגרות לזקנים ושיראו בנו, המנהלים והעובדים בשטח, את המקצועיות שאנו מביאים, שהטיפול בזקן עומד לנגד עינינו ויעריכו את הידע המקצועי והעשייה היומיומית שלנו, בהתמודדות עם הקשיים בטיפול והמסירות האינסופית, ושלא התייחסו אלינו רק כאנשי עסקים שהכסף מוביל אותם בקבלת החלטות וניהול המוסדות.

השותפות והאמון בשנה האחרונה הן בנושא המכרז הסיעודי מול משרד הבריאות והן מול הרווחה בשיח המשותף ובהסכם שנחתם בנושא קליטת מפונים, אלו ניצוצות ראשוניים המעידים על השינוי בחשיבה, בהתייחסות ובגישה. "קדם" של היום, הוכיח כי הרבה ידע, ניסיון, אהבה וחמלה יש בקרב האנשים בשטח, ועבודה משותפת בינינו לבין הפקידות במשרדים הממשלתיים, מגיעה ממקום מכבד, משתף, ומעצים והכל למען הדיירים שלנו, הזקנים.

הסיפוק רב, העשייה רבה, אבל האמון בדרך ובאנשים ימשיך ויוביל אותנו למחוזות חדשים וטובים.



האיגוד לקידום קהילות דיור למבוגרים בישראל



מחזון למציאות

נחי כץ, מנכ"ל "קדם"

כלל פעילויות קדם בשנה האחרונה מפורטים בתרשים המצורף, להלן העיקרים שבהם:

בגריאטריה:

- עבודה משותפת עם משרד הבריאות על המכרז הסייעודי החדש הצפוי להתפרסם בקרוב, כשהמטרה של כל הצדדים היא שהמכרז יביא יציבות למוסדות הסייעוד (ואנו תקווה שכך אכן יקרה).
- המשך חלוקת 75 מיליון שח שניתנו בשל הדחיה המתמשכת בפרסום המכרז וכן העלאת תעריפי הקוד בחודש אוקטובר האחרון.
- ביצוע התאמות לכרוגרמה החדשה בשיקום בגריאטריה פעילה, מענה לצרכים בשטח.
- הארכת אי האכיפה על העסקת עובדים זרים במוסדות והרחבת מעגל המוסדות הזכאים למטפלים זרים.

דיור מוגן:

- הכנת נייר עמדה שיהווה בסיס לתהליכי תיקון חוק הדיור המוגן באמצעות משרד עו"ד יגאל ארנון-תדמור-לוי.
- לימוד כלל גופי התכנון במדינה על הדיור המוגן, הצרכים התכנוניים, ביקושים ועוד במטרה לייעל את הליכי התכנון והתפתחות הענף.
- הגנה על דיורים מוגנים מפני תביעות ארגוני זכויות יוצרים.
- דיונים מעמיקים סביב תקנת היציבות הכלכלית וגיבוש נוסח שימנע פגיעה בענף.

תשושים:

- קידום תקצוב עבור מגורי דייר אחד בחדר.
- שיפור מנגנון הבקורות במסגרת מכרז 2024.

"פיתוח וקידום קהילות דיור ומרחבי חיים מגוונים, יחד עם שירות איכותי וטיפול מיטבי לאוכלוסייה המבוגרת בישראל" (חזון קדם)

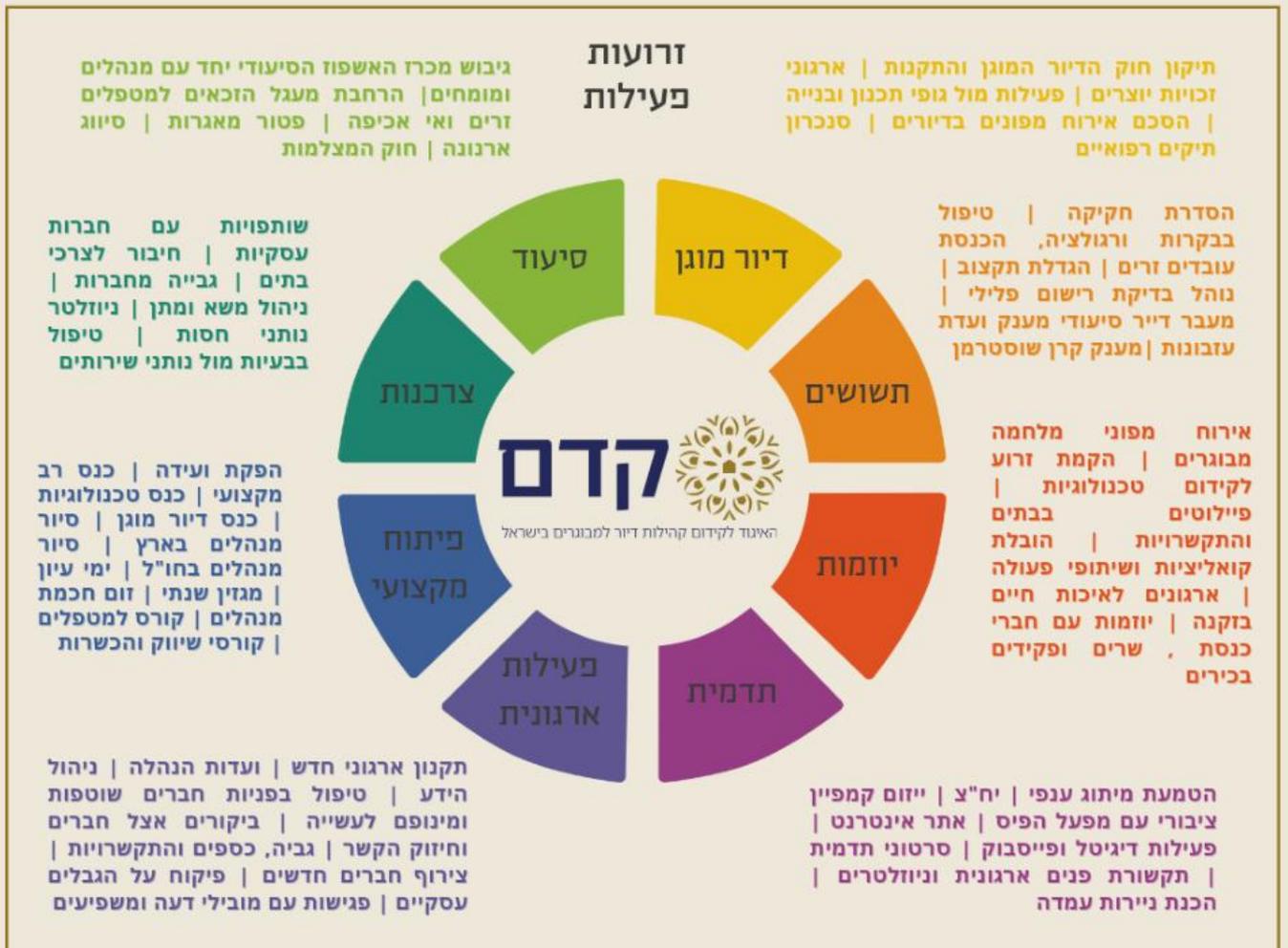
בוועידה הקודמת הבאנו בשורה לעולם - המעבר התפיסתי והענפי שלנו ממוסדות לקהילות, "לקדם", חלחל בשנה האחרונה בכל מקום שאנחנו מגיעים אליו. כמו קסם התחילו להגיע אלינו עשרות פניות לשיתופי פעולה מכל מגזרי המשק, גם מגופים שחשבנו שהם פועלים נגדנו. היום הם שותפים מלאים ומחויבים יחד איתנו לממש את המטרה המשותפת - איכות חיים לזקנים בישראל אל מול אתגרי התקופה. במקביל, מצטרפים אלינו כל העת עוד ועוד חברים חדשים ואיכותיים שתורמים לעשייה.

לא נשלה את עצמנו שאנחנו חיים בעולם ורוד, בעיקר אחרי החודשים האחרונים, וישנם אתגרים משמעותיים שאנחנו מתמודדים איתם, אבל "קדם" מתמודד איתם בתבונה, ממקום של עוצמה שנובעת מהערכה מקצועית לידע של החברים בענף, לשקיפות ולפתיחות שאנחנו מביאים לדיונים. כך, ובזכות שיתופי פעולה חוצי מגזרים הגענו ללא מעט הישגים בשנה האחרונה.

הענף התגייס למלחמת חרבות ברזל וקלט מעל 1,000 מפונים מבוגרים. לראשונה "קדם" יצר התקשרות משפטית עם משרד ממשלתי, משרד הרווחה, לטובת השמת מאות מפונים בדיורים מוגנים ובבתי אבות, מתוך הבנה שזה הפתרון הכי איכותי וראוי עבורם.



האיגוד לקידום קהילות דיור למבוגרים בישראל



לפנינו עוד אתגרים לא מעטים והדרך עוד ארוכה, אבל - **יחד נצח.**

אני מבקש להודות מקרב לב לחברי ההנהלה, לוועדות המקצועיות ב"קדם", לראשי הוועדות, **לאלינור זילכה** מזכירת "קדם" שנכנסה השנה לתפקיד במקצועיות ואנושיות וזוכה להערכה רבה. תודה ל**איציק אהרון** מנהל הסחר שלנו, שעובד ללא ליאות עבור העצמת חברי קדם ושיפור השירותים לזקנים בישראל.

ותודה ליו"ר קדם, **יולי גת**, שמנהיגה אותנו בחכמה ובמסירות ומשקיעה את זמנה ומרצה בפיתוח וקידום הענף לשיאים חדשים.

שנזכה לממש את החזון שלנו, בשותפות ובמקצועיות - לקדם איכות חיים ראויה ומכבדת למבוגרים בישראל.

• בחינה מחדש של חוק הפיקוח על המעונות עם הממשלה ושינוי הגדרת הזקן ודרך הטיפול בו.

• קמפיין לשינוי תדמית בתי האבות וחשיבותם במערך האזרחי בעת המלחמה, מתוך הכרה ציבורית שזה המקום הטוב עבור מבוגרים, עם ביטחון, חברה, פנאי ועוד.

אנחנו גאים ביוזמתנו להקים קואליציית ארגונים להתמודדות עם הזדקנות האוכלוסייה. הקואליציה מונה כ-10 ארגונים מובילים בתחום שמבקשים ליצור, בשיתוף עם המדינה, מנגנון אופרטיבי עבור האוכלוסייה המזדקנת בישראל ומניעת כשלים בקבלת החלטות, תכנון ותקצוב.

ברמה הארגונית "קדם" מתעצם וצועד קדימה בזכות שיתופי פעולה עסקיים לטובת החברים, עם תקנון ארגוני חדש, אתר אינטרנט חדש ועוד.

חמה שמייסר ישראלי – אלופת "חרבות ברזל"
באגף מערכי דיור במשרד הרווחה
בריאיון בלעדי

להקשיב, לקדם, יחד בשיח משותף, להסיר חסמים בירוקרטיים, להתמקד בבקרות בתוצאות לא רק תפוקות



"צריך לשנות את החקיקה – גם של חוק הפיקוח על המעונות, בטח את מושג החוסים הזה" ■ "עו"סים יודעים לעבוד בחירום. המשרד ערוך לחירום. עבודה רבה של עו"סים היא במצבי משבר לא רק בשגרה" ■ "צריך לאפשר לאדם להיכנס לבית אבות בראייה שזה לא סוף הדרך, אלא כמו שאמרה יפה אדר 'אני הולכת לחיים חדשים'" ■ בתי אבות צריכים להשתנות. הם לא צריכים להיראות ככה יותר. אני חושבת שאנחנו חוטאים לעניין" ■ "מגיע לבעלים ולמנהלים בענף המון המון תודה והערכה על התגייסותם לקליטת מפונים עם פרוץ המלחמה" ■ "צריך לחלק בין המשרדים ולעשות בקרה משותפת ולא כפולה"

גדי כורת, עורך דורות

מי אז חמה?

בת להורים מבוגרים, נכדה לסבא וסבתא. אני מסתכלת קודם כל מהזווית הזאת, ובן אדם שעוד מעט נוגע ב-50 ורואה עצמו מתגלגל הלאה ומה הוא היה רוצה לעשות.

ברמה האישית - נשואה + 3 גרה בגדרה, עובדת סוציאלית במהות. עבודה סוציאלית היא העניין - שילוב של הפרקטיקה עם העולם הרגשי.

מגיעה מהמון שנים של ניסיון וניהול בתחום החוץ-ביתי של ילדים ונוער. באתי למשרד הרווחה כי אני חושבת שאם רוצים לשנות ולייצר דברים בשטח זה צריך להיות מהמדינה, מהממשלה. אפשר לעשות שינויים קטנים בשטח, אבל אם רוצים להסתכל רחב ולעבוד על שינויים מהבסיס, להזיז תהליכים – זה לא יכול להיות בהתנדבות, זה צריך להיות החלטות של מדינה.



החקיקה צריכה לפתוח את הגישה שמסתכלת על האדם כעצמאי, כבוחר. לא כחסר יכולת בחירה. חוק הפיקוח על המעונות מסתכל על האדם כחוסה ומחייב אותי לתת לו את הכול בפנים, מעמיס על בתי האבות המון המון הוצאות. אם יהיה חוק אחר אני אוכל לפתוח כל מיני צוחת דיור.



הגישה של ראש המינהל מחלחלת - אנחנו יודעים להקשיב, אנחנו בשיתוף, אנחנו לא מסתכלים על מי מרוויח מה וכמה, אלא מסתכלים על איך נותנים שיחות ואיך מבטיחים את השירות לאנשים. וזו גישה שמייצרת שיח אחר. היא יודעת להגיד זה תפקידי כרגולטור, זה תפקידך כספק שירות.

את שנה בתפקיד. מה מושך אותך מילדים לנוער לעולם הזיקנה?

מושך התחום. גם בילדים ונוער תמיד עסקתי בנושא מערכי דור - בטיפול חוץ-ביתי ומוסדי, בפנימיות. גם בתפקידי שטח וגם הובלתי רפורמות בנושא הזה.

מה זה אגף מערכי דור?

היום מערכי דור זה בתי אבות ודוירים מוגנים. אבל אלה שני שמות קוד, ואני חושבת שצריכים להצטרף עוד מוצרים למדף הזה.

בשונה משאר המינהלים במשרד, שמחולקים לאגף קהילה ואגף חוץ-ביתי - לתקופת זמן קצובה (פנימיות, מקלטים לנשים נפגעות אלימות), בעולם הזיקנה אנחנו מדברים על בית. לכן קוראים לו אגף למערכי דור. הוא נועד לייצר פתרונות ביתיים לאנשים בגילאים מבוגרים. אם מסתכלים קדימה על רואים עולם שהולך ומזדקן. אנחנו מדברים בעשור הקרוב על



חמה מבקרת מפונים בנווה אורנים

פלא אוכלוסייה שלרבים מהם אין פנסיה. חלקם, כשיפרשו, ההכנסות שלהם יירדו ולא בטוח שיוכלו לחיות באותה רמת חיים. ולכן אנחנו צריכים לפתח עוד סוגים של דור.

נגיע לזה בהמשך. אבל קודם - איך ובמה השתנה סדר היום של האגף ב-7 באוקטובר?

זה השתנה בשנייה. קיבלנו את ההודעות ושמענו מהבתים מה קורה, וכבר באותו ערב הוצאנו הנחיות לבתי אבות כהנחיה ולדויר מוגן כהמלצה - איך להיערך, מה צריך להכין (תרופות, פרוצדורות, קשרים עם לשכות רווחה). כבר באותו ערב דיברתי עם יולי גת, יו"ר קדם, וביקשתי שישמרו מקומות בדוירים המוגנים לזקנים שיזדקקו להם.

ב-8 באוקטובר, כשהבנו שיש פינוי מסיבי של אוכלוסיות, הבנו שצריך לקלוט אנשים לדוירים המוגנים, שזה לא נכון שמבוגרים יעברו למלונות, כי הם צריכים מענה שמתאים אליהם. לשמחת, הדוירים המוגנים פתחו את הבתים בהתנדבות, ובבתי האבות הצלחנו להסדיר את זה מהר.

וברצף מטורף העמדנו כמה שיותר כלים לשטח כדי להצליח לקלוט את המפונים.

צוות אחד עבד בשטח וסיווג אנשים ונתן מענים, צוות אחר נערך למה שיצטרכו עוד יומיים, מה צריך עוד שבוע, איך משחררים עוד חסמים מול המדינה, מול הרשויות, כדי שהמנהלים בשטח יוכלו לתת מענה למפונים.

ועבדנו מהחלק הטכני של "לתפור" אדם-אדם, פתרון-פתרון, ועד איך בונים חמ"ל ואיך בונים לו מערכת מחשוב מאוד מהר כדי שהרשויות יוכלו לקלוט ויהיה אפשר להתחיל לעבוד על מסות של אנשים ולא עם אס-אם-אסיים, טלפונים ומיילים שהולכים לאיבוד. ואיך מסדירים הכול מול האוצר, איך מביאים תקציבים, איך מתפעלים את כל העסק הזה.

לשמחתי ולמזלי הטוב רגע לפני קלטנו לאגף עוד שתי מנהלות תחומים: **ורדי עמיר** מעולמות הטיפול ו**יסמין וולך** שמגיעה מעולמות של מודלים ואסטרטגיה. יחד עם **שלומי בר לב** ו**חני שר**, שמאוד בקיאים בעולם הזיקנה, היה יותר כוח אדם לעבוד איתו.

היתרון שאתה עובד במשרד גדול של המדינה, שיש לך מערכות תמיכה. אגף מחשוב במשרד ידע למחשב לנו מאוד מהר. היינו צריכים להגדיר מהר את הצורך, לדייק אותו, ויש מערכת שלמה במשרד שתומכת בזה, גם תקציבית, גם משפטית, גם דאטה. וגם - המנכ"ל והשר אחת ההנחיות הראשונות שלהם הייתה - לפתוח את החסמים.

רבים מבתי האבות הם תחת רישוי ופיקוח כפול. גם שלכם וגם של משרד הבריאות. יש תיאום בשלב ההתארגנות?

לגמרי, החמ"ל משותף. יש חמ"ל גריאטריה ויש חמ"ל שלנו, ויש ממשק משותף ביניהם. **סיגי אברבנאל** האחיות במינהל שלנו יושבת יחד עם חמ"ל הבריאות ועושה את הממשקים וההצלבות. היו לנו לא מעט פגישות עבודה עם צוות גריאטריה של משרד הבריאות ועם **ד"ר ענבר צוקר** סביב סוגיות משותפות: מה עושים עם זוגות מעורבים (עצמאית וסיעודי), אבטחה, עובדים זרים אישיים, קליטה.

כאשר הכותרות צועקות על אי תפקוד משרדי הממשלה במענה לצרכים אזרחיים, אתם וביטוח לאומי זוכים לשבחים. בזכות מה?

אני חושבת שעו"סים יודעים לעבוד בחירום. המשרד ערוך לחירום. עבודה רבה של עו"סים היא במצבי משבר לא רק «

בשגרה. מהר מאוד נוצר מגע עם השטח, בהגעה למלונות. הפריסה של המשרד דרך המחלקות לשירותים חברתיים מחייבת אותך לגעת בשטח. הדיורים מחייבים אותך לקשר ישיר וקרוב לשטח כל הזמן.

כלומר, יש לכם סוכני ביצוע בשטח, מה שאין להרבה משרדים אחרים, גם בזכות ענף הדיור המוגן ובתי האבות

נכון, יש לנו סוכני ביצוע בשטח ופה מגיע גם קרדיט לאביגדור קפלן מנכ"ל המשרד לשעבר. הוא עשה שינוי ארגוני שלא רק יצר סוכנים בשטח, אלא יצר עבודת מטה נכונה. הוא יצר שיטות עבודה שכבר מסונכרות. לא הייתי צריכה ללכת לחפש קופות חולים ולהסתנכרן עם חברות סיעוד ועוד המון גורמים. יש ממשק מאוד ברור, המטה עובד עם המחוז, המחוז בקשר עם המחלקות ועם המסגרות, מקבל מהם את המידע. השיטה הזאת עובדת בשגרה, בחירום היינו צריכים לשים אותה על דאבל ספיד.

”

אם השטח יידע להגיד מה הוא צריך, אם השטח יהיה שותף לדיונים, אם הוא יהיה בתוך השיח, אז תהיה עבודה נכונה. אם אני אשב במגדל השן ואחלום לי לבד - זה לא יעבוד. יכול להיות שאני חולמת עקום. צריך לעזור לשטח לעשות את השינויים. צריך לחלום ביחד. אנחנו צריכים לבצע את החלומות, אבל זה לא יכול להיות רק חלומות שלנו.

כמה פליטים קלטו המסגרות שבפיקוח שלכם מאז פרוץ המלחמה, וכמה עדיין נמצאים בהן?

בחמ"ל עצמו עברו כמעט אלף אנשים. החמ"ל עבד בהתחלה שתי משמרות ביום. הדיור המוגן גם קלט בהתחלה בהתנדבות משפחות ולא רק מבוגרים. דרכנו נקלטו 600-650 איש גם בבתי אבות וגם בדיורים מוגנים. היום כ-400 אזרחים ותיקים מתגוררים עדיין בבתי שבפיקוחנו, אבל עוד נקלטים אנשים. כל הפינוי הוא לפי "קוד מלחמה". יש את יישובי "תקומה" והדיורים המוגנים נכנסו תחת ההסכמים הקיבוציים להיות פתרון קהילתי. לא קליטה של בודדים, אלא של קהילה של ותיקים. המדינה תכסה את זה. תקומה תעביר תקציבים למשרד הרווחה ומשרד הרווחה ימשיך את ההסכמים עם הדיורים כדי להבטיח את השירות.

אנחנו משקיעים עכשיו בבניית חוסן. להיות עם הקהילה שלך ועם האנשים המוכרים לך זה חוסן, ולכן כן עודדנו את האנשים לשמור על הקהילות שלהם. יש קבוצות שלמות של ותיקי קיבוצים שאנחנו מקבלים ביחד ויש אנשים מהצפון וממרכז הארץ במצבי מצוקה כאלה ואחרים שעדיין נקלטים.

ועד מתי המפונים יוכלו להישאר במימון המדינה בבתי האבות ובדיורים המוגנים?

נכון לעכשיו זה עד סוף יולי. בנאדם לא ייזרק לרחוב ולא נגיד לו מחר בבוקר - אתה הולך.

גם אם 'קוד מלחמה' יסתיים?

אם קוד המלחמה יסתיים נודיע מראש, ניתן לאנשים זמן להתארגן. אני חושבת שהם עברו מספיק וזה ברור לכולם שלא עושים דברים כאלה מהיום למחר.

זו גם השעה היפה של הבעלים והמנהלים בענף, כי בלעדיהם אי אפשר היה להרים את זה.

נכון. הם פתחו את שעריהם עוד לפני שביקשנו, ובהתנדבות. החוויה הייתה מאוד פתוחה, מקבלת, מאפשרת. לא היה צריך מילים אפילו. כולם התגייסו לעזור. תגידו מה צריך - אנחנו נותנים. תגידו איך ונתחשבן אחר כך. אני חושבת שזה המשך של עבודה שהתחלנו בתוך השנה שאני בתפקיד. מהר מאוד יצרנו שולחנות עגולים. יש מפגש קבוע, אחת לחודש, עם "קדם" ועם דיורים מוגנים.

יצרנו שיח על כל מיני נושאים, ויש שם ויכוחים וחילוקי דעות, אבל הצלחנו ליצור בשנה האחרונה דפוס עבודה ושפה משותפת ודרך להתנהל גם במחלוקות, ובקיצור-אמון משותף. וזה היה לעזרנו ב-7 באוקטובר.

כמה מזה זו שיטה וכמה זה בניו על הכימיה הבין-אישית?

זה קודם כל מתחיל בעיני מיריב מן. זו גישה של ראש המינהל שמחלחלת - אנחנו יודעים להקשיב, אנחנו בשיח, שאנחנו לא מסתכלים על מי מרוויח מה וכמה, אלא מסתכלים על איך נותנים שירות ואיך מבטיחים את השירות לאנשים. וזו גישה שמייצרת שיח אחר. היא יודעת להגיד זה תפקידי כרגולטור, זה תפקידיך כספק שירות.

ברור לי שבסוף כולם רוצים את טובתם של הזקנים. זה לא רק אני במגדל השן, וזה לא רק המנהל.

וכן, מאוד עוזר שיש אנשים נחמדים בצד השני.

יש משהו שריגש אותך במיוחד בתקופה הזאת? שתסכל אותך במיוחד? שאכזב אותך?

זה קו מאוד דק בין תסכול והתרגשות. זה יכול להיות באותו אירוע. אני חושבת שהחלק המרגש היה לראות את ההתגייסות ואת האחדות, ואת זה שכל המחלוקות זזות הצידה, ולכולם ברור בשנייה אחת מה המהות פה ואיך עושים את זה, וזה באמת הוציא את הטוב מכל האנשים.

היו חלקים מתסכלים שבסוף אתה מנסה לרוץ ולא מצליח לאחוז בכל הקצוות.

לפעמים יש לנו נטייה להתאהב ברעיונות וללכת איתם ראש בקיר. השטח מכיר את הפרופסיה יותר מאיתנו במשרד. ויכול להיות מאוד מתסכל כשאתה רוצה לתת הרבה יותר ממה שאתה מצליח לעשות.

אנחנו שומעים על הבירוקרטיה שתוקעת דברים, הצלחתם לשכנע מערכת מאוד בירוקרטית של חשבים ויועצים משפטיים?

פה מגיע הניסיון הקודם. בתפקידים הקודמים שלי. אני מכירה את המנגנון הזה היטב כדי לדעת איך להפעיל אותו בחירום. המשרד גם איפשר את זה. הוא הוריד חסמים לפי הנחיה של המנכ"ל והשר. לאפשר לעשות דברים בחירום, להשטיח ועדות, לפתוח דברים. המדיניות הייתה - חבר'ה אל תתעסקו בבירוקרטיה, תאפשרו, נסדר הכול אחר כך. «

מצננת Mama Mia

חדש! פיצה מרגריטה מאמא מיה

פיצה איטלקית בשיטת ייצור מסורתית אפיה בתנור לבנים עם 100% גבינה.
פתרון איכותי וטעים לגיוון הארוחות בתפעול קל ומהיר.

מק"ט: 91333
אריזה מוסדית: 11 יחידות בקרטון,
כל יחידה בשרינג נפרד
משקל יחידה: 470 גרם
כשרות: ועדת מהדרין תנובה



פיצה מקצק
עקה ואורירי

התמונה להמחשה בלבד



ב-8 באוקטובר, כשהבנו שיש פינוי מסיבי של אוכלוסיות, הבנו שצריך לקלוט אנשים לדוורים המוגנים, שזה לא נכון שמבוגרים יעבדו למלונות, כי הם צריכים מענה שמותאם אליהם. לשמחתי, הדוורים המוגנים פתחו את הבתים בהתנדבות, ובבתי האבות הצלחנו להסדיר את זה מהר.

היום, או שאתה בבית או שאתה בבית אבות, או שהתמזל מזלך ויש לך מספיק כסף לדור מוגן.

יש היום פרויקט של משרד השיכון של שכירות ארוכת טווח שמיועד גם לאזרחים ותיקים. צריך אולי בניין מעורב, אבל לייצר שירותים לאנשים בתוך הבניין הזה. או אם כבר יש לי בניין מעורב, אולי נכון לחבר בית אבות או דור מוגן ולתת שם גם שירותים, אולי אנשים יוכלו לקבל ארוחות, אולי יוכל להגיע מטפל לכל הדיירים בבניין.

אבל אז אנחנו מדברים על מערך שירותים בקהילה לאזרחים ותיקים. זה כבר לא מסגרות דור.

אני לא חושבת על מערכי דור רק כמוסדי. אני מסתכלת על לתת לבן אדם את השירותים 24/7 – יכול להיות שזה בדירה שלו. זה לא צריך להיות אשפוז. קופת חולים פעם לא הייתה מגיעה עד הבית, נכון? היום יש קופת חולים עד הבית וזו עדיין קופת חולים.

אני חושבת שאי אפשר להמשיך לעשות את אותם דברים ולקבל תוצאות שונות. הרעיון הוא לא לפתוח עוד בית אבות ועוד דור מוגן, אלא לפתח מודלים נוספים.



חמה מבקרת מפונים בנווה אורנים

מי במשרדי הממשלה מתכנן, מציב יעדים, מגדיר את הצרכים לשני עשורים קדימה - משרד הרווחה? שוויון חברתי? משרד השיכון? רמ"י? אנחנו רואים את הכותרות על המכרזים לדור מוגן כשלו אחד אחרי השני.

אני חושבת שצריך לנהל את זה ביחד. שיח שמסתכל משרד-משרד הוא לא שיח שרואה את פני העתיד. אם לא יהיה איזשהו ממשק ושיח בין המשרדים אז גם יהיו כפילויות, שזה לא נורא, אבל יהיו גם חוסרים, וזה יותר בעייתי.

במלחמה נוצר "פורום ברק", שהובילה אותו **תמי דיסקין** שמנהלת את אגף הקהילה, פורום שמחבר את קופות החולים עם משרד הבריאות ומשרד הרווחה. התוסף אליו גם פיקוד העורף במלחמה וגם ביטוח לאומי. והוא עסק בכל הסוגיות. נפגש באופן תדיר ודן סוגיות מהשטח.

במקביל, **יריב מן** ואני יצרנו ממשק עבודה פתוח עם משרד הקליטה ומשרד השיכון, ויש לנו גם קבוצה משותפת שמתעסקת בסוגיות של איך מפנים, לאן מפנים, את מי, איזה מענים נותנים, איך מייצרים את הרצף הזה. הפורומים האלה בסוף הם ליבת העבודה שלנו.

תפקידנו לתווך, לייצר סדר במדינה כדי לתת כלים לשטח. אני לא צריכה לתת שירות. אני צריכה לדאוג שמי שנותן שירות יהיו לו את כל הדרכים הכי טובות לתת את השירות.

אבל צריך להסדיר את זה גם בתקנות ובתחיקה שוועדה בין-משרדית היא הקובעת.

נכון. אני מקווה שכשנצא מהמשבר הביטחוני אפשר יהיה להקים ועדות ולהסתכל על כל עולם הזיקנה כרצף אחד שמתכלל, שחושב ביחד.

יש כמה דברים שקרו בתוך המלחמה, בתוך הדבר הנורא הזה, שצריך לקחת אותם גם לשגרה. אם לא נעשה את זה ביחד זה לא ייצור שינוי.

ועדיין צריך לדעת מי מוביל את ה'ביחד' הזה, כשזה מגיע לבתי אבות ולדוורים מוגנים...

מבחינתי אין ספק שזה משרד הרווחה. אני חושבת שאם התפיסה היא תפיסה של בית אנחנו צריכים להוביל. משרד הבריאות צריך לעסוק בבריאות. הרווחה צריכה להתמקד ברווחה. שוויון צריכים לעשות את שלהם. אבל בעיניי, אם מסתכלים על זה כבית, משרד הרווחה צריך להוביל את זה. אם מסתכלים על זה כבית חולים אז משרד הבריאות צריך להוביל את זה.

אבל מי שיחליט על זה באמת זה האנשים. השטח. הדיונים בתוך המשרדים בלי השטח, בלי האנשים שנמצאים היום בדוורים, בלי האנשים שצריכים עוד 10 שנים להיכנס לדוורים, הם דיונים עקרים.

אם השטח יידע להגיד מה הוא צריך, אם השטח יהיה שותף לדיונים, אם הוא יהיה בתוך השיח, אז תהיה עבודה נכונה. אם אני אשב במגדל השן ואחלום לי לבד – זה לא יעבוד. יכול להיות שאני חולמת עקום צריך לעזור לשטח לעשות את השינויים. צריך לחלום ביחד. אנחנו צריכים לבצע את החלומות, אבל זה לא יכול להיות רק חלומות שלנו.

על מה את חולמת?

אני בעיקר חולמת שיהיו לאנשים אפשרויות. אני חושבת שיש פה כל כך הרבה סוגים של אנשים עם צרכים שונים, עם רמות תפקוד שונות. צריך שלכל אחד תהיה אפשרות לבחור.

המחלקות התומכות באמת נוצרות בדירורים מוגנים – מה שאומר שהצורך עדיין קיים וצריך למצוא את הדרך להסדיר אותו. אני חושבת שהיום אנחנו מצמצמים את הראייה שלנו. אנחנו מסתכלים על שני חוקים ושני שמות והכל נופל או על זה או על זה. בסוף צריך לשנות את החקיקה – גם של חוק הפיקוח על המעונות, בטח את מושג החוסים הזה.

באיזה מובן?

החקיקה צריכה לפתוח את הגישה שמסתכלת על האדם כעצמאי, כבוחר. לא כחסר יכולת בחירה. ולאפשר יותר זוויות. חוק הפיקוח על המעונות, ברגע שהוא מסתכל על האדם כחוסה מחייב אותי לתת לו את הכל בכפנים, מעמיס על בתי האבות המון המון הוצאות, כי צריך מרפאה וצריך זה וצריך זה. לא. אם יהיה חוק אחר אני אוכל לפתוח כל מיני צורות דיור. יכול להיות שחלק מהאנשים שנכנסים בגיל 70 יכולים להמשיך ללכת לקופת חולים ולא חייבים את הרופא בתוך הבית, ויש כאלה שיבחרו מסגרת עם רפואה בכפנים. אנחנו רוצים להתמקד בדחיקת תלות ומה אנחנו נותנים להם? – מאשפזים אותם.

זה שיח ארוך שנים בקהילה המקצועית. זה יקרה?

כן זה יקרה. זה קורה. כמה בתי אבות היו עד לפני עשור וכמה יש עכשיו? זה קורה. הם הופכים חלק לדיור מוגן בר השגה, אנשים מצביעים הרגלים. צריך לייצר עצמאות. צריך לייצר בחירה לאנשים. מי שרוצה לקנות ארוחות ולרדת לחדר האוכל שיעשה את זה. אבל מי שלא – שיהיה לו את האלטרנטיבה. שהילדים שלי יוכלו להמשיך לבוא לסבתא ויהיה להם את המרק עם הריח של סבתא. לא שישבו איתה רק במסעדה. שאם הם באים לבקר אותה בבית שלה שיהיה להם את החוויות האלה.

אני חושבת שהחוויה הזאת של סבתאות היא סופר משמעותית וצריך לאפשר אותה ולאפשר לאדם להיכנס לבית אבות בראייה שזה לא היה סוף הדרך, אלא כמו שאמרה **יפה אדר** (החטופה ששבה מהשבוי) – 'אני הולכת לחיים חדשים'. אני חושבת שזה הדבר.

לאורך השנים יש מגמה ברורה של מחלקות תשושים הולכות ונסגרות. יש ירידה משמעותית במספרים.

האוכלוסייה זזה. מחלקות לא השתנו. היא זזה מבתי אבות למחלקות התומכות של הדיור המוגן.

אבל זה רק למי שיכול. אנחנו כל הזמן מתגאים בשיעור המיסוד הנמוך בזמן שאנשים זה לא נכון להם להישאר בבית אבל כמו שנראים בתי אבות למה לעבור לשם?

בתי אבות צריכים להשתנות. הם לא צריכים להיראות ככה יותר. אני חושבת שאנחנו חוטאים לעניין.

זה גם עניין של תקצוב. אנחנו ניגשנו לוועדת תעריפים כבר באוגוסט. רצינו לעשות גם שינוי של אדם יחיד בחדר וגם לעדכן את התעריף. לצערי בגלל המלחמה ועניינים תקציביים הסיפור של יחיד לחדר כרגע לא עבר אבל כן יש עדכון תקציבי לתעריף של בתי האבות וכן הצלחנו להעלות אותו.

יקרה שאני אהיה זכאי לתעריף של משרד הרווחה גם על יחיד בחדר?

כן. יש כרגע כן תוספת של 600 שקלים בתעריף ואנחנו נצא למכרז. ונעבוד על המכרז העתידי יחד עם משרד הבריאות כדי שגם הפיקוח יהיה משותף וגם הבקורות יהיו משותפות, ולא יהיה כפל הוצאות של המדינה על קיבלנו את התוספת

אנחנו בראיון לחוברת של מנהלי בתי אבות ודירורים מוגנים. איך זה רלוונטי אליהם?

זה מאוד רלוונטי אליהם. להסתכל על השוק שלהם לא רק כארבעה קירות. להסתכל על השוק שלהם כהתמחות במענה 24/7 לאנשים מבוגרים. יש אנשים שצריכים דיור מוגן עד הבית. יכול להיות שמתאים לי להמשיך להישאר בדירה שלי, אבל אצטרך לקנות ארוחות, ואצטרך לקנות את השירות של משהו שיבוא פעם בשבוע ויעזור לי לקבוע את כל התורים לרופא, ויעשה איתי סדר, ויכול להיות שאצטרך שירותי ניקיון, ויכול להיות שאצטרך רק שירותי כביסה. ואולי יתאים לי להגיע לבית האבות בקצה הרחוב רק לערב החברתי שיש פעם בשבוע.

מה המשמעות של דיור מוגן בר השגה במושגים שלכם

דיור מוגן בר השגה מדבר על היכולת של כל העשירונים לצרוך את השירות הזה.



אם כל אחד מאיתנו (הרווחה והבריאות) יבדוק לפי תוצאות ולא לפי תפוקות לא מעניין אותי כמה כוח אדם אתה מעסיק. מעניין אותי שהבית נקי. מעניין אותי שהבן אדם לא יתדרדר תפקודית. אם נבדוק לפי תוצאות כל אחד יכול להמשיך להיות בביתו. הוא לא צריך לעבור בין מחלקות. זאת התוכנית.

אז יש עשירון תחתון שהוא לא נמצא בכלל אצלכם אלא במשרד השיכון (כלומר, האנשים שהכי זקוקים לשירותי רוחה דווקא הם מחוץ למשרד הרווחה)

הם לא מחוץ למשרד הרווחה, הם מקבלים את שירותי המחלקה דרך המחלקות לשירותים חברתיים, אבל הדיור שלהם הוא דרך משרד השיכון.

בתמורות שחלו לאורך השנים בענף הדיור המוגן הרבה בתים הפכו לברי השגה למעמד ביניים.

יש מחשבות על איך להנגיש את זה ליותר אוכלוסיות. יש עבודה גם עם משרד השיכון על הדבר הזה. ואני חייבת להגיד שבחלק הזה השר שלנו מאוד מגויס לדבר הזה.

אבל משהו מנתח למה כל המכרזים האלה נפלו? למה זה לא קורה?

כרגע זה יושב ברמ"י. אנחנו מתחילים לייצר איתם את הקשרים כדי לבנות את העבודה המשותפת הזאת.

אנחנו ממשיכים למכור ולדבר על דיור מוגן במונחים של לפני 30 שנה. אבל גם גיל הדיירים השתנה, גם פותחים יותר מסגרות "דיור תומך", גם החוק מחייב לאפשר לדיירים להעסיק עובדים זרים....

הרבה פעמים הספידו את בתי האבות. בטח לפני המלחמה הזאת היה דיבור שלא צריך. אז אני חושבת שאם יש משהו שבתי האבות והדירורים המוגנים הראו במלחמה הזאת הוא שצריך אותם, ויש להם כוח, ויש להם מה להציע לציבור.

ה-7 באוקטובר 23 של מנהל דיור מוגן שגדל בעוטף עזה

יוסי קפלן, מנכ"ל "לב גנים", נתניה

קבוצת הוואצאפ "פגישת מחזור" שקיימנו שלושה חודשים לפני כן התעוררה בשעה הראשונה למתקפה. תמונות, הקלטות והודעות החלו לזרום וכולנו מבינים, כל בני הכיתה, שזוהי התקפה משולבת חדירת מחבלים רבים, רכובים על אופנועים, גיפים ומצנחי רחיפה.

דיווחים על ירי בכל מקום, "מלחמה רצינית" הוצאות להורג בכבישים, התקלות של חבר, בן כיתתי שנפצע, תמונות ממצלמות האבטחה ודיווחים של חברים נוספים מציגים מהר מאוד תמונה עגומה של אירוע רב נפגעים, מלחמה של ממש בהעדר הצבא, היעדר כוחות הגנה. אירוע משמעותי שטרם חווינו, כזה שישנה את חיינו לעד.

השבת השחורה 07/10/2023 בשעה 06:30, אני בדרכי לפעילות גופנית - חתירת קיאקים בים.

ברדיו החלו להישמע התראות ודיווחים על מתקפת טילים.

כיליד המועצה האזורית אשכול, אנו מתורגלים ב"סבבים" ומייד אני מתקשר לאמי שמתגוררת במושב תלמי אליהו שבעוטף עזה ומוודא שהיא במרחב הבטוח. קולות האזעקה "צבע אדום" נשמעים ברקע ותחושת החרדה נשמעה בקולה.

בתחילה זה היה נשמע כמו עוד אירוע, עוד סבב, כזה שכבר כולנו מכירים, אך כעבור זמן קצר אנו מבינים שאין זה עוד אירוע כפי שהיה רק כמה חודשים קודם לכן טרום מבצע "מגן וחץ".



ונעימה גם סביבה חברתית פעילה. חוגים, הרצאות, יצירה, כושר... תמיכה חברתית וגם רפואית ותחושת חום ומשפחה. כולם פה עצמאיים, יש רכב ויש מה שאת רוצה ומה שמתאים לך, ופה יש צוות שמאוד עוטר אותך. הכי מצחיק זה "הבוקר טוב". כל יום את מקבלת שיחת בוקר טוב, מה שלומך? אני לא רגילה לזה... בחיי עוברת לגור פה".

מיכה: "אתה לפעמים נבוך כמה הם דואגים פה לנו, אין לי מילים".

רציתם לבוא?

דליה: "לא, לא רציתי, נסעתי לנכדים, לא רציתי להגיע למקום העבודה של יוסי אבל חברה שלי שכנעה אותי לבוא לפה להתאורר, חוגים, פעילויות, כולם מנסקים ומחבקים כאילו מכירים אותנו מימים ימימה, אני רואה פה בת 65, בכלל לא חשבת בגיל 65 לבוא לדור מוגן, איזה חיים יש פה, והדירות, כ"כ נגישות ונוחות, וואלה הייתי באה לפה".

יהודית: "חששתי מאוד לבוא לפה, חשבת שאני אבוא לפה ואני אראה רק כסאות גלגלים וזקנים מסכנים כאלו, וואלה, כשנכנסתי לא האמנתי - צעירים, חייכנים, חוגים פעילויות, אני לא נחה לרגע".

סימה: "הבת שלי אמרה לי, את הולכת למקום בטוח, הם ידאגו לך. יצאנו בלי ציוד, ואז הגיע האחות וישר שאלה אותי... מה את צריכה? כ"כ התרגשתי, דאגה לנו להכול, התרופות הציוד, ובגדים, דאגה לנו להכול, תראי איך אני מתרגשת, הכול בסיטואציה הזו כ"כ מבהיל ופתאום את מגיעה למקום בטוח שרק רוצה לדאוג לי".

איך הגעתם דווקא לפה?

סימה: "מיכה לא רצה ללכת, ואני כעסתי ואמרתי לו - תקום כבר! הולכים! מיכה אומר לי - תלכי את, אני פה, אני לא הולך, אז הבן שלי הגיע והכריח אותנו לבוא גם, תביני, לא ידענו לאן אנחנו הולכים. יצאנו עם הרכב מהבית כי הבן שלי הגיע עם

הנשק ואמר, אמא את יוצאת עכשיו, עכשיו! ואמרתי לו, תן לי לקחת קצת ציוד, אמר לי לצאת עכשיו כמו שאני... הגענו לאלונית של אורים, והיו שם הילדים של המסיבה, ביקשו מאיתנו טרמפ, השוטרים נתנו לנו לדחוס מלא ילדים באוטו והבאנו אותם לצומת בטוחה, לא נשמתי עד שהגענו ללב גנים, הייתי בחרדה ודאגה, ויוסי קיבל אותנו בכניסה עם כזה חיבוק, חזרתי לנשום!".

מה מטרד אתכם?

מיכה: החוזה עם המדינה נשבר בין מדינת ישראל ואזרחיה.

סימה: "את רואה אותי צוחקת ועם חיוך מבחוס, אבל הלב כואב, מה יהיה על החיילים, מי יודע מי יחזור משם ומי לא יחזור, אני ממש דואגת, אנחנו רק מתפללים לחיילים, הם אומרים עם ישראל חי, ואני מלאה בדאגה, אני מקווה שהצבא שלנו יתן מכה כזו שלא יקומו, זה חייב להיות, אחרת אין פה מדינה".

עוד באותו הבוקר פעלנו ונערכנו לקליטת תושבים מפונים, הרבה לפני שהבנו שלא מדובר עוד בכמה ימים...

בתום שיחת סטטוס של יולי ושלי, לאחר שיחה עם חמה שמייסר ישראלי - עוד בטרם התקבלה החלטת הממשלה לפנות את התושבים שגרים במרחק גדול מ-4 קילומטרים מבתיהם, פנינו לכלל החברים באיגוד ונערכנו לקליטת אירוח אזרחים וותיקים במסגרות הדיור באיגוד.

הראשונים נקלטו כבר ביום ראשון בצאת השבת השחורה.

"לב גנים" - הלב של יוסי מרגש את מפוני עוטף עזה שקלטו

זהו סיפורם של כמה מהתושבים שנקלטו בבית "לב גנים", ביניהם גם סיפורה של אימי - **דליה קפלן**.

דליה קפלן (73), אימי, מתגוררת בעוטף משנת 1974 ונמנית בין מקימי היישוב תלמי אליהו, שהיה בעבר מושב עובדים של עולים מצרפת. היא ואבי עברו לשם וגידלו שם מטעים וירקות וגם אותנו... אותי ואת שתי אחיותי.

דליה: "עברתי מבצעים בחיים שלי, זה לא האירוע הראשון, אבל מה שקרה לנו שם זה שבת שחורה. ביליתי את הסופ"ש עם הנכדים שלי, עם השמע האזעקות... קולות הירי והפיצוצים... הנכדים שלי רעדו מכל ירי ובום, ממש בכו. זה היה מצב לא רגיל עבורם כי היינו חייבים לשמור על שקט, לסגור חלונות, לנעול דלתות ולא לצאת מהבתים. ככה היינו במשך כל השבת ועד למחרת בבוקר, העמימות והכאוס היו רבים.

רק למחרת בבוקר, ביום ראשון, העזנו לצאת מהבית ולברוח מהמקום. נסענו בתחילה לבאר שבע לבת שלי כי שם יש ממ"ד. ממש נסענו דרך שדות ודרכים חלופיות בשביל לצאת מהאזור, ורק אז כשהילדים נכנסו לבית ולממ"ד הם נרגעו.

כמה ימים אח"כ הגעתי ל"לב גנים" ביחד עם שכנתי, חברתי יהודית שהגיעה לכאן עם בעלה חנוך.

וכך זה נשמע מצידה של אמי וחבריה שנאלצו לנטוש את ביתם כפליטים בארצם.

איך קיבלו אתכם?

מיכה: "אני חייב לספר לך, אתמול בערב דופקים לי בדלת זוג, הבעל מגיש לי עוגה ואומר לי... 'תקשיב זו הפעם השנייה בחיים שאני אופה, אני חייב לדעת אם טעים ושאתם אוהבים', זה מדהים, זה מרגש... וישר הציעו לבוא לשחק איתם רמי, חזר לאישתי החיוך, קצת נורמליות בכל הטריוף הזה".

במה זה שונה מלהגיע לבית מלון?

דליה: "כנראה שלא באמת הבנתי מה זה דיור מוגן, יוסי היה מספר לי כמובן... אך בין המחשבות והדימיון למציאות למה שזה באמת גיליתי פער - זה לא בית מלון זה הרבה יותר מזה, זה ממש בית. בית עוטף המספק לנו מלבד דירה מרווחת



ועידת קדם 2024

מלון דן אילת | 11-14.3.24



האיגוד לקידום קהילות דיור למבוגרים בישראל



יום שני, 11/3



צלם: רונן אקרמן

קבלת תגים וארוחת צהרים קלה 13:00-16:00
קבלת חדרים החל מהשעה 15:00

התכנסות, קפה ועוגה 16:00-17:00

פתיחה וברכות: 17:00-17:30
ברק טובי, מרכז הועידה
יולי גת, יו"ר קדם

עמית סגל 17:30-18:30
על מה נסכים אחרי המלחמה?

ארוחת ערב 19:00

אלי יצפאן 21:30
מופע חדש, מצחיק, שנון וחסר מעצורים



יום שלישי, 12/3

ארוחת בוקר 7:00-10:00

פתיחת היום 10:00-10:15
שר הבריאות אוריאל בוסו

פרופ' ירון זליכה 10:15-11:15
לאן הולכת הכלכלה הישראלית?

זרקור לשטח 11:15-11:30
חיים ישראלי "דיור מוגן בר השגה"

הפסקה, ביקור בתערוכה וכיבוד 11:30-12:00

בתי אבות והגיל השלישי בלאומי 12:00-12:15
שירה רזי, ראש המערך המסחרי - חטיבה עסקית בנק לאומי

12:15-13:30
ניתוח הרפורמות הצפויות ברווחה וסיעוד
אחד על אחד עם משרדי הרווחה והבריאות
שיח פתוח עם מנהלים ומובילי הענף



יום שלישי, 12/3 - המשך



צלם: שלומי יוסף

התכנסות, קפה ועוגה וביקור בתערוכה 16:00-16:30

איתי הרמן "הצ'ייסר" מכאן 11 נער החידות מרסקו 16:30-17:30

חדשנות בתחום המניעה ב-RSV במבוגרים פרופ' גליה רהב, רופאה ראשית רשת בית בלב 17:30-17:45

סדנת VR - מציאות מדומה בשירות הענף 17:45-19:00

ארוחת ערב 19:00

מופע מחווה ללהקת אבבא 21:30

40 שנה לארגון - חברים מאז ועד היום



יום רביעי, 13/3



צלם: שלומי בינונו

ארוחת בוקר 7:00-10:00

טל פרידמן הרצאה - 'מה למדתי מהבת שלי' 10:00-11:00

הפסקה, ביקור בתערוכה וכיבוד 11:00-11:30

אירוע הוקרה על התגייסות הענף למלחמה במעמד מנכ"ל משרד הרווחה מר ינון אהרוני 11:30-12:15

הדיור המוגן מתגייס למלחמה - 12:15-13:15

השלכות על ביקושים ומגמות שיח מנהלים ויזמים עם גופי התכנון ומשרד הרווחה

התכנסות, קפה ועוגה וביקור בתערוכה 16:00-16:30

נחי כץ, מנכ"ל קדם 16:30-16:45

כלים שלובים - לקידום מדיניות אפקטיבית

זמן מנהלים - 16:45-19:00

מעגלי שיח לחוסן אישי וקהילתי בהובלת מומחי הקואליציה הישראלית לטראומה

ארוחת ערב 19:00

מופע מרכזי - עידן רייכל 21:30



רייכל - פסנתר - שירים

יום חמישי, 14/3

ארוחת בוקר 7:00-10:00

סדנאות תנועה: יוגה ופילאטיס 9:30-11:30

כיבוד קל 11:30-12:30

פינוי חדרים ועזיבה 12:00



השקעה בעובדים - השקעה משתלמת

אביטוב זלקין, מנכ"ל בית אבות נווה הורים, ירושלים

בארוחת בוקר משודרגת את העובדים שיום הולדתם חל בסמוך לתאריך שנבחר. שמות העובדים מוכרזים בקול וכל אחד מהם מקבל תווי שי בסכום סמלי. אחת לשנה נהנים העובדים **מסיוור לימודי דו-יומי** שפתוח להשתתפות עובדים מכל הסקטורים.

במידה ושנת תקציב מסתיימת ביתרת זכות סבירה, זוכים העובדים **בבונוס שנתי** – אחיד לכלל העובדים. בונוסים נוספים ניתנים לכלל העובדים בתקופות חירום מאתגרות כמו **מענק קורונה, או בונוס אישי כאות הוקרה על מאמץ מיוחד וחריג.** בית האבות נותן **מתנות ללידות/בר מצווה/חתונה** של ילדי עובדים. אנו דואגים ליחס אישי לכל עובד שחלה לתקופה ממושכת, עובד באבל, ולהבדיל - עובדים שחוגגים שמחות במשפחתם. מידע על כך מפורסם בלוחות המודעות הדיגיטליים שלנו ובקבוצות הוואטס-אפ השונות. בית האבות אף מעניק הלוואות לעובדים במקרים מיוחדים.

אנו מעודדים עובדים לצאת **להשתלמויות** במימון מלא של הבית **וללימודים** (במימון חלקי). כדי לאפשר לעובדים להגדיל את הכנסתם, אנו מאפשרים להם לנצל את כישוריהם ולהעביר **חוגים ופעילויות בתשלום נוסף.** עובד שמלאו שלוש שנים לעבודתו בבית האבות זכאי לקבל **קרן השתלמות** (במידה ולא קיבל עם כניסתו לתפקיד). באירועים מיוחדים או סביב חגים העובדים זוכים להתייחסות סמלית, כגון פירות יבשים בט"ו בשבט. **כל עובד חדש מוזמן לקפה ומאפה עם מנכ"ל הבית שבועות ספורים לאחר כניסתו לתפקיד.**

מכלול התמריצים נועד כאמור לגרום לעובדים להיות מרוצים יותר ולהתמיד בעבודה בבית האבות לאורך זמן. ברור כי מדובר בהשקעה כלכלית, אך להבנתי היא בהחלט משתלמת.

המשפט "העובדים הם הנכס היקר ביותר שלנו" נשמע לעיתים שחוק או קלישאה. בענף בו אנו עוסקים, כאשר המחסור בכוח אדם ברור ומוחשי באופן קבוע, בכל התפקידים ובכל הרמות, אין מדובר בקלישאה.

תנאי הפתיחה בענף בתי אבות יוצרים מצב בעייתי במיוחד: רוב הדיירים במימון ממשלתי, כלומר בתת-תקצוב. לכן, כאשר מקורות ההכנסה של הבתים מצומצמים מאד שכר העובדים נקבע בהתאם, בעיקר (אך ממש לא רק) כאשר מדובר במטפלים, עובדי ניקיון, עובדי מטבח וכו'. מאידך, ברור שלעובדים קבועים המכירים את הדיירים יש ערך חשוב בטיפול בדיירים. סביר להניח שעובד מרוצה ישקיע יותר. אי לכך, כולנו חיים במתח בין הרצון לשפר את איכות הטיפול ע"י העסקת כוח אדם קבוע ואיכותי לבין היכולת לתגמל אותו כראוי.

אנו ב"נווה הורים" מנסים לגשר על הפער באמצעות מערכת תמריצים המתפרסת על פני השנה כולה. ישנם תמריצים קבוצתיים וישנם אישיים, פרטניים.

כבכל מקום עבודה אחר גם אנו נותנים **שי לחג פעמיים בשנה** ומשתדלים לגוון אותו ולהעמיד לעובדים אפשרויות בחירה רבות. סביב החגים אנו דואגים להוקיר מצוינות בעבודה - **עובדים מצטיינים** זוכים בראש השנה ללילה בבית מלון **ומחלקה מצטיינת** נבחרת בפסח וחוגגת ערב צוות במסעדה.

אחת לשנה יוצא **כל צוות ליום גיבוש.** כל צוות, כולל מטבח, ניקיון, תעסוקה, צוותים פרא-רפואיים, צוותי המחלקות, צוות המנהלה ועוד. בנוסף, אנו מציינים **ימים בינלאומיים לפי סקטורים** – יום הרופא, האחות, העו"ס וכו'. כל אחד מהעובדים מקבל שי בימים אלה. אחת לחודשיים אנו מציינים

השירותים שלנו

דיגום מי שתייה



דיגום מי נופש



חיטוי מערכות מים
חמים וקרים



בדיקות מז"חיים



ייעוץ ואספקת חומרים



בלעדית עם חומר החיטוי למים חמים
וקרים המתקדם בעולם - Endosan
באישור משרד הבריאות ומכון התקנים

תשאלו אותנו אנחנו כאן לענות

משרד ו-Whatsapp

04-9562788

כתובת מייל

office@am-mor.com



בתי האבות והדיור המוגן. כבר מזמן בחרו בעמינח מדיק

צרו קשר וצוות מקצועי פרא

רפואי שול מרפאה בעיסוק ופיזיותרפיסטית יגיעו עד אליכם.
ללא עלות וללא התחייבות

לקחנו על עצמנו לשפר את איכות החיים שלכם, לאחר פציעה או נכות ולהשיב את העצמאות ואת החיים שלכם למסלול, עד כמה שניתן. עמינח מדיק מובילה בכל החידושים והפיתוחים הטכנולוגיים בתחום ומביאה אותם עד אליכם הביתה.

מיטות סיעודיות



כורסאות
קימה



מנופי
הרמה



כסאות
גלגלים / רחצה



מזרנים למניעת
פצעי לחץ



עמינח מדיק - חנות המפעל: אזה"ת ניר צבי,
שעות פתיחה: א'-ה' 8:30-16:30 שישי 9:00-13:00 | 077-231-6285

מניעת שחיקה וטיפול חוסן בעבודה

ד"ר אלינער פרדס, פסיכולוגית קלינית, מרצה ומדריכה בבי"ס לפסיכולוגיה באוניברסיטת רייכמן. מנחה סדנאות למטפלים למניעת שחיקה, פיתוח חוסן וסלילת נתיבים להתחדשות

הארגון כולו" (מלאך-פיינס, 2011 עמ' 28). אנשי צוות שחוקים מדווחים על הידרדרות במערכות היחסים בינם לבין עמיתים לעבודה, משפחה וסביבה חברתית, הבאה לידי ביטוי בירידה בסבלנות ואובדן עניין באחרים.

פגיעה בבריאות: השחיקה הנגרמת מעבודה היא פגיעה בבריאות, כך קבע ארגון הבריאות העולמי, שהכיר בשחיקה כסנדרום ב-ICD-11. להכרה זו יש השלכות פסיכולוגיות משמעותיות הנוגעות לחובת מעסיקים וארגונים לשמור על בטיחותם, בריאותם ורווחתם ובטיחות עובדיהם, כמו גם השלכות משפטיות וביטוחיות. מחקרים רבים קושרים בין שחיקה נפשית לבין עלייה בתחלואה (מחלות לב, סכרת, כולסטרול), ופגיעה ברווחה הנפשית ובאיכות החיים.

שחיקה ואובדן אמונה: בספרה משנת 1982, "שחיקה: מחיר הדאגה" (Burnout: The cost of caring) מתארת קריסטינה מזלך את העומס הרגשי וחוסר האונים אשר חווים אנשים במקצועות השירות האנושיים, ובעיקר מטפלים במקצועות הבריאות ורווחה. היא מתארת את הספקות ואת אובדן האמונה המתרחשים בקרב מטפלים כאשר הם מרגישים שאינם יכולים לתחם לשינוי משמעותי בחיי האנשים להם הם מבקשים לעזור. כדי להתגונן מפני הפגיעות המתעוררת במפגש עם סבל אנושי תחת יכולת מוגבלת לסייע, מנסים מטפלים "ליצור מרחק" בינם לבין מטופליהם, במישור הפיזי, המנטלי או הרגשי.

"שריון" הניתוק שקשה להוריד בסיום יום העבודה: תהליך השחיקה הוא הדרגתי ויכול להתבטא בכרסום איטי במשאביו הנפשיים של המטפל עד כי הוא עצמו כלל לא חש בו (Cherniss, 1980). ה"שריון" שעוטה המטפל מגנה עליו אמנם מפני מעורבות אמפתית ודרישות רגשיות מצד הנזקקים לו, אך יש לה מחיר כבד. אפשר לדמיין אותה כמשולה לסגירת "שיבר מרכזי", העוצר רגשות מכאיבים אך גם רגשות חיוביים של חום וחמלה (בבחינת "לא נוגע, לא פוגע"). מטפלים המרגישים מרוקנים מתארים איך הם מתקשים לעיתים להוריד את השריון גם כשחוזרים לביתם ומשפחתם.

שחיקה בטיפול בזקנים

"חשוב לי להקרין סבלנות ורוגע, אך אני מרגישה כבויה", מעידה עובדת במחלקה לתשושי נפש. "אני אוהבת את העבודה עם זקנים, אך קשה לי לראות את הסבל סביבי. אני מרגישה מרוקנת, כאילו אין לי ממה לתת."

שחיקה (burnout) מוגדרת כתשישות רגשית, מנטלית ופיסית הנגרמת ממעורבות ארוכת טווח במצבים תובעניים בעבודה. על פי סקר שפורסם לאחרונה על ידי המוסד לבטיחות ולגיהות, כ-49% מהעובדים השכירים בישראל סובלים משחיקה ברמה גבוהה עד גבוהה מאוד. הבנת תופעת השחיקה והגורמים לה, ופיתוח היכולת לזהות שחיקה אף לפני שזו מתחילה, מהווה בסיס לבחירה של כלים ודרכי התערבות למניעה וטיפול בשחיקה. ללא טיפול, תסמיני השחיקה עלולים להתמיד לזמן ממושך.

השחיקה כתופעה רב ממדית: השחיקה הנפשית היא תופעה בעלת ביטוי רב-ממדי, הנוגע בכך הרגשי, הקוגניטיבי והגופני. בכך הרגשי, האדם השחוק עלול לחוות תסכול, שעמום, קוצר רוח ורגזנות. בכך הקוגניטיבי, הוא עלול לחוות קשיי ריכוז ו/או נוקשות חשיבתית שתקשה על קבלת החלטות. בכך הגופני, עלולים להופיע קשיי שינה, חולשה, כבדות, מחלות כלליות מלוות מגוון תסמינים פסיים. השחיקה באה לידי ביטוי באופנים שונים אצל אנשים שונים, ומספר ביטויי השחיקה גדול כמספר הסובלים ממנה.



שחיקה אינה בעיה אישית או אישיותית של "האדם העובד", כי אם בעיה מערכתית הניתנת למיתון, טיפול ואף מניעה באמצעות טיפול בגורמים המערכתיים והסביבתיים התורמים לה. מחקרים על שחיקה בעבודה מראים כיצד גורמים הקשורים לתנאי עבודה, מדיניות הארגון, תגמול כספי, ביורוקרטיה ונהלים משרדיים מייגעים במקום העבודה משפיעים על רמת השחיקה של העובדים

מחיר השחיקה: לשחיקה יש מחיר כבד גם על התפקוד במסגרת העבודה, הכולל עזיבה ותחלופת עובדים, היעדרויות, ירידה בתפוקות ובאיכות הביצוע, בנוסף לירידה במוטיבציה של העובדים. תופעת השחיקה יכולה לעבור בין חברי צוות שונים באותו מקום עבודה "כמו מחלה נגיפית הפוגעת ביעילות הצוות



כדי להתגונן מפני הפגיעות המתעוררת במפגש עם סבל אנושי תחת יכולת מוגבלת לסייע, מנסים מטפלים "ליצור מרחק" בינם לבין מטופליהם, במישור הפיזי, המנטלי או הרגשי .

קשיבות דרך קבע מדווחים שהם מרגישים יציבים יותר, ומסוגלים להתמודד טוב יותר עם מצבים מאתגרים. אימון בקשיבות הוכח כמגביר חוסן אישי, מפחית שחיקה. קשב לעצמנו יכול לסייע לנו לזהות את סימני השחיקה לפני שזו מתחילה.

חמלה-עצמית: חמלה עצמית מהווה משאב משמעותי המגן עלינו מפני שחיקה והיא מורכבת מ-3 מרכיבים מרכזיים: **נדיבות כלפי עצמנו**, כלומר גישה מקבלת וסובלנית ביחס לפגמים ולמצוקות שלנו **חיבור לאנושיות משותפת וקשיבות** (mindfulness), כלומר החזקה מאוזנת של קשיים במודעות שלנו, לעומת התעלמות מהם או הזדהות יתר עימם. אפשר לפתח חמלה ביחס לעצמנו.

לא מדובר בעייה אישית, כי אם בעייה מערכתית

שחיקה אינה בעייה אישית או אישיותית של "האדם העובד", כי אם בעייה מערכתית הניתנת למיתון, טיפול ואף מניעה באמצעות טיפול בגורמים המערכתיים והסביבתיים התורמים לה. מחקרים על שחיקה בעבודה מראים כיצד גורמים הקשורים לתנאי עבודה, מדיניות הארגון, תגמול כספי, בירוקרטיה ונהלים משרדיים מייגעים במקום העבודה משפיעים על רמת השחיקה של העובדים (סקירה בספרה של פיינס, 2011).

באחד ממחקרי החלוץ שערכו פיינס ומזלך (Pines & Maslach, 1978) נמצא כי ככל שהיחס בין מספר המטופלים למספר המטפלים גדל, כך גברה העוינות למטופלים ועלה הסיכון לתחלואה בקרב מטפלים, להיעדרויות ממקום העבודה ואף לעזיבתו.

קיים קשר הדוק בין שחיקה לבין חשיפה לשלושה סוגים של מצבי לחץ יום-יומיים בעבודה היום-יומית: **קונפליקטים עם מקבלי השירות, קונפליקטים עם עמיתים ומנהלים ודילמות הקשורות לתפקיד.**

עבודה הכרוכה בהתמודדות יום-יומית עם כעסים ותלונות, ניהול קונפליקטים בין-אישיים בהעדר משוב עשויה להיות שוחקת ביתר שאת, ולפגוע באופן טבעי במוטיבציה להיענות לצרכים הפיזיים והרגשיים של המטופלים.

לאור המחקרים אלה חשוב להדגיש - **השחיקה אינה בלתי מנעת.**

פתרונות אפשריים לכך עשויים לכלול הגבלת עומסי העבודה, והתאמת התקציבים, התקנים ונהלי עבודה להיקף ולאופי של הבעיות שעומדים מתמודדים מקבלי השירות. התערבויות ופעילויות לעובדים שמתחילים לחוות שחיקה במקום העבודה או נמצאים

מורכבות האתגרים: אוכלוסיית הזקנים הזקוקים לליווי סיעודי הולכות וגדלות בעשור האחרון בישראל, עם העליה בתוחלת החיים. כאמור, מדובר במטפלים הסועדים זקנים שהם, לעתים, מוגבלים וחסרי יכולת לתקשר ולהביע עצמם. מטפלים העובדים עם זקנים במצב סיעודי מלווים את המטופלים לא אחת בהתמודדות עם שלבי מחלה קשים, גסיסה ומוות. התלות הפיזית והרגשית של מטופלים קשישים יכולה להעצים את חווית השחיקה.

קשיי תקשורת כתורמים לשחיקה: הטיפול בחסרי ישע, כגון חולים עם דמנציה, יכול גם הוא לתרום לעומס של המטפל, בשל קשיי התקשורת של אוכלוסיות מטופלים אלה, הקושי שלהם לתת משוב למטפל ובשל הרמה של אי-השקט בה נתונים חלק ממקבלי השירות. לחצים המופעלים מצד בני משפחה של החולים, ומצבים של הפניית אצבע מאשימה ו"גלגול אחריות" אל המטפל, יכולים אף הם לתרום להגברת שחיקה.

חשיפה לסבל אנושי: חשיפה לסבל הגופני והנפשי הכרוך בשלבי סוף החיים, עלולה להוות קרקע להתפתחות טראומטיזציה משנית בקרב הצוות המטפל. הטראומטיזציה בשילוב עם השחיקה באה לביטוי בשחיקת החמלה (פרדס ובן-נון, 2014). זו מועצמת נוכח במציאות המורכבת בת ימינו, נוכח החשיפה לאיומים קיומיים על רקע המלחמה, בנוסף להתמודדות עם חוסר הוודאות, חוסר בטחון כלכלי ותעסוקתי וכלכלי.

עם אתגרים מורכבים אלה מתמודדים סביב לשעון מטפלים מארצות מוצא שונות, שמרביתם חסרי הכשרה מקצועית ספציפית לטיפול באוכלוסייה איתה הם עובדים. נדרשות מהם ערנות ואחריות לאורך זמן ועמידה בתנאי אי-וודאות, בנוסף לעומס פיזי ורגשי בלתי רגיל. עליהם להתמודד עם פרידות עקב פטירת מטופלים, לרוב בלי ליווי ותמיכה מקצועית, ומבלי שניתן להם זמן ומרחב להתאבל.

תסכול מהזנחה: גורם נוסף שתורם לשיעור גבוה של שחיקה בקרב המטפלים הוא תסכול מההזנחה ומהמצוקה החריפה הנובעות מצמצום במשאבים כספיים, חברתיים ורפואיים העומדים לרשות אוכלוסייה זו, בה הם מטפלים.

איך נשמור על עצמנו?

לפני ההמראה, הדיילים בטיסות מזכירים לנו שבמקרה של ירידת לחץ אויר, עלינו קודם כל להתקין את המסכה לעצמנו כראוי, בטרם נעזור לאחרים. ובכל זאת, נראה כי גם אנו זקוקים לתזכורת מדי פעם בפעם - לעצור, לבדוק את מפלס החמצן ולטפל בעצמנו לפני שאנו מגישים עזרה. אז איך נשמור על עצמנו? פעילות גופנית סדירה, תזונה בריאה, שינה, תכנון פסקי זמן להתאוררות ולמנוחה - כל אלה מהווים חלק חשוב בניהול האנרגיות ובשמירה על הכוחות הפיזיים והנפשיים

קשיבות (מינדפולנס): קשיבות היא מצב נפשי המושג על ידי מיקוד המודעות ברגע הנוכחי, תוך הכרה וקבלה רגועה של הרגשות, המחשבות, ותחושות הגוף. קשיבות תורמת ללחץ הדם, הפחתת כאב כרוני ושיפור השינה. אנשים שמתרגלים

מטפלים המרגישים לעיתים קרובות בודדים ונשכחים, שקופים גם לעצמם. הקצאת עבודה רבה מדי והמעטה בחשיבות החיים הפרטיים של העובד, הטרדת העובד על ידי ניהול-מיקרו (ניטור-יתר, בקרת-יתר, דקדקנות-יתר והפגנות שליטה) של משימותיו וזמנו ביצוע הערכות תכופות מדי וביצוע מניפולציות למידע) למשל, התמקדות במאפיינים שליליים ובכישלונות והקצאת משימות אשר נועדו ותוכננו להיכשל או התעלמות מעובד – אלה מבין התנהגויות פוגעניות נפוצות במקום העבודה המגבירות את הסיכון לשחיקה.

סיכום והמלצות

השחיקה מהווה מצב זמני או מתמשך של תשישות, דילול או אובדן של אנרגיות, משאבים וכוחות פיזיים רגשיים ונפשיים, המתרחש בדרך כלל כתוצאה ממתח ולחץ ממושכים במסגרת העבודה בייחוד בקרב מקצועות בהם יש רכיב משמעותי של שירות ועבודה עם אנשים. התרבות הארגונית, הנהלת הארגון, סביבת העבודה ומאפייני התפקיד, כל אלה מהווים משתנים המשפיעים על רמת השחיקה

- תמיכה באוטונומיה - מתן שליטה רבה יותר לעובדים על ניהול עבודתם
- דאגה להפסקות מנוחה והתאוששות
- הגדרה מסודרת של תפקידים וחלוקת עבודה
- ייעול תהליכים וצמצום ביורוקרטיה מיותרת
- חיזוק תחושת שייכות על ידי יצירת מרחבים לקיום אינטראקציות פורמאליות ובלתי פורמאליות ומתן לגיטימציה ומרחב זמן לקיומן
- פיתוח אקלים ארגוני של כבוד הדדי, משוחרר מהתעמרות או הטרדות
- התמודדות עם שחיקה היא פעילות מורכבת, המצריכה חשיבה מחוץ לקופסה, אורך רוח, ולמידה לאורך זמן. הידע בתחום השחיקה ובעיקר שחיקה בארגוני בריאות מתפתח ומתחדש כל הזמן. **ההכרה זה מפתח.**

מנקודת מבט שהוצעה במאמר זה, **אפשר לראות בשחיקה כהזמנה להתעוררות והתאזנות מחדש (re-balancing) – קריאה להתחברות למקורות המשמעות האישיים והקולקטיביים שלנו.** על כולנו מוטלת המשימה המתגרת ליצור סביבת עבודה מטיבה יותר, משמעותית ואנושית, תוך דאגה לשלומות (Well Being) של כל אנשי הצוות.

מקורות

- מלאך-פיינס, א. (2011), שחיקה בעבודה: גורמים, תוצאות ודרכי התמודדות. הוצאת מודן
- פרדס ובן-טון (2014). שחיקת החמלה. ביטויים, גרמי סיכון, מניעה וטיפול. גרונטולוגיה וגריאטריה. מ"א (92-75)
- פרדס, א. (2020). איים של בטחון במציאות טראומטית משותפת. פסיכואקטואליה. 38-33

בסיכון וחשיפה למצבי דחק משמעותיים, כוללים קבוצות תמיכה, היכולות לשמש גם למניעת שחיקה וגם כהתערבות תומכת בעובדים שחוקים. הכשרה מקצועית, המאפשרת למטפל, בין היתר, הבנה טובה יותר של המטופל ומשפחתו; תחושת הצלחה והישגים בעבודה; ותמיכת הצוות, המעניקה תחושה של משמעות ושייכות. בעתות חירום, מתחדד הצורך ביצירת מענים מותאמים אישית לעובדים ולגמישות בהסתגלות למציאות משתנה.

אף על פי כן, ארגונים רבים עדיין יוצאים מתוך הנחה שגויה שמיגור שחיקה והעלאת שביעות הרצון של עובדי הבריאות הינם באחריותם המלאה של העובדים. כדי לגשר על פער זה היא התודעות לתו התקן של מכון התקנים, כפי שנראה בהמשך.

טיפוח שלומות בעבודה - תקן ISO 45003 להתמודדות עם שחיקה ויישומיו ברמת הפרט והארגון:

תכליתו של תו התקן שאימץ מכון התקנים (תקן 45003) לדאוג לרווחם הנפשית של כלל המועסקים במשק הישראלי. התקן מגדיר צעדים למניעה של גורמי לחץ חריגים בעבודה ופעולות לשיפור היבטים של חווית עובד כחלק מיעדים ראשוניים של מנהלי ארגונים, וקובע ש"לארגון ולעובד יש אחריות משותפת לשימור ושיפור בריאות, בטיחות ושלומות העובדים".

מה זה שלומות בעבודה?

שלומות בעבודה (well being at work) מוגדר כמילוי של הצרכים והציפיות הפיזיים, הנפשיים, החברתיים והקוגניטיביים של העובדים, הקשורים לעבודתם. שלומות בעבודה יכולה גם לתרום לאיכות החיים מחוץ לעבודה.

שלומות בעבודה מתקשרת לכל ההיבטים של חיי העבודה, לרבות ארגון העבודה וגורמים חברתיים בעבודה. התקן קובע שאחריות המעסיק היא ליצור סביבת עבודה בטוחה עבור העובדת, לא רק ברמה הפיזית אלא גם ברמה הנפשית. המעסיק מצופה לנטר באופן קבוע את מצב עובדיו, ולזהות גורמי לחץ בעבודה, זאת כדי לסייע לעובדים ולארגון להימנע מהגעה למצב של שחיקה, וכדי לאתר עובדים.ות המצויים בשחיקה ולטפל בהם. במסגרות המאופיינות על ידי ריבוי גורמי לחץ מובנים ומתמשכים, על אחריות הארגון, לפי תו התקן, לסייע עובדים להתמודד עם הלחץ.

עד פרסום התקן נהוג היה לחשוב שהרווחה הנפשית הינה אחריות של הפרט. התקן מדגיש כי חובתו של ארגון המעסיק מטפלים רבים ליצור סביבת עבודה ותרבות ארגונית נוחה למטפלים, שנותנת מענה לצרכיהם וכוללת התייחסות אישית, פתיחות והקשבה מצד ההנהלה, טיפוח המטפלים, העצמתם וחיזוק מעמדם. "התייעצות עם העובדים ושיתופם, היא חיונית לפיתוח, לתכנון, ליישום, לתחזוקה, להערכה ולשיפור מתמיד של מקום עבודה בריא ובטוח ולהצלחת התהליכים לניהול סיכונים פסיכוסוציאליים. מעורבות בתהליכי קבלת החלטות יכולה להגביר את המוטיבציה ואת המחויבות של העובדים לתרום למקומות עבודה בריאים ובטוחים מבחינה פסיכולוגית" (תו התקן).



מערכת הבריאות והטיפול
המתקדמת והנפוצה בישראל
מתרחבת לתחומי בתי האבות והדיור המוגן



מערכת ERP מלאה בענן:



ועוד עשרות מודולים והכל באמצעות מערכת אחת אחידה, מלאה ומקיפה

עמידה מלאה בכל התקנות והרגולוציה

בואו לבקר אותנו בביתן התצוגה

נתיב / Menarva.com



איך מנהלים בזמן מלחמה שגרה בריאה בבית אבות עם עובדות נפאליות ופלטנינאיות?

כבר ב-7/10 הקמנו חמ"ל ייעודי לטיפול מיידי בכל תרחיש אפשרי ■ הצוות הניהולי קיבל כלים נוספים ליצירת חוסן, כדי שיוכל לחזק את הצוות ■ כמנכ"לית הבית הספרדי שאחראית על קרוב ל-1,000 בני אדם, המחשבות על הבן החייל נשארו מחוץ לעבודה, ורק כשחזרתי הביתה הרשיתי לעצמי להתפרק

נטעלי בן, מנכ"לית הבית הספרדי

היו שקיפות מלאה, ודאות עד כמה שניתן וכן סובלנות והכלה. ארבעה וחצי חודשים אחרי, אני יכולה לומר בסיפוק שהצוות כולו התמודד ומתמודד באופן מיטבי עם האירועים ועם מורכבות החיים בישראל, וכתוצאה מכך איכות השירות לדיירים לא נפגעה (ובמידה מסוימת אפילו שדרגנו אותה).

מקסימום ודאות גם בתקופה של אי ודאות

על-מנת לייצר ודאות רבה ככל האפשר בתקופה של חוסר ודאות מטלטל, שרטטנו תרחישים אפשריים - שורה ארוכה של תרשימי זרימה של מקרים ותגובות, כך שנהיה ערוכים לכל אירוע, כולל התרחבות המלחמה לצפון.

בשבוע הראשון עבדנו כולנו, כולל הצוותים הניהוליים, מסביב לשעון, בוקר ערב ולילה. עוד לפני שקיבלנו הנחיות מסודרות מפקוד העורף ומשרד הבריאות, התחלנו לאגור מזון, מים, תרופות, מוצרי ספיגה וציוד חיוני נוסף לטיפול באוכלוסייה המבוגרת.

תרגלנו פינטי, תגברנו את השמירה ואנשי צוות בעלי רישיון נשק הגיעו עם הנשק לעבודה כדי לחזק את תחושת הביטחון. עוד צעד חשוב להעלאת רמת הוודאות היה תקשורת רציפה מול המשפחות: שלחתי בקבוצות הוואטסאפ 3 עדכונים מדי יום עם פירוט של כל הפעולות שביצענו (וכבר הרגשתי כמו דניאל הגר...)

את התחושות בבוקר ה-7/10 כולנו זוכרים, וקרוב לוודאי שהן יישארו צרובות אצלנו לנצח. כמנכ"לית הבית הספרדי - מקום שחיים בו קרוב ל-400 אזרחים ותיקים ועובדים בו כ-350 אנשי צוות - היה לי ברור מהרגע הראשון שאני חייבת לדאוג לחוסן של העובדות והעובדים. כשלא צוות יש את החוסן הנפשי החיוני, גם בימים הנוראים ביותר בתולדות המדינה, הוא מסוגל להעניק לדיירים את הטיפול שהם זקוקים לו. אנחנו מקדישים לכך תשומת לב רבה גם בשגרה, אבל אירוע כל כך טראומתי מחייב היערכות מיוחדת כדי שאפשר יהיה להתמודד עם המציאות החדשה שנוצרה - וכך עשינו.

חמ"ל ייעודי שנכנס לפעולה כבר ב-7/10

כבר באותה שבת של ה-7/10, בשעות הצהריים, הקמנו חמ"ל ייעודי לטיפול בכל הסוגיות שצצו ולמתן מענה לכל תרחיש שעשוי להתפתח. החמ"ל כלל את מנהל התפעול שהוא גם ממונה החירום, האחוזת הראשית, מנהלת האשכולות ומנהלת השירות הסוציאלי.

הגענו כולנו לבית הספרדי, והתחלנו לעבוד. קודם כל במתן מענה מידי לצרכים שנוצרו עקב מצב החירום, ומיד לאחר מכן בגיבוש תוכנית פעולה להמשך המלחמה. הערכים המרכזיים מבחינתנו

שאפשרו לעובדות ולעובדים לדבר בחופשיות ולתת תוקף לרגשות השונים שעלו.

לצד זה הדגשנו לכולם את חובת הביחד ואת הצורך לשמור על סובלנות. 400 אנשים מבוגרים, ברמות תפקוד שונות, תלויים בנו, ואנחנו חייבים להכיל אלה את אלה, גם אם יש בינינו פערים בתפישת העולם. לכן, הבהרנו לצוות שבתוך הבית הספרדי אין מקום לגילויי גזענות, הסתה לאלימות או אמירות כמו "לשטח את עזה". בזכות השקיפות והסובלנות הצלחנו ליצור אצלנו אי של שקט, שתרם כמובן לאיכות העבודה.

חיבור עוצמתי לקהילה

המלחמה עדיין נמשכת, אבל אם לעצור לרגע ולהביט אחורה, אני יכולה לומר שזו תקופה נוראה אבל בה בעת גם מרגשת. הצוות הפגין חוסן של ממש, היכולת של בני אדם כל-כך שונים אלה מאלה לשתף פעולה עמדה במבחן הקשות, בני משפחות התנדבו למשימות שונות אצלנו, בית הכנסת התמלא בכל יום באנשים ובקולות תפילה, והחיבור שלנו לקהילה הפך לעוד יותר הדוק ועמוק.

היותנו חלק מקהילה הוא מרכיב בסיסי בזהות של הבית הספרדי. בחודשים האחרונים גייסנו, ארזנו וחילקנו 1,000 חבילות לחיילים, ארגנו ערב מפנק בבסיס חיל האוויר בפלמחים, קיימנו מגוון פעילויות למפונים מהדרום והצפון שמתארחים בחיפה, אצלנו בבית נערך אירוע מרגש במיוחד לזכר הנופלים ולמען השבת החטופים, ובאופן כללי נרתמנו לעזרת הקהילה וגם נתרמנו ממנה.

ילד בצבא, משפחה בדרום - ואחריות ל-1,000 בני אדם

אני לא רק מנכ"לית הבית הספרדי אלא גם אמא לחייל (ועוד בן במכינה קדם צבאית שמועד הגיוס שלו הוקדם). יש לי משפחה בדרום, וכמו כל אזרחי ישראל גם אני הוצפתי ברגשות ובמחשבות ב-7/10 ובימים שאחרי. כשאני חוזרת הביתה, אני דואגת, בוכה, אפילו מתפרקת. בבית הספרדי כולנו זוכרים בכל רגע שיש לנו אחריות לכ-1,000 בני אדם: 400 דיירים ודיירות, 200 מבקרים ומבקרות במרכז היום וצוות של 350 איש. האחריות, ביחד עם כל הצעדים שנקטנו כבר ב-7/10, וגם לאחר מכן, מאפשרים לנו לנהל שגרה בריאה גם בזמן מלחמה. המחויבות ליצירת מקסימום ודאות, לשקיפות ללא פשרות, לסובלנות והכלה שומרת על החוסן של הצוות ועל יחסים טובים בין כולם, גם כשמדובר בקבוצה הטרוגנית מאוד – והלוואי שתהיה לישראל הנהגה שתפעל ברוח הערכים האלה, לטובת כולנו.

לחזק את החוסן של ההנהלה כדי לבנות חוסן לעובדים

על-מנת שהצוות הבכיר יוכל להעצים את העובדים ולעזור להם לתפקד למרות הסיטואציה הכמעט בלתי אפשרית, השתתפנו בהדרכה ייעודית של ד"ר יפעת מזרחי. ההדרכה התמקדה בתפקיד שלנו, כמנהלים ומנהיגים, בתקופת אי ודאות. ד"ר מזרחי הדגישה את האחריות שלנו, גם לדיירים וגם לעובדים, והבהירה שעל-מנת לייצר את החוסן הדרוש זה בסדר גמור גם לצחוק, לחגוג ימי הולדת, חגים. המלצה נוספת הייתה להשאיר את הטלוויזיות ברחבי בית האבות פתוחות על משדרי חדשות רק לפרקי זמן קצובים וקצרים יחסית בכל יום (וכמובן לעדכן מיד אם נוצר בכך צורך).

מענה לקשיים של הצוות, ובפרט העובדות הזרות

מתוך כ-350 עובדות ועובדים, 70 אינם ישראלים - 35 עובדות נפאליות שעושות עבודת קודש ו-35 פלסטינאים ופלסטינאיות עם מסירות מרשימה לעבודה. אחד החששות העיקריים היה לאבד את העובדים הלא ישראלים. אחרי שחלק מהצוות גויס למילואים, לא יכולנו להרשות לעצמנו לוותר על 20% מכוח האדם. למרות זאת הבהרנו לעובדים מהרשות הפלסטינית, שחלקם חששו שיעשה בהם לינץ', שיש להם בחירה: אם הם מעדיפים להיות עם המשפחות שלהם, נשחרר אותם. אם הם יכולים לעבוד עם כל הלב, כפי שהם עושים בשגרה, הם מוזמנים להישאר וכמובן נשמור עליהם, אבל אנחנו מצפים ל-100% נתינה.

זו הייתה גם העמדה שלנו מול משפחות (לא רבות) שביקשו להוציא את הפלסטינאים מהבית הספרדי. נתתי להם את מילתי שמדובר בבני אדם שאני סומכת עליהם בלב שלם, מה גם שמשרד הבריאות אישר להעסיק פלסטינאים בענף הסיעוד.

העובדות הנפאליות, שבניגוד אלינו לא מורגלות למלחמות, נלחצו מאוד, ובפרט אחרי שגם בחיפה הייתה אזעקה. המשפחות שלהן לחצו עליהן לחזור הביתה, אבל בזכות התרגולים, השיח הפתוח איתן, התמיכה מסביב לשעון והיכולת שלנו ליצור אצלן אמון מלא בנו, כולן בחרו להישאר.

קושי נוסף של הצוות היה תפעולי: בשבועות הראשונים למלחמה בתי הספר והגנים היו סגורים, ולכן פתחנו אצלנו מרכזי לימוד ילידי העובדים והעובדות.

המתח הבלתי נמנע במקום עבודה מעורב - והדרך שבה התמודדנו איתו

בבית הספרדי עובדים כאמור זה לצד זה ישראלים, פלסטינאיות ועובדות מנפאל. גם הישראלים, באופן טבעי, הם תמהיל מגוון מאוד של יהודים, מוסלמים, נוצרים, דרוזים, כל חלקי האוכלוסייה בארץ. הצוות מגובש מאוד. כך למשל שבוע לפני ה-7/10 חגגנו ערב עובדים, כולנו רקדנו יחד ושמחנו, והרגשנו מאוחדים.

גם במצב כזה, מלחמה מייצרת מתח בלתי נמנע בין עובדים עם השקפות שונות. כאן נכנסו לתמונה השקיפות והסובלנות: בשם השקיפות החלטנו לא להסתיר שום דבר אלא לשים הכל על השולחן, גם כשלא קל. שקיפות – כדי שנוכל לדעת מה מרגישים העובדים ולוודא ששיתוף הפעולה בין כולם נשמר למרות הקושי. לשם כך קיימנו קבוצות שיח הומוגניות נפרדות,





"פסגת חן" מרשת פסגות כרמל

דיירות "פסגת חן" סורגות לחיילים בחזית



אולפן "פסגת חן" לעולים מאוקראינה

מיזם מיוחד פועל בשנה האחרונה ב"פסגת חן", דיור מוגן מרשת פסגות כרמל, וזאת לאחר מצוקת נציגי משרד הקליטה בעיריית חיפה שפנו לדיור מוגן פסגת חן בבקשה לסייע לעירייה ללמד עברית לעולים חדשים שעלו מאוקראינה ומרוסיה בפרוץ המלחמה בשל חוסר בכח אדם מותאם למשימה בעירייה. הרקע למיזם הייתה כתבה ששודרה בטלוויזיה על כך שעולים רבים מאוקראינה, בעלי תעודות רפואה, אינם מצליחים במבחנים הארציים של מדינת ישראל בשל קשיי שפה וזאת מאחר ואין מספיק מורים/ות לעברית ואין מקום באולפן לכל העולים החדשים שהגיעו בעת ובעונה אחת.

שתי דיירות של פסגת חן, בעלות ניסיון עשיר בחינוך והוראה, רחל בונה ונרי חניס הרימו את הכפפה, רתמו את מנהל הבית לעשייה החשובה והקימו בתוך בית ההורים "פסגת חן", אולפן ללימוד השפה העברית תוך שהן מפעילות 20 דיירים נוספים שגויסו למשימת ההתנדבות, כולם בעלי רקע בחינוך, תרבות ותיאטרון ובעלי ידע בהוראה. הלימודים נעשים בקבוצה או באופן אישי - אחד על אחד. המורים המתנדבים מקבלים הדרכה, דפי עבודה ולווי של המארגנות.

בפעילות מיוחדת זאת מעורבים 20 דיירים בני 80 ומעלה המלמדים 48 תלמידים, עולים חדשים. לצורך הפעילות הוקצו חדרי לימוד בתוך הבית ומשאבים לטובת הלימוד. חדוות היצירה של דיירי הבית ותלמידיהם ראויה לציון ולהערכה. הערך המוסף שמקבלים דיירנו הוא עצום ותחושת הסיפוק על העשייה החשובה והתרומה לקידום ושיפור חייהם של העולים החדשים לא יסולא בפז.

מקרב העולים יש תלמידים שצריכים להבחן למקצועות הרפואה והסיעוד. לפני חודש שיתף אחד העולים בהתרגשות מיוחדת, שלא רק שעבר את הבחינה בהצלחה אלא גם התקבל לעבודה חדשה. גאוה משותפת לכל המעורבים.

איתי גילינסקי, מנהל פסגת חן - דיור מוגן

מרשת פסגות כרמל

דיירות "פסגת חן" בחיפה של רשת פסגות כרמל, התגייסו במלא המרץ לסרוג כובעים לחיילות ולחיילים שלנו המשרתים בגזרת עזה ובגליל העליון. יותר מ-15 דיירות הצטרפו למאמץ המלחמתי והן סורגות ללא הרף כובעים ומחמם צוואר לטובת החיילים והחיילות היקרים שלנו כדי שיגנו עליהם מקור החורף. עד עתה נסרגו יותר מ-1400 כובעים ונשלחו על ידינו לחזית. לכל כובע הוצמדה תפילה לשלומם עם חיבוק גדול של הסבתות הסורגות מ"פסגת חן".

לסבתות היקרות והאהובות,
תודה רבה שסרגתם למעננו כובעים חמים.
אנחנו מעריכים מאוד את ההשקעה.
הרגשנו את החום והאהבה שלכם.
זה חימם את ליבנו ואת ראשנו בלילות קרים.
בהערכה גדולה,
פלוגת האש מסייעת 890

890 גידוד

"לא חוזרים עד שמבצעים"

חמ"ה – בית חם מגוייס: התחושה בלתת טובה מלקבל

בתקופה מאתגרת זו התגייסה חברת מעונות הורים, הדיירים והצוותים במספר תחומי פעילות של סיוע ותמיכה בחייליני, בני משפחותיהם ומשפחות המפונים.

באנו לחזק ויצאנו מחוזקים. דיירינו שעברו כבר כמה דברים בחיים שלהם חוזרים ואומרים: "גם בשעות הכי קשות, במלחמות ובתופת, נרים ראש כי עם ישראל חי! נעשה כל שביכולתנו למען מי שחי וכאן אתנו".

התחושה בלתת הרבה יותר טובה מלקבל, היה גיוס כללי במספר מיזמים ופעילויות מרגשות ביותר.

בתי חמ"ה מארחים מפונים אשר נאלצו בעל כורחם וללא הודעה מוקדמת לעזוב את המקום הכי אהוב ויקר להם – לנטוש את ביתם, את התמונות, את המזכרות ואת כל הרגשות שעימם.

בית אינו רק גג וארבע קירות, בית הוא מקום של חום ואהבה, בית הוא מקום של בטחון ושלווה, בית היא פינה חמה שבסופו של כל יום מחכים לחזור אליה ובחדווה כל בוקר להתחיל בה מחדש.

אושר וסיפוק הוא לנו לארח מפונים, לדאוג לכל מחסורם, להשיב את החיוך, להעניק את המיטב, להיסב עמם ולהיות עבורם לבית.

הנהלת הרשת, הדיירים והצוותים התארגנו במספר מיזמים חווייתיים ומרגשים עבור החיילים וכן עבור המפונים ובני משפחותיהם.

בכל אחד משלושת בתי הרשת הוקמה ועדה לאיסוף מצרכים, כלים וכריטי לבוש שנשלחו הישר לבסיסים.

משלוחים של גופיות חמות, מוצרי פארמה ומאכלים. דיירות סרגו כובעים וצעפיפים חמים, הכינו מאפים ומיני עוגיות וחלות ושלחו עם ברכה חמה וציור למשפחות ולחיילים.



60 מפונים מיישובי הצפון זוכים לחום ואהבה מעל ומעבר ב"עמל טבריה"

שלום ובידה ביטון, נשואים 60 שנה, 9 ילדים, נכדים ונינים בלי עין הרע (לא מוכנים לספר כמה). בידה ילידת טריפולי הגיעה בגיל 3 לארץ, שלום יליד מרוקו, עלה ארצה בגיל 19.

סוד לאהבה: לוותר אחד לשני ולא לחפש מי אשם. הזוג ביטון מוותיקי מושב אביבים בגבול הצפון, מפונים ל"עמל טבריה" מתחילת המלחמה, התקבלו בזרועות פתוחות ואהבה גדולה מהצוות של הבית ובקרב דיירי המחלקה.



ביתם הפרטי נהרס מפגיעה ישירה של טיל נט. לפני כחודש (ראה תמונה).

בידה, אשת חייל, החליטה מהיום הראשון שהיא נלחמת בדרכה המיוחדת, שכוללת ריבוי תפילות להגנה על חיילי צה"ל וחזרתם של החטופים בשלום ובמהרה, סריגת כובעי צמר לחיילים, רקמת כיסויי חלות לשבת למשפחות, ומידי יום הכנת בצק כולל הפרשת חלה ומטעמים למחלקה. הדובדבן של הקצפת - מטעמים ביתיים לכבוד שבת.

המרכז הגריאטרי שיקומי עמל טבריה קלט מתחילת הלחימה כ-60 מפונים מגבול הצפון, קשישים שהגיעו מבוהלים ללא מסמכים ותרופות, שאפילו לא הצליחו לארוז תיק אישי.

תוך 24 שעות הקמנו מחלקה מעורבת שקלטה באהבה עם המון חום, חמלה וחביבוק אוהב את התושבים שמיד נכנסו לנו ללב.

ב"בית יולס" קלטנו את המפונים מהגליל כפי שאנו קולטים דיירים חדשים

המפונים הגיעו לבית שלנו בחיפה כבר בתחילת המלחמה. לבקשת ארגון עולי הולנד קלטנו שלושה זוגות שפנו מהגליל המערבי.

הכנו עבורם דירות והתייחסנו אליהם בקליטה כמו לדיירים חדשים שנכנסים לבית.

בימים הראשונים העובדות הסוציאליות ליווי את המפונים. אם הבית דאגה לצרכים הראשונים.

המפונים הוצגו בחדר האוכל בפני שאר הדיירים. פתחנו עבורם תיקים ב"פרדיגמה" והם נפגשו עם רופא הבית.

הדיירים קיבלו את המפונים בצורה חברית, עוטפת ומחבקת והם שולבו בכל הפעילות בבית ללא יוצא מן הכלל.

פעילויות ערכיות ומעצמות ב"גיל עד" למען בני הגיל השלישי והצוותים

בחודשים האחרונים ומאז תחילת מלחמת "חרבות ברזל" זמנו ב"גיל עד", המרכז הגריאטרי בתל השומר, פעילויות רבות ומגוונות במטרה לשמור על שגרת יום מסוימת, למרות המציאות המורכבת והמצב הבטחוני, ובכדי לעודד ולחזק את דיירינו הקשישים וכן את צוותי המחלקות. בין היתר, הכנו, יחד עם הדיירים, **תפילה מיוחדת** לשלום החיילים והחטופים ולשלום של אנשי כוחות הבטחון, אשר נקראת מידי בוקר, ואשר עותקים ממנה הופצו בקרב יחידות צה"ל.

במחצית חודש נובמבר ארגנו **טקס הפרשת חלה** מרגש במיוחד באולם בית הכנסת של "גיל עד". בטקס השתתפו עובדות מכל מחלקות גיל עד והמשרדים וכן דיירות אשר הכינו חלות מתוקות, הדליקו נרות, שרו ונשאו תפילה לרפואת חיילינו הפצועים וחזרתם המהירה של שבוינו אל ביתם. הטקס היה עוצמתי ומרגש במיוחד והעמיק את תחושת האחדות, האמונה והתקווה בקרב הצוותים והדיירים. בחודש דצמבר ארגנו **יריד מכירות** מיוחד שבבילי "גיל עד" אשר בו הוזמנו והשתתפו בעלי דוכנים עם מוצרים מעוטף עזה. העובדים והדיירים נהנו מאוד, ובין היתר רכשו ביגוד, מצעים, מוצרי קוסמטיקה, וכן צמחי תבלין, פירות וירקות.



"גיל עד" עושה מאמץ מתמשך לשתף את הקהילה ולגייס מתנדבים מכל גווי הקשת. בחודשים האחרונים הופיעו אצלנו אומנים רבים, זמרים, רקדנים, הרכבים מוסיקליים, וכן מרצים אשר הקנו לדיירים כלים להתמודדות בזמן מלחמה. כמו כן, מופיעים אצלנו בתקופה האחרונה נציגים מארגון נכי צה"ל, אשר שרים, מנגנים ומשמחים את הדיירים להנאתם הרבה של שני הצדדים.

פרויקט נוסף אותו אנו מקדמים בברכה מתקיים אצלנו בשיתוף תלמידי ביה"ס התיכון "בנין" ברמת גן, בסימן "**הכרת הטוב**". התלמידים נפגשים עם הדיירים, משוחחים עימם, משחקים משחקי שולחן, כולל בינגו מילים וטרוויה, ומחזקים את הקשר הבין חרי ואת ההערכה של הדור הצעיר אל דור מייסדי המדינה. כולנו תקווה כי סכה בקרוב לימים שקטים ורגועים יותר, ונמשיך לעשות ב"גיל עד" את המיטב למען דיירינו, בתחומי הבריאות, הרווחה, התעסוקה והתרבות, ולראות ברכה בעבודת הקודש למען אוכלוסיית הקשישים.

גם היום מתמידות נשות "בית מוזס" בירושלים לבשל ולשלוח מדי שבוע מרק חם למשפחות החטופים הנמצאות מול בית ראש הממשלה.

מזה כחודש חוג הגיטן של בית מוזס שותף בפרויקט שתילה וריבוי צמחים למען מפוני עוטף ישראל. החוג כבר הוציא שני משלוחים של צמחי בית לחברי קיבוץ בארי שפנו למלונות בים המלח וגם הכין ושלח שתילים של ירקות וצמחי תבלין לבית הספר שהוקם בקיבוץ עין גדי עבור ילדי הקיבוצים חולית וסופה. במקביל ממשיכים לעבוד על ריבוי של צמחי בית לדירות החדשות של חברי קיבוץ ניר עוז בקרית גת ובדרך משלוח של שתילים לקיר ירוק שיוקם בבית הספר החדש של ילדי קיבוץ עלומים בנתניה. דיירי בית מוזס וצוות הבית נרגשים ומלאי סיפוק שביכולתם לעזור במשהו אפילו קטן שיכול לשמח את מי שפנו מבתיים ומתגעגעים לתחושת בית. ההירתמות המדהימה, העשייה והנתינה למען הזולת, שילוב כלל אופני הפעילות נותנים לכולנו להרגיש שייכים, להרגיש משתתפים ותומכים, כי יש דברים שאין ביכולתנו לשנות אך את מה שביכולתנו נעשה הכי טוב שאפשר.

יום משפחה בין דיירי "בית מוזס"



בבית הירושלמי של חמ"ה, החלטנו לחגוג השנה את יום המשפחה בפעם הראשונה לא במרחב הציבורי אלא בדירות הדיירים עצמן. חברות ועדת תרבות פנו ל-15 דיירים ודיירות שיארחו בדירותיהן קבוצה קטנה של כ-4-5 דיירים. המארחים קיבלו מהבית כיבוד מפנק וגם הצעות לנושאי שיחה כמו: מקורות המשפחה, אנקטודות משפחתיות, מקצועות שעברו מדור לדור במשפחה, בילויים וטיוולים שהמשפחה חוו יחד ועוד. שאר דיירי הבית, האורחים, שחולקו מראש לקבוצות, קיבלו בתיבות הדואר מכתב הזמנה מהמארחים לדירת האירוח. סביב כיבוד עשיר התפתחו שיחות מרתקות, העמיקה ההיכרות ואפילו נרקמו חברויות חדשות. ממש כמו במשפחה.

משפחת בית ההורים ע"ש זיגפריד מוזס



דיור מוגן גני שרונים הוא הדוגמה החיה לכך שחוסנה ואורה של קהילה חמה הוא מגדלור של תקווה במיוחד בעתות משבר.

בתוך הכאוס של פינוי יישובי הדרום בעקבות אירועי ה-7 באוקטובר פתח הדיור המוגן גני שרונים באבן יהודה את שעריו עבור תושבי הדרום בני הגיל השלישי אשר נזקקו למקום מגורים בטוח ויציב בתקופה זו של אי ודאות. תוך 24 שעות מפרוץ המלחמה ב"גני שרונים" נערכו עם דירות אירוח, ובשיתוף עם חמ"ל מיוחד שהוקם על-ידי תושבי אבן יהודה לסיוע לתושבי הדרום, החלו לקלוט מבוגרים שחיפשו מקלט באזור השרון.

התחלנו עם 2 דירות והגענו למספר דו-ספרתי של מגורי מפונים השוהים ב"גני שרונים" כבר מספר חודשים והשתלבו בבית כדיירים מן המניין. בעקבות דייר ראשון שהגיע מקיבוץ נירים והרגיש חיבור למקום, ובעידוד ותמיכת מחלקת הרווחה של הקיבוץ, נהרו רבים מקהילת הגיל השלישי בקיבוץ אל "גני שרונים". רוב המפונים היום בבית הם תושבי קיבוץ נירים שמקיימים מעין "קהילה בתוך קהילה" - הם חלק מקהילת "גני שרונים" החמה וממשיכים להחזיק בחיבור עם חבריהם מהקיבוץ שגם היום, כמפונים, ממשיכים להיות שכניהם.

ההחלטה לקלוט את המפונים התקבלה בתמיכה גורפת מצד הדיירים של "גני שרונים" אשר הציעו סיוע ונחמה לשכניהם החדשים והפגינו את רוח האחדות והרעות המאפיינת את הבית. צוות הבית פעל ללא לאות על מנת להבטיח את הנוחות והרווחה של כל המפונים, מאספקת ארוחות חמות, סידור דירות ועד מתן יעוץ ומעטפת של טיפול רגשי. נעשה כל מאמץ להקל על המעבר למי שנקלע לסיטואציה הלא פשוטה הזו של עזיבת בית.

אירוע מרגש במיוחד היה של שירת המונים שערכנו בחג החנוכה. האירוע חיבר את דיירי הבית עם האורחים מהעוטף וצוות העובדים שאירחו יחד את בני המשפחות של כולם לשירת המונים מאוחדת והרמונית ששיקפה את האקלים החברתי-משפחתי המיוחד לנו.

דיירי "פרוטאה בכפר" פתחו למפונים את הדלת ואת הלב

נערכנו לקלוט את המפונים בדיור התומך שלנו לאחר מיפוי צרכים של המפונים. כל הצוות הרב-מקצועי עבר הדרכה בהתאם והיה ערוך לקבל אותם. האתגר היה להכיל את המצב הרגשי של המפונים ואת המצב הרגשי המורכב של עובדות זרות שהגיעו עימם. במקביל, עשינו הכנה לדיירים הקבועים שלנו על קליטת המפונים, שנכנסו להם בבת אחת למרחב הציבורי. המטרה הראשונית הייתה לדאוג כמה שיותר מהר לצרכים הבסיסיים ולתחושת ביטחון ושקט.

צוות הדיור התומך ריכז את הטיפול במפונים - מנהלת המחלקות והדיור התומך, אחות, עובדת, מנהלת משק ועובדת תעסוקה.



בתמונה: **רוקסנה אברהם**, מפונה ממושב מבטחים, שהשתלבה בחוג הקרמיקה והכינה יחד עם דיירינו כלניות אדומות.

את רוב התמיכה נתן הצוות שלנו. נעזרנו בסטודנטית לליווי רחני שאיתנו בכפר שליוותה דיירים מפונים שהביעו צורך ורצון לשתף.

דיירי הכפר נרתמו מיד לעזרה לדיירים המפונים. תרמו מוצרי יסוד ואפו עוגות. חלקם אף הזמינו אליהם לדירות, פתחו את הדלת ואת הלב למפונים. הציעו עזרה בהשתלבות בפעילות היומיום. היו מפגשים בינאישיים במרחבים הציבוריים.

המפונים השתלבו בפעילות הדיור התומך וחלקם אף בפעילות הרחבה של הכפר. לוקחים חלק בחוגי האומנות, ספורט, הרצאות וקונצרטים. שני זוגות מהמפונים החלו בתהליך בדיקה לקראת מגורי קבע בכפר.

מהניסיון שלנו, סיפוק הצרכים הבסיסיים ותחושת הביטחון המהירה שניסו להעניק למפונים, יחד עם האזור הבטוח שלנו, אפשר למפונים להרפות בהדרגה מהטראומה ובהמשך אף להתחיל ולהנות מהשירותים הנוספים שהצענו להם, כמו פעילויות ועוד. קבלת הפנים החמה של הצוות והדיירים שלנו, בהדרכת אנשי המקצוע, תרמה אף היא לתחושת הביתיות והביטחון.

דיירי "נווה עמית" בירושלים בונים קהילה בתוך הבית ומחוצה לו



בלב רמת אשכול שוכן דיור מוגן "נווה עמית" שבו גרים מעל 100 דיירים ודיירות שמרביתם משתייכים למגזר הדתי לאומי ומנהלים אורח חיים דתי-מסורתי.

גם דיירי הבית התגייסו מתחילת המלחמה למען חיילים בסדר ומילואימניקים כשהם מכינים להם מארזים מפנקים עם מאפים מעשי ידי הסבתות שבבית. הדיירות ערכו טקסי הפרשת חלה להשבת החטופים וחיילינו בשלום. בחג החנוכה הוזמנו לוחמי האש להדלקת נרות כמחווה מיוחדת ולאחרונה, ביום השואה הבינלאומי, הם חילקו עציצי רקפות לניצולי שואה. במהלך חודש אפריל יתארחו משפחות וילדי מתנדבי זק"א ב"נווה עמית" ברמת אשכול, לאירוע מחווה מרגש.

במסגרת הפעילויות המגוונות ב"נווה עמית" רמת אשכול הקהילה תחל בקרוב בפעילויות להקמת גינה קהילתית על גג הבית ותזמין את השכנים מהקהילה להיות שותפים לגינה.

בתמונה מימין לשמאל: מירה גול, אבי ישראלי מנכ"ל רמת אשכול, מרדכי שטוקהמר וצילה פטר. צילום יח"צ

איזו מן "שלווה" מרגשת

סיוע לחקלאים בעת מלחמת חרבות ברזל: מסיק זיתים. צוות העובדים ב"שלווה" גבעתיים הפשיל שרוולים ונרתם לסייע במסיק זיתים בשפלת יהודה. בעבודת צוות משותפת הצליחו לעבור את היעד שנקבע על ידי החקלאי וחשו גאווה רבה. שי מתוק ומכתבים לחיילות ולחיילים: דור לדור מושיט יד ומחזק להעלאת מורל לחיילות ולחיילים הלוקחים חלק במלחמת חרבות ברזל. דאגו דיירי וצוות "שלווה" למשלוח מתוק מלווה במכתבים מרגשים. בוני המדינה, ניצולי שואה ודיירים שעברו מלחמות רבות, חיזקו את החיילות והחיילים והם בתרומה השיבו במכתבי תודה מחממי לב.

קונצרטים מחיילים מצטיינים "את המנגינה הזו אי אפשר להפסיק"... מוסיקה ערבה ממלאת את בית אבות "שלווה"

התמיכה והליווי של "קדם" ומשרד הרווחה חשובים לקליטה המיטבית של המפונים ב"בית גיל הזהב"

בבית גיל הזהב בתל אביב קלטנו 16 מפונים ו-8 מטפלות זרות. העובדת הסוציאלית הייתה אמונה על הקליטה שלהם יחד עם השירות לדייר. במקביל היה קשר צמוד עם העובדות הסוציאליות ממחלקת הרווחה של האזור מהם פנו. בעזרת אנשי מקצוע חיצונים, מתנדבים וצוות הבית קיימנו עם המפונים הרבה מעגלי שיח ופגישות אישיות. היה מרגש לראות כיצד הדיירים שלנו קיבלו בזרועות פתוחות את המפונים. קיבלו אותם יפה מאוד עם זרועות פתוחות, היה מאוד מרגש.

ערכנו ערבים של "יחד ננצח" - דיירים, בני משפחה, מפונים ובני משפחה שלהם כדי להעניק את תחושת הכוח שביחד. במקביל ליוונו מספר קבוצות מפונות בבתי מלון וקיימנו עבורם פעילויות לילידים והזמנו אותם אלינו להפנינג חנוכה. אחד המפונים כבר בחר להצטרף לקהילת בית גיל הזהב כדייר קבוע. מקווים שנוספים יבחרו בנו למגורי קבע. חשוב לציין את ההתגייסות מקסימה של כל הענף לקליטת המפונים. ואנחנו מברכות ומודות לתמיכה המדהימה של "קדם" ושל משרד הרווחה - בציוד, עזרה, שיחות חיזוק והדרכות, הליווי לבתים ולמנהלים בתקופה זו חשוב כי זה נותן את הכוחות והכלים לבתים ולעובדים לקלוט פליטים בצורה מיטבית.

"נופי מוצא" - חיים בטבע ומטפלים בנפש



בשנה האחרונה הוקמה בדיור המוגן נופי מוצא מרשת נווה עמית "הקתדרה", מסגרת העשרה בתחומי היסטוריה, אקטואליה, טבע, סביבה ואמנות, חלק מהמרצים הם דיירי "נופי מוצא".

ייחודו של המקום שילוב של טבע ונפש. הבית שוכן בלב הטבע ומציע טיפולים אלטרנטיביים לדיירי המקום ולקהילה הקרובה כחלק מתפיסת המקום דואגים לייצר ב"נופי מוצא" שיתופי פעולה עם הקהילה והאקדמיה לקידום פרויקטים משותפים, כדוגמת תערוכת צילומים של סטודנטים מבית הספר לצילום "מוסררה" שתיעדו את הדיירים בתמונות מרגשות. בשנה הקרובה מתוכנן במקום פרויקט של דבוראות אורבנית ראשון מסוגו.



נאמן אשכול הוא בעצם מטפל או מטפלת שנבחרו בקפדנות מכל מחלקה, והם אלו שמשמשים כסוכני השינוי וכמי שמובילים בפועל את השינוי בסביבת העבודה.

הנאמנים עוברים תוכנית הכשרה על ידי מדריכת אשכולות מיומנת, תוכנית הבנויה מהדרכות בנושאים הקשורים לליבת תפקידיהם; היכרות עם רציונל מודל אשכולות הדיור, יצירת תעסוקה מתאימה והולמת לדייר, ארגז כלים במתן והעברת משוב בעבודה, פסיכולוגיה חיובית בגיל השלישי ועוד. במקביל להכשרה זו, הנאמנים גם מסייעים בפרויקטים ייחודיים של הבית ברוח האשכולות.

הפרוייקט הראשון בשיתוף מערך ריפוי ועיסוק בהנהלת אמנה מסאלחה, עובדות תעסוקה, נאמנים ומדריכת אשכולות. יחד, נבנה שאלון התאמת תעסוקה ובעזרת עבודת צוות אנו מצליחים להתאים ולבנות ערכות תעסוקה אישיות לכל דייר ודייר בבית.

פרוייקט זה - "ערכת תעסוקה אישית לכל דייר" - התחיל במחלקת מוגנים וממשיך ומתרחב בשאר המחלקות בבית, במטרה שלכל דייר תהיה אפשרות לתעסוקה מספקת ומותאמת במיוחד עבורו.

הפרוייקט השני בו נאמני האשכולות נוטלים חלק הוא "הכר את הדייר": בניית תעודת זהות לכל דייר במטרה ללמוד להכיר אותו כמה שיותר טוב. אחד מעקרונותיו של מודל האשכולות הוא המשך תחושת המשמעות והשייכות של כל דייר ודיירת בבית, ולכן היה לנו חשוב לדעת מי הם היו לפני שהגיע אלנו, היכן הם עבדו, מה הם אהבו לעשות פעם ומה הדברים המשמעותיים עבורם ביומיום. בעת מילוי השאלונים גילינו פרטים מפתיעים על חייהם של הדיירים, תעודת הזהות עוזרת גם לפתח נושא שיחה מעניין עם כל דייר ומסייע בחשיבה על פעילות מותאמת בשבילו, לדוגמא: אפייה של המאכל האהוב עליו או השמעת השיר המועדף עליו.

בכניסה לכל חדר מוצגת תעודת זהות שהוכנה וגורמת להתרגשות לכל מי שנכנס.

גבעתיים מדי שבוע, עת מגיעים הרכבים שונים של חיילות וחילים מצטיינים בניגיה ומפליאים לנגן לדיירי הבית. מדי שבוע הננים הדיירים במחלקות הבית השונות להאזין לכישרונות שהיום לובשים מדים ומחר ימלאו היכלים.



ממשיכים ומטמיעים אשכולות בכל פינות הבית - "בית עלמה"

מודל האשכולות מלווה אותנו בבית עלמה זו השנה החמישית וההטמעה הופכת מאתגרת מיום ליום. המחלקות המוסדיות הפכו לפינות, כשכל פינות הבית בנויות על בסיס אבני הדרך החלל מתמלא והבית הופך למשפחה אחת.

בבית אמיתי אין מקום למחלקות ולכן הן הפכו לפינות שחיבורן האיתן הופך אותן לבית משפחת עלמה.

במסיבה חגיגית נחשפו שמות הפינות שהם שמות אבני הדרך, אבני ערכים עליהם מתבססים בעת מתן שרות לכל דיירי הבית.

מחלקת תשושים הפכה ל - **פינת העצמה**

אשכולות מוגנים הפכה ל - **פינת האושר**

אשכולות סיעודית ב' הפכה ל - **פינת השפע**

סיעודית א' הפכה ל - **פינת התקווה**

סיעודית ג' הפכה ל - **פינת השמחה**

והמחלקה החדשה סיעודית ד' הפכה ל - **פינת הנחת**.

לפני מספר חודשיים החלו לעבוד נאמני אשכולות.



חיי שגרה גם במצב של פיגוי מהבית



עוזר דירה של דירור (מחוס: סיון צדוק)

מרינה פליובוסקי, רכזת תחום עובדי הסייעוד בקו לעובד, המטפלת בעובדות ובעובדים זרים בתחום הסייעוד, אומרת כי "בימים כתיקונם המדינה וכל הארגונים הצ'ינלאומיים שמטפלים בנושא הקנהו אומרים שעדיף לאדם להישאר לחיות בביתו ובמה שיותר קרוב לקהילה ולטובת הבריאות הנפשית, הפיזית והעצמאות שלו.

"במצב שאנחנו נמצאים בו כעשוי הרעיון של העברה זמנית לבתי אבות עולה על הפרק - בית מלון לא תמיד יכול לספק את הדרישות כי יש מטופלים שצריכים מכלי חמצן, מנור, מקלחת מסימת ודלתות ומעברים שכיסא הגלגלים עובר בהם בקלות".



מרינה פליובוסקי

נחי כץ, ממלאי איגוד קדם המרכז למעלה מ-200 בתי אבות, רואים מוגנים ומסודרות סיעוד ברחבי הארץ, מתייחס לדברים: "המענה הראשוני של המדינה היה לפנות את האוכלוסייה לבתי מלון, הבעיה היא שבתי המלון לא תמיד נגישים. אנחנו קולטים זקנים גם מהקהילה וגם ממסודות סיעוד שפינו אותם מאזורי הלחימה. יש דו"רים מוגנים שמארחים על חשבונם את הדיירים, או אנחנו מנסים להסדיר משלום כמו בבתי מלון. יש הרבה דירות שאין בהן ציוד או אי אפשר לקלוט דיירים".



נחי כץ (מחוס: חיים דוד)

הבעיה היא שלטומת המטפלות מתחום הסייעוד הבית, המגיעות ממדינות שונות ברחבי העולם - פיליפינים, הורג, סרי לנקה, קולומביה, אוזבקיסטן ומולדובה - המטפלים בתחום הסייעוד המוסדי מרכיבים משלוש קבוצות: נפאלים החשבים יציבים, מבקשי המקלט מאפריקה המעדיפים את העבודה במסגרות ובלטיניאנים.

נחי אומר: "אנחנו לא יכולים להסתמך על פלסטינאים, אמרנו את זה לפני המלחמה. אמרנו שכשתהיה סוגיה ביטחונית, לא יהיה מי שיטפל בקונים. המדינה פשוט חלקה את הענה הזה לאורך השנים. בפועל יש מה זקנים סיעודיים שאין מי שיטפל, שיקלו ושיזיזו אותם בלילה, או גם נוצרים מצעו לחץ. הרבה עוברים עברו למשמרות ארוכות, הם שחוקים וזה לא הוגן, ההורים שלנו הם לא פח אשפה, הם לא צריכים טיפול כזה.

"אנשים חושבים עדיין על דיר מגון במכונתם של בתי האבות הישנים, שנועדו לדיירים בודדים שהסתפקו ביחידות דיר בנות חדר אחד ושירותים. העולם השתנה, במיוחד לאחר הקורונה, היום מניעים לבתי הדיור המגון זוגות המוותרים במקרים רבים על מתורים נוחים בדיחות נדולות, מבוגרים הנזקקים לחדר נפרד להספקל או מטפלת, ומי שעצמאים מקשים אפשרות לשקן זאת המטפל", אומר כץ.



נחי כץ, ממלאי קדם - האיגוד לקידום קהילות דירור למבוגרים בישראל (מחוס: חיים דוד)

"הדירות הקטנות אינן מתאימות יותר, אבל הבניינים המתוכננים אינם מתאימים להם. התוצאה היא שיומים אינם נגישים למכרים על קרקעות המדינה, ובמקרה שהם נגישים למכרים כאלה, הבנייה מתעכבת בגלל הצורך לשנות את התוכנית ולהתאים אותה לצורכי השוק העכשווי".

פנתון דירור יקר

עסקי הדיור המגון בחשבים לחוחים יציבים יחסית בתחום הנדל"ן, רוחי חברות הדיור המגון שברה שיאים ב-2022, גם בחוחים תפעוליים וגם כמצאה מעלית ערך הנדל"ן והוצאות המימון הנמוכות. החברה הותיקה בית הוהב (+0% 1076) רשמה רווח נקי של 84 מיליון שקל על הכנסות של 63 מיליון שקל בלבד; מבדלי הים התיכון (+0% 848.2), עם הכנסות של 235 מיליון שקל, רשמה רווח נקי של 141 מיליון שקל; ובית בכפר (+0% 971.9), עם הכנסות שנחיות של 93 מיליון שקל, רשמה רווח שנתי של 79 מיליון שקל. אולם כמו כל מניות הנדל"ן, החוז גם מניות הדיור המגון לצנחו עם עליית הריבית. שאינה מבשרת טובות להשקעות בענף.

למי יש 20 אלף שקל בחודש לדירה? הכישלון של מכרזי הדיור המגון

חגישה מכרזים לדיור מגון נכשלה מתחילת 2023, והימים סועטים כי מוסדות התכנון לא הבינו את השינוי שחל בשוק ■ "הדירות הקטנות אינן מתאימות יותר. אבנייה מתעכבת בשל הצורך לשנות את המאגזינ", סונון אחד החוחים ■ חוחים בפריפריה, שחייגדים לאוכלוסייה אימה פחות, אינם מקודמים

חבר מחס ■ 13.5.24

הכישלון הכוחס ביותר במכרזי הקרקעות שפוסטמה המדינה בשנה האחרונה היה בתחום הדיור המגון. כעוד שבדיקת בנק ישראל מעלה ש-80% ממכרזי הדיור שנערכו מתחילת השנה כשלה, הרי שבתחום הדיור המגון, המיעוד לקשישים המבקשים לעבור למגורים החוגאניים יותר לבני הנדל השלישי, כשה כל החשה המכרזים שפורסמו השנה,

המכרזים שנכשלו היו באולעד, רכסים, קריית מלאכי, נתיבות ואש העין. ב-2020-2023 נכשלו כמעט תחצית המכרזים ודיר מגון - 17 מתוך 36.

התצוקה שאליה נקלעו שוק הדיור הוא עלותה הרביית היא הגורם העיקרי לכישלון המכרזים. הפניגיה העיקרית הייתה במכרזי הדיור המועד להשגרה, ששוק הדיור המגון הוא חלק ממנו. עם זאת, ישנו הדיור המגון סועטים שזו אינה הסיבה היחידה לכישלון המכרזים. "התחום השונה מאוד בשנים האחרונות, והמכרזים שהמדינה תשיגה לזמינים אינם מתאימים לדרישות החודשות של הדיירים", אומר נחי כץ, ממלאי קדם - האיגוד לקידום קהילות דירור למבוגרים בישראל.

חוסר התאמה בין חכנון חישן לצרכים בלס בעיקר במכרזי הדיור מגון במודיעין. המכרז התיקנים ב-2016, והוצאה, הגבר עד 120 שכפרסיות הפניקים ושפיר. כיתה עד לשנים האחרונות המדיניות עם ועדות החכנון על התאמת המקום, האפלי להתאמה רק בשנה הקצובה.

"אנשים חושבים עדיין על דיר מגון במכונתם של בתי האבות הישנים, שנועדו לדיירים בודדים



ynet ישראל במלחמה

חפשו יוזמה או משימה להתנדבות

אחים לולת - האגף לסייעוד ותמיכה בקשישים של ארגון "עזר מציון" קורא לאזרחים לגלות שירות מיוחדת כלפי שכנים קשישים ובודדים באזור מגוריהם, ו"לאמץ" בימי החירום שכנה או שכן מבוגרים, שנזקקים לסייע או חברה. הארגון יעמיד סיוע בעניינים רלוונטיים. הצטרפות בטלפון 1-800-80-20-30 ועד קריית חיים בחיפה אוסף מהתושבים המלצות לתמיכה באזרחים עריינים ובודדים, הזקוקים לסייע קהילתי, תוד ותיאום עם התושב המומלץ המתנדבים יגיעו לביתו באופן סדיר, יתעניינו בשלומו בימים אלה ילו אותו לסיורים, קניות או קופות חולים. המלצות אפשר למלא בטופס [בלינק הזה](#).

תוכנית זכאות לדיור עבור קשישים שמוג מבתיים - האיגוד לקידום קהילות דירור למבוגרים הקימה תוכנית זכאות למפונים בגיל השלישי, הכוללת דירה במימון המדינה עד סיום המלחמה. המפונים זכאים לבחור להתגורר באזור סמוך למשפחתם ולקהילתם, לעבור לאזור אחר יחד עם חבריהם הזכאים. לבדיקת זכאות אפשר לפנות למוקד משרד הרווחה בטלפון 118.

תודה לחברי ההנהלה ולמתנדבים בוועדות קדם הלוקחים חלק בקידום הענף בכל ימות השנה



האגוד לקידום קהילות דיור למבוגרים בישראל



אלינור זלכה
מנהלת מזכירות קדם



אביטוב זלקין
מזכיר קדם



נחי כץ
מנכ"ל קדם



יולי גת
יו"ר קדם



לינדה גבאי



ידידיה צוריאל



דודי ברימר



ברק טובי



מיקי פרנס



מזי אורן



יוסי קפלן



חיים ישראלי



אלון קלמן



איתי גלנסקי



שמעון אלנברג



עודד מור

וועדות קדם

חברי ועדת טכנולוגיה

קרן פרנק ואבי שחר - יו"רים

יוסי קפלן

חברי ועדת צירוף חברים

ידידיה צוריאל - יו"ר

מיקי פרנס

צביקה זמיר

חברי ועדת ביקורת

חיים ישראלי - יו"ר

ישראל עדן

הילית הירש ניגסי

חברי ועדה לפיתוח מקצועי

ברק טובי - יו"ר

מור נוימן

מזי אורן

נטעלי בן

שמעון אלנברג

איתי גילינסקי

אביטוב זלקין

חברי ועדת צרכנות

צביקה זמיר - יו"ר

אלון קלמן

שמעון אלנברג

חברי ועדת סיעוד

דודי ברימר - יו"ר

גלית גז

דוד קיסוס

נטעלי בן

אלון קלמן

ידידיה צוריאל

יעקב כהן

לינדה גבאי

חברי ועדת דיור מוגן

יוסי קפלן - יו"ר

אורנה בן נון

ברק טובי

ידידיה צוריאל

מזי אורן

מיקי פרנס

עודד מור

שמעון אלנברג

תומר רוזנברג

חברי ועדת תשושים

בעז להמן - יו"ר

מירב פשיטיצקי

אלון קלמן

לינדה גבאי

שיהיו עובדים זרים ומי שלא לא, שאנשים יוכלו לבחור. שילכו לאן שהם רוצים, שאדם יידע מראש לאן הוא נכנס, שהחזרה אתו יהיה ברור, שהמעבר יהיה קל.

אנחנו מבינים שחלק מהשירותים צריכים להיצרך בקהילה. מי שיכול ללכת לקופת חולים שיילך לקופת חולים ומי שקופת חולים צריכה להגיע אליו שקופת חולים תגיע אליו.

כמה עובדים יש באגף למערכי דיור?

לא מספיק. כיום יש את צוות הדיור המוגן שמורכב מ-12 מפקחות ומפקחת נוספת שאמורה להיקלט, את שלומי בר לב שמוביל אותו יחד עם עמרי. בצוות מערכי דיור יש את חני שר כמנהלת שירות בפועל, יש את חני אדיר שמרכזת לנו את הנושאים. יש את ורדי עמיר שנכנסת ומגדירה את עולם הטיפול ועושה עכשיו עבודה רוחבית וקבוצות מיקוד עם עובדים סוציאליים כדי להגדיר מה צריך בעולמות הטיפול בזיקנה. ויש את יסמין שמרכזת את נושא המודלים ועליה נופל חלק מהחלומות המאוד גדולים שלנו, לפתח את הדבר הזה ממילים גדולות לתהליכי עבודה.

עוד משהו שאת רוצה להגיד?

על העובדים הזרים שנכנסו לתוך בתי האבות, שגם זו דרמה וצריך לחשוב על מענה. אלה אנשים שצריך גם אותם לראות ולחשוב על מענים כי הם בכלל לא מכירים את השפה ואת המצב. אנחנו עובדים הרבה עם רשות האוכלוסין כדי לעזור להם להנגיש את הידע, אבל בעינינו הנושא מאוד חשוב והוא משנה את פני הבתים.

אנחנו צריכים להשקיע המון בקורסים למטפלים ולעובדים סוציאליים. עשינו גם הכשרות בתוך החירום הזה.

קלטנו חטופים ששבו מהשבי ובנינו תדריך מיוחד לזה, ואנחנו ממשיכים ללוות אותם. מתוך 12 אזרחים ותיקים שחזרו, ארבעה נמצאים בדיוורים מוגנים. אנחנו מצפים ומחכים לבני זוגם שעדיין בידי החמאס שיצטרפו אליהם. יש קורס של העובדים הסוציאליים שמטפלים בחטופים באופן אישי. אנחנו נעשה גם הכשרה למנהלים ולעובדים הסוציאליים שמטפלים במפונים, כי זו דרמה וצריך לתת כלים להתמודד.

יש שם אנשים במשבר. יש סבים וסבתות שכולים.

הריאיון הזה יתפרסם בוועידה השנתית של "קדם" בחודש

הבא. יש לך מסר לבאי הוועידה?

קודם כל צריך להגיד להם תודה, וגם לך. הם פתחו את הבתים ופתחו את הלב, התגייסו בהתנדבות בהתחלה. יש שם מצבים של מצוקה לא קלה. זה מחייב את הצוותים שלהם להתגייס הרבה יותר. זו עבודה מאוד קשה. באמת מגיע להם המון המון תודה והערכה, ואנחנו מתכוונים גם בוועידה להראות את זה.

הדבר השני - אנחנו צריכים לעבוד עוד על השותפות הזאת. יש המון עבודה לעשות, יש חלומות גדולים ואם רוצים אני חושבת שבסוף זה אינטרס של כולנו לפתח אותם.

התקציבית הזאת, והיא תוכל להיכנס כבר עכשיו, כבר השנה, בתי אבות יגשו למכרז ויוכלו לתת יותר.

למה צריך מערכת כפולה של בקרה על בתים משולבים? מה הסיכוי שמשרד מסוים יוותר על התקנים של מערך הבקרה שלו?

צריך לחלק בין המשרדים ולעשות בקרה משותפת ולא כפולה. אין סיבה שאני אבדוק מטבח וגם משרד הבריאות יבדוק את אותו מטבח. אין סיבה שאני אבדוק את המרפאה וגם משרד הבריאות יבדוק את המרפאה. מצד שני בעיני אין סיבה שמשרד הבריאות יבדוק את העבודה הסוציאלית וגם אני אבדוק את העבודה הסוציאלית.

צריך לעשות את ההתמחות סביב תחומי התוכן ולא סביב הבקרה. זה מצריך שיתופי פעולה ועבודה יותר הדוקה. צריך לעבוד על זה. החלום האמיתי הוא שגם אנחנו וגם משרד הבריאות נעבוד במרכזים שעובדים לפי תוצאות ולא לפי תפוקות. כי היום שיטת תמחור של בית אבות היא כזאת שאני בבקרה צריכה לבוא ולבדוק כמה כוח אדם יש לך במחלקה הזאת, אז צריך שתהיה מחלקה אחת כדי שאראה את הכוח אדם. ואם עברת למצב סיעודי אז אתה צריך לעבור לקומה אחרת.

אם כל אחד מאיתנו יבדוק לפי תוצאות ולא לפי תפוקות לא מעניין אותי כמה כוח אדם אתה מעסיק. מעניין אותי שהבית נקי. מעניין אותי שהבן אדם לא יתדרדר תפקודית. אם נבדוק לפי תוצאות כל אחד יכול להמשיך להיות בביתו. הוא לא צריך לעבור בין מחלקות. זאת התוכנית.

צריך לפתוח את השוק הזה שיאפשר כל מיני רמות של שירותים שכל אחד יבחר מה שמתאים לו. בבתי אבות דיברנו על לאן אנחנו הולכים ואמרנו מבינים שאנשים צריכים לקבל את השירות בכל רמות התפקוד במערך דיור. כל שירות שאני אפתח, אם זה דירות בקהילה או משהו אחר, אנשים צריכים להיות מסוגלים לחיות שם מגיל פנסיה ועד 120. זה צריך להיות מותאם לכל רמות התפקוד שלהם. זה הבית שלו ומה שאני אפתח מחויב להיות הבית שלו. הוא האובייקט. הוא לא מקבל שירותים - הוא צורך שירותים. הוא בוחר שירותים. ולא מעמדה שהיא הרבה פעמים פטרונית מוסדית כזאת. הוא בוחר איזה שירות הוא רוצה ומתי הוא רוצה אותו הוא רוצה למדוד לחץ דם בחמש בבוקר או בשמונה? נכון שיש לזה השלכות תקציביות אבל יש דברים שאפשר לעשות היום באוטומציה. צריך רגע לייעל את המערכת. לא להמשיך לעשות כמו שעשינו אותו דבר. זה לא יצליח.

למה לא לעשות משפחתונים?

יש כבר אחד כזה. בערד.

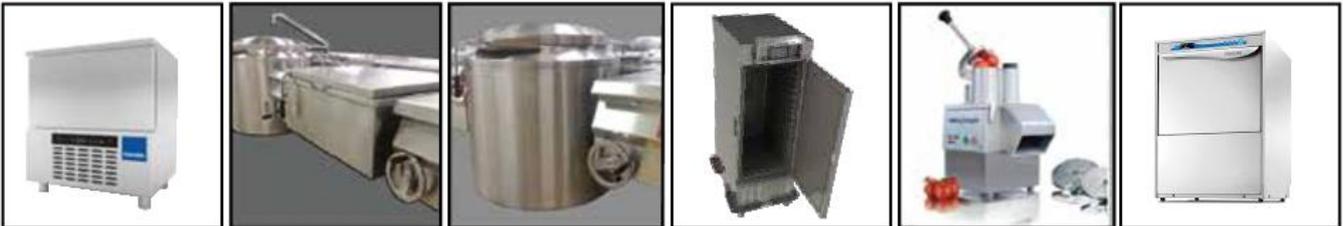
מודל מקסים. בית אבות קטן. עובד מאוד יפה. אנחנו רוצים עוד כאלה. 14 דיירים בוויולה מאוד גדולה. אם בית, אחות. מטפל ומטבח וכל מה שצריך. חלק מהדברים הם צורכים בקהילה. השמות מגבילים אותנו בחשיבה. אתה רוצה לפתח משהו אחר צריך לשנות את השפה. בסוף צריך גם לשנות את החקיקה כדי שתאפשר לנו את זה.

התפקיד שלנו כמשרד הוא לאפשר לכל המודלים לפעול ושהשוק החופשי יעשה את שלו בהיצע וביקוש. מי שרוצה



נירומטל

ציוד למטבח המקצועי



| מערכי הגשה חמה/קרה/קירור אוויר מאולץ | ציוד גז
| ציוד בישול מייצור עצמי ויבוא מחו"ל | פתרונות למערכי הדחת כלים בכל הגדלים
| פגודה חמה/קרה | מערכי שירות עצמי | קומביסטימרים וארונות חימום
מגוון פתרונות בהתאמה מלאה לצרכי הלקוח הכוללים הטמעה וליווי

רח' המחרשה 1 א.ת. צפוני, אשקלון מיקוד 78100
טל: 08-6751292 | פקס: 08-9155470 | דוא"ל: info@nirometal.com

www.nirometal.co.il

SAVE THE DATE

כנס דו יומי: 29.5.24-30.5.24



"סבתא ספרי לי סיפור"

גרונטולוגיה נרטיבית: מחקר ומעשה

גרונטולוגיה נרטיבית - ענף ייחודי במדעי הזקנה שמבקש לבחון את תהליך ההזדקנות "מבפנים" באמצעות הקשבה לסיפורים שאנשים מספרים על עצמם, על אחרים ועל העולם

כנס דו יומי אשר ידון בהיבטים מעשיים, בתיאורי מקרה ובדוגמאות לתהליכים טיפוליים:

- כיצד מתבטא חוסן נרטיבי בסיפורי חיים של זקנים שפוננו מביתם במהלך מלחמת חרבות ברזל?
- כיצד נוכל לפרש סיפורי חיים של נשים זקנות החיות בעוני?
- באילו כלים נרטיביים נוכל להעצים אוכלוסיות מבוגרות מוזרות?

סדנאות מעשיות
על טיפול נרטיבי
30.5
הבית הספרדי בחיפה

יום עיון הרצאת אורח פרופ' דב שמוטקין,
גרונטולוג ופסיכולוג, ראש מכון הרצוג לחקר ההזדקנות.
29.5
אודיטוריום הכט אוניברסיטת חיפה

ההרשמה בקרוב. לפרטים נוספים: info@ba-sfaradi.co.il | *6293

מגוון מוצרי ספיגה למבוגרים איכות, מקצועיות ושירות במקום אחד!

NOAM

מכנסונים ומוצרים נלווים
26 שנים של איכות
ומקצועיות

Breeze

תחבושות ותחתונים
בעלי ספיגה
גבוהה במיוחד

seni

מגוון מוצרי ספיגה
הנמכרים ביותר
מ-80 מדינות

התאמת מוצרי ספיגה באיווי מקצועי
התנסות ללא התחייבות

לשירותכם,
יוסי צור - מנהל מכירות ארצי
052-5451404

י.ס.



מכנסונים (חיתולים) | תחתונים סופגים | תחבושות לבריחת שתן
סדיניות | מגבונים | קרמים טיפוליים

ניאופרם®

לשירותך: 1-800-801-515 | קבוצת ניאופרם, רחוב השילוח 6, ת.ד. 7063, פתח תקווה, מיקוד 4917001



קדם מצדיע

למאות הבתים, המנהלים והעובדים בענף
שבשעת מלחמה נרתמו מיד ואמרו - "הנני".

שפתחו את שעריהם ואת ליבם למפונים המבוגרים
והעניקו להם קורת גג, קהילה מחבקת ואיכות חיים
בשעה שבה הם היו זקוקים לכך יותר מכל.

חברי "קדם" יכולים להיות גאים
על שענף קהילות הדיור למבוגרים
הופך להיות גורם מוביל ומשמעותי בחברה הישראלית
בדאגה לזקנים ובטיפול בהם ומתגייס עבורם.

כך בכוחות משותפים - ביחד ננצח