



עמיתים מומחים בשירותי שיקום בבריאות הנפש בקהילה - הגדרת תפקיד, היבטים ארגוניים והמלצות לקראת הסדרה

יעל קורן היילה רימון-גרינשפן

עריכת לשון: רויטל אביב מתוק
עיצוב גרפי: אפרת ספיקר

המחקר הוזמן על ידי משרד הבריאות ומומן בסיועו.

מכון מאירס ג'וינט ברוקדייל

ת"ד 3886 ירושלים 9103702

טלפון: 02-6557400

brook@jdc.org | brookdale.jdc.org.il

ירושלים | כסלו תשפ"ו | דצמבר 2025

תקציר

רקע

עמיתים עם ידע מניסיון חיים במערך בריאות הנפש (להלן: עמיתים מומחים) הם אנשים אשר חוו בעצמם משבר נפשי או אשפוז פסיכיאטרי, ומשתלבים כיום במגוון תפקידים בשירותים ובמסגרות לבריאות הנפש. עבודתם מתבססת על הכרה בחשיבותו ובייחודיותו של הידע מניסיון כרכיב המשתלב עם סוגי ידע אחרים בפרקטיקה של השיקום הפסיכיאטרי. בישראל, פיתוח תפקידים לעמיתים מומחים בשירותי שיקום בקהילה בישראל הוא תחום שנמצא בצמיחה ב-25 השנים האחרונות.

מטרות

נוכח מגוון התפקידים של עמיתים מומחים בשירותי השיקום, הזמינה מחלקת השיקום באגף בריאות הנפש במשרד הבריאות מחקר ממכון מאירס-ג'וינט-ברוקדייל, שמטרתו הן לאפיין את התפקיד בשירותי השיקום בבריאות הנפש בקהילה, וכן ללמוד על ייחודיות התפקיד, על הצרכים של העמיתים המומחים ושל מעסיקיהם ועל האתגרים העומדים בפניהם, וזאת כדי לבחון אפשרות להרחבה ולהטמעה של התפקיד בשירותי שיקום נוספים.

שיטה

המחקר נעשה בשיטה איכותנית וכלל שלושה כלי המחקר: (1) 37 ראיונות עומק חצי-מובנים עם בעלי תפקידים שונים, בהם עשרה ראיונות עם עמיתים מומחים; (2) שאלון מקוון ובו שאלות פתוחות שהופץ לעמיתים מומחים ולבוגרי הקורס "הפרקטיקה המקצועית של ידע מניסיון"; (3) סקירת מאמרים אקדמיים, מסמכים רשמיים ופרסומים גלויים באתרי אינטרנט, ממדינות נבחרות ומישראל.

ממצאים עיקריים

מאפייני התפקידים שנסקרו:

תפקידים לעמיתים מומחים משולבים בכמה סוגים של שירותי שיקום (למשל תעסוקה, דיור או תיאום טיפול), בשירותי בריאות הנפש בקהילה וכן בשני תחומים משיקים לשירותי השיקום – שירות לביצוע סקרי איכות ושביעות רצון משירותי השיקום ותוכנית להנגשת מידע ומיציזכיות.

שלושה תפקידים שנסקרו הם תפקידים שקיימים בשירותי השיקום אך עברו התאמה כדי שימלאו אותם גם עמיתים מומחים; חמישה תפקידים שנסקרו מתוקצבים על ידי משרד הבריאות, כולל עלויות הדרכה והכשרה כפי שמתחייב מתנאי ההתקשרות עם המשרד; שבעה ארגוני שיקום פיתחו תפקידים לעמיתים מומחים מיוזמתם על פי צורכי הארגון ומטרתו ובמימון מלא של הארגון; בשלושה מן הארגונים האלה פיתחו תפקידים בדרג ניהול או ריכוז לעמיתים מומחים.

המטרה המרכזית של תפקידים לעמיתים מומחים היא לשפר את השירות ואת המענה שניתן למקבלי השירות, דרך שינוי תפיסות והרחבת נקודת המבט של אנשי המקצוע, ושילוב ידע מניסיון חיים בעבודה השוטפת ובשירותים של הארגון. פעילותם מורכבת ממענה/שירות ישירות למקבלי השירות, במסגרת תפקיד מסורתי בשירותי השיקום או במסגרת תפקיד ייעודי חדש שנוצר בארגון; מביסוס והטמעה של תחום הידע מניסיון בארגון הנעשים בעיקר דרך ייעוץ לאנשי המקצוע האחרים בארגון ובעצם ייצוג הקול של מקבלי השירות בשגרת העבודה; ומפעילות בקהילה עם אנשי מקצוע, ארגונים ומוסדות.

נמצא כי אין די סנכרון בין ההכשרה לתעסוקה ולכן לא כל מי שעובד בתפקיד של עמית מומחה השלים את ההכשרה הייעודית המוכרת, ובמשרות שנפתחות נקלטים גם אנשים שלא השתתפו בהכשרה.

עלו אתגרים במתן הדרכות לעמיתים מומחים, כגון הצורך להרחיב את מעגל המדריכים שהם מוכשרים ומיומנים להדריך עמיתים מומחים; הצורך לתת יותר כלים למדריכים כדי שיוכלו לתת מענה לנושאים הקשורים בעמיתות שעולים בהדרכות; הצורך בתכנון ותמחור הדרכות בהיקפים הנדרשים, מבחינת כוח אדם בארגון ותקציב.

פיתוח מקצועי ואפשרויות קידום והתפתחות לעמיתים מומחים אינם נושא מוסדר ומובנה, ולכן בכל ארגון מעסיק ניתן מענה שונה לצורך זה, על פי משאבי הארגון וסדרי העדיפות שלו.

לעיתים **קשה למדוד תפוקות** של התפקיד, מכיוון שמדובר בפעילות חדשה בארגון ועדיין לא ברור מהן התפוקות הרצויות והצפויות שלה, ומשום שחלק ניכר מן התרומה שלה קשה לכמת או למדוד (למשל להגביר שיתוף פעולה עם השירות או לתת תמיכה רגשית).

תשומות של הארגון ואתגרים – ארגונים מקיימים תהליכים לפיתוח התפקיד החדש בארגון, כגון זיהוי והגדרה של צרכים, יצירת הגדרת תפקיד ואפיון התפקיד בתוך הארגון והתאמת התשתיות של הארגון. זאת ועוד, ארגונים משקיעים משאבים בהכנה ובהדרכה של עובדי הארגון לקראת הטמעת תחום הידע החדש ובמהלך ההטמעה. על אף זאת, עלו אתגרים בהטמעה ובביסוס של התפקידים בארגונים, ובהם בין היתר אתגר בהטמעת התפקיד והידע מניסיון בתהליכי העבודה השגרתיים בארגון ותשומות ניהול עודפות. אתגר נוסף נובע מן הצורך להיערך לאפשרות שהעמית המומחה יחווה משבר נפשי, לצלוח את תקופת המשבר ולחזור לשגרת העבודה לאחריו.

אתגרים צפויים לקראת אפשרות של **הסדרת התפקיד והרחבתו** הם בטיוב הסנכרון בין הדרישה לכוח אדם ובין היכולת של קורס ההכשרה לספק את הדרישה בהיקף הנדרש ובתוכני ההכשרה, והתאמת המכרזים למאפייני התפקידים וההעסקה של עמיתים מומחים בפועל.

סיכום והמלצות עיקריות

ממצאי המחקר מצביעים על ייחודיות התפקיד בהשמעת הקול של בעלי ידע מניסיון בעבודה של נותני שירותי שיקום, ועל תרומתו להנכחה של נקודת המבט של מקבלי השירות בשיח המקצועי ולשינוי תפיסות והגמשת עמדות של אנשי מקצוע ולהפחתת סטיגמות כלפיהם.

להלן המלצות עיקריות ליישום לקראת היערכות להרחבה של התפקיד ולהסדרה שלו בשירותי שיקום נוספים:

- יש לבסס את תיאור השירותים והתפקיד במכרזים עתידיים על למידה והפקת לקחים מהפעלת שירותים בפועל, ועל בדיקת צרכים והתאמות רלוונטיות לשירותים חדשים שעדיין אין בהם עמיתים.
- יש לקבוע תהליך התמקצעות של עמיתים מומחים באמצעות שני כלים: הכשרה מקדימה לתפקיד ופיתוח מקצועי והכשרות המשך. יש לתכנן את מערך ההכשרה כך שייתן מענה לגידול בהיקף כוח האדם הנדרש ולמגוון סוגי תפקידים, ארגונים ושירותים.
- יש להסדיר את השכר ואת תנאי ההעסקה של עמיתים מומחים כדי להגביר את היציבות התעסוקתית שלהם ולהתאים את התנאים לאחריות התפקיד ולמורכבות שלו.
- יש לפתח כלים ושירותים עבור הארגונים המעסיקים לשם הטמעה מיטבית של התפקיד ולצורך היערכות שלהם למצב של משבר נפשי של עמית מומחה, להתמודדות עימו ולחזרה של העמית לעבודה.

דברי תודה

תודה למזמיני המחקר ממשרד הבריאות – לגב' עדי נעמן, מנהלת תחום בכיר, שילוב בקהילה והממונה למניעת גזענות, האגף לשיקום פסיכיאטרי, על הייעוץ, שיתוף הפעולה והרוח הגבית לאורך המחקר; וכן לד"ר גלעד בודנהיימר, ראש מינהל בריאות הנפש ולגב' בתיה ליידנר, ראש האגף לשיקום פסיכיאטרי על ההכרה בחשיבות הנושא ותמיכתם במחקר.

תודה גם לנשות המקצוע ולמנהלים בארגונים המעסיקים שהתראיינו – על הזמן שהשקיעו בשיחות מעמיקות ומרחיבות דעת. נכונותם לשתף בידע המקצועי תרמה תרומה משמעותית לדוח זה.

תודה מיוחדת לעמיתים המומחים ששיתפו בכנות בידע, בניסיון ובחוויות שלהם לטובת המחקר. התובנות החשובות שהם העלו אפשרו קבלת תמונה מעמיקה על התפקיד, האתגרים והצרכים שלהם. ולסיום, תודה למקבלי השירות על הפתיחות והשיתוף.