



מחקר הערכה על תכנית סטרייב – ישראל:

דו"ח ביניים על הסדנאות לשינוי עמדות

במרכזי סטרייב תל – אביב וחיפה

וסיכום ראיונות עם אנשי צוות במרכז

סטרייב תל אביב

ענת זיו

נורית שטרוסברג

ינואר 2009

תוכן עניינים

4	הקדמה
6	חלק א: סיכום ממצאים על הסדנאות לשינוי עמדות במרכזי סטרייב בתל – אביב ובחיפה
6	1. המאפיינים של המשתתפים בתכנית
6	1.1 מאפיינים דמוגרפיים
6	1.2 דיור והרכב משק בית
8	1.3 השכלה והכשרה מקצועית
9	1.4 שליטה בשפות
9	1.5 תעסוקה
15	1.6 מצב הבריאות
15	1.7 מצב כלכלי
17	2. הכניסה לתכנית
22	3. משוב על הסדנא
23	3.2 מדריכת הסדנא
23	3.3 מבנה הסדנא
24	3.4 הלמידה בסדנא
26	3.5 תרומת הסדנא
27	4. שינויים במיומנויות ועמדות בעקבות הסדנא
30	חלק ב: סיכום ראיונות עם אנשי הצוות במרכז סטרייב תל – אביב
30	5. רקע כללי על אנשי הצוות ותיאור תפקידם במרכז
32	6. קשרים עם ארגונים, עמותות ומוסדות
33	7. שיווק התכנית למעסיקים
35	8. ערוצי הגיוס של לקוחות לתכנית
35	9. תהליך המיון של המועמדים
37	10. סדנא לשינוי עמדות
37	10.1 הפעילות בסדנא
38	10.2 פעילות צוות אימון אישי בתקופת הסדנא
40	10.3 פעילות צוות השמה בתקופת הסדנא
41	11. שלב ההשמה בעבודה
42	11.1 בניית תכנית אימון אישית לכל משתתף
43	11.2 קשיים בתהליך ההשמה
44	11.3 מעקב אחר ההשמה של המשתתפים

45	12. חטיבת לימודי "אופק"
45	12.1 מערך מפגשי אופק
46	12.2 קורסי העשרה
47	13. הכשרות מקצועיות
48	14. סיכום השינויים שחלו בדפוס העבודה במרכז
48	15. ההשגים העיקריים של המרכז מנקודת מבטו של מנהל התכנית
49	16. בעיות וקשיים שעלו במהלך הפעילות במרכז
50	17. הפקת לקחים והצעות לשיפור

הקדמה

דו"ח ביניים מציג את מאפייני המשתתפים בתכנית סטרייב ומסכם את הממצאים אודות הסדנא לשינוי עמדות, מתוך הראיונות שנערכו עם המשתתפים, במרכזי סטרייב תל אביב וחיפה. כמו כן, מובא סיכום של ראיונות שנערכו עם אנשי הצוות במרכז סטרייב תל אביב.

אוכלוסיית המחקר והמדגם:

אוכלוסיית המחקר כוללת משתתפים בתכנית סטרייב במרכזים תל אביב וחיפה. מתוכם נדגמו משתתפים שהתחילו את תכנית סטרייב בשלושה מחזורים בתל אביב (מחזורים 3-5) וארבעה מחזורים בחיפה (מחזורים 2-5). סך המשתתפים בשני המרכזים יחדיו הסתכם ל- 187 אנשים (לוח 1א). המסמך מסכם את הממצאים לגבי כל המשתתפים שהחלו להשתתף בתכנית, כוללת כאלה שעזבו, מלבד 4 משתתפים שלא רואיינו מפאת סרובם להתראיין. לכן, סך המרואיינים הסתכם ל- 183 אנשים. כמו כן, אוכלוסיית המחקר כוללת את הצוות התפעולי והניהולי של התכנית.

לוח 1א: מספר המשתתפים שנדגמו בשלושה מחזורים במרכז סטרייב תל אביב ובארבעה מחזורים בחיפה

מספר משתתפים	סה"כ
187	מרכז סטרייב תל-אביב
92	מרכז סטרייב חיפה
95	

שיטת המחקר:

הנתונים מן המשתתפים נאספו באמצעות שאלון מובנה בשתי נקודות זמן – ביום הערכה לקראת הסדנא לשינוי עמדות ובתום הסדנא.

- **מועד ראשון** – שאלון למילוי עצמי הועבר למשתתפים בתחילת יום הערכה לקראת הסדנא. שאלון זה בחן את הציפיות והעמדות של המשתתפים כלפי התכנית; רמת הידע והיכולת בביצוע פעולות הקשורות לתחום העבודה; עמדות ביחס לנושאים הקשורים לתחום התעסוקה ומצב הרווחה הנפשית. כמו כן, נאספו נתונים סוציו-דמוגרפיים באמצעות ראיונות טלפוניים עם המשתתפים.
- **מועד שני** - שאלון למילוי עצמי הועבר למשתתפים ביום האחרון של הסדנא. שאלון זה זהה לשאלון שהועבר ביום הערכה לקראת הסדנא, במטרה לבחון את השינויים שחלו במיומנויות, עמדות ובכישורים הרכים של המשתתפים לאחר הסדנא. בנוסף, באמצעות ראיון טלפוני, נאסף משוב ונבחנה שביעות רצון המשתתפים מהסדנא באופן כללי, מהיבטיה השונים ותרומתה.

הנתונים מאנשי הצוות נאספו באמצעות ראיונות טלפוניים לאחר כשנה מתחילת התכנית באמצעות שאלון חצי מובנה שפותח לצורך המחקר. הראיונות התבצעו עם מנהל המרכז, ראש תחום הדרכה, שני נציגים מצוות השמה ומצוות אימון אישי.

חלק א: סיכום ממצאים על הסדנאות לשינוי עמדות במרכזי סטרייב בתל – אביב ובחיפה

1. המאפיינים של המשתתפים בתכנית

חלק זה מתייחס למאפייני המשתתפים במועד כניסתם לתכנית. הנתונים בחלק זה כוללים גם לקוחות שנשרו, מרצונם או בעקבות המלצת הצוות במרכז, במהלך הסדנא. סך המשתתפים בשבעת המחזורים, כולל כאלה שנשרו, מסתכם ל- 183 אנשים.

1.1 מאפיינים דמוגרפיים

לוח 1 (עמוד 6) מסכם את המאפיינים הדמוגרפיים של משתתפי התכנית. מתוך הלוח עולים הממצאים הבאים:

- רוב המשתתפים בתכנית הם נשים – 78%.
- כמחצית מהמשתתפים בקבוצת הגיל 31-40 ומעל שליש בקבוצת הגיל 20-30. הגיל הממוצע של המשתתפים בתכנית הינו 32 והחציוני 33.
- כרבע מהמשתתפים גרושים ורק כשליש נשואים.
- כעשירית ערבים.
- כעשירית אינם ילידי הארץ.

1.2 דיור והרכב משק בית

מלוח 2 (עמוד 6) עולים הממצאים הבאים:

- **סוג הדיור**: מחצית המשתתפים גרים בשכירות (7% בדיור ציבורי), ומחציתם גרים בדירה שבבעלותם או בבעלות קרוב משפחה (כולל בן זוג והורים) (כרבע גרים בדיור שבבעלותם/ בבעלות בן הזוג) (לוח 2).
- **הרכב משק בית**:
 - כשליש גרים עם בן זוג (רובם עם ילדים).
 - רבע הם חד הוריים.
 - כרבע גרים עם הורים.
 - כעשירית גרים לבד.

לוח 1: התפלגות המשתתפים לפי מאפיינים דמוגרפיים (n=183)

אחוז	
	מין
22	גברים
78	נשים
	גיל
38	20-30
49	31-40
13	41-45
	מצב משפחתי
38	רווק
31	נשוי
26	גרש
5	פרוד
	הגדרת זהות עצמית
89	יהודי
2	ערבי נוצרי
7	ערבי מוסלמי
2	לא יהודי ולא ערבי
	ארץ מוצא
88	ישראל
12	חו"ל

לוח 2: התפלגות המשתתפים לפי סוג הדיור והרכב משק הבית (n=183)

אחוז	
	סוג הדיור
24	בבעלותם / בבעלות בן הזוג
25	בבעלות קרוב משפחה
44	בשכירות פרטית ¹
7	בדיור ציבורי
	הרכב משק בית
30	מתגורר עם בן זוג וילדיהם
6	מתגורר עם בן זוג
21	מתגורר עם ילדים ללא בן זוג
4	מתגורר עם ילדים ללא בן זוג ועם הורים
19	מתגורר עם ההורים
9	לבד
11	אחר

¹ ל-6% יש דירה בבעלותם.

1.3 השכלה והכשרה מקצועית

- רמת השכלה: כשלושה רבעים מהמשתתפים הם ללא תעודת בגרות מלאה (לוח 3).

לוח 3: התפלגות המשתתפים לפי רמת השכלה (n=183)

אחוז	
13	9-11 שנות לימוד
*60	12 שנות לימוד ומעלה ללא בגרות מלאה
12	12 שנות לימוד עם בגרות מלאה
15	מעל 12 שנות לימוד עם בגרות מלאה

* כולל 15% שלמדו מעל 12 שנות לימוד, אך ללא תעודת בגרות.

- הכשרה מקצועית: ל-60% מכלל המשתתפים יש תעודת הסמכה/הכשרה מקצועית, ולרבע יש תעודת הסמכה/הכשרה נוספת. תעודות ההסמכה הם בעיקר בתחומים הבאים: הנהלת חשבונות (11%), מזכירות (9%) ומיומנויות מחשב (7%) (לוח 4).

לוח 4: תעודות הסמכה שבהם מחזיקים משתתפי תכנית סטרייב

אחוז	סה"כ בעלי תעודות הסמכה ¹
60	הנהלת חשבונות
11	מזכירות/פקידות
9	מיומנויות מחשב
7	קוסמטיקה
6	סייעת גננת/מטפלת
5	מזכירה רפואית
4	ספרות
3	עיצוב
2	טכנאות מחשבים
3	גרפיקה ממוחשבת
2	חשמלאות
2	קונדיטוריה
2	מכונאות רכב
2	תיווך נדל"ן
2	מלונאות
2	נהג רכב ציבורי/מסחרי
14	אחר ²

¹ לחלק מהמשתתפים יש מספר תעודות הכשרה, לכן הסה"כ אינו מסתכם ל-60%.

² כולל את התעודות הבאות: ניהול משק בית; צילום; גמולוגיה; קונדיטור; מאמן בחדר כושר; שיווק ופרסום; יזמות וניהול עסקים; חובש; מנהל רשת; גישור; משחק; מציל; תדמיתנות; ציור; סוכן ביטוח; תעודת הוראה; מדריך טיולים; סייעת לרופא שיניים; טיפול בעיסוי; ברמן; ניהול והפקת ארועים; מפעיל בריכת שחייה; אלקטרוניקה; תפירה; סחר חוץ.

1.4 שליטה בשפות

- כ-80% מכלל המשתתפים דיווחו כי עברית היא שפת האם שלהם. ואומנם, כמעט כולם דווחו על רמת שליטה מאוד בשפה עברית פשוטה. כצפוי, לחלק מהמשתתפים בעיה בשליטה בשפה אנגלית פשוטה- כרבע מהם אינם יכולים לשוחח שיחה פשוטה או לקרוא מכתב פשוט, ומעל 40% אינם יכולים לכתוב מכתב פשוט בשפה זו.

לוח 5: רמת השליטה בשפות (באחוזים n=183)

טובה מאוד	טובה	קצת	בכלל לא	
שליטה בשפה העברית				
97	3			להבין שיחה פשוטה
97	3			לשוחח שיחה פשוטה
95	3	2		לקרוא מכתב פשוט
88	9	3		לכתוב מכתב פשוט
שליטה בשפה האנגלית				
44	26	18	1	להבין שיחה פשוטה
36	29	17	7	לשוחח שיחה פשוטה
34	31	16	8	לקרוא מכתב פשוט
22	25	25	17	לכתוב מכתב פשוט

1.5 תעסוקה

- הגדרות: עבודה זמנית – עבודה שנמשכה פחות מ-3 חודשים ברציפות באותו מקום עבודה.
- עבודה רציפה – עבודה שנמשכה יותר מ-3 חודשים ברציפות באותו מקום עבודה.

2.5.1 ניסיון תעסוקתי קודם

מתוך לוח 6 עולים הממצאים הבאים:

- כמעט כולם (98%) עבדו בעבודה כלשהי, רציפה או זמנית, במהלך חייהם.
- מעל שלושה רבעים עבדו בעבודות רצופות במהלך ה-5 שנים האחרונות.
- מעל עשירית עבדו בעבודות רצופות אך לא במהלך ה-5 שנים האחרונות.
- פחות מעשירית עבדו רק בעבודות זמניות.

לוח 6: נסיון תעסוקתי של המשתתפים לפני הכניסה לתכנית סטרייב, לפי קבוצת גיל (באחוזים)
(n=183)

41-45	31-40	20-30	כלל המשתתפים	
12	49	37	98	עבדו אי פעם בעבודה כלשהי במהלך חייהם
9	38	31	78	עבדו בעבודות רציפות בחמש השנים האחרונות
3	8	2	13	עבדו בעבר בעבודות רציפות אבל לא בחמש השנים האחרונות
1	2	4	7	עבדו רק בעבודות זמניות

▪ מועד הפסקת עבודה אחרונה: מלוח 7 עולה כי מעל מחצית מהמשתתפים (54%) לא עבדו בעבודה רציפה שנה ויותר ומעל רבע (27%) הפסיקו לעבוד במחצית השנה האחרונה לפני הכניסה לתכנית.

לוח 7: התפלגות המשתתפים לפי מועד הפסקת עבודתם הרציפה האחרונה לפני הכניסה לתכנית
(n=183)

אחוז	הפסיקו לעבוד בתקופה של:
100	סה"כ
27	עד שישה חודשים לפני הכניסה לסטרייב
9	- עד חודש
3	- מחודש עד חודשיים
4	- מחודשיים עד שלושה
2	- משלושה עד ארבעה
6	- מארבעה עד חמישה
3	- מחמישה עד שישה
17	שישה חודשים עד שנה
33	שנה עד חמש שנים
21	לא עבדו בעבודות רציפות במהלך החמש שנים לפני הכניסה לתכנית
2	לא עבדו בעבודות רציפות כלל

2.5.2 המאפיינים התעסוקתיים של המשתתפים שעבדו בעבודות רציפות במהלך ה- 5

שנים האחרונות

כפי שניתן לראות בלוח 7, 78% מכלל המשתתפים עבדו בעבודות רציפות במהלך ה- 5 שנים האחרונות לפני כניסתם לתכנית. בחלק זה נתמקד בקבוצה זו, על מנת לבדוק את מידת קרבתם לשוק העבודה ויציבותם בו.

- בלוח 8 ניתן לראות כי משכי הזמן שבהם לא עבדו משתתפי קבוצה זו בטרם כניסתם לתכנית נעים בין תקופות קצרות של מספר חודשים לבין תקופות ארוכות יותר של 5 שנים. כ- 40% מהמשתתפים הפסיקו לעבוד בתקופה של שנה ומעלה לפני כניסתם לתכנית, כאשר רבע הפסיקו לעבוד בתקופה של שנתיים ומעלה.

לוח 8: התפלגות המשתתפים שעבדו בעבודות רציפות בחמש שנים האחרונות לפי מועד הפסקת

עבודתם הרציפה האחרונה לפני הכניסה לתכנית סטרייב (n=143)

הפסיקו לעבוד בתקופה של:	אחוז מאלה שעבדו בעבודות רציפות
סה"כ	100
עד חודשיים לפני הכניסה לסטרייב*	20
שלושה עד שישה חודשים לפני הכניסה לסטרייב	13
שישה חודשים עד שנה	21
שנה עד שנתיים	17
שנתיים עד שלוש שנים	16
שלוש עד חמש שנים	9
לא ציינו מתי הפסיקו לעבוד בעבודה הרציפה האחרונה שלהם	4

* כולל 11% שעבדו בעבודה רציפה במועד כניסתם לתכנית.

- מבחינת היקף תחלופת העבודות (רציפות וזמניות) בקרב קבוצה זו במהלך 5 השנים האחרונות עולה כי:

- יותר ממחצית המשתתפים החליפו עד 3 עבודות
- כשליש החליפו בין 4 ל- 6 עבודות
- כעשירית החליפו מעל 7 עבודות

- סך משך הזמן שהמשתתפים עבדו בתקופת 5 השנים האחרונות לפני כניסתם לתכנית, בשני סוגי העבודות (רציפות וזמניות), נע בין חודש לבין 5 שנים. מלוח 9 ניתן לראות כי כשליש עבדו 4 שנים ומעלה מתוך תקופת 5 השנים ומעל מחצית מהמשתתפים (62%) עבדו שלוש שנים ומעלה. משך הזמן הממוצע הוא 3.1 שנים מתוך ה-5.

לוח 9: התפלגות המשתתפים לפי משך הזמן הכולל שעבדו במהלך ה- 5 שנים האחרונות בעבודות רציפות וזמניות (n=143)

אחוז	סה"כ
100	עד שנה
4	משנה עד שנתיים
14	משנתיים עד שלוש שנים
20	משלוש עד ארבע שנים
26	מארבע עד חמש שנים
34	לא ידוע
2	

1.5.3 מאפיינים תעסוקתיים של משתתפים שעבדו בעבודה רציפה במהלך השנה האחרונה לפני כניסתם לתכנית סטרייב

44% מכלל המשתתפים עבדו במהלך השנה האחרונה לפני הכניסה לתכנית בעבודה רציפה. עולה השאלה מדוע אנשים מקבוצה זו שקרובים לעולם העבודה, זקוקים לתכנית סטרייב על מנת להשתלב בו. לשם כך נבחנו המאפיינים של עבודתם הרציפה האחרונה כגון: סוגי העבודות בהם עבדו, היקף המשרה, התנאים להם היו זכאים במקום העבודה, וכמו כן נבחנה מידת יציבותם בעבודה במשך 5 השנים האחרונות לפני הכניסה לתכנית.

- **סוג העבודה:** כרבע מהמשתתפים שעבדו בעבודה רציפה במהלך השנה האחרונה לפני כניסתם לתכנית סטרייב, עבדו בתחום הטיפול בילדים/קשישים. קצת פחות מחמישית עבדו בתחום השיווק והמכירות (כולל עבודות של מכירות פנים אל פנים, טלמרקטינג ודיילות) (לוח 10).

לוח 10: סוג העבודה הרציפה האחרונה שבה המשתתפים עבדו (n=80)

אחוז	סה"כ
100	טיפול בילדים / טיפול סיעודי
23	שיווק ומכירות ¹
17	עבודות בתחום הניקיון
11	תחזוקה
10	ניהול ²
10	פקידות
6	אחר ³
23	

¹ כולל עבודות של מכירות פנים אל פנים, טלמרקטינג ודיילות.

² כולל את תפקידי הניהול הבאים: ניהול עסק/אגף/מחלקה, אחראי על משלוחים ואחראי מחשב.

³ כולל את סוגי העבודות הבאים: קופאיות, טבח, מתווך דירות, ברמן, הנהלת חשבונות, גרפיקה, חשמלאות ועוד.

- **משך הזמן שעבדו בעבודה האחרונה :** כמחצית מהמשתתפים עבדו בעבודתם הרציפה האחרונה במשך תקופה של לא יותר משנה (כחמישית עבדו במשך תקופה של לא יותר מחצי שנה) (לוח 11).

לוח 11: משך הזמן שהמשתתפים עבדו בעבודתם הרציפה האחרונה (n=80)

אחוז	סה"כ
100	עד שלושה חודשים
4	משלושה חודשים עד חצי שנה
17	מחצי שנה עד שנה
28	משנה עד שנה וחצי
18	משנה וחצי עד שנתיים
9	מעל שנתיים
18	לא ידוע ¹
6	

¹ משתתפים שלא ציינו את תאריך תחילת העבודה האחרונה שבה עבדו.

- **מעמד בעבודה :** שלושה רבעים מהמשתתפים היו במעמד של שכיר חודשי בעבודתם הרציפה האחרונה (לוח 12).

לוח 12: מעמד המשתתפים בעבודתם הרציפה האחרונה (n=80)

אחוז	סה"כ
100	שכיר חודשי
75	עצמאי/קבלן משנה
11	שכיר יומי
13	עובד בעסק משפחתי ללא תשלום שכר
1	

- **היקף המשרה :** כ- 40% עבדו במשרה חלקית בעבודתם הרציפה האחרונה. מתוכם, כשני שלישים היו מעוניינים להגדיל את היקף המשרה, אך לא הצליחו בכך. יתר המשתתפים, שעבדו במשרה חלקית, לא היו מעוניינים להגדיל את היקף המשרה בעיקר בגלל הטיפול בילדיהם הקטנים.

- **הטבות סוציאליות :** למעט החזר נסיעות לעבודה (כשני שלישים קיבלו הטבה זו), בכל יתר ההטבות הסוציאליות (כולל קרן פנסיה/קופת גמל, חופשה שנתית, קרן השתלמות) פחות ממחצית היו זכאים לכל אחת מהן ובעיקר לקבלת קרן השתלמות (לוח 13).

לוח 13: היקף הזכאים להטבות סוציאליות שונות בעבודה הרציפה האחרונה (n=80)

אחוז	
69	החזר הוצאות נסיעה
34	חופשה שנתית בתשלום
44	דמי מחלה
16	קרן פנסיה/קופת גמל
6	קרן השתלמות

▪ **הסיבות העיקריות שהמשתתפים ציינו להפסקת העבודה הרציפה האחרונה:**

- מלוח 14 עולים הממצאים הבאים לגבי הסיבות להפסקת העבודה האחרונה:
 - כרבע מהמשתתפים פוטר מעבודתם הרציפה האחרונה.
 - מעל עשירית ציינו שעזבו את מקום העבודה מתוך הרצון לשנות את סוגי העבודות שבהם מועסקים ולממש פוטנציאל אישי.
 - עשירית עזבו את מקום עבודתם על מנת להשתלב בתכנית סטרייב.

לוח 14: הסיבות העיקריות שבגללן המשתתפים הפסיקו לעבוד בעבודתם הרציפה האחרונה (n=80)

אחוז	סה"כ
100	
24	פיטורין ממקום העבודה
15	רצון לשנות את התחום התעסוקתי
10	הרצון להשתלב בתכנית סטרייב
9	חווה העבודה היה לזמן מוגבל
9	שינוי מקום מגורים
8	שכר נמוך
8	חוסר התאמה לסביבת העבודה
4	טיפול בילדים
7	אחר ¹
6	לא הפסיקו לעבוד עד הכניסה לתכנית

¹ כולל את הסיבות הבאות: יחס המעסיק, סיבות אישיות, עסק פרטי שכשל כלכלית, שירות צבאי, סיבות בריאותיות ועוד.

מידת יציבותם בעבודה של משתתפים אלה נבחנה ע"י השוואתם לכלל המשתתפים במדדים

הבאים:

- קצב תחלופת עבודות בתקופת 5 השנים האחרונות לפני הכניסה לתכנית:
 - משתתפים שעבדו במהלך השנה האחרונה לפני הכניסה לתכנית היו פחות יציבים בעבודתם לעומת אלו שלא עבדו בשנה האחרונה. 43% מהם החליפו לפחות 4 עבודות במהלך 5 השנים שקדמו לכניסתם לתכנית לעומת 38% מהמשתתפים שלא עבדו בשנה שקדמה לכניסתם לתכנית.

- סך משך הזמן שעבדו בתקופת 5 השנים האחרונות: נמצא הבדל משמעותי בין המשתתפים שעבדו בעבודה רציפה במהלך השנה האחרונה לבין כלל המשתתפים מבחינת משך הזמן הכולל שעבדו ב- 5 השנים האחרונות (בעבודות רציפות וזמניות) פני כניסתם לתכנית. 71% מהמשתתפים שעבדו בשנה האחרונה עבדו במשך 3 שנים ומעלה בסך הכל, עומת 59% מאלו שלא עבדו בשנה האחרונה. כלומר, האחרונים מתאפיינים בתקופות ארוכות יותר של חוסר תעסוקה.

1.6 מצב הבריאות

- כמעט כל המשתתפים (98%) דיווחו כי מצבם הבריאותי בדרך כלל "טוב מאוד"/"טוב", למעט 2% שדיווחו על מצב בריאותי "לא כל כך טוב".
- כרבע מהמשתתפים דיווחו כי יש להם בעיה בריאותית, פיזית או נפשית, שמקשה עליהם לתפקד בתחום התעסוקה מהבחינות הבאות (כעשירית ציינו יותר ממגבלה בריאותית אחת המקשה עליהם). הבעיה הבריאותית מגבילה אותם מהבחינות הבאות:
 - ישנם סוגי עבודות שלא יכול לעסוק בהם – 22%.
 - מגבלה לגבי מספר שעות עבודה שיכול לעבוד ביום – 7%.
 - ישנן תקופות שלא ניתן לעבוד בהן – 6%.
- כעשירית דווחו כי אובחנו בעבר על ידי איש מקצוע כבעלי ליקויי למידה/הפרעות קשב וריכוז/היפראקטיביות.

1.7 מצב כלכלי

- **הכנסה חודשית נטו לנפש סטנדרטית במשקי הבית של המשתתפים.** בלוח 15 מוצגת התפלגות המשתתפים לפי גובה ההכנסה החודשית נטו לנפש סטנדרטית¹ עם הכניסה לתכנית (28% מתוך כלל המשתתפים לא דיווחו על גובה ההכנסות של משק הבית בו הם חיים, ולכן הם אינם כלולים בלוח זה). מנתוני הלוח ניתן לראות כי מצבם הכלכלי של משתתפי התכנית גרוע וכי רובם באים ממשקי בית בהם ההכנסה החודשית נמוכה מהממוצע הארצי:
 - בממוצע הכנסה חודשית לנפש סטנדרטית של משק בית בקרב משקי הבית של המשתתפים עומדת על – 1,571 ₪. זאת, לעומת ממוצע ארצי של 3,972 ₪ בשנת 2006 (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל 2008)
 - יותר ממחצית מהמשתתפים הם ממשקי בית עם הכנסה נטו של עד 1,500 ₪ לנפש סטנדרטית.
 - כשליש מהמשתתפים הם ממשקי בית עם הכנסה נטו מעל 1,500 ועד 3000 ₪ לנפש סטנדרטית.

¹ נתון זה מחושב לפי ההכנסה המשפחתית נטו מחולקת במספר הנפשות במשק הבית לפי ההגדרה של הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה.

לוח 15: המשתתפים לפי הכנסה חודשית נטו לנפש סטנדרטית במשק הבית (n=131)

גובה ההכנסה	אחוז*
סה"כ	100
אין הכנסות	5
עד 1,000 ₪	25
1,001 ₪ – 1,500 ₪	26
1,501 ₪ – 2,000 ₪	15
2,001 ₪ – 2,500 ₪	14
2,501 ₪ – 3,000 ₪	8
3,001 ₪ – 3,500 ₪	2
3,501 ₪ – 4,000 ₪	1
4,001 ₪ – 4,500 ₪	3
4,501 ₪ – 5,000 ₪	1
ממוצע הכנסה חודשית נטו לנפש סטנדרטית למשק בית**	1,571
ממוצע מספר הנפשות	3.8

* 28% מכלל המשתתפים לא דיווחו על גובה ההכנסה של משק הבית בו הם גרים, ולכן הם אינם כלולים בלוח זה.

** לשם השוואה, בשנת 2006 ממוצע ההכנסה חודשית נטו לנפש סטנדרטית במשקי הבית בישראל היתה 3,792 ₪ (מקור נתונים: הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, שנתון סטטיסטי לישראל 2008).

- **הוצאות חודשיות של משק הבית עבור סידור לילדים ועבור דיור** – הכנסות משק הבית מהוות פן אחד של המצב הכלכלי, פן אחר הוא ההוצאות שיש למשק הבית. מדיווח המשתתפים עולה כי ל 72% מהם יש הוצאות חודשיות עבור סידור לילדים ו/או דיור, ל- 32% הוצאות על שניהם, ל-29% רק על דיור ול- 11% רק על ילדים. בלוח 16 ניתן לראות את השיעורים לפי גובה ההוצאות.

לוח 16: היקף ההוצאות החודשיות של המשתתפים עבור דיור ו/או עבור סידור לילדים (n=183)

גובה ההוצאה	אחוז ¹
סה"כ	100
אין הוצאות	28
עד 1000 ₪	19
בין 1001 ₪ ל- 2000 ₪	23
בין 2001 ₪ ל- 3000 ₪	20
מעל 3,000 ₪	10

¹ 4% מתוך כלל המשתתפים סרבו לענות לגבי היקף ההוצאה החודשית, לכן הם אינם כלולים בלוח זה.

- **הערכה סובייקטיבית של מצב כלכלי:** כשני שלישים מכלל המשתתפים דיווחו כי הם "לא כל כך מצליחים"/"כלל לא מצליחים" לכסות את ההוצאות הכספיות החודשיות הבסיסיות של משק הבית (לוח 17).

לוח 17: מידת כיסוי ההוצאות הכספיות החודשיות הבסיסיות של משק הבית (n=181)

סה"כ	אחוז ¹
100	9
מצליחים ללא קושי	28
די מצליחים	31
לא כל כך מצליחים	32
בכלל לא מצליחים	

¹ 3% מתוך כלל המשתתפים סרבו לענות על שאלה זו, לכן הם אינם כלולים בלוח זה.

2. הכניסה לתכנית

חלק זה בוחן כיצד במועד הכניסה לתכנית סטרייב, המשתתפים תפסו את צורכי התעסוקה שלהם, את יכולתה של התכנית לתת מענה לצרכים אלה ואת מידת יכולתם להשתלב בתכנית זו.

▪ הסיבות העיקריות להשתתפות בתכנית

- המשתתפים התבקשו לציין מתוך רשימה של סיבות אפשריות עד 3 סיבות עיקריות שבגללן החליטו להשתתף בתכנית מלוח 18 ניתן לראות כי הסיבות שצוינו בשכיחות גבוהה מאוד קשורות לשאיפה להתפתחות אישית מימוש הפוטנציאל האישי (84%) והרצון לעבוד באופן מקצועי וקבוע (83%)
- סיבות המתייחסות למצב הכלכלי הופיעו בשכיחות נמוכה יותר: רצון לשפר את המצב הכלכלי של המשפחה (42%) וקשיים בפרנסה (24%).

לוח 18: סיבות עיקריות שבגללן המשתתפים בחרו לקחת חלק בתכנית (n=177)

סיבה:	אחוז המשתתפים שציינו סיבה זו ¹
לממש את הפוטנציאל שיש לי	84
רצון לעבוד באופן מקצועי וקבוע	83
רצון לשפר את המצב הכלכלי של המשפחה שלי	42
קשיים בפרנסה	24
לשנות את התחום המקצועי שעסקתי בו בעבר	20
רצון לשפר את התדמית שלי בעיני בני משפחתי	16

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 סיבות עיקריות.

- **מקורות המידע העיקריים על התכנית:** למחצית מכלל המשתתפים נודע על התכנית מלשכת הרווחה/עובד סוציאלי, כשליש התוודעו לתכנית באמצעות קרובי משפחה או חברים ולרבע באמצעות פרסום (לוח 19).

לוח 19: מקורות המידע העיקריים על התכנית שצוינו על ידי המשתתפים (n=166)

אחוז ¹	
51	לשכת הרווחה/עובד סוציאלי
36	עמיתים/משפחה
19	פרסום
4	מועדון/מתנ"ס

¹ חלק מהמשתתפים ציינו יותר ממקור אחד, לכן האחוזים אינם מסתכמים ל-100.

- **ציפיות עיקריות מהתכנית:** המשתתפים התבקשו לציין מתוך רשימה של תחומים עד 4 תחומים עיקריים שבעזרתם הם חושבים שהתכנית תאפשר להם להשתלב בעבודה ולקדם אותם בתחום התעסוקתי. מעל 40% מהמשתתפים ציינו הכוונה ועזרה במציאת עבודה, מעל שליש חשבו שהתכנית תקנה להם ידע וכלים להתפתחות אישית והצלחה בחיים, וכשליש האמינו שהתכנית תעזור להם במימוש הפוטנציאל האישי ושעור דומה חשבו שהתכנית תעזור להם בחזוק הביטחון העצמי וההערכה העצמית (לוח 20).

לוח 20: ציפיות עיקריות של המשתתפים מתכנית סטרייב (n=173)

תחום	אחוז המשתתפים שציינו תחום זה ¹
עזרה במציאת עבודה	42
הקניית ידע וכלים להתפתחות אישית והצלחה בחיים	36
פיתוח ומימוש פוטנציאל אישי	32
חיזוק הביטחון העצמי וההערכה העצמית	31
הכוונה מקצועית	23
הכשרה מקצועית	18
הקניית ידע במיומנויות בסיסיות	12
תמיכה אישית	11

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 4 תחומים עיקריים מתוך רשימה שניתנה להם.

- **תכונות אישיות שעשויות לעזור למשתתפים להצליח בתכנית:** המשתתפים התבקשו למנות עד 3 תכונות עיקריות שיש להם שעשויות לעזור להם להצליח בתכנית. התכונות שצוינו בשכיחות גבוהה הן: שאפתנות (49% מהמשתתפים שציינו תכונה זו), התמדה (31%) ומוטיבציה (21%) (לוח 21).

לוח 21: תכונות אישיות עיקריות שעשויות לעזור להצליח בתכנית, שהמשתתפים ציינו שיש להם

(n=176)

תכונה	אחוז המשתתפים שציינו תכונה זו ¹
שאפתנות	49
התמדה	31
מוטיבציה	21
אחריות	18
יחסי אנוש טובים	12
אמינות	12
אוהב ללמוד	10
נחישות	9
דייקנות	7
שקדנות	7

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 תכונות עיקריות.

- **תחומים טעוני שיפור:** המשתתפים התבקשו לציין, מתוך רשימה שניתנה להם, עד 3 תחומים עיקריים שבהם עליהם להשתפר כדי להיות עובדים מצטיינים. מעל מחצית מהמשתתפים ציינו התמדה ועבודה קשה כדי להשיג את המטרה, 46% מהמשתתפים ציינו לא להיכנע בקלות ו- 37% ציינו למידה מטעויות וקבלת ביקורת (לוח 22).

לוח 22: תחומים עיקריים שבהם המשתתפים חושבים שהם צריכים להשתפר בהם כדי להיות

עובדים מצטיינים (n=171)

תחום	אחוז המשתתפים שציינו תחום זה ¹
להתמיד ולעבוד קשה כדי להשיג את מטרותי, לא להיכנע בקלות	57
לא להיכנע	46
ללמוד מטעויות	37
לקבל ביקורת	37
לקחת אחריות על דברים שאני עושה	27
להשקיע מעבר למה שנדרש ממני במסגרת התפקיד/ לקחת יוזמה	24
מעבר למצופה	
לקחת יוזמה	18
אחר ²	7

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 תחומים עיקריים מתוך רשימה שניתנה להם.

² התחומים שצוינו בשכיחות נמוכה כוללים: שיפור בעבודת צוות; קבלת מרות; חיזוק הביטחון העצמי; ניהול יעיל של זמן; יחסי אנוש טובים יותר.

▪ **הערכת הסיכויים למציאת עבודה :**

מרבית המשתתפים חושבים שיש להם סיכויים טובים למצוא עבודה :

- סיכויים סבירים מאוד – 56%
- סיכויים סבירים – 41%
- לא סביר – 2%
- מאוד לא סביר – 1%

▪ **סוגי תפקידים שמעוניינים לעסוק בהם :** המשתתפים התבקשו לציין עד 3 סוגי תפקידים שהם

מעוניינים לראות עצמם עוסקים בהם בעוד 5 שנים. סוגי התפקידים שצינו בשכיחות גבוהה כוללים תפקידים ניהוליים (45% מהמשתתפים שצינו תפקיד זה), פקידות (23%) ועצמאי/בעל עסק (18%) (לוח 23).

לוח 23: סוגי תפקידים עיקריים בהם המשתתפים מעוניינים לעסוק בעוד 5 שנים (n=168)

סוג תפקיד	אחוז המשתתפים שצינו תפקיד זה ¹
תפקיד ניהולי	45
מזכירות / פקידות	23
עצמאי / בעל עסק	18
בתחום השיווק והמכירות	11
בתחום המחשבים	7
הדרכה/רכזות	6

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 סוגי תפקידים.

▪ **חסמים המקשים על מציאת עבודה –** המשתתפים נתבקשו לציין באיזו מידה כל חסם, מרשימת

חסמים לעבודה שהוצעה להם, מקשה עליהם במציאת עבודה. לצורך עיבוד הנתונים רשימת החסמים המקשים על מציאת עבודה קובצה, באמצעות ניתוח גורמים, ל- 5 תחומים :

- **מגבלות בשוק העבודה,** כולל את החסמים - חוסר במקומות עבודה לאנשים עם כישורים וניסיון כמו שלך ; חוסר במקומות עבודה כלשהם ; מציעים עבודות רק עם שכר נמוך מדי ; אין עבודות שמתאימות מבחינת המרחק מהבית או זמן נסיעה.
- **מיומנויות מקצועיות,** כולל את החסמים - אין מקצוע ; חוסר ניסיון מקצועי.
- **מיומנויות בסיסיות,** כולל את החסמים - חוסר שליטה בשפה העברית ; קושי במיומנויות בסיסיות כגון שימוש במחשב, ידע בסיסי באנגלית ו/או מתמטיקה.
- **מיומנויות לחיפוש עבודה,** כולל את החסמים - חוסר ידע כיצד לחפש עבודה ; חוסר ידע כיצד להתנהג בראיון קבלה לעבודה.
- **מגבלות פיזיות ומשפחתיות,** כולל את החסמים - מגבלה גופנית, נכות או מחלה ממושכת ; טיפול בן משפחה חולה או מוגבל ; בני משפחה מתנגדים שתצא לעבוד.

בלוח 24 מפורטים שיעורי המשתתפים שדיווחו כי החסמים "מקשים מאוד" או "די מקשים" על מציאת עבודה. ניתן לראות כי למעט מגבלות פיזיות ומשפחתיות, כשלושה רבעים ומעלה ציינו כל אחד מסוגי החסמים כמקשה עליהם למצוא עבודה. החסם של מגבלות בשוק העבודה והחסם של מיומנויות מקצועיות דווחו בשכיחות גבוהה במיוחד.

לוח 24: תפיסת המשתתפים את סוגי החסמים המקשים עליהם למצוא עבודה (n=183)

חסם	אחוז שציינו כי החסם "מקשה/מקשה מאוד" עליהם
מגבלות בשוק העבודה	90
מיומנויות מקצועיות	86
מיומנויות בסיסיות	72
מיומנויות לחיפוש עבודה	73
מגבלות פיזיות ומשפחתיות	25

- **סוגי עזרה זרושים:** המשתתפים התבקשו לציין לאילו סוגי עזרה הם זקוקים כדי להתחיל לעבוד, מתוך רשימה של סוגי עזרה שהוצגה בפניהם. כשלושה רבעים מהמשתתפים ציינו הכוונה וייעוץ מקצועי, כמחצית ציינו מיומנויות בסיסיות כמו שימוש במחשב וידע בסיסי באנגלית שיעורים דומים ציינו ללמוד כיצד מחפשים עבודה ולימוד מקצוע (לוח 25).

לוח 25: סוגי העזרה שהמשתתפים זקוקים להם כדי להתחיל לעבוד (n=176)

סוג העזרה	אחוז המשתתפים שציינו סוג עזרה זה
הכוונה וייעוץ מקצועי לגבי סוג העבודה המתאימה לי	76
לימוד מיומנויות בסיסיות כמו שימוש במחשב, ידע בסיסי באנגלית ו/או במתמטיקה	51
ללמוד איך מחפשים עבודה (כיצד כותבים קורות חיים, כיצד ניגשים לראיון וכו')	47
לימוד מקצוע	45
עידוד ותמיכה	39
מידע על משרות פנויות	20
סידור השגחה לילדים	13
מקום בו אוכל להדפיס קורות חיים, לטלפן למעסיקים, לשלוח פקסים וכו'	7
שמישהו יעזור למשתתפים למצוא עבודה	5
לימוד עברית	3
עבודה מותאמת לבעיות הבריאות	5
תחבורה למקום העבודה	3

3. משוב על הסדנא

חלק זה מסכם את מידת שביעות רצונם של המשתתפים ממהלך הלמידה בסדנא ואת תרומתה הסוביקטיבית בעיני המשתתפים. הנתונים בחלק זה אינם כוללים לקוחות שנשרו במהלך הסדנא (סך הנושרים משבע הסדנאות מסתכם ל- 8 אנשים), על כן האחוזים הם מתוך 179 משתתפים ב- 7 מחזורים.

3.1 שביעות רצון כללית

- המשתתפים התבקשו לציין באיזו מידה הם שבעי רצון מהסדנא בסולם שבין 1 - "בכלל לא" לבין 6 - "במידה רבה מאוד". ממדד זה עולה כי המשתתפים שבעי רצון מהיבטיה השונים של הסדנא:
 - שביעות רצון כללית – ציון ממוצע של 5.6
 - חשיבות הסדנא לצורך השתלבות בעבודה – ציון ממוצע של 5.7
 - היות הסדנא מעניינת – ציון ממוצע של 5.6
- מלבד משתתף אחד, כל המשתתפים בכל הסדנאות, הן במרכז תל אביב והן בחיפה, ציינו שהיו ממליצים לאנשים בסטטוס דומה לשלהם להשתתף בתכנית. הסיבות העיקריות להמלצותיהם: כשליש מהמשתתפים ציינו שהתכנית מקנה כלים להתמודדות עם מצבים שונים בחיים וקצת פחות מחמישית ציינו כי התכנית תרמה לחיזוק הביטחון העצמי ונותנת כיוון (לוח 26).

לוח 26: סיבות עיקריות להמלצותיהם של המשתתפים לאנשים אחרים להשתתף בתכנית סטרייב (n=174)

סיבה להמלצה	אחוז המשתתפים שציינו סיבה זו ¹
מקנה כלים להתמודדות עם מצבים שונים בחיים	34
נותן כיוון בחיים	19
מחזק את הביטחון העצמי	18
מרחיב אופקים	14
מקנה כלים לחיפוש עבודה	11
מקנה כלים להתמודדות עם מצבים שונים בעבודה	10
מודעות עצמית	10
מקנה מוטיבציה לעבוד	7
צוות איכותי	7
מקנה תמיכה ועידוד	6
אחר ²	23
לא ידוע ³	12

¹ ישנם משתתפים שציינו יותר מסיבה אחת.

² הסיבות שצוינו בשכיחות נמוכה יותר כוללות: מאפשר מימוש עצמי; מפתח חשיבה חיובית; פיתוח יחסי אנוש טובים יותר; מקנה הכוונה מקצועית; מאפשר להרחיב את מעגל החברים ועוד.

³ משתתפים שציינו שהיו ממליצים לאנשים להשתתף בתכנית, אך לא פרטו את הסיבות להמלצתם.

- כמעט כל המשתתפים (98%) ציינו כי האווירה החברתית בין המשתתפים במהלך הסדנא היתה טובה או טובה מאוד.

3.2 מדריכת הסדנא

- המשתתפים התבקשו להעריך את מדריכת הסדנא, בסולם שבין 1 - "חלשה מאוד" לבין 6 – "טובה מאוד", במספר תחומים. ההערכה היתה גבוהה בכל התחומים (לוח 27).

לוח 27: ציון ממוצע שניתן למדריכת הסדנא על ידי המשתתפים (בסולם שבין 1 - "חלשה מאוד" לבין 6 – "טובה מאוד") במספר תחומים

תחום	ציון ממוצע על סולם 1-6
רמת הידע והבקיאות בנושאים הנלמדים	5.9
בהירות בהעברת החומר	5.8
מידת היותו קשוב לשאלות ובעיות של המשתתפים	5.8
ניהול הדיונים בכיתה	5.8
יחס המדריכה אל המשתתפים	5.7

3.3 מבנה הסדנא

הסדנא לשינוי עמדות נמשכת ארבעה שבועות על בסיס פעילות יומית של 8 שעות (למעט יום ו'). במהלך הפעילות היומית ניתנות למשתתפים כ-4 הפסקות. כל מחזור בסדנא מונה כ-25-30 משתתפים. חלק זה מתייחס למשוב שהמשתתפים נתנו על מבנה זה של הסדנא.

- מתוך לוח 28 עולים מספר שינויים רצויים במבנה הסדנא שצוינו על ידי המשתתפים:
 - שליש חושבים שיש להקטין את מספר שעות הלימוד ביום.
 - רבע ציינו כי משך הסדנא כולה קצר מדי.
 - למעלה מעשירית חושבים שיש להקטין את גודל הקבוצה.
 - כמעט רבע מהמשתתפים חושבים שרצויות פחות הפסקות.

לוח 28: עמדת המשתתפים כלפי הבטים שונים של מבנה הסדנא (אחוזים n=174)

מתאים	גדול מדי	קטן מדי	
84	9	7	קצב הלימוד
83	15	2	גודל הקבוצה
75	23	**1	מספר הפסקות
67	8	25	אורך הסדנא כולה
66	34		מספר שעות הלימוד ביום

** ציינו שרצויות יותר הפסקות במהלך הסדנא.

3.4 הלמידה בסדנא

חלק זה מסכם את דעת המשתתפים לגבי מהלך הלמידה בסדנא והצעותיהם לשיפור.

- **היקף השימוש באמצעי הוראה שונים:** לפי דעת המשתתפים רצוי להגביר את היקף השימוש בעיקר באמצעי ההוראה הבאים: משחקי סימולציה והדגמה במהלך השיעורים (38%) ועבודה בקבוצות קטנות (33%) (לוח 29).

לוח 29: דעת המשתתפים לגבי היקף השימוש באמצעי ההוראה השונים (אחוזים n=174)

רצוי להשתמש פחות	רצוי להשתמש יותר	אין צורך בשינוי	
10	8	82	הצגת פלקטים עם אמירות על הלוח
5	14	81	דיון בכיתה עם כל המשתתפים
10	14	76	ניתוח טקסטים וסיפורים בכיתה ביחד עם המדריך
6	16	78	משימות אישיות
2	38	60	משחקי סימולציה והדגמות
2	33	65	עבודה בקבוצות קטנות

- **הזמן המוקדש לכל אחד מהנושאים שנלמדו בסדנא:** רבים מהמשתתפים חושבים שיש צורך להקדיש יותר זמן בעיקר בלימוד הנושאים הבאים: כיצד להתמודד עם מצבי לחץ (28%), שיפור הדימוי העצמי (28%), כיצד לפתור עימותים אישיים (27%) וכיצד להתמודד עם ביקורת שמקבלים ממקור בעל סמכות (25%) (לוח 30).

לוח 30: דעת המשתתפים לגבי משך הזמן שהוקדש לנושאים הבאים (אחוזים n=174)

קצר מידי	ארוך מידי	מתאים	
8	3	89	כיצד לכתוב קורות חיים
9	6	85	שיטות למציאת עבודה
14	3	83	כיצד לנהל את הזמן באופן יעיל יותר
18	2	80	כיצד לתת אמון באנשים
22	3	75	הכנה לקראת ראיון לעבודה
25	1	74	כיצד להתמודד עם ביקורת שאתה מקבל ממקור בעל סמכות
27	1	72	כיצד לפתור עימותים אישיים
24	4	72	כיצד להסתגל למצבים שונים בחיים (לדוגמא, אכזבה, כישלון)
28	1	71	כיצד להתמודד עם מצבי לחץ
28	4	68	שיפור הדימוי העצמי

- **מידת הקושי בביצוע פעולות במהלך הסדנא:** בדרך כלל למשתתפים אין קושי להגיע למרכז, להופיע באופן סדיר לשיעורים, לעקוב אחר החומר הכיתה ולהשלים את החומר החסר. חלק קטן התקשו בביצוע תרגילים ומשימות אישיות וקבוצתיות ולסכם את החומר הנלמד בכיתה. כמו כן, חלק קטן התקשו להתארגן בבית לצורך הלימודים במרכז. עיקר הקושי שלהם היה להתרכז במהלך השיעורים (לוח 31).

לוח 31: ציון ממוצע של דרגת הקושי (בסולם שבין 1 - "בכלל לא קשה" לבין 6 - "קשה מאוד") בביצוע פעולות שונות במהלך הסדנא

דרגת קושי ממוצעת	
בסולם 1-6	
1.3	לעקוב אחר החומר בכיתה
1.4	להשלים חומר שלא הבנת או החסרת
1.4	להופיע באופן סדיר ובזמן לכל השיעורים והפעילויות
1.5	לבצע משימות קבוצתיות
1.6	לבצע תרגילים ומשימות אישיות
1.6	לסכם החומר במהלך השיעורים
1.6	להגיע מאזור המגורים למרכז סטרייב
1.8	להתארגן ולהערך בבית לצורך הלימודים בסדנא
2.2	להתרכז במהלך השיעור (בגלל עייפות, בעיות בבית וכד')

- **שיפור הסדנא:** קצת מעל שליש מהמשתתפים הציעו לשפר את הסדנא בתחום כלשהו, התחומים העיקריים שצוינו מופיעים הבא (לוח 32):

לוח 32: הצעות של המשתתפים לשיפור הסדנא

הצעה	אחוז המשתתפים שציינו הצעה זו ¹
סה"כ ציינו הצעות לשיפור	36
להעביר יותר משימות ביצועיות	7
יחס צוות	6
תרגול נרחב יותר בשימושי המחשב	6
לימוד בקבוצות קטנות יותר	6
אחר ²	47

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 הצעות. לכן, האחוזים אינם מסתכמים ל-31.

² הנושאים הנוספים שצוינו בשכחות נמוכה יותר כוללים: הכוונה בתעסוקה; ניהול שיחות אישיות במהלך הסדנא; העמקה בנושא של דימוי עצמי, התמודדות עם מצבי לחץ; עזרה נוספת בתכנון זמן; הוספת ימי פעילות מחוץ למרכז; לימוד דיני עבודה; העברת תכנים קלילים יותר לקראת סוף יום הלימוד בסדנא; עיצוב תלבושת אחידה למשתתפי סטרייב עם הלוגו של התכנית ועוד.

3.5 תרומת הסדנא

- המשתתפים התבקשו לציין עד 3 נושאים שמהם הפיקו את התועלת הרבה ביותר במהלך הסדנא. הנושאים העיקריים שציינו: שיפור הדימוי והביטחון האישי (33% מהמשתתפים ציינו נושא זה), מתן ביקורת עצמית (21%) והקניית כלים למציאת עבודה (20%) (לוח 33).

- לוח 33: נושאים עיקריים שהמשתתפים ציינו שמהם הפיקו את התועלת הרבה ביותר במהלך הסדנא (n=162)**

נושא	אחוז המשתתפים שציינו נושא זה ¹
שיפור הדימוי והביטחון האישי	33
מתן ביקורת עצמית (משוב)	21
הקניית כלים למציאת עבודה	20
קבלת ביקורת	15
הצבת מטרות ועמידה בהן	12
ידע במחשבים	12
יום ספורט אתגרי	10
יחסי אנוש טובים יותר	10
ניהול זמן יעיל	10
עבודת צוות	10

¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 נושאים עיקריים.

- מרבית מהמשתתפים (86%) ציינו שהם כבר השתמשו בידע ו/או בכלים שלמדו במהלך סדנא זאת, בעיקר בנושאים הבאים: משוב לבני משפחה וחברים-ביקורת/תגובות חיוביות (21%), שליטה בהתנהגות (20%) וחיפוש עבודה (13%) (לוח 34).

- לוח 34: נושאים עיקריים שלמדו בסדנא שהמשתתפים ציינו שכבר השתמשו בהם עד מועד הראיון (n=174)**

נושא	אחוז המשתתפים שציינו נושא זה ¹
סה"כ השתמשו בפועל בידע וכלים שרכשו בסדנא	86
מתן משוב לבני משפחה וחברים (ביקורות/תגובות חיוביות)	21
שליטה בהתנהגות	20
חיפוש עבודה	13
כתיבת קורות חיים	9
התנהלות נכונה בראיון עבודה	8
ארגון סדר יום	7
פיתוח מחשבה אופטימית	7

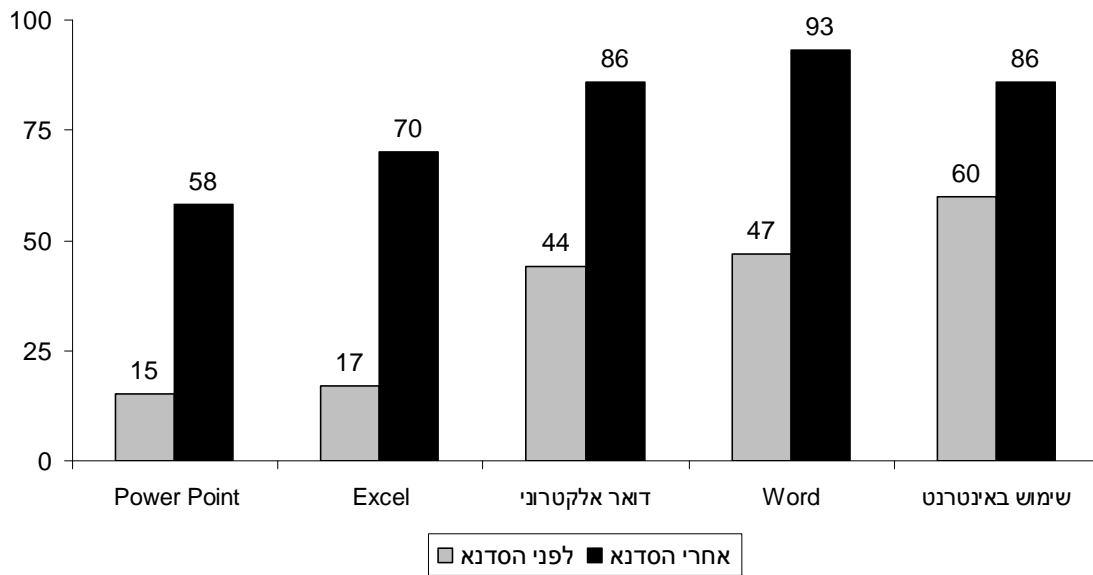
¹ המשתתפים התבקשו לציין עד 3 נושאים עיקריים.

4. שינויים במיומנויות ועמדות בעקבות הסדנא

חלק זה מציג את השינויים שחלו להערכת המשתתפים במיומנויות ועמדות של משתתפי התכנית לפני הסדנא לשינוי עמדות ואחריה, במספר תחומים: רמת הידע בשימושי המחשב; היכולת לבצע פעולות הקשורות לתחום העבודה; כישורים אישיים וחברתיים; מצב הרווחה הנפשית. הנתונים בחלק זה אינם כוללים לקוחות שנשרו במהלך הסדנא (סך הנושרים משבע הסדנאות מסתכם ל- 8 אנשים), על כן האחוזים הם מתוך 180 משתתפים ב- 7 מחזורים.

- שינויים בשליטה בשימושי מחשב: בכל אחד משימושי המחשב חל שיפור ניכר באחוז המשתתפים המדווחים על רמת ידע ושליטה טובים מאוד/טובים ובעיקר בשימוש ב- Excel וב- PowerPoint (תרשים 1).

תרשים 1: משתתפים שדיווחו על רמת ידע ושליטה טובים מאוד/טובים בשימושי המחשב השונים לפני ואחרי הסדנא (אחוזים)



- שינויים בארבע סקלות שנמדדו לפני ואחרי הסדנא: נעשה שימוש ב- 4 הסקלות הבאות:
 - קשיים במיומנויות בחיפוש עבודה – סקלה המודדת קשיים במיומנויות בחיפוש עבודה, כוללת 6 פריטים (כגון, כתיבת קורות חיים, שיחות עם חברים למטרת מציאת משרות פנויות וכו') בטווח ציונים שבין 1 – "לא קשה בכלל" לבין 5 – "לא יכול בכלל". ככל שהציון גבוה יותר, כך דרגת הקושי לבצע את הפעולות השונות גדולה יותר.
 - קשיים בהרגלי עבודה - סקלה המודדת קשיים בהרגלי עבודה, כוללת 7 פריטים (כגון, עבודה בצוות עם אנשים, ציות להוראות מהממונה, קבלת ביקורת, ארגון הזמן וכו') בטווח ציונים

שבין 1 – "לא קשה בכלל" לבין 5 – "לא יכול בכלל". ככל שהציון גבוה יותר, כך דרגת הקושי לבצע את הפעולות השונות גבוהה יותר.

- **חוללות עצמית (General Self Efficacy)** - סקלה המודדת את עוצמת החוללות העצמית, כוללת 16 פריטים (כגון, אני נמנע מלהתמודד עם קשיים, אני סומך על עצמי וכו') בטווח ציונים שבין 1 – "מסכים מאוד" לבין 5 – "מתנגד מאוד". ככל שהציון גבוה יותר, כך יש יותר חוללות עצמית כללית.
- **רווחה נפשית (General Health Questionnaire)** - סקלה המודדת את הרווחה הנפשית, כוללת 12 פריטים (כגון, לא יכולת לישון בגלל דאגות, הרגשת מדוכא וכו'). רווחה נפשית ירודה מוגדרת כדיווח על מצב נפשי גרוע ב - 3 פריטים לפחות מתוך הסקלה.

תוצאות הסקלות לפני ואחרי הסדנא: התוצאות לאחר הסדנא מורות על שיפור בארבע הסקלות: בממוצע חלה ירידה בדרגת הקושי לבצע את הפעולות הקשורות לחיפוש עבודה ובדרגת הקושי לבצע פעולות הקשורות להרגלי עבודה; הציון הממוצע הקבוצתי בסקלת חוללות עצמית עלה; שיעור המשתתפים שדיווחו על מצב נפשי ירוד פחת פי שלושה בין שני המועדים (לוח 35).

לוח 35: סיכום התוצאות בארבע סקלות שנמדדו לפני ואחרי הסדנא

לפני הסדנא	אחרי הסדנא	
1.9	1.3	קשיים בחיפוש עבודה – ציון ממוצע קבוצתי* ¹
1.4	1.2	קשיים בהרגלי עבודה – ציון ממוצע קבוצתי* ¹
3.8	4.1	חוללות עצמית – ציון ממוצע קבוצתי* ²
53%	18%	שיעור המדווחים על רווחה נפשית ירודה* ³

* ההבדל בין הציונים לפני ואחרי הסדנא מובהק סטטיסטית.

¹ ככל שהציון נמוך יותר, כך דרגת הקושי לבצע את הפעולות השונות קטנה יותר.

² ככל שהציון גבוה יותר, כך יש יותר חוללות עצמית.

³ רווחה נפשית ירודה מוגדרת כדיווח על מצב נפשי גרוע ב - 3 פריטים לפחות מתוך הסקלה.

■ שינויים בתפיסת כישורים אישיים וכישורים חברתיים:

המשתתפים התבקשו לדרג את הסכמתם לגבי רשימת היגדים המתייחסים לכישוריהם האישיים והחברתיים בשתי נקודות זמן – האחת לפני הסדנא והשניה אחרי הסדנא, וזאת לפי ארבע קטגוריות – "מסכים בהחלט", "די מסכים", "לא כל כך מסכים", "לגמרי לא מסכים". לצורך עיבוד הנתונים רשימת ההיגדים קובצו, באמצעות ניתוח גורמים, ל- 5 תחומים עיקריים:

1. **קשיים באינטראקציה עם אנשים**, כולל את ההיגדים – קשה לי ליצור קשרים עם אנשים; אני נרגש כאשר עלי לשאול שאלות במסגרת קבוצת אנשים שאני לא מכיר; קשה לי לבטא את רגשותי ומחשבותי בפני אנשים; קשה לי לבקש עזרה; בדרך כלל אני נעלב מביקורת שמופנית כלפי; אני מרגיש לא בנוח כאשר מחמיאים לי; לא נעים לי לסרב לבקשות שמופנות אלי. ככל שהציון הממוצע הקבוצתי נמוך יותר, כך יש ירידה בקושי בקיום אינטראקציה עם אנשים.

2. **קשיים בשליטה על רגשות**, כולל את ההיגדים – אם משהו או מישהו גורם לי להתעצבן, קשה לי לשלוט ברגשות שלי; כאשר אני ניצב בפני תבוסה קשה לי להתגבר על הכעס והתסכול; אם אנשים מעליבים אותי אני נוטה להעליב אותם בחזרה.
ככל שהציון הממוצע הקבוצתי נמוך יותר, כך יש ירידה בקושי לשלוט על רגשות.
3. **תחושת מסוגלות עצמית גבוהה**, כולל את ההיגדים – אני מסיים משימות שמוטלות עלי בזמן; כאשר אני מצבע משהו אני יודע להחליט מה יותר חשוב ומה פחות חשוב.
ככל שהציון הממוצע גבוה יותר, כך יש עליה בתחושת המסוגלות העצמית.
4. **חוסר ביטחון עצמי וחוסר מוטיבציה**, כולל את ההיגדים – אני זקוק לעידוד; אני מרגיש שאין לי הרבה במה להתגאות; אין לי מוטיבציה לעשות דברים.
ככל שהציון הממוצע הקבוצתי נמוך יותר, כך יש יותר תחושת ביטחון עצמי ומוטיבציה.
5. **פתיחות לאנשים**, כולל את ההיגדים – אני אוהב לפגוש אנשים חדשים; אני יודע כיצד לעשות רושם טוב על אנשים.
ככל שהציון הממוצע גבוה יותר, כך יש יותר פתיחות לאנשים.

לוח 36 מסכם את הציון הממוצע הקבוצתי בחמשה התחומים הנ"ל לפני הסדנא ואחריה. עליה בציון מצביעה על שיפור בתחום. ניתן לראות כי בכל התחומים בממוצע חל שיפור לאחר הסדנא:

- ירידה בקשיים באינטראקציה עם אנשים.
- ירידה בקשיים בשליטה על רגשות.
- עליה בתחושת מסוגלות עצמית.
- ירידה בחוסר ביטחון עצמי וחוסר מוטיבציה.
- עליה בפתיחות לאנשים.

לוח 36: סיכום הציון הממוצע הקבוצתי של חמישה תחומים המתייחסים לתפיסת הכישורים האישיים והחברתיים של המשתתפים לפני ואחרי הסדנא

אחרי	לפני	
הסדנא	הסדנא	
2.18	2.41	קשיים באינטראקציה עם אנשים* ¹
1.76	1.92	קשיים בשליטה על רגשות* ¹
3.56	3.38	תחושת מסוגלות עצמית גבוהה* ²
1.92	2.32	חוסר ביטחון עצמי וחוסר מוטיבציה* ¹
3.67	3.43	פתיחות לאנשים* ²

* ההבדל בין הציונים לפני ואחרי הסדנא מובהק סטטיסטית.

¹ ציון נמוך מעיד על שיפור בתחום.

² ציון גבוה מעיד על שיפור בתחום.

חלק ב: סיכום ראיונות עם אנשי הצוות

במרכז סטרייב תל – אביב

במסגרת מחקר הערכה לתכנית "סטרייב", נערכו ראיונות טלפוניים עם מפעילי התכנית במרכז סטרייב תל-אביב, הכוללים את מנהל המרכז, ראש תחום הדרכה, שני נציגים מצוות השמה ושניים מצוות אימון אישי. המידע נאסף לאחר כשנה מתחילת התכנית, במהלך החודשים מרץ עד יוני לשנת 2007, באמצעות שאלון חצי מובנה שפותח לצורך המחקר. חלק זה מסכם את המידע שעלה מהראיונות.

5. רקע כללי על אנשי הצוות ותיאור תפקידם במרכז

מנכ"ל סטרייב ישראל²:

השכלה וניסיון תעסוקתי: השכלה אקדמית עם ניסיון עשיר בתחום הניהול. תיאור התפקיד: ניהול הצוות במרכזים; חניכה והנחיית עובדים חדשים; טיפוח קשרים עם ארגונים וחברות; טיפול בסוגיות מורכבות שמתעוררות מול מעסיקים; קידום ופיתוח התכנית.

תחום הדרכה³:

השכלה וניסיון תעסוקתי: השכלה אקדמית עם ניסיון בהדרכה, חניכה, ניהול והקמת פרויקטים. תיאור התפקיד: אחריות כוללת על פיתוח תכני ההדרכה של התוכנית, כולל: סדנת הכנה לעבודה, סדנת איתור מיומנויות תעסוקתיות, חטיבת לימודי "אופק" למצויינות בעבודה, וכן קורסים וסדנאות נוספים בהקשר של עולם העבודה.

צוות אימון אישי⁴:

השכלה וניסיון תעסוקתי: השכלה אקדמית עם ניסיון בהדרכה וחניכה. תיאור התפקיד: גיוס ומיון מועמדים לתכנית; אימון אישי למשתתפים; ניהול תיקי משתתף; הדרכה והנחיית קבוצה.

צוות מפתחים תעסוקתיים⁵:

השכלה וניסיון תעסוקתי: השכלה אקדמית עם ניסיון בתחום ההשמה, ריכוז כוח אדם וניהול וקידום קשרי לקוחות עסקיים. תיאור התפקיד: פיתוח קשרי עבודה עם מעסיקים פוטנציאליים ואחריות על שיבוץ, השמה ופיתוח מקצועי של משתתפי התכנית.

² הראיון נערך בתאריכים: 18.6.2007 ו- 27.6.2007.

³ הראיון נערך בתאריכים: 11.04.2007 ו- 12.4.2007.

⁴ הראיון נערך בתאריכים: 6.3.2007, 11.3.2007, 26.3.2007, 28.3.2007.

⁵ הראיון נערך בתאריכים: 6.5.2007, 10.5.2007, 20.5.2007, 12.3.2007, 14.3.2007, 19.3.2007.

קורסים והכשרות שניתנו מטעם המרכז לצוות ההדרכה ולצוות האימון האישי:

קורסים/הכשרה/סדנאות שניתנו מטעם המרכז:	הדרכה	אימון אישי
סטרייב אקדמי ניו-יורק – במרכז סטרייב ניו-יורק מועברת הדרכה בת 4 ימים על אופן התנהלות מרכז סטרייב.	V	V
דינמיקה קבוצתית – הדרכה בנושא הנחיית קבוצות בהיקף של 15 מפגשים 3-4 שעות בשבוע. הועבר על ידי צוות הדרכה חיצוני.	V	V
ניהול מערך חיים - קורס שמועבר על ידי מרכז "אדלר" העוסק בשילוב שבין הורות לקריירה, בהיקף של 5 מפגשים 3-4 שעות. הצוות במרכז עבר את הקורס לקראת קורסי העשרה שהועברו למשתתפים (המטרה היתה שהצוות יעבור את הקורס לפני שהוא מועבר למשתתפים).	V	V
ליווי והדרכה על ידי פסיכותרפיסטית- אחת לשבועיים צוות ההדרכה נפגש עם פסיכותרפיסטית למטרת התייעצות אודות אופן ההתנהלות בהנחיית הסדנא. מפגשים אלה מסייעים בעיצוב אישיות מנחה ובהתנהלות מול המשתתפים בתכנית.	V	V
מיומנויות למידה – הכשרה בת יום שהועברה לצוות על ידי מרצה חיצוני. כיום המרכז מעביר את תכני הקורס למשתתפים.	V	
ניהול תקציב משפחתי – סדנא בת יום שהועברה לצוות על ידי רואה חשבון	V	
התייעצות עם יועץ ארגוני בבניית תכנית הלימוד – סייע לצוות בגיבוש מנהיגות מעצבת, בבנית שלבי התכנית ותכני הסדנא.	V	
סדנא הקשורה להיבט התעסוקתי – (סדנא העוסקת בנושא של התאמת אנשים לתחומי תעסוקה). הסדנא הועברה ב- 3 מפגשים על ידי חברה חיצונית.	V	
אימון אישי – 4 מפגשים קבוצתיים ואישיים (נערכו בעיקר שיחות טלפון עם המנחה). ההשתלמות הועברה על ידי חברה חיצונית.	V	

בנוסף: עם הכניסה לתפקיד, כל מאמן אישי עובר הכשרה פנימית על ידי הצוות ומנהל התכנית וכל מפתח תעסוקתי עובר הדרכה פנימית בנושא שיווק ומכירות על ידי ראש צוות השמה. כמו כן, במרכז מתקיימות ישיבות התייעצות שוטפות בקרב אנשי הצוות, הן בהרכב מלא והן בהרכב חלקי.

6. קשרים עם ארגונים, עמותות ומוסדות

במרכז נעשית פעילות נרחבת ביצירת קשרים עם ארגונים, מוסדות ועמותות כדי לחשוף את פעילות המרכז בפני טווח רחב של גורמים ולאפשר גם למשתתפים להיחשף בפניהם, פעילות שעשויה לתרום ולתמוך בהם, הן בהיבט האישי והן בהיבט התעסוקתי. חלק מהמשתתפים זקוקים לסיוע כדי לשנות את ניהול מערך חייהם. על כן, צוות האימון האישי פיתח קשרים עם ארגונים ומרכזי שירות כדי לספק למשתתפים מערכת שירותים נלווית המאפשרת לתת מענה לשלושה צרכים בסיסיים:

1. **כלכלי** – הצוות מפנה לקוחות שנקלעו למצוקה כלכלית לארגון "פעמונים" לקבלת סיוע. ארגון זה מציע תוכנית שיקום כלכלית למשק הבית כולו ומנחה כיצד ניתן להשתמש בכספים בתבונה. משפחות המצטרפות לתוכנית "פעמונים" זוכות לליווי אישי צמוד של מתנדב מקצועי ולמענקים והלוואות כספיות.

2. **משפטי** – לקוחות שנקלעו לבעיות משפטיות (כדוגמת הוצאה לפועל) ושזקוקים לייעוץ משפטי מופנים בעיקר לשני הגורמים:

- שי"ל – "שירות ייעוץ לאזרח", המופעל בחינם על ידי משרד העבודה והרווחה. מטרות שי"ל לסייע לאזרח במתן מידע, ייעוץ והכוונה על זכויותיו וחובותיו ומתן מידע על השירותים שעומדים לרשותו ברמה המקומית והארצית (כגון, דיור ושיכון, חינוך והשכלה, רווחה, בריאות, עבודה ועוד).

- עמותת ה"יב – "התנועה למלחמה בעוני בישראל", תנועה למלחמה בעוני בישראל המסייעת למיעוטי יכולת לממש את זכויותיהם במשפט. הסיוע המשפטי ניתן לחייבים בהוצאה לפועל, לפונים לבית הדין לעבודה ולביטוח הלאומי, לעומדים בפני וועדות פסיכיאטריות ובהליכים משפטיים ומנהלתיים נוספים אל מול הרשויות. הסיוע המשפטי ניתן בהתנדבות על ידי סטודנטים למשפטים הפועלים בהנחיית עורכי דין.

3. **פסיכולוגי** – הצוות מפנה משתתפים שיש להם בעיות פסיכולוגיות/נפשיות המצריכות תמיכה וליווי מעבר לאלה המוצעים על ידי המרכז, לדוגמה בעיות בתחום הזוגי או בעיות פסיכולוגיות שנגררו מן העבר. צוות האימון מפנה משתתפים למספר גורמים:

- ת.ל.מ. – עמותה המציעה טיפולים מגוונים בתחום בריאות הנפש הניתנים תמורת תשלום סמלי על ידי צוות מטפל, הכולל פסיכולוגים, עובדים סוציאליים, פסיכיאטרים, מטפלים באומנויות, מטפלים משפחתיים וזוגיים.

- "מכון פסגות" – מרפאת מומחים המתמחה בטיפול בדיכאון, טראומה, חרדה, טיפול בילדים, אבחונים, חוות דעת וטיפול התנהגותי קוגניטיבי.

- "מרכז ייעוץ לאישה" – עמותה המתמחה בטיפול נפשי פרטני, זוגי וקבוצתי לנשים. המטפלים במרכז מתמחים במספר רב של תחומים כגון: זוגיות, אמהות, נשים כקורבנות לאלימות מינית או פיזית, בחירת קריירה, התמכרויות ועוד. התשלום עבור הטיפול הינו סמלי.

כמו כן, המרכז נמצא בקשר עם מעונות רב תכליתיים, כגון מעונות יום של ויצ"ו, כדי לתת מענה למשתתפים שזקוקים לסידור עבור ילדיהם לצורך השתלבותם בעבודה.

מלבד יצירת קשרים עם ארגונים ועמותות, המרכז פיתח קשרים עם מוסדות להשכלה גבוהה, כגון בית הספר לניהול באוניברסיטת תל אביב ומכללת סמינר הקיבוצים, במטרה שבוגרי המוסדות יתגייסו כמתנדבים לתכנית סטרייב לצורך קידומה. למערך שיתוף הפעולה בין מרכז סטרייב לבין המתנדבים שלוש מטרות מרכזיות:

- הרחבת הקשרים של המרכז עם גורמים נוספים בקהילה וחשיפת התכנית בפני גורמים נוספים. הצוות רואה חשיבות ניכרת בהמשך הרחבת מעגל הקשרים של המרכז עם ארגונים וחברות נוספות, כפעולה שתתרום ותקדם את התכנית.
 - חשיפת המשתתפים לטווח רחב יותר של קשרים המאפשרים לפתוח בפניהם דלתות חדשות בעולם התעסוקה והידע.
 - סיוע בהפחתת העומס המוטל על הצוות במרכז, עקב העליה במספר המשתתפים המשולבים בתכנית.
- המתנדבים בוגרי המוסדות, שרובם בעלי תואר שני, יכולים להשתלב בתכנית סטרייב בארבעה מסלולים שונים:

1. **תכנית אימון אישי** - סיוע לצוות בתהליך הליווי של המשתתפים. תחילה, המתנדבים עוברים הכשרה מקדימה על ידי צוות האימון במרכז ולאחר מכן משולבים בתהליך של ליווי משתתפים שהחלו את שנתם השניה בתכנית. במסלול זה נדרשת התחייבות של מינימום 4 שעות חודשיות של התנדבות למשך תקופה של שנה.
2. **הרצאת מומחה** – מתנדבים המתמחים במגוון תחומים, כגון ניהול כלכלי, תקשורת בינאישית, התנהגות ארגונית, עריכת דין וכדומה, יכולים לעזור בהכשרת המשתתפים בתכנית באמצעות העברת הרצאות אורח או ייעוץ פרטני. לדוגמא, עזרה בהקמת עסק עצמאי ומתן כלים חיוניים להצלחתו.
3. **סיפור אישי** – הצגת סיפור אישי או ארוע שחוו במסגרת עבודתם, דבר שיכול לשמש כמודל לחיקוי ולהגברת המוטיבציה בקרב המשתתפים בתכנית. לדוגמא, סמנכ"ל חברת תרופות ידועה העביר הרצאה על הצלחתו בקריירה למרות המכשולים שעמדו בדרכו.
4. **שגרירי סטרייב** – כל המתנדבים מתבקשים להיות "שגרירי סטרייב" - המסייעים למרכז בקידום התכנית, תוך יצירת קשרים עם ארגונים נוספים לצורך תהליך ההשמה והתמחות בנושאים שונים.

7. שיווק התכנית למעסיקים

- צוות ההשמה במרכז סטרייב שואף לבנות מאגר נרחב של מעסיקים פוטנציאליים שעשויים לקלוט משתתפים בתכנית סטרייב. לצורך שיווק התכנית, המרכז נוקט כמה אסטרטגיות שיווק מרכזיות:
- פניה לחברות ולמעסיקים פוטנציאליים באמצעות מכתבים בדיוור ישיר, התקשרות טלפונית, תיאום מפגשים אישיים.
 - פרסום בעיתונות לצורך יצירת קשרים לשיתוף פעולה בתחום ההשמה.
 - הפעלת מערכת קשרים אישיים לצורך שיווק התכנית - מנהל התכנית וראש תחום השמה פונים לחברות ומעסיקים מתוך היכרות אישית.

קיימת העדפה לפנות לחברות וארגונים גדולים בעלי פוטנציאל לגיוס נרחב של כוח אדם, עם היצע מגוון ונרחב של משרות. על כן, צוות ההשמה ערך מיפוי של החברות הגדולות בשוק התעסוקה בתחום התקשורת, הבנקאות, הביטוחים והאשראי. מלבד הפניה לחברות הגדולות, נעשתה פניה גם לעסקים קטנים יותר, תוך עריכת סיורי שטח לצורך איתור מעסיקים פוטנציאליים.

לצוות ההשמה חשוב מאוד לבנות קשרים ארוכי טווח לשיתוף פעולה ויחסי אמון עם המעסיקים. על כן, במסגרת פעילות השיווק מנהל התכנית וראש צוות ההשמה נוהגים לתאם מפגשים אישיים עם המעסיקים לצורך היכרות מעמיקה יותר של סביבת העבודה, סוגי התפקידים המוצעים ותיאום הצרכים המקצועיים. במסגרת המפגשים הצוות מציג את תכנית סטרייב - תכניה, מטרותיה והישגיה.

נכון למועד הראיונות, מרכז סטרייב היה בקשר עם מעל 350 חברות וארגונים, כולל גופי עסקיים גדולים, כגון "בנק הפועלים", "בזק", "חברת החשמל", "מעריב", "כלל ביטוח", "מי עדן" ועוד, וכן בתי עסק בינוניים עד קטנים. באופן כללי, קיימת היענות חיובית של מעסיקים לפניות של צוות ההשמה לשיתוף פעולה עם המרכז. טיב הקשרים של המרכז עם הארגונים/החברות אינו זהה, ישנם מעסיקים שאיתם הקשרים טובים יותר בהשוואה לאחרים. דבר זה מתבטא בשיתוף פעולה פורה יותר, כגון עדכונים שוטפים לגבי מגוון משרות פנויות והיענות לקבלת עובדים. לדוגמא, המרכז זוכה לשיתוף פעולה נרחב עם חברת "בזק". ביוזמת החברה הועבר למשתתפים קורס "מעריך שירות" המקנה למשתתפים כלים ומיומנות לצורך מתן שירות ללקוחות.

ניתן להצביע על שני גורמים עיקריים שעשויים להשפיע על טיב הקשרים בין צוות ההשמה למעסיקים:

1. הצרכים התעסוקתיים של הארגון/החברה - ישנן חברות שהדרישה לגיוס כוח אדם מתאימה יותר למאפיינים התעסוקתיים של אוכלוסיית סטרייב, לדוגמא אין דרישה לעובדים עם תעודת בגרות מלאה בהשוואה לדרישות התעסוקתיות של מעסיקים אחרים שדורשים תעודה כזאת.
2. הנכונות של צוות משאבי אנוש לשיתוף פעולה עם מרכז סטרייב. לרוב, ניתן להצביע על קשרים טובים יותר עם חברות גדולות, אשר ייתכן שלהן יש יותר מודעות חברתית ואוריינטציה קהילתית בהשוואה לחברות קטנות יותר.

לדעת הצוות, יש לטפח את הקשרים הקיימים ולשמרם לאורך זמן ולשאוף להרחבת המאגר הקיים. צוות ההשמה מעוניין להדק את הקשרים דרך ארגון סדרת מפגשי הרצאות עם מעסיקים, פעולה שתקדם שיתוף ידע ותחזק פעילויות משותפות בתחום התעסוקה. בנוסף, הצוות נוהג לשלוח למעסיקים עדכונים אודות הישגי המרכז, וזאת כדי לשמר ולחזק את היחסים עימם.

במסגרת שיווק התכנית למעסיקים פוטנציאליים, עלו שני קשיים עיקריים שצוות ההשמה היה צריך להתמודד איתם. האחד, היו מעסיקים שבשלב הראשוני הביעו אי-נכונות ליצור קשר עם הצוות במרכז. הם נרתעו מלקבל עובדים שמשולבים בתכנית ייחודית לתעסוקה ותהו לגבי מיומנותם ויכולתם המקצועית. כדי להתמודד עם סוגיה זו, צוות ההשמה פעל ליצירת אמינות והפגין מקצועיות בפני המעסיקים והציג את תכני התכנית והישגיה. הקושי השני שעלה בקרב הצוות, הינו אי-שביעות רצונם של מעסיקים מעובדים שמשולבים בתכנית. מעסיקים אלה פיתחו סטיגמה שלילית, הן כלפי

התכנית והן כלפי האוכלוסייה שמשולבת בה וסרבו להמשך שיתוף פעולה עם המרכז. במקרים אלה, מנהל התכנית וראש צוות השמה פעלו לניפוץ הסטיגמות הקיימות תוך בניה מחודשת של יחסי אמון והדגשת הישגי התכנית.

8. ערוצי הגיוס של לקוחות לתכנית

מרכז סטרייב משתמש בשלושה ערוצי גיוס מרכזיים:

1. **גורמים בקהילה** - פנייה ללשכות הרווחה והתעסוקה, ועדי שכונות, מתנ"סים, רשות מקומית (עיריית תל אביב-יפו) וגורמים נוספים בקהילה וזימונם לכנס בו מוצגים תכני התכנית ומטרותיה המרכזיות. הצוות במרכז שבע רצון משיתוף הפעולה עם הגורמים בקהילה, אולם לעיתים הוא נתקל בקשיים לתאם פגישות או לקדם פעילות משותפת מפאת חוסר הזמן שעומד לרשות הגורמים השונים.
2. **משתתפי התכנית כשגרירי סטרייב** - הצוות במרכז מעודד את המשתתפים להיות שגרירי סטרייב ולהפנות למרכז עמיתים/חברים המתאימים לקריטריונים שנקבעו לתכנית. באופן זה, המשתתפים בתכנית מהווים אמצעי שיווק נוסף שמקבל תאוצה עם חלוף המחזורים ומוביל להגדלת מאגר הלקוחות הפוטנציאליים של סטרייב.
3. **פרסום** - ערוץ שיווקי נוסף שהמרכז מאמץ, הינו הצבת שלטי פרסום (בעיקר באזור דרום תל אביב).

בתקופת הקיץ, המרכז מתקשה לפתוח סדנאות בהרכב מלא. תהליך הגיוס בתקופה זו אינו פשוט, מוסדות החינוך נמצאים בפגרת קיץ, דבר שמקשה על ההורים למצוא פתרונות לילדיהם כדי לצאת לעבוד וכתוצאה מכך תהליך הגיוס מתעכב.

9. תהליך המיון של המועמדים

הקריטריונים שנקבעו לקבלת מועמדים לתכנית, כוללים צעירים עד גיל 40, שלמדו עד 12 שנות לימוד, שאינם עובדים לפחות 6 חודשים ושאינם מקבלים קצבת נכות. לדעת הצוות, יש מקום לשיקול דעת נוסף באשר לקריטריונים לקבלת מועמדים שמתאימים לתכנית. על כן, הצוות החליט לקבל קבוצה שחורגת מהקריטריונים שנקבעו, קבוצה זו כוללת:

- **מועמדים שעבדו בתקופת 6 חודשים לפני הכניסה לתכנית** - לדעת הצוות התנאי של הפסקת עבודה לפחות 6 חודשים לפני הכניסה לתכנית מהווה בעיה, כיוון שקיימת קבוצה של מועמדים שעבדו לפני גיוסם לתכנית בעבודות זמניות שאינן מקנות יציבות והזדמנויות לנידות בשוק העבודה. קבוצה זו זקוקה לתמיכה וליווי כדי לשדרג עצמה בתחום התעסוקה. לדעת הצוות, בתהליך מיון הלקוחות יש להתייחס גם לסוגי העבודות, לאלמנט של היציבות בעבודה וליכולת להתקדם בתחום התעסוקה, ולא רק לבחון את משך הזמן שהמועמדים לא עבדו לפני כניסתם לתכנית.

- **מועמדים עם השכלה על תיכונית** - ישנם מועמדים שלמדו מעל 12 שנות לימוד שלדעת הצוות הם מתאימים לתכנית סטרייב. לדעת מנהל התכנית, יש להסתכל על פרמטרים נוספים, מעבר לרמת ההשכלה, שמהווים חסם להשתלבות מוצלחת בשוק העבודה, כגון חוסר ביטחון עצמי, חוסר מוטיבציה, רמות נמוכות של שאפתנות וקושי לנהל חיים עצמאיים. פרמטרים אלה עשויים להוות חסם לניידות בשוק העבודה, על אף רמת ההשכלה הגבוהה.
- **מועמדים החורגים מטווח הגילאים שנקבע לתכנית**- הצוות נוטה לאשר קבלתם של מועמדים גם בתחילת שנות ה-40 לחייהם, בעלי מוטיבציה ורצון לעשות שינויים בחיים.
- **מועמדים עם נכויות קוגניטיביות קלות** - יש קבוצה קטנה שהתקבלה לתכנית הזקוקה להשמה אחרת, נתמכת יותר. קבוצה זו מופנית לקבלת סיוע תומך נוסף מצוות המתמחה בריפוי בעיסוק המוכשר לעזור בתהליך השתקמות תעסוקתית.
- תהליך המיון של המועמדים לתכנית מורכב משני שלבים עיקריים – הראשון, זימון המועמדים לכנס הסברה אודות תכנית סטרייב (כחודש לפני תחילת הסדנא), והשני עריכת ראיונות אישיים. לאחר מכן הצוות קובע מי יתקבל לתכנית. לעיתים, בתהליך קבלת ההחלטות, עולות לא מעט התלבטויות המצריכות התייעצות. במקרים כאלה הצוות מתייעץ עם הפסיכותרפיסטית, שמלווה את התכנית, ועם מנהל התכנית. למשל, לקוחות הסובלים מבעיות נפשיות, עם עבר פסיכיאטרי או כאלה שעוברים טיפול פסיכולוגי ממושך שאינם בהכרח מתאימים להשתלב בתכנית⁶. במקרים אלה הראיון עם המשתתפים נערך בנוכחות הפסיכותרפיסטית כדי לקבל חוות דעת נוספת. צוות האימון האישי הביע שביעות רצון גבוהה מהייעוץ וההכוונה שקיבלו מהפסיכותרפיסטית. במקרים בהם המועמד נמצא בעיצומו של טיפול נפשי, הצוות נוטה גם לפנות לפסיכולוג/פסיכיאטר המטפל ומתייעץ עימו לגבי היכולת של המועמד להשתלב בתכנית ולהתמיד בה. הצוות נוטה שלא לקבל מועמדים עם בעיות נפשיות או פסיכולוגיות ולקויות למידה קשות, כיוון שלצוות אין את הכלים להקנות להם את הטיפול המתאים. למרות זאת, הצוות קיבל מספר משתתפים עם בעיות כאלה, שהתגלו בשלב מאוחר יותר לאחר הקבלה לתכנית, עובדה שהצריכה למצוא פיתרון הולם ולשלבם בטיפול מתאים מחוץ למרכז.
- הנסיון שנצבר לאורך המחזוריים אפשר לצוות לסנן טוב יותר את המועמדים המתאימים לתכנית ואת אלה שאינם. על כן, לאור מחזוריים קודמים, הצוות גיבש מספר קריטריונים נוספים, מעבר לאלה שנקבעו בתהליך גיבוש התכנית, שלפיהם לא יתקבלו לתכנית :
- **מועמדים עם בעיות נפשיות קשות** - הזקוקים לקבלת טיפול מקצועי ממושך (כגון, התנהגות אנטי חברתית ותוקפנות יתר).
- **מועמדים עם עבר פלילי בעלי תיק פתוח במשטרה** (המרכז כן מקבל מועמדים אם התיק סגור במשטרה).
- **מועמדים שהשתמשו בסמים ועברו תהליך גמילה של פחות משנה** - במחזוריים הראשונים, התקבלו לתכנית משתתפים שנגמלו מסמים בתקופת השנה האחרונה לפני תחילת התכנית, דבר שהעלה בעיות וקשיים בהשתלבות מוצלחת בתכנית. מתוך התייעצות עם מומחים בתחום, עולה כי קיימת חשיבות ניכרת למשך זמן הגמילה ויש להמתין לפחות שנה לפני שמשתלבים בתכנית.

⁶ מועמדים אלה צריכים לעבור תהליך מקדים (לדוגמא תהליך פסיכולוגי ממושך בעקבות טראומה שעברו המשבשת את אורח חייהם) במטרה שיוכלו להשתלב טוב יותר בשוק העבודה. ייתכן שבשלב מאוחר יותר, לאחר התהליך הטיפולי שיעברו, יוכלו להשתלב טוב יותר בתכנית ולהפיק ממנה יותר.

- מועמדים שאינם שולטים בשפה העברית - מועמדים שאינם שולטים ברמה טובה בשפה העברית (דיבור, קריאה וכתובה), מופנים לאולפן ללימוד השפה ולאחר מכן (כשנה/שנה וחצי לערך), ניתנת להם האפשרות להשתלב בתכנית.
- מועמדים שהצוות חושב שהם יכולים להסתדר בתחום התעסוקה ללא עזרת התכנית.

10. סדנא לשינוי עמדות

10.1 הפעילות בסדנא

הסדנא לשינוי עמדות עברה תמורות לאורך המחזורים, החל מהנושאים הנלמדים והפעילויות שמועברות, וכלה בשיטות הלימוד. במחזורים הראשונים היתה התמקדות בהעברת תכנים באופן יותר תיאורטי וחשיבה לטווח רחוק יותר, ואילו במחזורים מאוחרים יותר, בעיקר החל מסדנא מספר 4, הראיה יותר מציאותית – הגדרת מטרות ויעדים קצרי טווח, יותר פרקטיקה ופעילויות יישומיות, הן ברמה האישית והן ברמה הצוותית. הבמה שניתנת למשתתפים רחבה יותר - המנחה מעודדת השתתפות אקטיבית ופעילה במהלך השיעורים.

10.1.1 מבנה הסדנא

הסדנא לשינוי עמדות נמשכת ארבעה שבועות על בסיס פעילות יומית של 8 שעות (למעט יום ו'). במהלך הפעילות היומית ניתנות 4-5 הפסקות. בכל סדנא כ- 30 משתתפים. מתוך הניסיון המצטבר ממהלך הסדנאות במרכז, וגם מתוך הראיונות עם המשתתפים, עולה כי משך הסדנא, היקף ההפסקות ואורך המפגשים מתאימים כדי להעביר את התכנים הנלמדים. אולם, לדעת המנחה, יש להקטין את גודל הקבוצה ל- 20-25 משתתפים. פעילות בקבוצות קטנות אפקטיבית יותר ובעלת תועלה רבה יותר בהשוואה לקבוצות גדולות. קבוצה קטנה היא יותר אינטימיות ומאפשרת פתיחות בקרב המשתתפים, הם יכולים יותר להתבטא ומרגישים נוח לשתף פעולה ולקחת חלק פעיל יותר בשיעורים. כמו כן, יותר קל למנחה לתת יחס אישי לכל משתתף.

10.1.2 קשיים שעלו בקרב המשתתפים

מהראיונות עם אנשי הצוות עולה כי במהלך הסדנא עלו שני קשיים מרכזיים בקרב המשתתפים:

1. **עמידה בלוחות זמנים** - בתחילת כל סדנא ישנה קבוצה המתקשה לעמוד בלוחות הזמנים, כגון להגיע לשיעורים בזמן ולהגיש מטלות, אולם במהלכה הם מתרגלים למבנה ולקצב הפעילות הנדרשת. במקרים שמתעוררת בעיה של חוסר משמעת/הפרעת התנהגות, המשתתף מזומן לשיחת הבהרה עם הצוות ומוצבים בפניו גבולות התנהגות ברורים, שחריגה מהם יכולה להוביל להדחתו מהתכנית.
2. **קושי בהתבוננות עצמית** - המשתתפים מתבקשים לבקר את התנהגותם מתוך התבוננות עצמית כדי לשפר את אופן התנהלותם. פעילות זו דורשת השקעה מרובה ולא מעטה תרגול כדי לפתח מסוגלות לשליטה עצמית.

10.1.3 נשירה מהסדנא

נשירה מהסדנא מהווה תופעה קטנה יחסית, דבר המעיד על תהליך מיון מוצלח של המועמדים לתכנית. לרוב, היא מתרחשת בשלבים הראשונים של הסדנא, מאמצע השבוע הראשון ועד השבוע השני. קיימות שתי סיבות עיקריות שמובילות לתופעה זו:

1. משתתפים עם מגבלה נפשית, רגשית או קוגניטיבית – הצוות במרכז אינו יכול לתת מענה לקבוצה זו כיוון שאין לו את הכלים המתאימים לטיפול, אולם המרכז מפנה קבוצה זו לגורמים אחרים שיכולים לטפל ולתת מענה טוב יותר, כגון מרכזים שנותנים טיפול פסיכולוגי או נפשי או לתכניות שפונות לאוכלוסייה זו.
2. משתתפים שמגיעים לתכנית ללא כל מוטיבציה ורצון לערוך שינוי בחייהם – קבוצה זו נוטה לנשור מהר מאוד מהתכנית, לאחר ימים בודדים, כיוון שהיא עדיין לא מוכנה לעבור תהליך העצמה אישי. הצוות מזמן אותם לשיחת מוטיבציה כדי לעודד אותם לעבור שינוי (לרוב השיחות עם המשתתפים עוזרות ומובילות לשיפור בהתנהגות). במקרה שהמשתתף מחליט לנשור, הצוות יוצר קשר עימו לקראת פתיחת הסדנא הבאה ומאפשר להשתלב שוב בתכנית.

10.1.4 תרומת הסדנא

לדעת מנחת הסדנא, תחומי הלימוד שתורמו משמעותית למשתתפים כוללים:

- הגברת המוטיבציה
- שיפור הערכה עצמית
- תקשורת בין אישית
- סגנונות התמודדות עם קשיים

לטענתה, ניתן להבחין בשינויים עוד במהלך הסדנא - המשתתפים חדורי מוטיבציה לעבוד ולערוך שינוי בחייהם; חל שיפור בולט בדימוי העצמי שלהם, כולל באופן הליכתם, הלבוש, תנועות הגוף ודרך התבטאותם; מתהווים קשרים חברתיים בין חברי הקבוצה, הן במסגרת הסדנא והן מחוצה לה. בתום הסדנא המשתתפים מודעים יותר לנקודות התורפה והחוזק שלהם ולתהליכים שעליהם לעבור כדי לשפר את ניהול חייהם. לדעת המנחה, הסדנא היא בעיקר אפקטיבית לטווח הקצר ומהווה קרש קפיצה משמעותי לחיזוק ומימוש ההתפתחות האישית, אולם כדי שהמשתתפים יוכלו להמשיך בתהליך העצמה האישי, נדרש המשך עבודה עם המאמן האישי. יש להמשיך את התהליך דרך אימון אישי כדי שהמשתתפים יעברו שינוי התנהגותי ותפיסתי עמוק יותר לטווח הארוך.

10.2 פעילות צוות אימון אישי בתקופת הסדנא

במהלך הסדנא תפקידו העיקרי של המאמן הוא לצפות על המשתתפים ולהיות מעורב במהלך השיעורים. הוא שם לב לדפוסי ההתנהגות, לאינטראקציה הקבוצתית, לדרכי ההתמודדות עם קשיים וקונפליקטים, לאופן ביצוע משימות אישיות וקבוצתיות ומתעד אירועים משמעותיים שהתרחשו

במהלך הדיונים בכיתה⁷. המטרה המרכזית היא שהמאמן יכיר טוב יותר את המשתתפים שאותם הוא עומד ללוות. עליו ללמוד את נקודות התורפה והחוזק של כל משתתף ובאילו תחומים יש צורך לעזור כדי שיוכל להתקדם ולהעצים את עצמו בעתיד.

צוות האימון משתדל שלא יהיה טיפול פרטני במסגרת הסדנא. הגישה היא שבמהלך הסדנא המשתתפים יתמקדו בתכנים הנלמדים ושיתנסו בהתמודדות עם חסמים וקשיים שעולים בסדנא. הסדנא חושפת את המשתתפים לחוויות שונות שעשויות להתעורר במקום העבודה ובחיי היום יום, כגון התמודדות עם ניהול קונפליקטים, ניהול יעיל של זמן, קבלת ביקורת וסמכות. המטרה להפוך את הסדנא לזירת למידה שתאפשר למשתתפים לסגל דרכי התמודדות עם מצבים שונים שמתהווים במהלכה ולחוות העצמה אישית. לכן, על פי רוב, הטיפול בבעיות ארוכות טווח, המצריכות לעבור תהליך פרטני ממושך בתמיכתו והדרכתו של המאמן האישי, נדחה לשלב מאוחר יותר לאחר תום הסדנא. אולם, כאשר מתעוררים ארועים שאינם סובלים דיחוי, לדוגמא כאשר במהלך הדיונים נחשף סיפור אישי המלווה בחוויה לא קלה המצריך התייחסות מיידית, המאמן אינו דוחה את הטיפול הפרטני, או לחילופין כאשר מתעוררות בעיות קשות ומתמשכות, כגון בעיות משמעת והתנהגות שחוזרות על עצמן ומפריעות להתנהלותה השוטפת של הסדנא, המאמן נכנס לתמונה ומזמן את המשתתף לשיחת הבהרה⁸. מטרת השיחה לבחון מהו הגורם העיקרי להתנהגותו הבעייתית וכיצד ניתן לפתור זאת⁹.

לצד נוכחותו כצופה מתבונן, המאמן מהווה גם דמות מאוד אקטיבית במהלך הסדנא. הוא מתערב בדיונים שנערכים בין המנחה למשתתפים, מפנה שאלות ומעלה סוגיות נוספות לדיון פורה בכיתה. מלבד זאת, צוות האימון מעביר מספר שיעורים:

- **שיעור מאמן אישי** – המאמן מספר מעט על עצמו והרקע שלו, נותן הסבר קצר על מהות תפקידו כמאמן האישי במרכז, מהי מטרת האימון, איזו מערכת היחסים נרקמת בין המאמן למשתתפים ומתאם ציפיות לגבי המשך.
- **שפה עברית** (חזרה כללית על כללי הדקדוק).
- **ניהול זמן**
- **סגנונות התמודדות**
- **דימוי עצמי**
- **יישוב סכסוכים**
- **רכישת אמון**

⁷ לדוגמא, בעקבות דיון שהתנהל בכיתה, עלה כי לאחד המשתתפים היה קושי להתמודד עם סמכות. ארוע כזה חשוב לתעד כדי שהמאמן ידע באילו תחומים יש לטפל לאחר סיום הסדנא.

⁸ במהלך הסדנא, המנחה של הסדנא אחראי על המשתתפים ומטפל בבעיות, כגון משמעת, חוסר עמידה בלוחות זמנים ואי הכנת מטלות. אולם, במקרים בעייתיים שחוזרים על עצמם הוא מפנה את המשתתפים לטיפול אצל המאמן האישי. במידה שהשיחה עם המאמן לא עוזרת, מפנים את המשתתף לשיחה אצל מנהל המרכז.

⁹ השיחות עם המשתתפים מתקיימות בין השיעורים או לאחר שעות הפעילות של הסדנא.

תפקיד נוסף שיש למאמן במסגרת הסדנא, הוא לדאוג להשלמת חומר לימוד למשתתפים שהחסירו שיעורים. המשתתפים אחראים לקבוע מועד להשלמת החומר ולרוב הם עושים זאת (לפחות פעם בשבוע המאמן נפגש עם משתתפים להשלמת החומר).

בנוסף, בתום הסדנא המאמן עוזר למנחה בבדיקת מטלת הסיום (ראה נספח עבודת סיום הסדנא)¹⁰. בשיעור האחרון של הסדנא המשתתפים מגישים למנחה מטלה המסכמת את הנלמד במסגרת הסדנא, דבר המאפשר ללמוד על התהליך האישי שכל אחד מהם עבר. לכן, קיימת חשיבות לא מעטה לעזרה של המאמן האישי בבדיקת המטלה. באופן זה הוא יכול ללמוד ולהכיר טוב יותר את המשתתפים, את התהליך שעברו ואת התחומים שדורשים התייחסות בשלב האימון.

יש לציין כי לאורך הסדנאות חלו שינויים באופן תפקודו של המאמן בעקבות הפקת לקחים ממחזורי קודמים. במחזורי הראשונים מעורבותו במהלך הסדנא היתה פחותה - נוכחותו בשיעורים היתה יותר מצומצמת והיקף השיעורים שהועברו על ידי צוות האימון היה קטן יותר. כתוצאה מכך, המאמן היווה דמות שאיננה מספיק מוכרת למשתתפים והמעבר לשלב האימון, לאחר הסדנא, היה מקוטע. ממחזור מספר 3 המאמן החל להיות מעורב יותר במהלך השיעורים עם נוכחות אינטנסיבית (נכח ברוב השיעורים למשך כל היום). כמו כן, היקף השיעורים שהועברו על ידי צוות האימון גדל, מהלך שהוריד לא מעט מהנטל שהיה על המנחה (במחזורי הראשונים המנחה היה מעביר כמעט את כל השיעורים). שינויים אלה הובילו למעבר חלק יותר משלב הסדנא לשלב האימון. המעורבות האינטנסיבית מאפשרת למאמן להכיר טוב יותר את המשתתפים שאותם הוא הולך להדריך וללוות, ובאותו אופן המשתתפים מכירים טוב יותר את המאמן שלהם. באופן זה נוצרת שפה משותפת בין שני הצדדים, הדמות של המאמן יותר ברורה, המשתתפים מבינים שהוא מעורב בכל מה שעובר עליהם במהלך הסדנא.

10.3 פעילות צוות השמה בתקופת הסדנא

צוות ההשמה לוקח חלק פעיל ובלתי נפרד במהלך הסדנא. המטרה להכין את המשתתפים לקראת שלב ההשמה בעבודה, מבחינת היכולת לכתוב קורות חיים, להגדיר תחומי עיסוק שמעוניינים ויכולים להשתלב בהם, ללמוד כיצד למצוא עבודה, לשפר הצגה עצמית בראיונות עבודה ולאמץ דרכי התמודדות עם קשיים שעולים במקום העבודה.

עם חלוף המחזורי, צוות ההשמה הגביר את מעורבותו במהלך הסדנא, הוא החל להעביר יותר שיעורים ופעילויות יישומיות בהשוואה למחזורי הראשונים (בעיקר מחזורי מספר 1 ו-2), וזאת כדי לאפשר למשתתפים מעבר חלק וקל יותר לשלב ההשמה בעבודה. הפעילות של הצוות שמה דגש, הן על הפן האישי והן על הפן הקבוצתי:

▪ פעילות פרטנית

- ראיונות אישיים - עם תחילת הסדנא, הצוות עורך ראיונות אישיים עם כל משתתף כדי להכירם טוב יותר ולהתרשם מהם במספר היבטים: תכונות אישיות, דפוסי התנהגות, אופן

¹⁰ יש לציין כי מטלה זו לעיתים מעמיסה על המאמנים, אך היא חשובה מאוד להמשך האימון.

הצגה ושיווק עצמי, מיומנויות רכות וקשות, ניסיון תעסוקתי קודם, רמת השכלה ומצב משפחתי. בנוסף, כל משתתף מתבקש להגדיר שלושה תחומי עיסוק עיקריים שבהם הוא מעוניין ויכול להשתלב לאחר הסדנא. באופן זה צוות ההשמה יכול ללמוד על המשתתפים ולהתארגן בהתאם לקראת שלב ההשמה, תוך איתור משרות פנויות המתאימות למשתתפים.

- הכנה פרטנית לראיונות עבודה – צוות השמה מקיים סימולציות פרטניות עם כל משתתף לקראת ראיונות עבודה.

■ פעילות קבוצתית

- שיעור לכתובת קורות חיים – הצוות מעביר שני שיעורים, האחד תיאורטי ששם דגש על אופן הכתיבה והמבנה, השני יישומי יותר - כל משתתף מתבקש להקליד את קורות החיים שלו ומגיש לצוות העתק.

- למידה על שוק העבודה – הצוות מדמה את המרכז לכפר נופש שמחפש עובדים למגוון תפקידים. במסגרת משימה זו על כל משתתף לבחור תפקיד שחפץ לעבוד בו ולשכנע את הצוות מדוע הוא מתאים לתפקיד. כל משתתף צריך לציין אילו תכונות יש לו שמתאימות לתפקיד ואילו פשרות עליו לעשות כדי להשתלב במקום העבודה (כגון, שכר ושעות עבודה). מטרת המשימה להמחיש למשתתפים את המציאות שקיימת בשוק העבודה וללמוד על הדרישות הקיימות.

- התמודדות עם משימה חדשה – במסגרת משימה זו, המשתתפים מחולקים לקבוצות, כל קבוצה מקבלת משימה שעליה לסיים בזמן קצוב, כדוגמת הכנת מצגת בנושא מסוים. המטרה לאפשר למשתתפים להתמודד עם משימה שניתנת להם ולהתנסות בעבודה צוותית.

- שיעור הכנה לקראת ראיונות עבודה – הצוות מעביר שיעור תיאורטי ששם דגש על אופן ההצגה העצמית בראיון (כגון, לבוש, שפת גוף, אופן מילוי שאלון). לאחר מכן נערכות סימולציות פרטניות עם כל משתתף כהכנה לקראת ראיונות עבודה.

- שיטות למציאת עבודה – שיעור זה מקנה למשתתפים מספר דרכים למציאת עבודה. השיעור מלווה בתרגול יישומי.

- הפקת יריד תעסוקה לחברות כוח אדם – הצוות מזמן נציגי חברות כוח אדם כדי שהמשתתפים יוכלו לעבור חוויה לימודית מתקנת מהסימולציות. כל ראיון שנערך עם הנציג, מלווה בצוות של 3 משתתפים מהסדנא שצופים מהצד כדי ללמוד ממהלך הראיונות של עמיתיהם. בתום סדרת הראיונות נציגי החברות נותנים משוב לכל משתתף. באמצעות יריד זה המרכז שומר על קשרים שוטפים עם חברות כוח אדם ומאפשר למשתתפים למצוא עבודה.

11. שלב ההשמה בעבודה

בתום הסדנא, כל משתתף נדרש לחפש עבודה באופן עצמאי בליווי צוות ההשמה. עם כל משתתף נבנית תכנית עבודה אישית, הכוללת הגדרת תחומי עיסוק עיקריים, אופן חיפוש עבודה וקביעת ימי הגעה למרכז. בשבועיים הראשונים המשתתפים נדרשים להגיע למרכז בתדירות יומיומית לצורך חיפוש עבודה, ולאחר מכן, במידה שלא מצאו בעבודה, נדרשים להגיע שלוש פעמים בשבוע. כמו כן, הם

אחראים לעדכן את הצוות לגבי תהליך החיפוש, כולל אופן החיפוש, הגשת מועמדות למשרות וזימון לראיונות עבודה.

במקביל לחיפוש שנעשה על ידי המשתתפים, צוות ההשמה מתעדכן באופן שוטף לגבי משרות פנויות באמצעות פניה למעסיקים, שאיתם המרכז נמצא בקשר, ומעקב אחר פרסומים בעיתונות ובאינטרנט, ובעקבות זאת מפנה משתתפים למשרות המוצעות.

לאחר ההשמה בעבודה, הצוות יוצר קשר עם המשתתפים בשלוש נקודות זמן - בשבוע הראשון של העבודה, לאחר שבועיים ולאחר חודש וחצי כדי להתרשם מאופן ההשתלבות בעבודה, כגון שביעות הרצון מהתפקיד; מסביבת העבודה (כולל העמיתים לעבודה ותנאים פיזיים); יחס הממונה; תנאי העסקה והכשרות, ולברר האם התעוררו קשיים או בעיות במהלך ההשתלבות.

כל משתתף שנפלט ממעגל העבודה, חוזר למרכז לתהליך נוסף של חיפוש עבודה והקשר שלו עם צוות ההשמה מתחדש, הן ביוזמת המשתתפים והן ביוזמת הצוות.

11.1 בניית תכנית אימון אישית לכל משתתף

במהלך שלושה השבועות הראשונים לאחר סיום הסדנא, במקביל לתהליך ההשמה בעבודה, המאמן האישי קובע מפגשים אישיים עם כל משתתף, אשר מטרתם המרכזית - להכיר אישית את המשתתפים, לסכם את תקופת הסדנא ולנתח ארועים מרכזיים שעלו במהלכה, לדון על נקודות חוזק וחולשה, להבהיר באילו תחומים/נושאים יש לעבוד יחד ובאילו בעיות יש לטפל, לקבוע יעדים ומטרות להמשך האימון ולתאם ציפיות. בנוסף, נבנית תכנית אימון אישית, הכוללת הגדרת יעדים ומטרות לטווח הקצר והארוך ואופן השגתם.

במחזורים הראשונים של סטרייב, תכנית האימון היתה בתהליך התהוות ולא נקבעו מפגשי אימון סדירים, אולם כיום היא יותר מגובשת, המאמן בונה יחד עם המשתתף תכנית ברורה. בתחילת התהליך המפגשים נקבעים בתדירות גבוהה, לרוב אחת לשבועיים, ובשלב מאוחר בתדירות נמוכה יותר, בערך פעם בחודש, בהתאם לצרכים ולקצב ההתקדמות של כל משתתף. שיחות האימון נערכות, הן טלפונית והן פנים מול פנים במשך 45 דקות. במסגרת המפגשים מתקיימות שיחות על הבעיות והקשיים שמתעוררים במקום העבודה או על דילמות שעולות, כגון בחירת תחומי עיסוק או עזיבת מקום העבודה¹¹. בין היתר, לפני שמשתתף מחליט לעזוב את מקום עבודתו, הוא מחויב להתייעץ על כך עם המאמן האישי ולבחון את הסוגיה לעומק ולבדוק מה מוביל אותו לרצון לעזוב. המטרה לעזור למשתתפים לנתח ארועים בעזרת הכלים שנלמדים בתכנית ולאפשר להם להגיע לפתרון הטוב ביותר עבורם. המשתתפים אחראים ליזום את המפגשים, אולם במקרים פאסיביים, המאמן יוזם את הקשר.

¹¹ לדוגמא, משתתף שחפץ לעסוק בתחום האומנות, למרות העדר נסיון בתחום, המאמן עוזר לו להגדיר יעדים ברורים החל מסייע באיתור מנחה בהכנת תיק עבודות וכלה בעזרה בחיפוש עבודה בתחום.

לאחר כ- 4 חודשים מתום הסדנא, המאמן האישי עורך סיכום ביניים לגבי קצב ההתקדמות של כל משתתף. הוא מקבל משוב מצוות ההשמה וממנחה אופק לגבי אופן התנהלותם, ובהתאם לכך הוא מתכנן את המשך מפגשי האימון ובאילו תחומים על המשתתף להשתפר.

עם חלוף המחזורים, המאמנים הרגישו שנוצר עומס בתכנית האמון, מספר המשתתפים שבאחריותם הלך וגדל. בשבוע אופייני המאמנים נפגשים לפחות עם 10 משתתפים ומשוחחים לפחות עם 15 ואף יותר, דבר שמקשה להקדיש מספיק זמן ותשומת לב לכל משתתף.

11.2 קשיים בתהליך ההשמה

המרכז שואף לסיים את ההשמה של המשתתפים בין חודש לחודש וחצי מתום הסדנא. אולם, על פי דיווחי אנשי צוות ההשמה, במהלך התהליך עולים מספר קשיים מול המעסיקים והמשתתפים שלעיתים מעכבים את משך ההשמה:

- קשיים מול מעסיקים – ישנם מעסיקים שאינם מוכנים להעסיק עובדים -
 - **ללא תעודת בגרות**
 - **מובטלים למשך תקופה ארוכה/חסרי ניסיון תעסוקתי**
 - **חוסר יציבות תעסוקתית**
- חסמים בקרב המשתתפים:
 - **מגבלות בשעות עבודה** – משתתפים שהם חד הוריים או שאין להם סביבה תומכת, מתקשים למצוא סידור לילדיהם לאחר שעות הפעילות של המסגרות החינוכיות, דבר שמגביל אותם מבחינת שעות עבודה.
 - **מגבלות שפה** – חוסר שליטה בשפה האנגלית עלול להוות חסם במציאת עבודה.
 - **חוסר ידע במחשבים** – חוסר ניסיון/ידע בתכנות מחשב מקשה על המשתתפים להשתלב בתעסוקות, כגון פקידות.
 - **אבטלה ממושכת** – משתתפים שלא עבדו תקופה ממושכת מתקשים לחזור לשוק העבודה ולהשתלב במסגרת מחייבת.
 - **בעיות אישיות** – ישנם משתתפים שעוברים משברים אישיים במהלך תקופת ההשמה, כגון גרושין, חובות כספיים, הוצאה לפועל וכו', דבר שמקשה עליהם להשתלב בעבודה חדשה.
 - **חוסר התפשרות לגבי סוג התעסוקה** - ישנם משתתפים שהם ממוקדים לתחום תעסוקה מסוים, למרות שאין להם את המיומנויות והכישורים המתאימים לסוג התפקיד, ואינם מוכנים להרחיב את החיפוש לסוגי תעסוקה נוספים. חוסר ההתפשרות בתהליך חיפוש עבודה מוביל לעיכוב בתהליך ההשמה.

טיפול במשתתפים בעייתיים

בכל מחזור, קבוצה קטנה של אנשים שהם בעייתיים להשמה. אנשים אלה נוטים לא לשתף פעולה עם צוות ההשמה, בין אם הם מסרבים באופן שיטתי לקבל משרות שמוצעות על ידי המרכז ובין אם הם מגלים חוסר נכונות לחיפוש עבודה באופן עצמאי. המפתחים התעסוקתיים מפנים משתתפים אלה

לטיפול אצל המאמן האישי כדי לברר מהו הגורם שמעכב את השמתם. לעיתים הם צריכים לעבור שיחות מוטיבציה כדי לשתף פעולה, חלקם צריכים לקבל עזרה כדי להתמודד עם חסמים אישיים המעכבים את השמתם ואחרים צריכים לעבור טיפול אישי מקדים (כגון, טיפול נפשי וגמילה מסמים). לכן, במקרים אלה המאמן האישי מעורב בשלב ההשמה ומסייע בקידום התהליך דרך העצמה אישית.

לרוב, השיחות האישיות עם המשתתפים עוזרות. במקרים חריגים, בהם אין שיתוף פעולה, הן עם צוות ההשמה והן עם המאמן האישי, משתתפים מופנים לבירור אצל מנהל התכנית לגבי המשך פעילותם בתכנית. בחלק מהמחזורים נמצאה קבוצה קטנה של משתתפים, הכוללת כאלה שיש להם בעיות נפשיות או קוגניטיביות, הזקוקים לאופן השמה אחר תומך יותר. משתתפים אלה הופנו להשמה בעבודה נתמכת שמתאימה להם יותר מבחינת קצב ההשמה וסוגי העבודות שניתן להשתלב בהם.

11.3 מעקב אחר ההשמה של המשתתפים

11.3.1 קשר עם המשתתפים

כל משתתף מחויב לעדכן את אנשי הצוות במרכז לגבי הסטטוס התעסוקתי שלו ולהתייעץ עימם לגבי הקשיים וחסמים שעולים במקום העבודה. המטרה היא שהצוות יהיה מעורב בכל תהליך ההשמה, החל מאופן חיפוש עבודה והזימון לראיונות עבודה וכלה בקידום בתפקיד ותוספת בשכר. כפי שהוזכר לעיל, כל משתתף מחויב להתייעץ עם הצוות (מאמן אישי או צוות השמה) לפני שהוא מחליט לעזוב את מקום עבודתו כדי לאפשר לצוות לעזור לו לטפל בבעיה ולהתמיד בעבודה.

11.3.2 קשר עם מעסיקים

צוות ההשמה מקיים קשרים עם מעסיקים לצורך מעקב אחר משרות פנויות בשוק. במחזורים הראשונים של התכנית, הצוות יזם שיחות עם מהמעסיקים לצורך קבלת עדכונים לגבי קליטת העובדים ושביעות רצונם מאופן ביצוע עבודתם, אולם לאחר זמן קצר הצוות הבין שפעולה זו פוגמת בתהליך ההשמה. בעקבות הפניות של הצוות, חלק מהמעסיקים החלו לבחון יתר על המידה את אופן התנהלותם של העובדים מסטרייב, ולעקוב באופן תמידי אחר עבודתם. במקביל, המשתתפים הרגישו כי הם מקבלים יחס שונה בהשוואה ליתר העובדים, דבר שהפריע והעלה קשיים במהלך עבודתם. בעקבות זאת, הצוות במרכז מקפיד לשמור על קשרים עסקיים בלבד עם המעסיקים לצורך קבלת מידע לגבי משרות פנויות בלבד ואינו נוטה להתעדכן לגבי מהלך העבודה של המשתתפים.

קיימים מעט מקרים שהמרכז אכן פונה למעסיקים לקבלת חוות דעת על עובדים, וזאת כדי לטפל בבעיות שעלו בקרב המשתתפים במקום העבודה. במקרים אלה צוות ההשמה או המאמן האישי מבקשים מהממונה לקבל חוות דעת על המשתתף, דבר שמאפשר לבחון את הבעיות מנקודת מבטו ולא רק מהצד העובד, שאינו מודע בהכרח לכל הנקודות הבעייתיות.

בנוסף, יש מעסיקים שביוזמתם יוצרים קשר עם המרכז בשני מצבים עיקריים: כאשר המשתתפים מצטיינים בעבודתם והמעסיק מעוניין לשבחם בפני הצוות במרכז, ובמקרים הפוכים כאשר המעסיק

אינו שבע רצון כלל מתפקודם בעבודה (לדוגמא, בגלל איחורים כרוניים, בעיות משמעת וחוסר יכולת להשתלב חברתית).

12. חטיבת לימודי "אופק"

לאחר כשבועיים מסיום הסדנא, המשתתפים משולבים בחטיבת לימודי "אופק", הכוללת מפגשים קבוצתיים וקורסי העשרה. מטרת הלימודים להקנות כלים למצוינות אישית ומקצועית לקראת המשך פיתוח מסלול קריירה. זאת, באמצעות חיזוק היחסים הבין אישיים, העצמה וחיזוק ההתפתחות האישית, מתן כלים לניהול קריירה במערך החיים הכולל (עבודה, משפחה, חברים) והיחשפות לסוגיות ותפיסות מהעולם העסקי (ראה תכנית לימודים בנספח 3). קבלת תעודת הגמר של תכנית "אופק", המזכה את המשתתף בהשתלבות בהכשרות מקצועיות, מותנית בארבעה קריטריונים מרכזיים:

1. השתתפות פעילה בכל מפגשי "אופק".
 2. השתתפות בקורסי העשרה שהמרכז מציע למשתתפים.
 3. חוות דעת של מאמן אישי.
 4. שלושה חודשי עבודה רצופים וסטטוס תעסוקתי של עובד בפועל.
- יש לציין כי בכל מחזור יש קבוצה מצומצמת של משתתפים שאינם עומדים בדרישות של חטיבת "אופק" בגין העדרות משיעורים¹², אי הגשת מטלות שניתנות במסגרת המפגשים¹³, ואי השלמת שיעורים שהוחסרו¹⁴. משתתפים אלה מזומנים לשיחת הבהרה עם מנחת אופק והמאמן האישי כדי לשפר את התנהלותם. במקרים של בעיות מתמשכות, המשתתפים מזומנים לשיחת בירור אצל מנהל התכנית כדי לבחון מחדש את המשך ההשתתפות בתכנית.

12.1 מערך מפגשי אופק

המפגשים נערכים אחת לשבועיים בשעות הערב למשך כשישה חודשים. יש לציין כי המחזוריים הראשונים (מחזוריים 1-3) עברו סדרת מפגשים קבוצתיים במבנה קצת שונה ממפגשי אופק, כיוון שעד סדנא מספר 4 הצוות בנה וגיבש את תכנית הלימודים במלואה. החל מסדנא מספר 4 מערך מפגשי "אופק" מובנה כך שהוא כולל תוכנית לימודים מסודרת עם כללים ברורים, היקף לימוד נרחב יותר¹⁵ ושיעורים נוספים שלא נלמדו במפגשים הקבוצתיים¹⁶. כמו כן, במפגשי "אופק" קיימת פחות התמקדות בחלק התיאורטי, ניתן יותר דגש לחלק היישומי ולביטוי האישי, פעילות שמאפשרת לכל

¹² המשתתפים יכולים להעדר לכל היותר מ-2 מפגשים.

¹³ כל המשתתפים מחויבים להגיש את כל מטלות הבית שניתנות.

¹⁴ במקרה של העדרות קיימת חובה להשלים את הנלמד.

¹⁵ כגון, שיעור בנושא תקשורת בין אישית ואסרטיביות והצגת הגישה הפרו-אקטיביות – לקיחת אחריות על הבחירות האישיות

שנעשות בחיים.

¹⁶ לדוגמא, כניסה מוצלחת לתפקיד והשתלבות טובה יותר בעבודה, מדדים להערכת עובד (כיצד המשתתפים יכולים להעריך את עצמם במקום העבודה וכיצד הם יכולים להשתפר), מוטיבציה ויוזמה בעבודה, פנאי ואורח חיים בריא.

משתתף לחוות העצמה אישית. מנחת מפגשי "אופק" צינה כי ייתכן שיחולו שינויים נוספים בעתיד במבנה ובתכן, כיוון שמערך השיעורים המוצע עדיין בבדיקה.

יש לציין כי המרכז מקפיד על כך שהמאמן האישי, המלווה את המשתתפים באותו מחזור, לא ינחה את אותה קבוצה במסגרת לימודי "אופק", וזאת כיוון שהמאמן מכיר את הבעיות האישיות של כל משתתף ואת נקודות התורפה והחוזק שלו. סוגיה זו עשויה להוביל לאווירה מתוחה וטעונה במהלך המפגשים - המנחה עשוי להרגיש לא בנוח לפתוח בדיון על נושאים רגישים עבור חלק מהמשתתפים, והמשתתפים עשויים להיפגע באופן אישי ממהלך הדיונים.

מבחינת תרומת המפגשים הללו, דווח על ידי מנחת "אופק" כי הם עוזרים למשתתפים לעבור בהדרגה תהליך אישי. היא מרגישה שלאורך המפגשים המשתתפים נעשים פעילים יותר בדיונים הקבוצתיים, בביצוע סימולציות ובביצוע המטלות האישיות, תהליך המצביע על הפנמת התכנים. לטענת המנחה, השיעורים בעלי התרומה המשמעותית ביותר הינם:

- **ניהול קונפליקטים** – טכניקות לפתרון קונפליקט ותגובות אפקטיביות.
 - **מוטיבציה ויוזמה בעבודה** – שיטות ליצירת והגברת מוטיבציה, יוזמה אישית ותרגולן.
 - **תקשורת בין אישית ואסרטיביות** - כלים להתנהגות אסרטיבית, מיומנויות הקשבה ושיטות אפקטיביות להעברת מסר.
 - **יסודות התפקוד האפקטיבי** – תרגול הגישה הפרו-אקטיבית (ללמוד לקחת אחריות על הבחירות האישיות שנעשות בחיים).
- מנחת אופק טוענת כי פעילויות דינמיות יישומיות מאפשרות למשתתפים להתבטא באופן טוב יותר ולקחת חלק פעיל יותר במהלך השיעורים. לכן, חשוב שחלק נכבד מהמפגשים יוקדש לסימולציות ומטלות יישומיות המאפשרות למשתתפים לעבור תהליך העצמה אישית.

12.2 קורסי העשרה

בנוסף ל- 12 המפגשים הקבוצתיים, כל משתתף בוחר קורס העשרה לפיתוח אישי ומקצועי¹⁷. קורסי העשרה ניתנים פעם בשבוע במשך כ- 3 חודשים על ידי חברות חיצוניות¹⁸. המשתתפים יכולים לבחור באחד מהקורסים הבאים:

- **קורס מחשבים למתקדמים** (כולל 8 מפגשים)
 - **קורס אנגלית** (כולל 8 מפגשים)
 - **קורס ניהול מערך חיים** - עוסק בשילוב בין קריירה לבין הורות, משפחה וחברים (כולל 12 מפגשים)
- הקורסים נפתחים עבור לפחות שני מחזורים כדי להגיע לסף משתתפים מינימלי, לכן הם ניתנים לקראת אמצע מערך מפגשי אופק או לקראת סיומם.

¹⁷ לרוב המשתתפים משתלבים בקורס אחד בגלל העומס שמוטל עליהם במסגרת התכנית.

¹⁸ אורכו של כל מפגש כשעתיים וחצי.

שני המחזורים הראשונים עברו קורס "מערך שירות" ביוזמת חברת "בזק" המקנה כלים ומיומנות למתן שירות. חברת "בזק" לא מעבירה יותר קורס זה, אולם הצוות שוקל ליוזם מחדש את העברתו במרכז.

בנוסף לקורסים הנ"ל, הצוות במרכז מעביר לכל מחזור קורס "מיומנויות למידה" (כולל 6 מפגשים) שמטרתו להקנות טכניקות למידה יעילה לקראת הלימודים בהכשרות.

המרכז משתדל לענות על הדרישות והצרכים שעולים קרב המשתתפים, ובהתאם לכך בוחר את קורסי ההעשרה שמוצעים למשתתפים. לדוגמא, לא מעט ביקשו להשתלב בקורס אנגלית ובקורס מיומנויות מחשב - ידע בסיסי שנדרש בשוק העבודה שחוסר בו מהווה חסם עבורם. כמו כן, השילוב בין הורות לקריירה מעסיק לא מעט משתתפים, ובייחוד נשים חד הוריות.

הצוות שוקל לשלב קורסים נוספים העונים על הצורך בידע בניהול ארועי חיים בכלל (כגון ניהול כלכלת משק בית) ותעסוקה בפרט.

הצוות מאפשר לקבוצת מתנדבים להעביר הרצאות מומחה בתחומים מגוונים הנושקים לעולם התעסוקה, פעולה שמעשירה את עולם הידע של המשתתפים ומאפשרת להם להיחשף לתחומים חדשים שלא הכירו קודם לכן.

המרכז משתדל לא להעמיס יתר על המידה על המשתתפים, ולכן ממליץ לשלב קורס העשרה אחד. בנוסף, הצוות מקפיד שמפגשי אופק וקורסי העשרה יתקיימו לסירוגין פעם בשבוע, אולם למרות כל זאת הצוות מדווח כי חלק מהמשתתפים מתלוננים על עומס וקושי לעמוד בלוחות הזמנים ובהגשת המטלות.

13. הכשרות מקצועיות

המשתתפים זכאים להשתלב בהכשרות מקצועיות לאחר שעמדו בדרישות התכנית, הכוללות - השתתפות בחטיבת "אופק", מפגשים קבועים עם מאמן אישי ועבודה מינימלית של לפחות 3 חודשים רצופים. לקראת ההכשרות, המשתתפים עוברים תהליך של ייעוץ תעסוקתי הנמשך כחודשיים. במהלך תקופה זו נפגשים עם פסיכולוג תעסוקתי, עוברים מבחנים פסיכוטכניים, שאלוני נטיות תעסוקתיות ומבחני אישיות, תהליך המסייע לכל משתתף להגדיר את יעדיו התעסוקתיים בהתאם לכישוריו, אישיותו וצרכיו.

בסיום שלב הייעוץ, כל משתתף בוחר, בתיאום עם המאמן האישי וצוות ההשמה, מסלול הכשרה מקצועי. ההכשרות נמשכות כחצי שנה עד שנתיים, בהתאם למקצוע הנלמד, בשעות הערב, מסלול המאפשר לשלב עבודה ולימודים. בסיום ההכשרה מוענקת למשתתפים תעודה המוכרת בשוק התעסוקה.

יש לציין כי בעת ביצוע הראיונות עם אנשי הצוות, שלב ההכשרות המקצועיות היה בתחילת דרכו, על כן טרם התקבל משוב אודות שלב זה.

14. סיכום השינויים שחלו בדפוסי העבודה במרכז

בסקירה המפורטת לעיל של כל שלב ביישום התכנית, הוזכרו שינויים שחלו בדפוסי העבודה של המרכז כתוצאה מצרכי השטח ומהפקת לקחים. בחלק זה נציג באופן מרוכז את השינויים הללו:

- **תהליך מיון המועמדים לתכנית** – בעקבות הניסיון שהצטבר ממחזורי קודמים, הצוות גיבש קריטריונים נוספים שלפיהם לא יתקבלו מועמדים לתכנית, כגון מועמדים עם בעיות נפשיות קשות, עם תיק פתוח במשטרה ותהליך גמילה מסמים פחות משנה.
- **שיווק תכנית סטרייב** – בהתחלה צוות ההשמה פנה לחברות גדולות לצורך שיווק התכנית, אולם מאוחר יותר הוחלט להרחיב את השיווק גם לעסקים קטנים יותר באמצעות עבודת שטח באזורי תעשייה ובמתחמי משרדים לצורך הרחבת מאגר הלקוחות העסקיים של סטרייב.
- **הקשרים עם מעסיקים** – במחזורי הראשונים של התכנית, צוות ההשמה יזם קשרים עם מעסיקים לא רק לצורך עדכונים אודות משרות פנויות, אלא גם לצורך התרשמות ממידת שביעות רצונם מאופן ההשתלבות של העובדים שהגיעו מסטרייב, פעילות שהתגלתה כפוגמת בתהליך ההשמה. כיום, הצוות מקפיד ליזום קשרים עסקיים בלבד עם המעסיקים ולחזקם באמצעות ארגון סדרת מפגשי הרצאות לקידום שיתוף הפעולה.
- **פיתוח מסלולי התנדבות** - המרכז מגייס קבוצת מתנדבים שיכולה להשתלב במגוון פעילויות של המרכז, פעילות שיכולה לתרום למרכז בכלל, מבחינת שיווק התכנית וקידום פעילותה, ולמשתתפים בפרט, בהעברת ידע וחשיפה לגורמים נוספים בקהילה.
- **מערך השיעורים של הסדנא לשינוי עמדות** – הסדנא עברה שינויים לאורך המחזורי, הן בפעילויות והנושאים הנלמדים והן בשיטת הלימוד. השינוי העיקרי התבטא במעבר לתכנים מעשיים ופחות תיאורטיים ומתן דגש על ביטוי אישי של המשתתפים בסדנא.
- **מעורבות של צוות אימון אישי במהלך סדנא** – דמותו של המאמן האישי הופכת למעורבת יותר במהלך השיעורים בסדנא בהשוואה למחזורי הראשונים – מעורבות גדולה יותר בדיונים בכיתה והעברת שיעורים בהיקף נרחב יותר. הגברת מעורבותו מאפשרת היכרות טובה עם המשתתפים ומעבר חלק יותר משלב הסדנא לתהליך האימון האישי.
- **מעורבות של צוות השמה במהלך הסדנא** – הצוות הרחיב את היקף השיעורים והפעילויות שהעביר למשתתפים כדי לאפשר מעבר הדרגתי יותר לשלב ההשמה בעבודה.
- **מערך השיעורים של "אופק"** – תכנית הלימודים יותר מובנית - נוספו נושאי לימוד חדשים, והקיימים הורחבו. מושם דגש חזק יותר על הפן היישומי. ייתכן ויחולו שינויים נוספים במבנה של התכנית, במועד הראיונות היא עדיין היתה בתהליך של בחינה.
- **מפגשי אימון אישי** – הצוות גיבש תכנית אימון אישי מובנית יותר עבור כל משתתף עם מפגשים סדירים.

15. ההשגים העיקריים של המרכז מנקודת מבטו של מנהל התכנית

- **השפעה על החיים של משתתפים** - המשתתפים בתכנית משנים את אופן ניהול חייהם - לוקחים אחריות אישית על המעשים שלהם; לוקחים יוזמות לקידום פרויקטים אישיים וחברתיים; משדרים ביטחון עצמי גבוה יותר; סוללים לעצמם קריירה מקצועית.

- **שינויים תפיסתיים של מעסיקים לגבי קבלת עובדים** - מרכז סטרייב הוביל לשינוי בתפיסה של מנהלים ומעסיקים לגבי הפרופיל התעסוקתי של העובדים. מספר מקומות תעסוקה בעיר תל אביב, כדוגמת עיריית תל אביב, החלו לאמץ גישה אחרת, פתוחה וגמישה יותר לגבי קבלת עובדים לעבודה, שלפני כן לא היו מתקבלים בגלל רמת השכלתם או הנסיון התעסוקתי שרכשו.
- **אחוזי השמה גבוהים** - תכנית סטרייב הובילה לאחוזי השמה גבוהים לאורך כל המחוזות וממשיכה לפעול כדי לשמור על רמה גבוהה זו.

16. בעיות וקשיים שעלו במהלך הפעילות במרכז

בחלק זה נסכם את הקשיים והבעיות שהועלו על ידי אנשי הצוות. יש לציין כי הסוגיות שמוצגות להלן היו נכונות למועד הראיונות וכי יש להניח כי מאז חלו שינויים בחלק הנושאים המועלים כאן.

- **עומס יתר שמוטל על הצוות במרכז** - הפעילות הענפה של המרכז יוצרת עומס ניכר על אנשי הצוות, דבר שדורש מהם לעבוד לא מעט שעות (9-11 שעות עבודה 5 ימים בשבוע) (בתקופות של לחץ נדרשת עבודה של מעל 12 שעות ביום). ככל שחולפים המחזורים, כך צוות האימון אחראי על יותר משתתפים, דבר שמקשה עליהם להקדיש מספיק זמן לכל משתתף (מאמן אישי שאחראי על שני מחזורים בלבד, צריך ללוות מעל 50 משתתפים)¹⁹. גם בקרב צוות ההשמה עולים קשיי עומס במהלך פעילותם במרכז - עליהם לסייע למשתתפים בתהליך ההשמה, ובמקביל לשווק את התכנית למעסיקים ולהרחיב את מאגר הלקוחות הקיימים. ככל שמאגר המעסיקים מתרחב, כך העומס על הצוות במרכז גדל (כיוון שקיימת חשיבות ניכרת לשימור וטיפול הקשרים הקיימים). בנוסף, ככל שחולפים המחזורים, כך מספר המועמדים להשמה בעבודה גדל, ולפיכך קיימת דרישה להרחיב את היצע המשרות הקיימות ולהרחיב את הפעילות השיווקית בקרב המעסיקים. כדי לעמוד בדרישות אלה ובלחץ הגובר, על צוות ההשמה להתרחב באופן תמידי.
- מנהל התכנית טוען כי הוא צפה את הקשיים שהצוות עומד בפניהם, אולם הוא חש כי ידיו כבולות כיוון שהמרכז אינו גוף עצמאי מבחינה כלכלית והמשאבים שעומדים לרשותו אינם מספיקים כדי להפחית את העומס. הוא חושש כי הצוות יישחק מהעבודה המאומצת במרכז, דבר שיפגע בפעילות השוטפת.
- **חוסר שיתוף פעולה מצד מעסיקים** - מעסיקים שלא היו שבעי רצון מהתנהלותם של העובדים שמשולבים בסטרייב, פיתחו סטיגמה שלילית כלפי המשתתפים בתכנית ואינם מוכנים להמשיך לשתף פעולה עם המרכז.
- **קשרים עם ארגונים, עמותות ומוסדות** - לצוות חשוב מאוד להרחיב את מעגל הקשרים עם עמותות, מוסדות וארגונים שונים ולשמור על הקיימים. אולם, לעיתים לגורמים השונים לוקח לא מעט זמן עד שהם נענים לפניה של סטרייב, דבר שמעכב ומקשה על קידום שיתוף הפעולה בין הצדדים.

¹⁹ לדוגמה, מנחת אופק, שהיא גם מאמנת אישית, צריכה לבדוק עבודות, להשלים שיעורים, לתת יעוץ לגבי מטלות הבית ולתאם שיחות אישיות עם משתתפים. פעילות ענפה זו יוצרת עומס ניכר על המנחה, דבר שדורש ממנה לעבוד מספר רב של שעות.

- **אי שביעות רצון מהתגמול הכספי** - כל אנשי הצוות דיווחו על חוסר שביעות רצון מהתגמול הכספי שמקבלים עבור עבודתם במרכז. לדעתם הם עובדים שעות רבות ונדרשת מהם עבודה מאומצת שאינה מתוגמלת כראוי.
- **אי התאמת המבנה הפיזי של המרכז לצרכיו הפונקציונליים** - לטענת הצוות, המבנה קטן מדי לפעילות השוטפת של הצוות. הפעילות מתבצעת בחלל אחד, דבר שפוגע בפרטיות של אנשי הצוות ומאלץ עבודה בצפיפות. במרכז סטרייב בחיפה, לדוגמה, הפיקו לקחים והתאימו את המבנה לצרכים של הצוות. המבנה מחולק לפינות אינטימיות, דבר המאפשר לעבוד ללא הפרעות.
- **טיפול במשתתפים עם חסמים נפשיים קשים** – הצוות מתקשה לטפל במשתתפים עם בעיות נפשיות קשות המצריכות טיפול פסיכולוגי/פסיכיאטרי ממושך. אין לצוות את הכלים וההכשרה המתאימה לטפל באוכלוסייה זו.
- **קשיים בפתיחת סדנאות בהרכב מלא בחודשי הקיץ** - מחודש אוגוסט ועד ספטמבר למרכז סטרייב יש קושי לפתוח סדנאות בהרכב מלא, כיוון שבתקופה זו מוסדות החינוך נמצאים בפגרת קיץ, לכן קיים קושי למצוא פתרונות לילדים של הורים שחפצים לצאת לעבוד. המרכז פנה לויצ"ו ונעמת לקבלת סיוע למציאת פתרונות לסידור לילדים בחודשי הקיץ, אולם גופים אלה אינם יכולים לתת מענה ללא תשלום נוסף מצד המרכז/המשתתפים.

17. הפקת לקחים והצעות לשיפור

- **הפצה של מודל סטרייב** - לדעת מנהל התכנית, יש לפעול לא רק ברמה המקומית, אלא לשאוף לפעילות נרחבת יותר ברמה הלאומית ולהפיץ את המודל של סטרייב. צריך לגרום לממשלה להיות מעורבת בפעילות של התכנית ולהוביל הפניית משאבים ותקציבים לתכנית סטרייב.
- **תרומה של סטרייב לפעילות בתב"ת** – לדעת מנהל התכנית, המודל של סטרייב מוצלח ולצוות יש ידע מקצועי נרחב שניתן להפיצו לכלל התכניות שפועלות בתב"ת.
- **חשיפה לתכניות בתב"ת** - הצוות חש שאינו בקיא ויודע מספיק על התוכניות שפועלות בתב"ת. מפאת העובדה שלעיתים מגיעה אוכלוסייה שאינה מתאימה לקריטריונים שנקבעו לתכנית סטרייב, הצוות, לרוב, משתדל להפנות אותם למסלולים אלטרנטיביים שעשויים להתאים להם. על כן, הצוות ישמח מאוד לקבל מידע מקיף על התכניות השונות בתב"ת ועל האזורים בהם הם פועלים.
- **קורסים/השתלמויות הניתנים לצוות** – לדעת מנהל התכנית וכלל הצוות, יש צורך להשתלב בקורסים ובהכשרות נוספים כדי לרכוש עוד מיומנויות וכלים התורמים לפעילות השוטפת במרכז (כגון, הרחבת הידע לגבי עולם העסקים ותחום השיווק, סדנאות לפיתוח מנהלים, הכשרה בתחום האימון האישי). אולם, לטענת מנהל התכנית, התקציב שעומד לרשות המרכז מוגבל ואינו מאפשר להעביר קורסים נוספים, מעבר לאלה שנתנו לצוות במרכז.

נספח 1: עבודת סיום סדנא

שאלה 1:

- א. חישובו על אדם שהיה לכם סכסוך וקושי איתו בעבר (רצוי שתבחרו מישהו ממקום העבודה הקודם שלכם), תארו את הסכסוך והקושי בכמה שורות.
 - ב. באיזה סגנון התמודדות פעלתם מול אותו אדם? (ניתן להשתמש במודל סגנונות התמודדות או במודל יישוב סכסוכים).
 - ג. בהסתכלות לאחור האם הייתם יכולים לפעול אחרת? **תארו כיצד?** (רשמו תסריט שיחה אידיאלי).
- ↑ יש להשתמש לפחות בשני נושאים שונים שעלו בסדנא

שאלה 2:

- א. הנכם עומדים לקראת תקופת חיפוש עבודה אשר לאחריה תשתלבו במקום עבודה חדש. **כתבו תוכנית לחיפוש עבודה ע"פ מודל smart.**
- ↑ תוכנית העבודה תכלול: דרכי חיפוש, סגנונות חשיבה, משרות אפשריות.
- ב. חישובו על אחד ממקומות העבודה **הקודמים** שלכם, תארו בקצרה את התקופה הראשונה שלכם בעבודה, כיצד פעלתם ומה היה סגנון החשיבה שלכם בתקופה זו. חישובו וכתבו דרכים שונות אשר יעזרו לכם בתקופת ההסתגלות לעבודה החדשה.
- ↑ התייחסו להתנהגויות ולדרכי חשיבה.
- ↑ עליכם להשתמש לפחות בשלושה נושאים שונים שעלו בסדנא.

שאלה 3:

- א. רשמו **משוב** על עצמכם בתקופת הסדנא (משוב שיוכל לשמש אתכם בהמשך). ניתן להתייחס לעמידה בנהלים, הבנת החומר, התנהגויות תומכות ובולמות, יחסים עם הקבוצה, תקשורת עם הצוות, תכנון זמן, יכולת קבלת ביקורת, סגנון חשיבה, השתתפות בשיעורים, אחריות אישית ועוד.
- ↑ התייחסו לפחות ל-2 נקודות לשיפור ו-2 נקודות לשימור.
- ↑ הוסיפו דוגמאות לצורך המחשת הנקודות לשיפור/שימור.

הוראות הגשה:

1. העבודה הינה אישית.
2. היקף העבודה: **שלושה עמודים**.
3. הדפסת העבודה בפונט: **אריאל, גודל 12 ומרווח של שורה וחצי**.
4. יש להגיש את העבודה למייל: michalb@striveisrael.org עד יום ג' ה- 5.12 בשעה 8:30 בבוקר.

• עבודה זו הינה תנאי מעבר לשלבים הבאים בתוכנית.

נספח 2: דף מעקב אחר השתלבות בעבודה

שם:

מקום עבודה:

תפקיד:

- האם אתה מרוצה מהתפקיד שלך בעבודה? מאלו מרכיבים אתה נהנה יותר ומאלו מרכיבים אתה נהנה פחות?

- כיצד אתה מרגיש לגבי סביבת העבודה שלך? (האנשים בעבודה, האווירה)

- מהי הגדרת התפקיד שלך? אלו מיומנויות דרושות לך לביצוע תפקידך?

- באלו מיומנויות אתה מרגיש שאתה שולט? אלו מיומנויות עליך לרכוש?

- מסגרת העבודה – מהן שעות עבודה, הפסקות?

- האם אתה שבע רצון מיחס הממונים עליך? האם אתה מרגיש שאתה יכול לפנות אליהם עם שאלות? (פניות, סבלנות, נכונות לעזור, הפנייה לגורמים מתאימים)

- האם אתה מרוצה מההכשרה שלך לתפקיד? האם אתה עובר חפיפה מסודרת?

- האם ברור לך למי אתה יכול לפנות בשאלות?

- האם תנאי ההעסקה ברורים לך?

- במה וכיצד צוות סטרייב יכולים לסייע לך?

למשתתפים שנמצאים בקורס/ הכשרה מטעם העבודה-

- איך את/ה משתלב בקורס?

- האם החומר במהלך הקורס ברור לך?

- מהן דרכי הלמידה שלך?

- האם אתה מקבל מטלות לבית? האם את/ה מבצע אותן במלואן?

- מהן המטלות שקשות לך יותר לביצוע? מה יכול לעזור לך?

- כיצד אתה מרגיש לקראת המבחן בסיום הקורס?

- כיצד אתה נעזר בסביבה כדי ללמוד? (אנשים נוספים בקורס? חברים? שואל שאלות?)

- האם אתה מרוצה מרמת ההוראה והמדריך/ה בקורס? האם אתה מרגיש שיש לך למי לפנות?

- האם אתה צריך כלים נוספים ללמידה? (מיומנויות מחשב, חוברות תרגול, טכניקות למידה) מה יכול לעזור לך?

נספח 3: תוכנית לימודים - "אופק" מצוינות בעבודה

שיעור 1- הצגת תהליך האימון הקבוצתי והגדרת חוזה האימון – 2 נ"ז

- ↑ הצגת תוכנית הלימודים : תכנים, שיטת העבודה, דרישות ומטלות
- ↑ הכרות עם מנחה הקבוצה
- ↑ הצגה עצמית של משתתפי התוכנית
- ↑ חתימת חוזה בין מנחה הקבוצה למשתתפים

שיעור 2- יסודות התפקוד האפקטיבי – 2 נ"ז

- ↑ הצגת הגישה הפרואקטיבית כגישת יסוד
- ↑ תרגול הגישה הפרואקטיבית
- ספרות מומלצת: ס.קובי (1996) שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד. הוצאת אור-עם.
- שיעור מבוא (סדנא) : התנהגויות תומכות ובולמות.

שיעור 3- כניסה מוצלחת לתפקיד – 2 נ"ז

- ↑ הכרות עם המושג "תקופת המורטוריום"
- ↑ יצירת "תקופת מורטוריום" בעבודה
- ↑ זיהוי מקורות התמיכה האפשריים
- ↑ הכנת מטלה למפגש אימון אישי - השתלבות בעבודה כחלק ממעגלי החיים השונים
- שיעור מבוא (סדנא) : סגנונות התמודדות, ניהול שינוי.

שיעור 4- השתלבות מוצלחת בעבודה – 2 נ"ז

- ↑ הקניית טכניקות וכלים לזיהוי ליבת התפקיד המקצועי
- ↑ בחינה והצבת מדדי הצלחה הרלוונטיים לליבת התפקיד
- ↑ בחינה ותרגול מיומנויות תכנון זמן בתקופת העבודה בהתייחסות לגישה ההוליסטית.
- שיעורי מבוא (סדנא) : תכנון זמן, ניהול אירועי חיים, הצבת מטרות ויעדים.

שיעור 5- תקשורת בן-אישית ואסרטיביות – 4 נ"ז

- ↑ הקניית מיומנויות וכלים להתנהגות אסרטיבית
- ↑ הקניית מיומנויות הקשבה והקשבה פעילה
- ↑ הקניית שיטות אפקטיביות להעברת מסר
- ↑ הכרות עם חלון גויהארי.
- יועבר כסדנא בת 4 שעות ביום ו' בבוקר.

- שיעורי מבוא (סדנא): משוב, סגנונות התמודדות, יישוב סכסוכים, דימוי עצמי.
- **שיעור 6- ניהול קונפליקטים - 2 נ"ז**
- ↑ הצגת מודל אפר"ת ותרגולו
- ↑ הקניית כלים וטכניקות לתגובות אפקטיביות
- ↑ הקניית כלים וטכניקות לפתרון קונפליקט
- שיעורי מבוא (סדנא): משוב, קבלת ביקורת, יישוב סכסוכים, סגנונות התמודדות

שיעור 7- מדדים להערכת עובד ולמידה מהצלחות – 2 נ"ז

- ↑ היכרות עם המדדים המקובלים להערכת עובד
- ↑ אפשרות לבחינה עצמית על פי מדדי הערכת עובד
- ↑ ניהול יצירת יחסי משוב אפקטיביים עם המנהל
- ↑ תרגול הפקת לקחים אישית ובניית תוכנית לשיפור
- ↑ הבנת החשיבות של למידה מהצלחות
- שיעורי מבוא (סדנא): משוב, הצבת מטרות ויעדים

שיעור מאמן אישי - אבחון תעסוקתי ושיקולים בבחירת מסלול קריירה

- ↑ היכרות עם הליך האבחון התעסוקתי
- ↑ זיהוי ומודעות לכישורים ויכולות אישיות
- ↑ יצירה וביסוס חזון אישי בתעסוקה הנבנה על כישורים, יכולות ומוטיבציות.
- יועבר על ידי מאמן אישי כהכנה להכוון תעסוקתי.

שיעור 8- מוטיבציה ויוזמה בעבודה – 2 נ"ז

- ↑ בחינת מעוררי המוטיבציה האישיים
- ↑ הכרות עם שיטות ותרגולות לעירור מוטיבציה ויוזמה
- ↑ יצירת תוכנית לקידום היוזמה והמוטיבציה האישית בעבודה
- שיעורי מבוא (סדנא): הצטיינות בעבודה

שיעור 9- ניהול תקציב- 2 נ"ז

- ↑ הבנת החשיבות בניהול תקציב
- ↑ הקניית כלים לניהול ושליטה בתקציב
- יועבר ע"י מנחה חיצוני

שיעור 10- קבלת החלטות – 2 נ"ז.

- ↑ הרחבת ההכרות עם מודל קבלת ההחלטות
- ↑ בחינת המודעות ותרגול רכיבי החשיבה השונים בתהליכי קבלת החלטות

↑ התגברות על מצבי שיתוק בקבלת החלטות

- שיעורי מבוא (סדנא) : קבלת החלטות

שיעור 11 - "הלכה למעשה" - 2 נ"ז

↑ ניתוח אירוע מהעולם העסקי

- יועבר על ידי מנהל התוכנית

שיעור 12 - פנאי ואורח חיים בריא. - 2 נ"ז.

↑ ניצול מושכל של משאב הפנאי לצורך שימור והעצמת התפקוד האישי

↑ בחינת האפשרויות לפעילויות פנאי שונות

↑ יצירת תוכנית אישית לניצול זמן פנאי

- שיעורי מבוא (סדנא) : חשיבה חיובית, הערכה עצמית.

פרידה וסיכום

↑ הבנת החשיבות שבתהליכי פרידה והאחריות האישית לקיומם

↑ חלוקת עבודת סיכום

↑ פרידה וסיכום חוויתי