



# מודל לוגי הכשרות בין-משרדיות בנושא אלימות במשפחה

## במודל הלוגי שתי מערכות חיצים:

### חיצים אדומים:

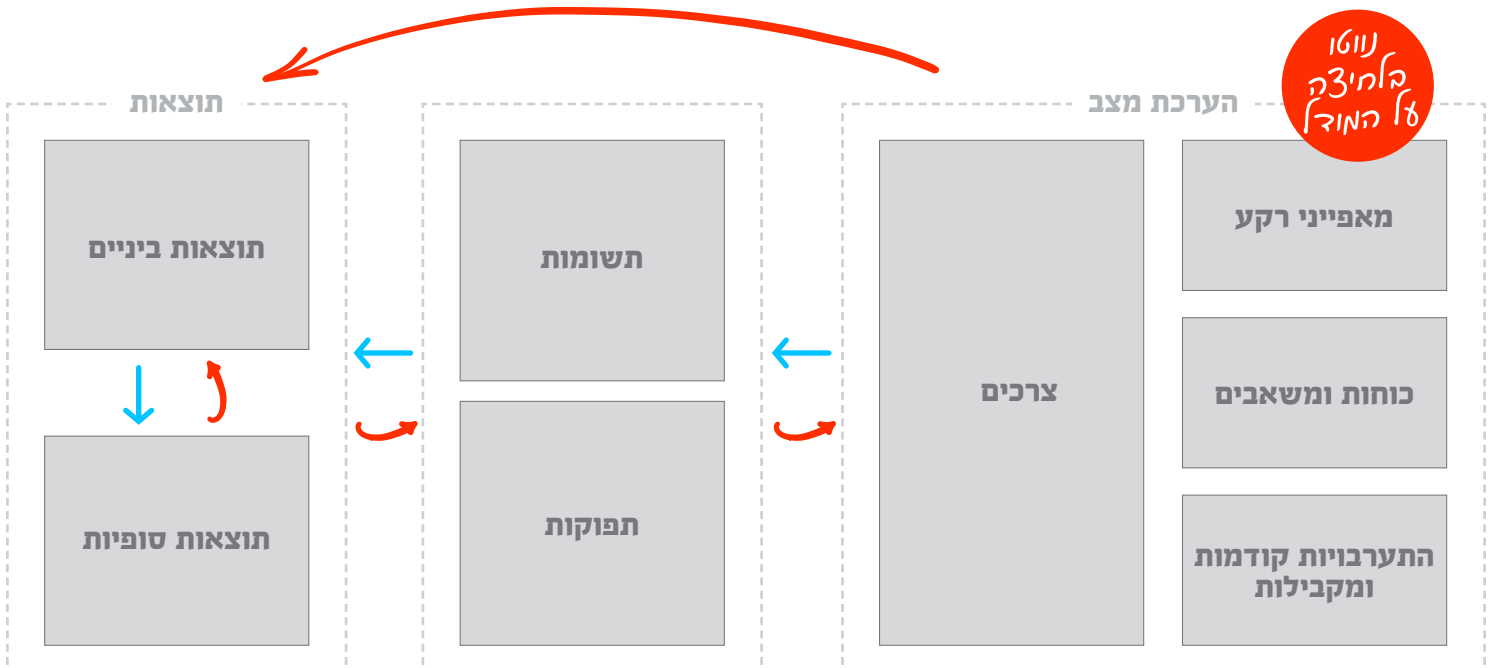
מייצגים את תהליך חקירת תאוריית השינוי לפי החשיבה התוצאתית. מתחילים בזיהוי מקבלי השירות – מי שעבורם ולמענם נועדה ההתערבות. בכלל זה מגדירים את מאפייניהם וכוחותיהם וכן בוחנים התערבויות קודמות ואת מידת הצלחתן אם הוערכו; ממשיכים להגדרת הצרכים. אלו שבמוקד ההתערבות המתוכננת ולצידם אלו שאינם במוקד; מתוכם גוזרים את התוצאות הרצויות ואת אבני הדרך להשגתן (תוצאות ביניים); ורק לאחר מכן בוחרים את התפוקות להשגת התוצאות ומעריכים את עלותן – התשומות.

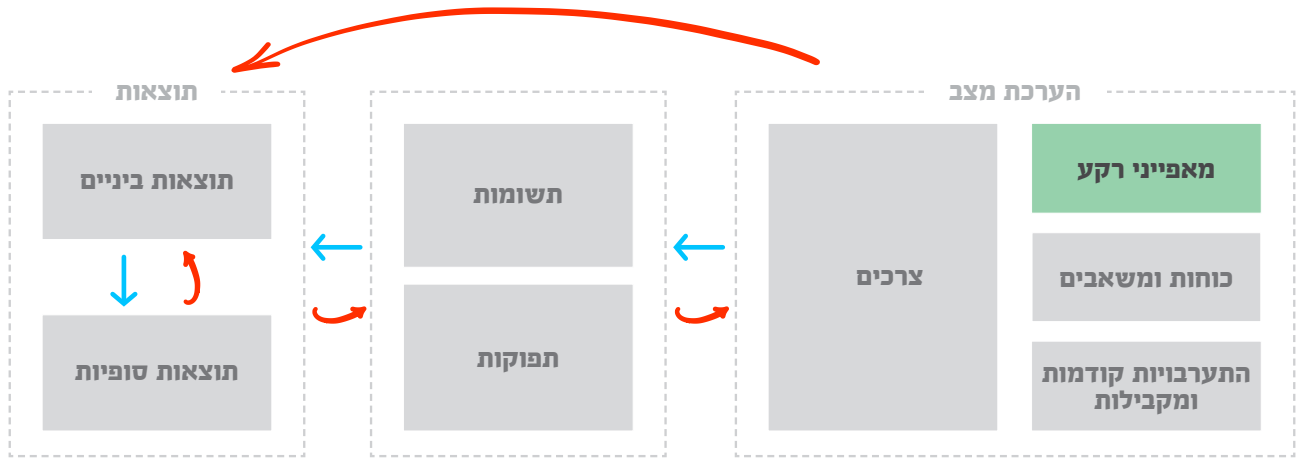
### חיצים כחולים:

המהלך הכרונולוגי ליישום תיאוריית השינוי. מערכת מקבלי השירות או הארגון – מאפייניה, כוחותיה וההתערבויות הקודמות, הצרכים, התשומות (המשאבים הנדרשים), התפוקות המתבצעות במסגרת אותם משאבים ושבאמצעותן צפוי שיושגו תוצאות הביניים והתוצאות הסופיות.

## מודל לוגי (Logic Model):

כלי עבודה ויזואלי שמסייע לנסח, לחשוף ולהציג תאוריית שינוי ואת רכיביה והקשרים ביניהם. הוא יכול לשמש לייצוג תוכנית התערבות ללקוח בודד, לייצוג "תוכניות סל" מובנות עבור מקבלי שירות שיש להם צרכים משותפים או השייכים לארגון אחד המטפל בהם, וכן בהתייחס לאוכלוסיות יעד רחבות. כמו כן המודל הלוגי יכול לשמש למהלכים ארגוניים ובין-ארגוניים המתוכננים או המתקיימים לצורך שיפור השירות והגברת איכותו.

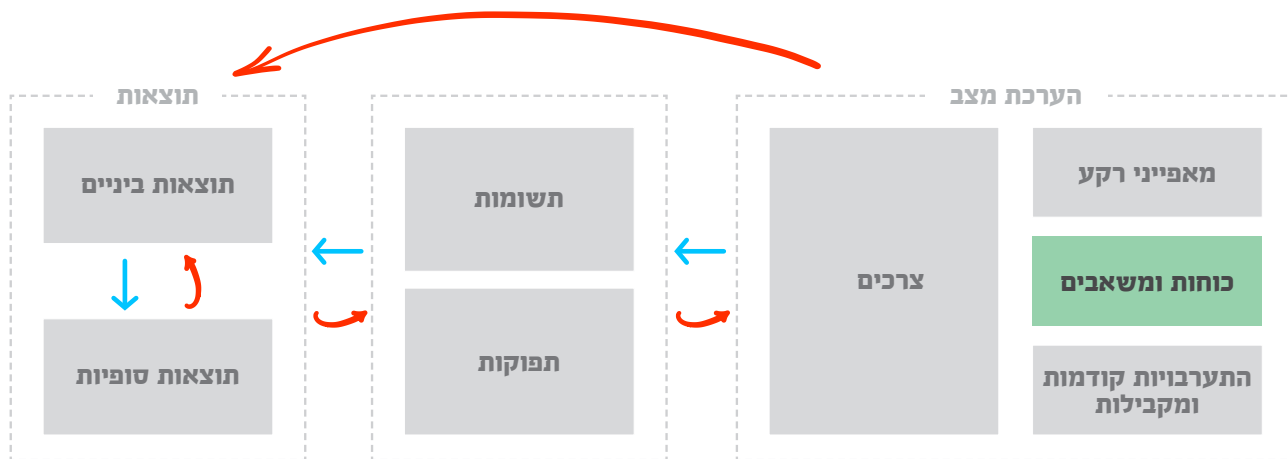




## מאפייני רקע

נתונים על אודות הפרט, המשפחה, משתתפי תוכנית או הארגון, שאינם מושא תוכנית ההתערבות והם אינם צפויים להשתנות בעקבותיה, אך יש להם חשיבות בעת תכנון ההתערבות ושיש לבחון את השפעתם על יישום ההתערבות ועל השגת תוצאותיה.

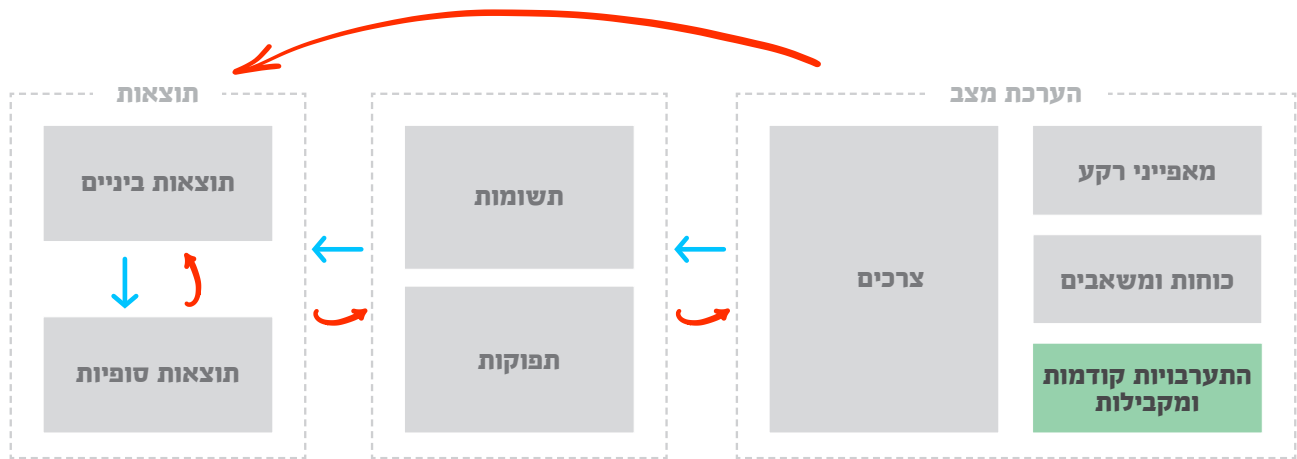
- רמת/היקף חשיפה לאוכלוסייה נפגעת האלמ"ב:
  - מטפלים באלמ"ב באופן ישיר (מעגל ראשון)
  - אנשי מקצוע העוסקים באלמ"ב אך זה אינו עיסוקם העיקרי (מעגל שני)
  - אנשי מקצוע החשופים לתחום אך אין זה עיסוקם (מעגל שלישי)
- פרופסיה - עו"סים במערכת הרווחה השונות, עוסי"ם ממערכת הבריאות (קופ"ח ובי"ח) וברה"ן, עובדי שב"ס ורש"א, משרד הביטחון, חוקרי אלמ"ב, גרמי מקצוע משפטיים וכו'
- ותק/ותק בתפקיד
- מגדר: נשים, גברים, אחר
- גיל
- השכלה



## כוחות ומשאבים

כוחות ומשאבים אישיים, בין-אישיים וסביבתיים קיימים שיש להתחשב בהם בעת תכנון ויישום ההתערבות, לצד כאלה שפיתוחם וחיזוקם הוא חלק מהתוצאות.

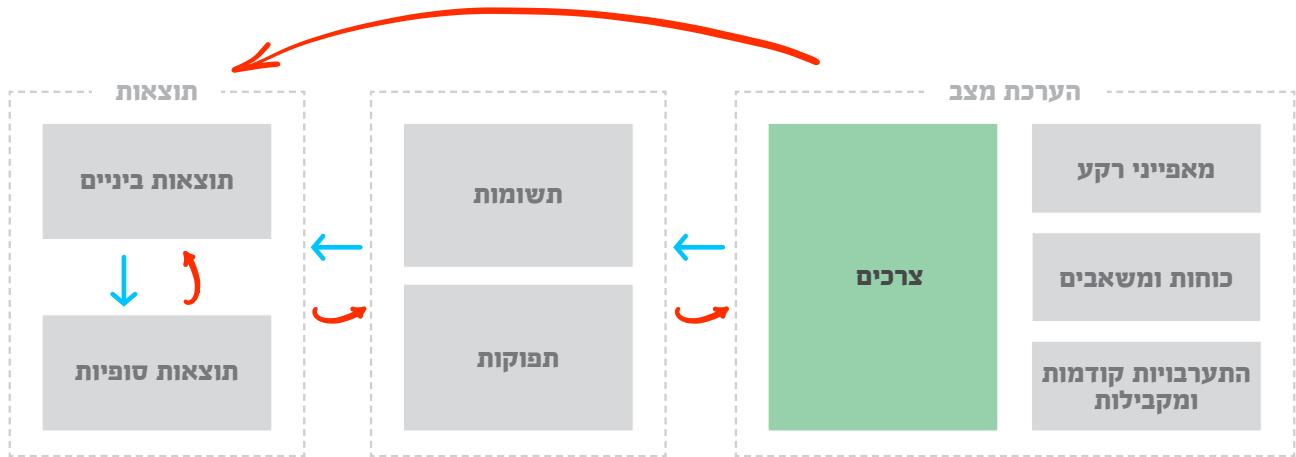
- מוטיבציה ללמידה
- עמדות וערכים חברתיים השוללים אלימות בכל תנאי



## התערבויות קודמות ומקבילות

ניסיונות קודמים ומקבילים לטפל בצרכים או להשיג את התוצאות.

- השתתפות בהכשרות מקצועיות



## צרכים

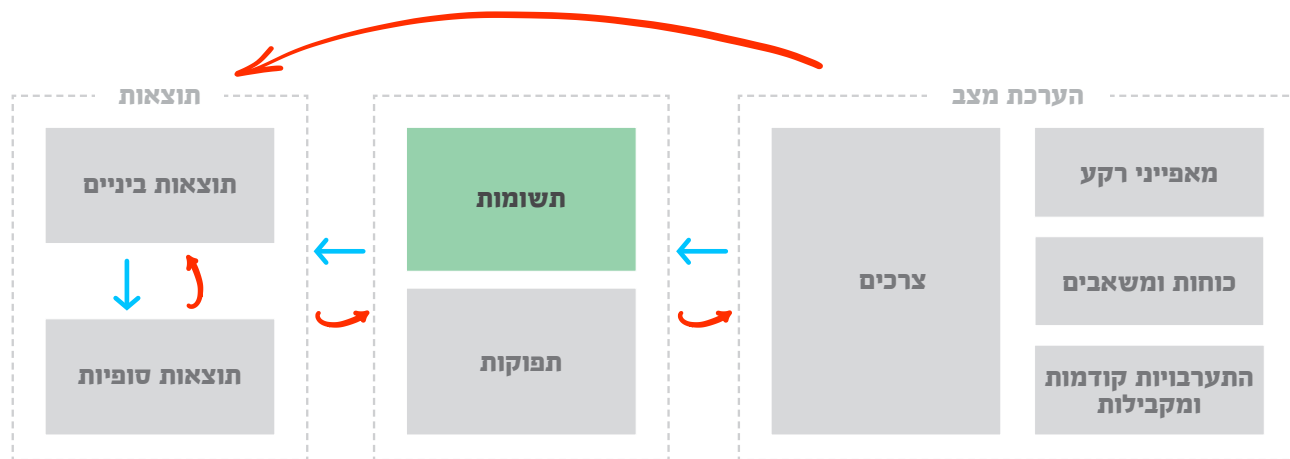
הבעיות, הדאגות או הקשיים של מקבלי השירות או הארגון, שהם לפי רוב הסיבה לקיום ההתערבות ומוקדיה ומתוכם ייגזרו התוצאות הרצויות. הצרכים ינוסחו במונחים של חסר, ריבוי וקושי, או כמצב בעייתי טעון שינוי. חשוב להבחין בין צרכים שהם במוקד ההתערבות ובין צרכים נוספים של מקבלי השירות או המערך הארגוני.

### ברמת עובדים

- חוסר אחידות בידע מקצועי ובמיומנויות בתחום של אלימות במשפחה בקרב העובדים: גורמי סיכון - אטיולוגיה, דרכי איתור והערכה, דרכי התערבות מיטביות, היבטים חוקיים, מוסדיים ואתיים, מערכות משיקות, מיומנויות אבחון והערכת מצב וכו'.

### ברמת ארגון

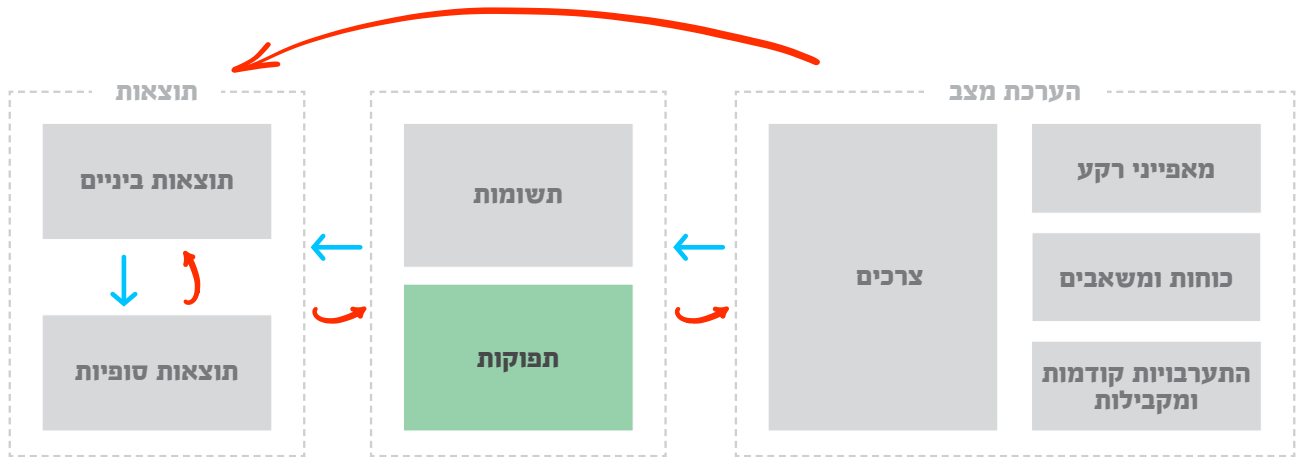
- עובדים בחצאי משרות או עובדים חדשים, ולכן יש קושי מצד הארגון לשלוח אותם להכשרות
- העדר שפה מקצועית משותפת
- העדר מנגנונים לשיתוף בידע, מידע והיוועצות



## תשומות

עלותם הכספית של המשאבים הנדרשים לקיום התפוקות (עלויות תקציביות, מבנה ותשתיות, כוח אדם ושעות עבודה).

- כוח אדם ייעודי
- מבנה
- עלות פיתוח ההכשרה וחומרי רקע



## תפוקות

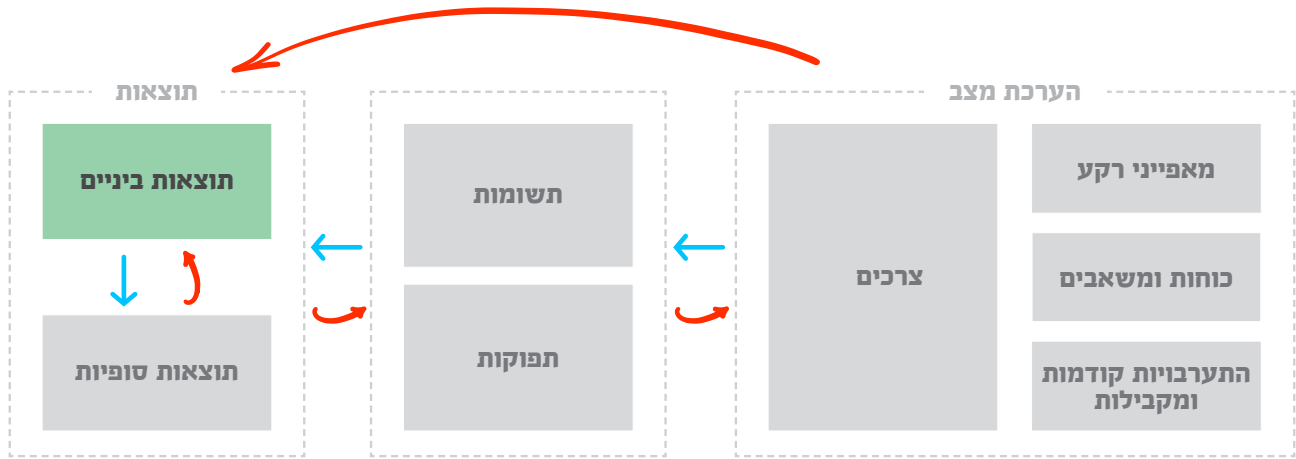
הפעילויות והאסטרטגיות הנכללות בתוכנית ההתערבות ושבאמצעותן פועלים כדי לקדם את השגת התוצאות, ובכלל זאת הסוג, ההיקף והדגשים המקצועיים והאתיים. יש להבחין בין אסטרטגיות התערבות ברמת מקבלי השירות ובין אלו המתקיימות ברובד הארגוני.

### ברמת עובדים

- מיכוי צרכים בנושאי ידע, כלים ומיומנויות הנדרשים מאנשי המקצוע בשירותים השונים
- קיום ועדות היגוי בין-משרדיות לעיצוב ההכשרות הנדרשות בהתאם לצרכים שעולים מהשטח
- הפעלת הכשרות מותאמות לכל קבוצת אנשי מקצוע (280 שעות מומחיות, 130 שעות העמקת ידע, 60 שעות הכשרות בסיס)

### ברמת ארגון

- גיוס מקומות העבודה של אנשי המקצוע לתוך מהלך ההכשרות - קבלת תקן מותנה בהכשרה
- חתימה על התחייבות לעבודה בתחום ההכשרה במשך שנה על ידי הלומדים
- בניית מקראה/אתר ידע ומידע/קבוצות לשיתוף בידע ומידע (למידת עמיתים) - פיתוח תורת התערבות ואמות מידה לטיפול



## תוצאות ביניים

אבני הדרך שהן תנאי הכרחי להשגת התוצאות הסופיות. הן מתייחסות לשינויים הנדרשים בקרב מקבל השירות עצמו ובסביבתו. כאשר אבני הדרך הנדרשות להשגת התוצאות הסופיות הרצויות הן במערכת הארגונית המטפלת, בעובדים או בממשק עם מערכות מקבילות, הן יכונן "תוצאות ביניים ארגוניות".

### ברמת עובדים

- חיזוק הידע המקצועי והגברת מיומנויות ההתערבות בקרב העובדים
- הגברת איכות ההתערבות של אנשי המקצוע

### ברמת ארגון

- מקומות העבודה מבינים את החשיבות ומגוייסיים לשלוח את העובדים להכשרות
- יש שפה מקצועית אחודה ומוסכמת
- יש מנגנונים לשיתוף בידע, מידע והיוועצות (למשל באמצעות ועדות, צוותי חשיבה, שולחנות עגולים)
- יש רשת נטוורק בין-משרדית בהכשרות