

תוכנית סטרייב תדריך הפעלה



ניהול הפרויקט וכתיבה: הגר רונן ונירית זקוביץ שישון, תבת ג'וינט ישראל

עריכה ועיצוב: שירי דייטש

© כל הזכויות שמורות לסטרייב ישראל, תבת-ג'וינט ישראל.

2018

תוכן העניינים

פתח דבר	4 -
על התדריך	5 -
פרק א': תוכנית סטרייב	6 -
סטרייב ישראל	6 -
חזון התוכנית	6 -
רכיבי התוכנית	6 -
אוכלוסיית היעד של התוכנית במרכזי הזדמנות	8 -
יעדים ומדדי הצלחה - מרכזי הזדמנות	8 -
מתודת העבודה: ה-"DNA הסטרייבי"	10 -
השפה בסטרייב - שפה מחוללת שינוי	20 -
פרק ב': מודל ההפעלה במרכזי הזדמנות	23 -
הקמת המסלול בתשתית - השקעה ראשונית חד פעמית	23 -
היערכות והקצאת משאבים	24 -
גיוס צוות סטרייב והכשרתו לתפקיד	24 -
חשיפת התוכנית במרכז ובעיר	27 -
הפעלה שוטפת של מסלול סטרייב	29 -
גיוס "והבשלה" של משתתפים	29 -
סדנת הכנה לעבודה	44 -
אימון תעסוקתי אישי	63 -
פרק ג': איש צוות סטרייב	77 -
תפקיד רכז סטרייב	77 -
דרישות התפקיד	77 -
7 אמות מידה לאיש צוות בסטרייב	78 -
ממשקי העבודה של רכז סטרייב	79 -

שותפים יקרים,

תוכנית סטרייב ישראל היא תוכנית תעסוקה חברתית מבית תבת-ג'וינט ישראל בשותפות עם ממשלת ישראל. מטרתה לסייע בהשתלבות בשוק העבודה לאורך זמן ובפיתוח אופק תעסוקתי. התוכנית מבוססת על תוכנית STRIVE International, שפותחה בארה"ב ומתמחה בפיתוח חוללות עצמית תעסוקתית ומיומנויות של מסוגלות תעסוקתית. התוכנית מוכיחה את עצמה כאפקטיבית בהתמודדות עם חסמים של אוכלוסיות יעד שונות ובקידום השתלבות מיטבית שלהן בעולם העבודה. זאת בזכות מתודולוגיית עבודה ייחודית וסט של עקרונות פעולה וכלים, שניתן ליישם עבור מגוון אוכלוסיות במצבי תעסוקה שונים.

איך הכל התחיל?

בשנת 2006 ייבאה תבת את התוכנית מארה"ב, ונערכו בה התאמות ושינויים כדי להתאימה לאוכלוסייה ולתנאי שוק העבודה בישראל. עד סוף שנת 2014 פעלה התוכנית כתוכנית תשתית בארבעה מרכזים ייעודיים, שקמו בערים הגדולות: חיפה, באר שבע, ירושלים ותל אביב-יפו, והוכחה כמתודולוגיה מוצלחת המציעה כלים יישומיים ייחודיים.

הטמעת התוכנית

בשל הצלחתה הרבה של התוכנית היא עברה שני תהליכי הטמעה שונים במשרד העבודה והרווחה. ההטמעה הראשונה התבצעה במסגרת "[מעגלי תעסוקה](#)", תוכנית תעסוקה ארצית רחבת היקף של שירות התעסוקה, המיועדת למקבלי הבטחת הכנסה. ההטמעה השנייה התבצעה כתוכנית מסלול במרכזי הזדמנות, המיועדים ללקוחות הרווחה. תהליך ההטמעה והליווי המקצועי של תבת הושלם בסוף שנת 2017, וכיום התוכנית ממשיכה לפעול כחלק בלתי נפרד ממרכזי הזדמנות.

מאז תחילת פעילותה ליוותה התוכנית אלפי משתתפים, שרבים מהם השתלבו בהצלחה במעגל העבודה. אנו מקווים כי יחד נסייע למשתתפים נוספים להגשים את הפוטנציאל הטמון בהם, לזכות באפשרות להתפתח ולצמוח, להגיע לעצמאות כלכלית, לתרום ולהיתרם בעולם העבודה ולשפר את איכות חייהם.

קריאה מהנה ויישום פורה,

צוות סטרייב ישראל

על התדריך

אנו שמחים לשתף אתכם באמצעות תדריך זה במודל ההפעלה של סטרייב ישראל. התדריך מביא את התאוריה לצד הפרקטיקה; את תורת ההפעלה של התוכנית לצד המתודולוגיה, הכלים והתובנות מן היישום בשטח. בכך הוא עשוי לשרת הן מנהלי מרכזים, המעוניינים להפעיל את התוכנית במרכז, והן רכזים, האמונים על יישום התוכנית בפועל. התדריך עורך היכרות מעמיקה עם התוכנית, ומאפשר את יישומה בהתאם לקהל היעד ולמאפיינים המקומיים, תוך שימור העקרונות המייחדים אותה.

התדריך נחלק לשלושה חלקים מרכזיים:

החלק הראשון מציג את תוכנית סטרייב ישראל – חזון התוכנית, אוכלוסיית היעד, רכיבי התוכנית, יעדים ומדדים. כמו כן, בחלק זה מפורט ה"DNA" הייחודי לסטרייב, המורכב מצירי ליבה ומעקרונות מנחים ליישום התוכנית.

החלק השני מציג בהרחבה את מודל ההפעלה במרכזי הזדמנות. בחלק זה מתוארים כל אחד מהשלבים במודל תוך הצגת הרציונל, השיטות, הכלים והתובנות שנצברו במהלך שנות פעילותה של התוכנית.

החלק השלישי ממוקד בתפקידים של אנשי צוות סטרייב. חלק זה מפרט את תחומי האחריות בתפקידו של רכז סטרייב, את המיומנויות ואת אמות המידה המצופות בתפקיד וכן את ממשקי העבודה המרכזיים.

לאורך התדריך מופיעים מספר סמלים:

הפניה למידע מורחב ו/או לכלים יישומיים , העומדים לרשותכם ב" תיקנית סטרייב למרכזי הזדמנות " – תיקיית רשת ייעודית שהוקמה לשם שימור הידע בתוכנית.	
מידע חיוני , כגון: דגשים, שיקולים, אתגרים, תובנות מהשטח, עצות מעשיות וכדומה.	
סיפור מקרה אמיתי (אנונימי), שממנו ניתן ללמוד על התהליכים המתקיימים בתוכנית.	
תשובות לשאלות שכיחות בהקשר לנושא המדובר.	
דוגמאות לאופן הביטוי של צירי הליבה והעקרונות המנחים בשלבים השונים של התוכנית.	

פרק א': תוכנית סטרייב

סטרייב ישראל

סטרייב ישראל היא תוכנית ייחודית להשתלבות בעבודה ולפיתוח אופק תעסוקתי וקריירה, ששמה דגש על גישה פרואקטיבית ועל פיתוח כישורי מסוגלות תעסוקתית. התוכנית מבוססת על מודל Strive International אשר יובא מארה"ב והותאם לחברה הישראלית ולקבוצות אוכלוסייה מגוונות. התוכנית פועלת בשותפות עם גורמים בקהילה ועם מעסיקים, ומלווה את המשתתפים לאורך ארבעה היבטים בהתאם לצורך של קהל היעד: הכנה לעבודה, השתלבות בעבודה, התמדה בעבודה ופיתוח אופק תעסוקתי.

חזון התוכנית

להוביל את משתתפי התוכנית לצמיחה אישית ומקצועית, לעצמאות כלכלית ולתחושת מסוגלות עצמית גבוהה באמצעות השמה בעבודה, התמדה בעבודה ופיתוח אופק תעסוקתי.

רכיבי התוכנית

התוכנית מעניקה למשתתפיה ליווי ארוך טווח להתפתחות תעסוקתית במספר שלבים:

1. **קבלה והתאמה** – תהליך המחזק ומלבה בקרב המשתתפים תחושת מסוגלות עצמית ומוטיבציה להתפתחות תעסוקתית.
2. **לב התהליך – ליווי המשתתפים בשלוש זירות במקביל:**
 - **ליווי קבוצתי** – סדנה מכינה לעבודה;
 - **השמה** – מציאת עבודה איכותית והמשך ליווי להשתלבות ולהתמדה במקום העבודה החדש;
 - **ליווי אישי** – אימון תעסוקתי להשתלבות בעבודה או להתמדה.
3. **המשך מעקב ומתן מענה לאורך זמן.**



סדנת הכנה לעבודה – סדנה המדמה התנהלות במקום עבודה

סדנת ההכנה לעבודה מתנהלת כמרחב עבודה. המנחה הוא גם דמות מנהל, המשתתפים הם קולגות הפועלים כצוות בארגון. הפרט מתנסה הלכה למעשה במשימות עולם עבודה, ומקבל משוב הן מהמנחה והן מהקולגות, חבריו לקבוצה. כל תהליך שמתרחש בקבוצה מקבל פרשנות ושיקוף של התנהלות במקום עבודה. הסדנה משלבת ידע, סימולציות, משימות, מסגרת ("סטינג") וכללים המדמים מקום עבודה.

אחד האתגרים של צוות התוכנית הוא לאפשר למשתתפים מסגרת מאתגרת לצד מרחב בטוח להעלות קשיים והתלבטויות וביטוי עצמי. כל אחד מהמשתתפים לומד להכיר את חוזקותיו ואת חולשותיו, רוכש כלים ומיומנויות למציאת עבודה והשתלבות בה ובונה את כיוון האופק התעסוקתי המתאים לו. סביבה זו מאפשרת למשתתף לתרגל בזמן אמת, במרחב בטוח, את המיומנויות האישיות והבין אישיות המורכבות הנדרשות ממנו כדי להצליח בעולם העבודה, כמו גם כיצד אותן חוזקות יכולות לסייע לו בשיפור הנקודות החלשות יותר. המשתתף בסדנה הוא חלק מקבוצת משימה ושייכות, המתמודדת עם קשיים ועם אתגרים משותפים ובכך הופכת למקור כוח המעצים את תחושת החוללות העצמית של חבריה. הסדנה משמשת כמעין "חדר מראות", שבו פעולה בקבוצה משתקפת אצל המנחה והמשתתפים ומאפשרת את הרחבת נקודות המבט.

השמה – מציאת משרות רלוונטיות וליווי בתהליך הקבלה לעבודה

השמה בעבודה בתוכנית מתבססת על מודל עבודה תחילה. מציאת העבודה מגיעה כבר במהלך הסדנה, בשלב מוקדם בתוכנית, מתוך האמונה כי שיפור מיומנויות תעסוקתיות ופיתוח קריירה

נעשים כשהמשתתף נמצא ופועל בתוך עולם העבודה. תהליך ההשמה נעשה בלקיחת אחריות ובפרואקטיביות מלאה של המשתתפים

משתתפי התוכנית נדרשים לבצע חיפוש עבודה פעיל במסגרת קבוצתית, תחילה כחלק מהסדנה ולאחר מכן במסגרת ה"חיפושית" (מפגשי חיפוש עבודה בחדר המחשבים במרכז), תוך קבלת ליווי ותמיכה מצוות סטרייב ומצוות המרכז. תהליך ההכנה ובחירת משרות הכניסה מכוון למציאת השמה איכותית התואמת לנטיות, הכישורים והשאיפות של כל משתתף בצעד ראשון לכיוון האופק התעסוקתי שלו.

לאחר ההשמה ממשיכים המשתתפים לתרגל ולפתח את המיומנויות התעסוקתיות במקום העבודה החדש, תוך הפחתה הדרגתית של אינטנסיביות הליווי מצד סטרייב. במקביל פועל צוות סטרייב לפתיחת הזדמנויות תעסוקתיות מתאימות אל מול אחראי קשרי מעסיקים.

אימון תעסוקתי אישי – ליווי פרטני שיטתי לאור יעדים ומטרות תעסוקתיים אישיים

האימון התעסוקתי מלווה את המשתתף בשלבי חיפוש עבודה, השתלבות במקום עבודה, התמדה ופיתוח אופק קריירה. מטרתו לסייע למשתתף להגשים את יעדיו, להמשיך בפיתוח מיומנויות מסוגלות תעסוקתית, בהסרת חסמים אישיים ובהקניית מיומנויות וכלים נוספים הנדרשים בעולם העבודה. המאמן משתמש בכלים ובתובנות שהתגבשו בסדנה כבסיס לליווי הפרטני. האימון מתקיים לאורך זמן ומאפשר הטמעה של שינוי לאורך זמן וכן מקום להמשך היועצות ותמיכה בהתמודדות עם האתגרים העולים.

אוכלוסיית היעד של התוכנית במרכזי הזדמנות

תוכנית סטרייב מתאימה לטווח רחב של אנשים. ככלל, היא מתאימה למי שרוצים להשתלב בעבודה אך חשים כי ישנם חסמים המקשים עליהם, ועל כן הם זקוקים לליווי, לתרגול ולאימון. על מנת ליחד את התוכנית ממענים אחרים, הוגדרו קריטריונים בהירים המהווים מחוון לקבלת משתתף לתוכנית. קריטריונים אלו מבוססים על חמשת הצירים להתפתחות אישית תעסוקתית (הצירים מפורטים בפרק "[מתודת העבודה: ה-DNA הסטרייבי](#)") ועל קריטריונים "קשים" (הקריטריונים מפורטים בפרק "[מודל ההפעלה במרכזי הזדמנות](#)"). עם זאת, חשוב לבחון כל מקרה לגופו. כאשר משתתף אינו עומד בקריטריונים אלו, אך נראה כי הוא עשוי להרוויח מהתוכנית, רצוי להיות קשובים למשתתף ולידע שלו על עצמו וכן להתייעץ עם אנשי מקצוע נוספים במרכז ועם רכזי סטרייב במרכזים אחרים.

יעדים ומדדי הצלחה – מרכזי הזדמנות

יעדי פעילות

- **בשלושה-ארבעה מחזורים בשנה**, בהתחשב באילוצי לוח השנה, בעומסי הצוותים, בגודל ובסוג הקבוצות שנפתחות.

- **80-70 משתתפים בשנה**, מתוכם צפויים מספר משתתפים בשנה שלא ישלימו את תוכנית סטרייב במלואה מסיבות שונות. במקרים אלו, לאחר התייעצות מקצועית עם צוות המרכז וצוות סטרייב ארצי או פרילנס, תיבנה איתם תוכנית עבודה מבוססת-סטרייב אך מותאמת אישית.
- **מחזור ייעודי מותאם אחד בשנה** – צוותי סטרייב, בתיאום עם מנהל המרכז וצוות ההדרכה, יאתרו אוכלוסיות ייחודיות אשר ייתרמו ממסלול סטרייב ייחודי ומותאם (בתכנים ולעיתים בסטינג) ויתכננו מחזור אחד בשנה אשר פונה לאוכלוסייה זו.

התאמות אפשריות למחזור ייעודי

- **התאמות ברמת הסטינג** (ימים ושעות הסדנה, מיקום הסדנה, הרכב הקבוצה וכדומה) ייערכו במצבים שבהם יזוהה קושי להגיע לסדנה שגרתית. לדוגמה: משתתפים עם בעיית נגישות, שיתקשו להגיע למקום הסדנה; משתתפים בתת-תעסוקה, שבשל עבודתם יתקשו להגיע לסדנה אם תתקיים מספר פעמים בשבוע בשעות הבוקר; משתתפים (כגון נשים חרדיות) שמסיבות תרבותיות ימנעו מלהשתלב בקבוצה הטרופית. חשוב! כאשר מתבצעים שינויים ברמת הסטינג יש להקפיד לשמר במידה המירבית סטינג המהווה הדמיה של עולם העבודה. כאשר עושים יותר מידי הקלות בסטינג, יתכן ונאבד מהיכולת של התכנית להכין את המשתתפים להתמודדות עם סטינג של עולם העבודה.
- **התאמות ברמת התוכן** ייערכו במצבים שבהם יזוהה צורך בהוספת תכנים ייעודיים אשר יסייעו לשילוב טוב יותר בעבודה. לדוגמה: דגש על איזון בית-קריירה במקרה של הורים עצמאיים.
- **שותפות עם מעסיקים מתחום מסוים** – מחזור ייעודי להשתלבות בתחום מקצועי ספציפי. לדוגמה: סדנת סטרייב מותאמת הכנה לעבודת בשירות לקוחות בשיתוף עם חברת תקשוב.

מדדי הצלחה

המדדים הבאים הוגדרו בהתאם למדדי ההצלחה שהוגדרו ע"י הועדה הבין - משרדית

- **השמה (התחלת עבודה במקום עבודה):** 75% ממסיימי סדנה או ממשתתפים פעילים יושמו בעבודה תוך ארבעה חודשים מתחילת תהליך.
- **שילוב בתעסוקה (עבודה באותו מקום למשך שלושה חודשים):** 75% מהמושמים ישתלבו בתעסוקה תוך שמונה חודשים מתחילת תהליך.
- **התמדה (עבודה באותו מקום למשך שישה חודשים):** 75% מאלו שהשתלבו יגיעו להתמדה תוך שנה מתחילת התוכנית.

מתודת העבודה: ה- "DNA הסטרייבי"

סטרייב הינה מתודולוגיה ייחודית של סטינג והתנהלות. פרק זה מציג את ה- "DNA" הייחודי של תוכנית סטרייב, המורכב מחמישה צירי ליבה להתפתחות אישית ומקצועית ומחמישה עקרונות מנחים ליישום התוכנית. כל שינוי בתוכנית או פיתוח מסלול נוסף מבוצעים תוך שאיפה לשמור על הערך המוסף הייחודי של התוכנית, ה- "DNA הסטרייבי", כמפתח להצלחה.





צירי ליבה להתפתחות

חמשת צירי הליבה להתפתחות מקצועית ואישית פותחו בסטרייב ובג'וינט ישראל – תבת, והם מלווים את כלל תוכניות תבת. חמשת הצירים הינם קוים מנחים. בראש ובראשונה הם **משקפים את התפיסה הערכית של הצוות**, אך מעבר לכך הם **מתורגמים לתכנים ולטכניקות** של הנחיה, שיקוף ואיתגור על מנת לייצר שינוי הלכה למעשה. בכל עת אנו בוחנים איזה מהצירים עלינו לחזק ולהעצים, ומתאימים את טכניקת ההתערבות. בנוסף משמשים הצירים **כשפה וכדרך חשיבה** עבור צוות התוכנית בעבודתם זה עם זה, עם שותפים ועם מעסיקים.

1 ציר האמונה ביכולת

בכל אדם טמונים כוחות ויכולות ייחודיים, המאפשרים לו לחולל שינוי, להגשים את עצמו ולהצליח בעולם העבודה. תפקידנו לעשות כל שביכולתנו על מנת לסייע לאדם לראות את עצמו כבעל כישורים ייחודיים שבאפשרותו לבטא בעולם העבודה ובעל יכולת להתמודד עם אתגרים בדרך.

2 ציר המוטיבציה

לכל אדם מוטיבציה להיטיב את חייו. תפקידנו הוא למצוא עם המשתתף את המניעים הפנימיים להשתלבות בתעסוקה ולחזק אותם.

3 ציר הפרואקטיביות

כדי ליצור שינוי על האדם להיות פרואקטיבי, לתרגם את הרצון ליוזמה ולנקיטת פעולה ולבחון כל העת מה הוא יכול לעשות על מנת להשפיע על מצבו. אנו עובדים על חיזוק התפיסה שלפיה האדם אחראי לחייו וביכולתו להשפיע על עתידו בעולם העבודה. אנו מסייעים לו להרחיב את רפרטואר התגובות למצבים שונים בעולם העבודה ומנחילים את חשיבותה של היוזמה בתהליך פיתוח הקריירה.

4 ציר מטרה וחזון

כדי להצליח בעולם העבודה על האדם לפתח לעצמו חזון אישי ולעבוד על פי מטרות ויעדים ארוכי וקצרי טווח.

5 ציר כלים ומיומנויות

התייחסות למגוון מיומנויות הדרושות לקבלה, להתמדה ולהתפתחות בעבודה: מיומנויות רכות, מיומנויות להשתלבות בעבודה, השכלה, הכשרה מקצועית ומיומנויות למידה.

בבסיס כל אחד מהצירים הללו עומדות **הנחת יסוד** באשר לטבע האדם, הסקה על **תפקידו של הצוות המלווה** ביחס להנחה זו ו**טכניקות** לחיזוק ציר זה בתהליך, כמפורט בטבלה שבמעמודים הבאים.

דוגמאות ליישום הצירים בתוכנית

ציר	הנחת היסוד	תפקיד הצוות המלווה	כלים וטכניקות לחיזוק הציר	דוגמאות לביטוי הציר בתוכנית
1- ציר האמונה ביכולת	בכל אדם טמונים כוחות ויכולות ייחודיים שמאפשרים לו לעשות שינוי ולהגשים את עצמו בעולם העבודה.	לסייע למשתתף לזהות ולהביר את הכוחות ואת היכולות הללו ולנתב אותם להצלחה בעולם העבודה.	- מפגש עם החוזקות והכוחות: שיקופים, תרגילים שיאפשרו לאדם להביר את החוזקות והיכולות הקיימים בו. - יצירת הזדמנויות לחוויית הצלחה: ניתוח חוויות הצלחה מן העבר על מנת להפיק מהן את החוזקות והיכולות; יצירת הזדמנויות לחוויית הצלחה "כאן ועכשיו". - הצבת רף ציפיות גבוה אך ריאלי: מתיחת הגבולות האישיים באמצעות איתגור. - הצבת הרף הגבוה משדרת לאדם: "אני מאמין בך ולכן אני דורש ממך". העלאת סף ההתמודדות תוך יצירת תנאים להצלחה מוכיחה לאדם כי הוא מסוגל יותר ממה שהוא חשב, וכך הוא מגלה את כוחותיו ואת יכולותיו.	- צוות הסדנה מעודד את המשתתפים לקחת על עצמם משימות מאתגרות יותר ויותר לאורך התוכנית ויעודד אותם לחגוג הצלחות קטנות וגדולות. - בשיעורים ובדיונים בתוכנית המשתתפים מתבקשים לספר סיפורי הצלחה ולהפיק מתוכם איכויות וכוחות שיש להם ושסייעו להם להצליח. - יצירת חוויות ההצלחה נמשכות לאורך כל התוכנית. לדוגמה: התייחסות להגעה בזמן לסדנה או לפגישות; מיסגור-מחדש של חוויה כמו ריאיון לא מוצלח בחוויית הצלחה ובהישג בשל עצם היציאה לריאיון לאחר מספר שנים. - ימי השיא (יום האתגרים ויום הראיונות) מאפשרים למשתתפים לבחון את היכולות שלהם ואת

2 - ציר המוטיבציה			
לכל אדם יש מוטיבציה להיטיב את מצבו ולהתפתח בהתאם לערכיו ולתפיסותיו.	לסייע למשתתף לזהות את המוטיבציה הפנימית, ללבות אותה ולהשתמש בה ככוח מניע להתמודדות ולהתפתחות בעולם העבודה.	• איתור נטיות וכישורים: ביצוע תרגילים המאפשרים לאדם לאתר את נטיותיו ואת כישוריו אותם יוכל לבטא למן משרת הכניסה בעולם העבודה. זאת מתוך ההנחה כי אדם המגשים בעולם העבודה את נטיותיו ואת כישוריו חש מסופק יותר. • איתור המוטיבציה הפנימית האישית להנעת השינוי ולהשתלבות בעבודה: זיהוי מקור ההנעה הייחודי של כל משתתף באמצעות בירור עוגן הקריירה שלו, מה מניע אותו קדימה וכדומה. • מציאת היתרונות בחיי עבודה והבנת הערך של חיי עבודה: עיסוק בשאלות כגון: מדוע אני יוצא לעבוד, מה ניתן להפיק מחיי עבודה, אילו מחירים אני מוכן לשלם על מנת להשתלב בעבודה. • גיבוש חזון אישי והצבת מטרות תעסוקתיות: יצירת תמונת עתיד של המשתתף כאדם עובד, המאפשרת לו לשאת את ההתמודדויות ואת הטיפול ההדרגתי הנדרש בדרך.	התקדמותם בתהליך ולחגוג יחד את ההצלחות.

3- ציר הפראקטיביות	כל אדם מסוגל להשפיע על חייו ולשנות את גורלו, גם בהינתן תנאים מגבילים. כדי לעשות זאת, עליו לנהוג מתוך בחירה (ולא מתוך תגובה), לקחת אחריות אישית, ליזום ולפעול באופן אקטיבי, תוך התמקדות בדברים שעליהם הוא מסוגל להשפיע ("מיקוד שליטה פנימי").	לסייע למשתתף לסגל חשיבה פראקטיבית, המבטאת נקיטת אחריות אישית, בחירה ויזומה בהתמודדות עם השינוי ועם קידום הקריירה. קידום התפיסה כי הדברים תלויים במידה רבה באדם ובאופן שבו יבחר לפעול מתוך מגוון האפשרויות שעומדות לרשותו בכל עת.	• מיקוד שליטה פנימי: איתגור האדם לחשוב על אחריותו בכל מצב, גם אם לא היה הגורם שיצר אותו. • הרחבת אפשרויות התגובה: עידוד האדם לחשוב על מספר אפשרויות התבוננות ותגובה לכל מצב נתון. • הצבת מטרות, יעדים ודרכי פעולה: הפיכת קושי או אתגר למטרה בהירה וברת השגה. • יצירת הדדיות במערכת היחסים: דרישה מאדם להתנהל בהדדיות כבעל אחריות שוות-ערך לצוות על מערכת היחסים, כדימוי למערכות היחסים ההדדיות שאותן יבנה במקום העבודה.	• מנחה הסדנה עשוי לאתגר משתתף שאיחר לסדנה למצוא שלוש אפשרויות נוספות שיכול היה לנקוט בהן על מנת להימנע מאיחור בבוקר. • בשלב האימון האישי על המשתתף לקחת אחריות על תהליך האימון, לתאם את המפגשים ולעמוד במשימות ממפגש למפגש.
4- ציר מטרה וחזון	על מנת להתקדם לקראת המטרה (תעסוקה) יש ערך רב לגיבוש תמונת עתיד ברורה, המשקפת את הערכים, את	לעודד את המשתתף לגבש חשיבה חזונית, לזהות את החזון התעסוקתי האישי שלו ולעצב למולו מטרות ופעולות.	• גיבוש חזון: חוויות, כלים והשראה שיאפשרו למשתתף לגבש את חזונו האישי. • תוכנית עבודה יישומית: הקניית כלים לבניית תוכנית עבודה; בניית תוכנית עבודה יישומית להשגת המטרות והיעדים שיקדמו את המשתתף לעבר החזון.	• משתתף נשאל בריאיון הכניסה לתוכנית היכן הוא רואה עצמו בעוד בשלוש שנים ומה יהיה הצעד הראשון על מנת להגיע לשם. • לכל אורך התוכנית מתבקש המשתתף להציב לעצמו מטרות ולקחת על עצמו

משימות שיקדמו אותו בתהליך האישי והתעסוקתי.	- קבלת החלטות בראייה לטווח קצר וארוך: - קבלת החלטות לגבי דרכי פעולה, בהתאם למידה שבה כל דרך מרחיקה או מקרבת את המשתתף לחזון. - יצירת אווירה חזונית ומעוררת השראה: סביבה פיסית והווייתית שמחיייה את החזון ורואה במשתתפים כמי שכבר מגשימים במידה רבה את החזון.		השאיפות ואת המציאות העתידית הרצויה ולתרגמה למטרות ברורות.	
- עבודה במסגרת הסדנה על מיומנויות "רכות": תקשורת בינאישית, קבלת ביקורת, ניהול קונפליקטים, קבלת החלטות, יכולת התארגנות, התמודדות עם לחץ וכדומה. - עבודה במסגרת הסדנה על מיומנויות "קשות": כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה וכדומה. - קיום קורס מחשבים במסגרת התוכנית.	- פיתוח מסוגלות תעסוקתית: תרגול מיומנויות תעסוקתיות כלליות החוצות מקצוע ותפקיד. - חיזוק מיומנויות "רכות" ו"קשות", המהוות גורם קריטי להשתלבות ולהתמדה במקומות עבודה. - התמצאות בשוק העבודה ובדרישותיו: לימוד ועידוד מחקר עצמאי של תהליכי קבלה ומיון, אפשרויות התפתחות, מגמות בשוק וכדומה.	לחשוף את המשתתף לסל המיומנויות הנדרש ולספק סביבה מעודדת לשיפור ולתרגול מיומנויות אלו.	פיתוח קריירה כולל סל של מיומנויות שאותן ניתן לרכוש, לתרגל ולשפר באמצעות ידע ותרגול.	5 – ציר בלים ומיומנויות



עקרונות מנחים בתוכנית

חמשת העקרונות הבאים מהווים את אופן הפעולה ("איך") הייחודי של התוכנית. אלו הם חמישה עקרונות יישומיים, המאפשרים עבודת עומק על המסוגלות התעסוקתית עם המשתתף.

1	הדמיית סביבת עבודה סביבה וחוויה המדמה עולם עבודה ומעודדת התפתחות תעסוקתית ופיתוח קריירה.
2	תהליך אישי והוליסטי ליווי לתעסוקה בתהליך אישי נרחב, שבו "כל משתתף הוא עולם".
3	סינרגיה בעבודת צוות מיקסום הכוח והיצירתיות הצוותית.
4	בחירה אחריות ומחויבות אישית של המשתתף לתהליך מתוך בחירה מתמדת.
5	תהליך מתמשך תהליך שינוי מתמשך לחיזוק מסוגלות תעסוקתית.

עיקרון ראשון – הדמיית סביבת עבודה

בסטרייב מתנהלים ומדברים "קריירה" למן היום הראשון.

דוגמאות ליישומים של עיקרון זה בתוכנית:

- המשתתפים עוברים תהליך קבלה המקביל לתהליך בשוק העבודה: ריאיון, מרכז הערכה והודעה על קבלה.
- הכללים שתקפים לצוות ולמשתתפים הינם כללים הנהוגים במקומות עבודה: הגעה בזמן, קוד לבוש וכדומה.
- יחסי הצוות והמשתתפים נעימים ואישיים אך מוקבלים ליחסים הנוצרים במקום עבודה.

הדמיית מקום העבודה בתוכנית ממחישה למשתתף הלכה למעשה את חוויית ההשתלבות במקום עבודה ומשדרת לו אמירה עוצמתית שפירושה: "היום התחלת את הקריירה שלך". חוויית העבודה מזמנת התמודדויות ודפוסים שהמשתתף מביא עמו למקום עבודה, ובכך היא מאפשרת הזדמנות לתרגל השתלבות מיטבית במקום עבודה.

ההתנסות בסביבת עבודה במסגרת התוכנית מספקת למשתתף חוויה של השתייכות למקום עבודה בסטנדרטים גבוהים, המעודדת אותו **לחשוב על פיתוח הקריירה ולשאוף קדימה**. חוויה זו מושגת במגוון דרכים כגון: מפגשים עם צוות התוכנית בנושא ניהול קריירה (בדומה לשיחה בין עובד למנהל בחברה), הרמות כוסית לחגים (כנהוג במקום עבודה) המלוות בהרצאות מעוררות השראה ועוד.

שיח הקריירה וההתפתחות בא לידי ביטוי גם **בהתנהלות האישית של אנשי הצוות אשר מהווים מודל לחיקוי** עבור המשתתפים בניהול הקריירה שלהם. התפיסה הבסיסית בתוכנית מעודדת את אנשי הצוות להתפתח ולהתקדם על ידי צבירת מיומנויות והתנסויות בתפקיד הקיים או בתפקידים נוספים, וכך לפתח גם את המסוגלות התעסוקתית האישית שלהם. הקידום עשוי להתבטא לא רק בקידום היררכי אלא גם במעבר רוחבי או בלקיחת חלק בהתנסות בנוסף על תפקידם. כמו כן, צוות התוכנית מקיים חשיבה אודות פיתוח הקריירה האישית תוך שמירה על טובת המשתתפים. כך ישנה הלימה עמוקה בין השיח על קריירה המתקיים בין הצוות והמשתתפים לבין החוויה הפנימית בצוות התוכנית.

עיקרון שני – תהליך אישי והוליסטי

בתוכנית סטרייב המודל אחיד וקבוע. יש לכך ערך עבור המשתתף בהפנמה של כניסה למסגרת, בעידוד לקצב התקדמות התואם את עולם העבודה, בשייכות קבוצתית וכיוצא בזה. יחד עם זאת, ישנה חשיבות **להיכרות מעמיקה עם כל משתתף וליצירת קשר אישי ומשמעותי עמו**. אנשי הצוות מצופים **להתאים עם כל אחד מהמשתתפים את הפתרונות הנכונים עבורו**, החל מתהליך הקבלה, דרך התאמת תהליך הליווי וכלה בתהליך ההשמה. לדוגמה:

- החלטה על תדירות ליווי שונה עבור משתתף מסוים.
- החלטה על מעורבותו של גורם בקהילה או במשפחה בתהליך הליווי של משתתף.
- חיזוק מיומנויות השימוש בתוכנה מסוימת כדי שמשתתף יעמוד במבחני סף.

בנוסף על ההתאמה האישית, סטרייב היא **תוכנית הוליסטית-כוללנית**. ככזו, היא מתבססת על תפיסת האדם כשלם ועל ההבנה כי אדם החוזר למעגל העבודה ופועל לפיתוח קריירה מתמודד עם תהליך שינוי אשר משפיע על כלל תחומי חייו. צוות התוכנית מתמקד בשדה התעסוקתי, אך כיוון שקריירה מושפעת מתחומי חיים נוספים ומשפיעה עליהם, ישנה התייחסות גם לתחומים אלו, לדוגמה:

- פיתוח כישורים אישיים ובין אישיים.
- פיתוח הרגלים של אפקטיביות הן בעבודה והן בבית.
- התייחסות למימד הרווחה בחייו של המשתתף.
- חיזוק המשפחה והשילוב בין בית וקריירה.
- התייחסות לכוחות ולחסמים אישיים/פנימיים כמו גם סביבתיים/חיצוניים.

המענה המקצועי ניתן לרוב בסיוע ארגונים חברתיים מומחים בתחומם, שעמם מטפחת סטרייב קשרים ואשר מספקים מגוון שירותים, כגון: טיפול נפשי, זוגי או משפחתי; איתור מלגות וסיוע כספי; השלמת השכלה; חיזוק עברית ועוד.

עיקרון שלישי – סינרגיה בעבודת צוות

בתוכנית סטרייב שותפים מספר אנשי צוות, שכל אחד מהם הוא איש מקצוע המביא עמו סל כישורים ייחודי. עיקרון הסינרגיה מתבסס על החשיבות שבשילוב היכולות ונקודות המבט השונות בצוות לטובת קידום מטרות התוכנית.

את הסינרגיה בין אנשי הצוות ניתן ליצור ולעודד בדרכים שונות, שהמפתח להן הוא **מיצוי החוזקות ותחומי הידע המגוונים של אנשי הצוות.**

לדוגמה:

- מעורבותם של כלל אנשי הצוות בייצוג עולם העבודה וביצירת החוויה שעובר המשתתף במרכז.
- קיום ישיבות משותפות רב-מקצועיות, כגון: ישיבת אחראי קשרי מעסיקים ומאמנים, ישיבות ניתוח מקרה ועוד. ההנחה היא שכל בעל תפקיד הוא בעל ערך וזווית תרומה ייחודית. כך הצוות מפנים הסתכלות ממגוון נקודות מבט.
- מעורבותם של כלל אנשי הצוות בשירותים התשתיתיים הניתנים למשתתפים כגון "החיפושית" (מענה תשתיתי של חיפוש עבודה בליווי צוות המרכז, שמתקיים באופן קבוע ופתוח לכלל באי המרכז). שיטת עבודה זו מצריכה מכל אחד מאנשי הצוות בקיאות בתחומי הליבה השונים: היכרות עם שוק העבודה, כלים לביצוע שיחה אימונית ויכולת העברת שיעור בסיסית. מתוקף כך, אנשי הצוות מקבלים לאורך עבודתם הכשרה ומשוב במגוון התחומים.
- הזמנת האחראי על קשרי מעסיקים בנקודות שונות בתהליך הכניסה לתוכנית (כמו יום ראיונות) על מנת שיתרום את נקודת מבטו על פוטנציאל ההשמה של כל אחד מן המשתתפים.
- מעורבותו של איש צוות נוסף בתהליך הליווי של המשתתף. למשל: מאמן אשר מלווה משתתף הפונה לתחום עיסוק מסוים, שבו איש צוות אחר עשוי לסייע לאותו משתתף מתוך היכרותו עם התחום, יזמן פגישה בין השניים.

עיקרון רביעי – בחירה בנבחרת

בבסיס הנחות העבודה הסטרייביות עומדת התפיסה כי הזכות לבחור היא אחת הזכויות המרכזיות של אדם. המשתתפים נוכחים לדעת כי ההתנהלות בעולם העבודה מזמנת בחירות יומיומיות: כיצד להתנהל, איך להגיב למצבים שונים, לאילו כיוונים ללכת וכיוצא בזה. תפקידנו הוא לפרוש עם המשתתף את אפשרויות הבחירה העומדות בפניו ולהקנות לו כלים לבחירה מיטבית. אנו מזכירים למשתתפים כל העת כי השתתפותם בתוכנית היא בחירה שהם עשו על מנת לקדם את הקריירה שלהם.

דוגמאות ליישום עיקרון זה בתוכנית:

- הרחבת אפשרויות התגובה ושיקוף רווחים ומחירים של התנהגויות, באופן המותיר למשתתף את הבחירה כיצד להתנהל.
- תהליך המאפשר למשתתף זיהוי עצמי של הכיוון התעסוקתי המתאים לו.

לעיקרון הבחירה תורם, בין היתר, **מיצוב התוכנית כתוכנית יוקרתית**. החל מהמפגש הראשוני עם סטרייב זוכים המשתתפים להשתייך לתוכנית אשר רואה בהם, כבר מנקודת ההתחלה, כבעלי סטאטוס גבוה (מצב שלא בהכרח חוו עד כה). תחושת היוקרתיות מתבטאת החל מהתייחסות למאפיינים חיצוניים כמו קוד לבוש ועד לערך המצוינות ולצוות המקצועי. על פי עדויות משתתפים, תחושה זו מהווה גורם משמעותי בבחירתם להמשיך ולקחת חלק בתוכנית.

חוויות ההצלחה מהוות גורם משמעותי נוסף להישארות המשתתפים בתוכנית. בעיקר כאשר אותן חוויות, המתחילות כהצלחות במסגרת "סטרייב" מתממשות מחוץ לתוכנית, בתוך מעגל העבודה. לדוגמה: התמודדות אסרטיבית, קבלת משוב חיובי ממנהל, התקדמות במקום העבודה ועוד.

עיקרון הבחירה תחום במסגרת גבולות התוכנית, כיוון שלתוכנית מטרה ברורה: חזרה למעגל העבודה ופיתוח קריירה. מכאן שעל משתתפי התוכנית להיות אנשים עובדים או בשלבי חיפוש עבודה, השואפים להתקדמות ולהתפתחות בעולם העבודה לצד התקדמות והתפתחות אישית.

עיקרון חמישי – תהליך מתמשך

המפגש המחודש עם מציאות עולם העבודה לאחר הסדנה מזמן התמודדויות עם מצבים מורכבים ומאתגרים. על מנת ליישם ולהטמיע את מה שנלמד בסדנה אל מול המציאות נדרש אימון ארוך טווח, המאפשר למידה, התבוננות, תכנון, חיזוק ותרגול, ליווי ותמיכה.

מודל "ספיראלת השינוי" מאתגר את הגישה המסורתית הרואה שינוי כתהליך מיידי וליניארי, ובמקום זאת מגדיר שינוי כמסלול המורכב ממספר שלבים. כל שלב דורש זמן וכולל סדרה של משימות שיש להשלימן לפני ההתקדמות לשלב הבא. במהלך ההתקדמות במסלול עשויות להיות עצירות ואף נסיגות לשלבים קודמים.

כדי ששינוי יהיה עמוק, יעמוד במבחן המציאות ויחזיק מעמד לאורך זמן, גם אל מול עצירות ונסיגות בתהליך, עלינו ללוות את המשתתפים במשך תקופה משמעותית לאחר סיום הסדנה. בתקופה זו הם פוגשים את המציאות, מתמודדים עם קשיים ואתגרים, חווים נפילות ונסיגות, ולאורך כל הדרך הם מקבלים ליווי מהמאמן. המאמן מציג להם מודלינג של התמודדות רצויה עם קשיים ועם נסיגות, מחזיר את האמונה ביכולת ואת המוטיבציה, ממקד אותם בחזון ומספק להם כלים להמשך הדרך.

השפה בסטרייב – שפה מחוללת שינוי

צוות התוכנית מייחס חשיבות רבה לשימוש ב"שפה מחוללת שינוי" מתוך הנחה כי פעמים רבות שפה מבנה מציאות.

"השפה הסטרייבית" באה לידי ביטוי במספר דרכים. ראשית, ניתן למצוא בחלל המבנה ובכיתת הסדנה שלטים תלויים על הקירות, אשר בהם מופיעים **ציטוטים התואמים את תפיסת העבודה "הסטרייבית"**, לדוגמה:

- "כל זמן שאדם חי הוא יכול להשתנות." (דוד בן-גוריון)
- "שינוי אינו מתחולל ללא גרימת אי נוחיות, אפילו אם השינוי הוא מרע לטוב." (ריצ'ארד הוקר)
- "רוב האנשים מחמיצים הזדמנות משום שהיא לבושה סרבל ונראית כמו עבודה." (תומאס אלווה אדיסון)
- "לא נכשלתי. פשוט מצאתי 10,000 דרכים שבהן זה לא עובד." (תומאס אדיסון)
- "אני לא יכול לשנות את הכיוון של הרוח, אבל אני יכול להתאים את המפרסים שלי כך שאני תמיד אגיע ליעד." (ג'ימי דין)
- "אנשים מסוימים רוצים שזה יקרה, אנשים מסוימים מתפללים שזה יקרה, אחרים גורמים לזה לקרות." (מייקל ג'ורדן)
- "החיים הם כמו רכיבה על אופניים, כדי לשמור על איזון, חייבים להמשיך לנוע." (אלברט איינשטיין)
- "אם אתם יכולים לחלום את זה, אתם יכולים לעשות את זה." (וולט דיסני)

סיסמאות אלו מהוות כלי קוגניטיבי סמנטי, אשר נותן למשתתפים הזדמנות להכיר את ערכי התוכנית וכן לסגל לעצמם שימוש בשפה זו.

שנית, קיים שימוש רב בשאלות שאלות שמשויכות לשפת השינוי בסטרייב. שאלות אלו מופנות למשתתפים על ידי הצוות מתוך כוונה שהמשתתפים ילמדו בהמשך להפנות שאלות אלו כלפי עצמם. השאלות מעודדות הרחבת זווית הראיה, חשיבה פרואקטיבית ועצמאית, לקיחת אחריות ומחויבות אישית לשינוי.

להלן דוגמאות לשאלות המבטאות צירי הליבה בתוכנית:

שאלות	ציר
• אילו חוזקות יש בך? • בזכות מה הצלחת?	1. אמונה ביכולת
• אילו ערכים יש לעבודה עבורך? • מדוע חשוב לך לצאת לעבוד? • מה גורם לך לחייך במקום עבודה?	2. מוטיבציה
• מה אתה מוכן לעשות כדי להגשים את מטרותיך? • אילו עוד אפשרויות תגובה עומדות בפניך? • מה אתה יכול לעשות אחרת?	3. פרואקטיביות
• איפה אתה רואה עצמך בעוד שלוש שנים? • איזה יעד אתה מציב לעצמך? • איך פעולה זו תקדם אותך למטרה?	4. חזון ומטרה
• כמה ביקוש בשוק העבודה יש לתפקיד שאתה מחפש? • איך תבדוק את זה? • מהן דרישות הקבלה לתפקיד שאתה מחפש? את מי תוכל לשאול? • אם תיתקל במשימה או בבעיה שאתה לא מצליח לפתור – מה/מי יוכל לעזור לך?	5. כלים ומיומנויות

התערבויות ככלי לחיזוק צירי הליבה להתפתחות

מחקרים מראים כי לצד התנסות, עריכת רפלקציה והתערבויות בטכניקות שונות משלימות את הלמידה ועוזרות להפנמתה. התערבות היא מונח גנרי לכל שיטה או טכניקה שנועדה לקטוע תהליך בעיצומו ולהתערב בו. מטרתה לסייע לתהליך, לפתח ולשנות אותו, תוך התייחסות לתוכן הסמוי של האינטראקציה בקבוצה. ישנו מנעד רחב של טכניקות התערבות, לדוגמה: הבעת אמפתיה, שיקוף או חשיפה, הבהרה, עימות ועוד. התערבות תכלול בדרך כלל משימה רלוונטית למשתתף. למשל, הגדרת יעד למספר הפעמים שהמשתתף יקום וידבר במהלך הסדנה, לקבל משוב על התפקוד בקבוצה ועוד.

על ההתערבות להיות מעצימה ולהעניק תחושה של התעצמות מתוך ההתמודדות והבחירה לעשות אחרת. עליה להוציא את המשתתף מאזור הנוחות, אך להיעשות באופן המכבד את הבחירה ואת האוטונומיה שלו.

תוכן ההתערבויות נגזר מצירי הליבה להתפתחות. השימוש בהתערבויות במהלך סדנה נועד לסייע לכל משתתף להתבונן בעצמו תוך כדי התנסות, להעצים את הנקודות החזקות ולהכליל אותן ולזהות מקומות שבהם נדרשת התנהלות אפקטיבית יותר.

להלן דוגמאות להתערבויות במהלך סדנה:

- באחד מימי הסדנה, המשתתף תולה את האשם ב"באוטובוס שאחר" באיחורו לסדנה. המשתתף למעשה מחזיק בדפוס של האשמת הסביבה במצבו ואינו לוקח אחריות. במצב זה, המנחה ינסה לחזק אצלו את **ציר הפרואקטיביות**. הוא יזמין את הקבוצה לשקף לו כיצד הוא נשמע, ויזמין אותו לחשוב כיצד הסבר שכזה יישמע למעסיק שזה עתה קיבל אותו לעבודה. המנחה יבקש ממנו לחשוב האם יכול היה לעשות משהו אחרת על מנת להימנע מאיחור. בנוסף, המנחה יזמין אותו לחשוב האם הוא מזהה שהוא נוהג כך גם במצבים נוספים, מהם המחירים והרווחים של דפוס כזה. אם המשתתף יביע רצון לשנות דפוס זה, המנחה יזמין אותו לקחת על עצמו משימה שתרגל אותו על מיקוד שליטה פנימי. בשיח הקבוצתי, המשתתף יוכל לבחור לקבל משוב ורעיונות להרחבת רפרטואר האפשרויות מחברי הקבוצה, וגם חברי הקבוצה מצידם, מעצם מעורבותם, יעברו תהליך למידה משמעותי.
- משתתף מביע חוסר אמונה ביכולתו להצליח בביצוע משימה שניתנה במהלך הסדנה. במקרה זה, התערבות תוכל לחזק אצלו את **ציר האמונה ביכולת**, למשל על ידי "צילום הצלחות": ניתן לשקף לו הצלחה, לשאול אותו כיצד הוא מרגיש ולבדוק מה יש לקבוצה לומר על התנהגות זו.
- משתתף טוען שהוא מעוניין להצליח ומתאמץ לשם כך, אך ההתנהגות שלו משדרת חוסר מוטיבציה: הוא מאחר לסדנה באופן קבוע, אינו מבצע את כל המשימות הנדרשות וכו'. במצב זה, המנחה ישקף לו את הפער בין תוכן דבריו להתנהגותו בפועל, באופן שיחזק אצלו את **ציר המוטיבציה**: "אתה אומר ש... ויחד עם זאת ההתנהגות שלך משדרת... מה אני אמור להבין? איזה מסר אתה רוצה להעביר?"



מסמך מרכז על תיאוריות וגישות מנחות עומד לרשותכם בתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).
להרחבה מעמיקה - ניתן לעיין במקורות המידע שבתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).

פרק ב': מודל ההפעלה במרכזי הזדמנות

בפרק זה נתייחס הן להשקעה הראשונית של הקמת מסלול סטרייב במרכז והן להפעלת המודל באופן שוטף לאורך השנה. חשוב לציין כי הקמת התוכנית והפעלתה נסמכות על שיתוף הפעולה ההדוק בין בעלי התפקידים השונים במרכז. רכזי סטרייב, מנהל המרכז, אחראית ההדרכה, רכז קשרי קהילה ורכז קשרי מעסיקים, מהווים כולם חלק בלתי נפרד מהתוכנית ושותפים בהצלחתה.

הקמת המסלול בתשתית – השקעה ראשונית חד פעמית

הקמת המסלול במרכז מתבצעת בשלושה שלבים: היערכות והקצאת משאבים, גיוס צוות סטרייב ולבסוף חשיפת המרכז והעיר לתוכנית סטרייב.





היערכות והקצאת משאבים

השלב הראשון בהפעלת תוכנית סטרייב במרכז התעסוקה הוא היערכות והקצאת המשאבים הנדרשים לטובת התוכנית.

טרם התנעת התוכנית במרכז יש לוודא את קיומם של המשאבים הבאים:

- שני תקנים במשרה מלאה לאנשי צוות סטרייב.
- מקום עבודה עבור אנשי הצוות.
- חדר סדנה דינאמי (שניתן לסידור משתנה באמצעות כסאות סטודנט), המכיל עד 30 משתתפים, ובו ציוד מתאים (מחשב, מקרן, לוח, מערכת סאונד, חיבור לרשת).
- חדר מחשבים במרכז, או לחילופין שיתוף פעולה עם גוף שנותן מענה לקורסי מחשבים.
- תקציב ייעודי לתוכנית עבור רכישת ציוד משרדי לסדנאות, תשלום למפעיל חיצוני ל"יום אתגרים" וכדומה.



גיוס צוות סטרייב והכשרתו לתפקיד

גיוס אנשי צוות מתאימים והכשרתם המוצלחת לתפקיד הם המפתח להצלחת התוכנית. רכזי סטרייב מצופים להוביל את התוכנית במרכז על כל מרכיביה. הם נדרשים להיות אמפתיים וקשובים, ובד בבד להנהיג, לאתגר ולעורר השראה בקרב משתתפי התוכנית (פירוט נרחב על קוים לדמותם של רכזי סטרייב ניתן למצוא בפרק "איש צוות סטרייב").

תהליכי הגיוס של אנשי הצוות וקליטתם במרכז ובתוכנית נעשים בכל מרכז על ידי בעל תפקיד שונה. המלצתנו היא לרכז את האחריות בידי בעל תפקיד מוביל במרכז כדוגמת אחראי/ת הדרכה, רכז/ת קשרי מעסיקים וכדומה.

גיוס רכזי סטרייב

גיוס הרכזים מתבצע בשלבים הבאים:

1. **פרסום מודעות דרושים** בערוצים השונים.
2. **סינון על פי קריטריונים וקיום ראיונות טלפוניים** – שלב זה מיועד למיון ראשוני של מועמדים פוטנציאליים ולתיאום ציפיות שבר עמם.
3. **מרכז הערכה** – זהו יום מרכז שנמשך כחמש שעות, ומטרתו לזהות את המועמדים המתאימים ביותר לתפקיד. את מרכז ההערכה מנחה אחראי/ת ההדרכה במרכזים או מנחה עצמאי (פרילנסר) מומלץ מתוך [רשימת הפרילנסרים להדרכה מקצועית בסטרייב](#).
4. **ריאיון אישי** – מועמדים שעברו את מרכז ההערכה בהצלחה מזומנים לשלב האחרון בתהליך המיון, הריאיון האישי. הריאיון מתקיים בנוכחות מנהל/ המרכז, אחראי/ת ההדרכה (או הגורם שמלווה את המסלול בתוך המרכז) ובמידת הצורך גם גורם מהרשות המקומית. במהלך הריאיון מבוצע תיאום ציפיות אודות התוכנית והתפקיד והשלמת ההתרשמות מיכולות המועמד. כאשר מועמד מגיע לריאיון מבלי שעבר מרכז הערכה או כאשר חסר מידע על יכולות מסוימות (כגון: הנחייה, בניית תוכנית עבודה למשתתף), ניתן לשלוח לו משימה להכנה לקראת הריאיון ולבחון את היכולות הללו במהלך הריאיון.

יש לעדכן את כל המועמדים בתוך שבוע-שבועיים על קבלתם או אי קבלתם.

קליטת רכזי סטרייב והכשרתם

תקופת ההכשרה הראשונה של רכזי סטרייב מוקדשת ללמידה ולהפנמה של המתודולוגיה ושל מודל ההפעלה, בדגש על השלב במודל שאותו נדרש להפעיל הרכז בסמוך לכניסתו. במקביל מתחיל הרכז לבצע את ההכנות לפתיחת המחזור הראשון של מחזור סטרייב, ולומד "תוך כדי תנועה". ההכשרה מבוצעת בהתאם ל**תוכנית חניכה מובנית** ומלווה בתיק כניסה לתפקיד (כל מרכז יתאים את תיק הכניסה לתפקיד על פי הצורך).

ההכשרה הראשונית תכלול:

- פגישות עם בעלי תפקידים עמם לרכז סטרייב יש ממשק עבודה ו/או חניכה: מנהל המרכז, אחראית הדרכה/הגורם המלווה במרכז.
- עיון במודל ההפעלה ולמידת הכלים וחומרי הרקע אודות התוכנית באמצעות תדריך זה ותיקיית סטרייב.
- ביקור במרכזים אחרים שבהם המסלול כבר פועל לשם תצפית ולמידה (בשלב זה הצפייה תתמקד בתהליך הגיוס והמיון ובשלב הסדנה).
- הזמנת פרילנסר לחניכה ולליווי הרכז לפני המחזור הראשון של התוכנית ובמהלכו לשם תצפית וקבלת משוב.

גזאי לזכור



משך הכניסה לתפקיד

- תהליך הכניסה לתפקיד עד לפתיחת מחזור ראשון של התוכנית נמשך מספר חודשים. על מנהל המרכז לאפשר זאת ולהיערך לכך.
- מומלץ לגייס את הרכזים מספיק זמן לפני מועד גיוס המשתתפים ובמקביל לפתיחת סדנאות במרכזים אחרים. זאת על מנת שהרכזים יוכלו לצפות בתהליכי העבודה המתקיימים במרכזים אחרים.
 - במקרים מסוימים ניתן לשקול הסבה של אנשי צוות המרכז לרכזי סטרייב. במקרה זה תהליך ההכשרה מעט מתקצר, אך יחד עם זאת יש צורך לתכנן את כוח האדם במרכז ולאפשר לעובד לעבור את תהליך ההכשרה הנדרש.

גזאי לזכור



גיוס שני אנשי צוות

- לעתים קרובות ישנו קושי בגיוס שני אנשי צוות בו זמנית, מה שעלול לייצר דחייה בהתנעת התוכנית. במקרה זה, על מנת שלא לדחות את תחילת יישום התוכנית, ניתן להתחיל בחלק מהתהליכים תוך כדי המשך גיוס איש הצוות הנוסף. לדוגמה:
- קליטת רכז סטרייב שגויס והכנסתו למרכז ולתוכנית.
 - חשיפה של התוכנית למרכז ולעיר על ידי רכז סטרייב.
 - פתיחת סדנאות בגרסאות מצומצמות (כפי שיוסבר בהמשך).

גזאי נוסף וכלים



מידע נוספים וכלים בנושא גיוס רכזי סטרייב, קליטתם והכשרתם עומדים לרשותכם בתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).



חשיפת התוכנית במרכז ובעיר

טרם חשיפת התוכנית, על הרצ להכיר את התוכניות השונות הפועלות במרכז ובעיר. הכנה זו תסייע לו לייחד ולבדל את תוכנית סטרייב משאר התוכניות וכן להכשיר את הגורמים השותפים להצגת התוכנית בפני המשתתפים.

חשיפת התוכנית במרכז התעסוקה

צוות סטרייב מצופה לחשוף את המרכז לתוכנית סטרייב: לייחודיות שלה ביחס לתוכניות אחרות, למבנה התוכנית, לאוכלוסיית היעד, ליעדים וכדומה.

החשיפה מבוצעת במסגרת **ישיבת צוות של המרכז**, שבה ניתן הסבר על התוכנית. בישיבה זו יש ליידע בעלי תפקידים אשר עשויים להפנות משתתפים לתוכנית (כמו רכזי פרט ועובדים סוציאליים) אודות הפרמטרים לכניסה לתוכנית.

לעתים משתתף עשוי להתאים ליותר מתוכנית מסלול/תשתית אחת המוצעת במרכז, ומטרתנו היא לכוון אותו לתוכנית המתאימה לו ביותר. לשם כך מומלץ **לבחון ולמפות את כלל התכניות במרכז**, כולל תוכנית סטרייב, **ולהגדיר במדויק את אוכלוסיית היעד** שעשויה להיתרם מכל אחת מהן במידה הרבה ביותר. הפניית משתתף לתוכנית סטרייב מבוססת על מכלול שיקולים, כמו הערך הייחודי שיקבל המשתתף מהתוכנית ומידת הפניות שלו (שכן סטרייב מצריכה פניות גבוהה יותר ביחס למרבית התכניות האחרות).

מלבד הגדרת אוכלוסיית היעד לתוכנית, יש להתייחס לכל מקרה לגופו ולקיים חשיבה משותפת של צוות סטרייב יחד עם רכזות הפרט והעובדות הסוציאליות התעסוקתיות במרכז. מומלץ לקיים **פגישות פרטניות קבועות** עם כל אחת מהן, ובמהלכן לעבור על תיקי המשתתפים הקיימים ולבחון את התאמתם לתוכנית.

חשיפת התוכנית בעיר

חשיפת העיר לתוכנית סטרייב מבוצעת תוך שיתוף פעולה הדוק עם **אחראי קשרי קהילה של המרכז**, אשר מכיר היטב את לשכות הרווחה, את העמותות ואת הגופים הרלוונטיים להפניית משתתפים למרכז התעסוקה ולסטרייב. במרכזים שבהם רכזות הפרט או עו"סיות התעסוקה משויכות ללשכות הרווחה, הקשר מתבצע גם מולן.

איש צוות סטרייב מצופה לבנות **תוכנית עבודה** ליצירת קשרים בקהילה ולתאם **פגישות עם גורמים בעיר** על מנת לחשוף בפניהם את מרכז התעסוקה ואת תוכנית סטרייב. אל הפגישות מתלווה אחראי

קשרי קהילה. בנוסף חשוב לשמר את הקשרים שנוצרו עם הגורמים השונים בדרכים שונות, כמו ישיבות משותפות אחת לתקופה והזמנתם לאירועים במסגרת התוכנית.



מידע נוסף וכלים בנושא חשיפת התוכנית עומדים לרשותכם בתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).

הפעלה שוטפת של מסלול סטרייב

לאחר שהוקם מסלול סטרייב בתוכנית, ניתן להפעיל את התוכנית באופן שוטף באמצעות שלושה שלבים קבועים: גיוס משתתפים, קיום סדנאות הכנה לעבודה כולל השמה איכותית והמשך תהליך אימון אישי.



גיוס "והבשלה" של משתתפים

על תהליך הקבלה לתוכנית

- השלב הראשון בהפעלת התוכנית לאורך השנה הוא יישום תהליך קבלה לתוכנית, שמטרתו הן:
- איתור משתתפים פוטנציאליים.
 - חשיפת המשתתפים לתוכנית ולשיטת העבודה.
 - הערכה מקצועית של עיתוי כניסתו של המשתתף לתהליך ובחינת התאמתם של הכלים הניתנים בתוכנית לצרכיו.

- יצירת חוויית הצלחה וחיזוק תחושת המסוגלות להשתלבות בעולם העבודה וליצירת שינוי.
- ליבוי המוטיבציה להשתלבות ארוכת טווח בשוק העבודה.
- העברת מסר של פרואקטיביות הנדרשת להמשך הדרך.

תוכנית סטרייב עוסקת בשינוי עומק של דפוסים ושל התנהלות אישית ביחס לעולם העבודה ולתחומי החיים המשיקים. לפיכך **אנו מקדימים תהליך קבלה הבונה מוטיבציה ואמונה ביכולת לקראת השינוי**. כמו כן, הניסיון מלמד כי חלק ממשנתפי התוכנית נדרשים לעבור תהליך מקדים של **הכנה ורתימה** ולעתים גם **הבשלה** טרם כניסתם לתוכנית.

הליך הקבלה על כל שלביו מעניק למשתתפים **הזדמנות לחוות הצלחה** ולהתקבל בזכות החוזקות, היכולות והובחת המוטיבציה. חוויית ההצלחה מגבירה את האמונה ביכולת ואת המוטיבציה לתהליך המוצע בתוכנית. משתתף שעבר את כל שלבי הקבלה לתוכנית זוכה לחוויית הצלחה משמעותית, מעריך את ההזדמנות שניתנה לו ומכוון להתמודדות עם קשיים במהלך הדרך.

תהליך הקבלה אינו ממיין ביסודו, מכיוון שבבסיסו עומדת ההנחה כי כל אדם יכול להצליח בעולם העבודה. יחד עם זאת, הוא מאפשר לצוות התוכנית ולמשתתף להעריך האם זהו **העיתוי הנכון לבניסה של המשתתף הפוטנציאלי לתהליך** מבחינת הפניות הפיזית והנפשית שלו. כמו כן, התהליך מאפשר לצוות התוכנית להעריך האם **התוכנית מהווה את המענה הנכון עבור המשתתף והאם נדרש שילוב בין הכלים שהתוכנית מציעה לבין שירותים נוספים בקהילה**, כגון ליווי פסיכולוגי, יעוץ כלכלי וכיוצא בזה.

מבנה תהליך הגיוס וההבשלה של משתתפים

תהליך הגיוס וההבשלה לתוכנית סטרייב מתבצע בארבעה צעדים: איתור מועמדים (גם באמצעות הפניות), ריאיונות אינטייק, כנס חשיפה ומרכז הערכה.



1. איתור מועמדים

איתור מועמדים פוטנציאליים מתבצע באמצעות:

- **הפניות של משתתפים חדשים וקיימים על ידי רכזי פרט במרכז:** רכזי סטרייב מקיימים פגישות שוטפות עם רכזי הפרט. בפגישות אלו מבוצעת חשיבה משותפת אודות משתתפים פעילים שעברו תהליך הבשלה אשר בעקבותיו הם עשויים להתאים לתוכנית סטרייב.
- **הפניות מועמדים על ידי גורמים בקהילה:** רכזי סטרייב, בשיתוף עם רכז קשרי קהילה שבמרכז, מצופים ליצור ולשמר קשרים ושיתופי פעולה עם גורמים בקהילה, שעשויים להיות פוטנציאליים להפניית מועמדים לתוכנית.
- **פרסום ושיווק ישיר לעידוד פניה עצמאית של מועמדים.**

ריכוז המידע על המועמדים נעשה ב**קובץ לריכוז מועמדים ולניהול המעקב אחר תהליך הגיוס**.

קריטריונים עבור מועמדים מתאימים לתוכנית:

כלל המועמדים המופנים לתוכנית מוערכים על פי קריטריוני קבלה משני סוגים: קריטריונים המבוססים על חמשת הצירים להתפתחות אישית-תעסוקתית ו"קריטריונים קשים":

- **מחווין לפי חמשת הצירים להתפתחות אישית – תעסוקתית:**
 - דירוג בין 1 (הכי נמוך) ל-5 (הכי גבוה)
 - **מוטיבציה להשתלב בתעסוקה: 3 ומעלה**
 - מעוניין לעבוד, יודע להסביר למה ומציין לפחות מניע אחד ברור.
 - עם זאת, מציג חסמים פנימיים ו/או חיצוניים במורכבות בינונית או אמביוולנטיות כלפי היציאה לעבודה.
 - בעל מוטיבציה להשתלב בהיקף של חצי משרה לפחות.
 - כאשר מזהים שמועמד יוכל להשתלב בסטרייב רק לאחר תהליך ארוך וממושך, יש לבדוק אפשרות להפנותו להבשלה עם עובד סוציאלי תעסוקתי.
 - **אמונה ביכולת: 1 ומעלה**
 - אנו יודעים שבאופן טבעי, במצב של היעדר תעסוקה לאורך זמן, האמונה ביכולת יורדת, ולכן ברור לנו שנעצים את האמונה ביכולת במסגרת תהליך הקבלה ובתהליך הליווי עצמו.
 - **חזון ומטרות: 2 ומעלה**
 - המועמד מפגין שאיפות ורצון להצליח, למצוא כיוון תעסוקתי ולהתקדם בעולם התעסוקה. בשלב זה אין ציפייה לחזון ולמטרות ממוקדים וברורים. מאידך, כאשר אדם מגיע עם ציפיות וחזון שאינם מותאמים לנקודת הפתיחה שלו בשלב זה, נקיים עמו דיאלוג על כך בתהליך הקבלה.

○ פרואקטיביות: 2 ומעלה

- ישנה עדות לתפיסה ולהתנהלות פרואקטיבית גם אם מדובר על תחומים אחרים בחיים שאינם תעסוקה.
- המועמד מגלה הבנה כי ביכולתו להשפיע על השינוי שהוא מעוניין בו, גם אם הוא אינו יודע בשלב זה כיצד; מבין שאם יתנהל אחרת יהיו לכך תוצאות, ומוכן לקחת אחריות.
- בחינת דוגמאות לשינויים אחרים שהוביל המועמד בחייו ואופן הפירוש שלו אותם.

○ כלים ומיומנויות: כל מצב

● **קריטריונים "קשים":** מספר מאפיינים אובייקטיביים ומדידים, שעשויים להעיד על התאמה לתוכנית.

- מועמד המתקשה לשמור על יציבות בעבודה.
- מועמד שאינו עובד למעלה מארבעה חודשים.
- מועמד שעובד בתת תעסוקה ומעוניין לעבור לעבודה מקצועית יותר.
- מועמד שעבר משבר אישי או תעסוקתי.
- מצב שבו התוכנית עשויה למנוע משבר תעסוקתי.
- מועמדי שיכול מבחינה פרקטית להתפנות להשתלבות בסדנה. יש לשים לב שלא מדובר במקרים שבהם החסמים החיצוניים ניתנים לפתרון. לעתים יהיה נכון להציע למועמד הכוונה במציאת פתרונות, כך שיוכל להשתתף בסדנה.

קריטריונים עבור מועמדים שאינם מתאימים לתוכנית (למעט מקרים גבוליים אשר ייבחנו לגופם):

- מועמד שנמצא בעיצומו של משבר אקוטי, למשל בעיצומם של תהליכי גירוש מורכבים, תהליכי הוצאה לפועל פעילים או כל משבר אחר שמצריך ממנו משאבי זמן ואנרגיה מרובים שלא יאפשרו לו להתפנות לתעסוקה.
 - מועמד במצב נפשי לא יציב שאינו מטופל. לדוגמה: מחלה פסיכיאטרית פעילה שאינה מטופלת או שמטופלת למשך זמן מועט בלבד (או כאשר אין גורם מטפל שניתן לשוחח איתו); מכור פעיל או מכור נקי למשך פחות מחצי שנה (ועד שנה - כתלות במצבו).
 - מקרים שבהם לא תתאפשר עבודה חוקית (שאינה "בשחור") עם סיום הסדנה.
- במקרים אלו חשוב לקיים היוועצות עם המטפל המלווה בקהילה (כפי שיפורט בסעיף הבא).



תהליך גיוס יעיל ורחב של משתתפים לתוכנית סטרייב הוא תהליך שבו ההפניה וההבשלה של משתתפים מתקיימים **לכל אורך השנה**, במקום בגיוסי שיא ("פיקים"). על מנת לאפשר גיוס משתתפים רציף לאורך השנה ישנה חשיבות **לשיח שוטף בין צוות סטרייב לבין הגורמים השונים** בתשתית המרכז ובקהילה.

תהליך הגיוס דורש היערכות והקצאת זמן ומשאבים, במיוחד במחזורי הראשונים עד אשר התוכנית מתבססת במרכז, צוברת סיפורי הצלחה וזוכה להפניות של משתתפים בכמויות מספקות.

חלק מתפיסת העבודה הוא **מודלינג של מצוינות ומתן שירות**. על כן יש חשיבות להקפיד על תיעוד מסודר, מתן מענה למועמדים בזמנים מכבדים, ניסוח תשובות שליליות באופן חיובי ובונה וכיוצא בזה.

2. אינטייק ופגישת הכרות אישית

כל משתתף שמופנה למרכז עובר **ריאיון אינטייק ראשוני עם רכז פרט**. הרכז בוחן לאיזו תוכנית מבין כלל התוכניות המוצעות במרכז מתאים המועמד, ובמקרה שתוכנית סטרייב נמצאה מתאימה עבורו – הוא מפנה אותו לפגישת היכרות עם רכז סטרייב. לעתים, כאשר רכז פרט מזהה שמועמד עשוי להתאים לסטרייב, תתקיים הפגישה עם רכז סטרייב כבר במעמד האינטייק עם רכז פרט.

פגישת היכרות אישית עם רכז סטרייב – מטרתה היכרות מעמיקה עם המועמד והבנת הסיפור התעסוקתי שלו בהקשר הוליסטי וכן ובדיקת התאמתו, הבנתו את התכנית ומוכנותו אליה. תהליך הליווי של המשתתף מתחיל כבר בשלב זה. הרכז מקפיד על מציאת החוזקות של המשתתף ומעודד אותו לספר סיפורי הצלחה, מלבה את המוטיבציה שלו לתהליך ומחזק את האמונה שלו ביכולת.

בסיום פגישת ההיכרות נרצה שהמשתתף יצא מהפגישה נלהב וסקרן (על אף חששות סבירים) לדרך החדשה.

- על הרכז לכתוב סיכום בהיר של הפגישה שנערכה.
- בחלק מהמקרים קיים גורם מטפל/מלווה בקהילה שמכיר את המשתתף ועובד עמו (עובד סוציאלי, פסיכולוג, פסיכיאטר או כל דמות אחרת). במקרים אלו, חשוב ליצור קשר עם גורם

- זה ולקבל את חוות דעתו על התאמת התוכנית וצורת העבודה בה למשתתף, על עיתוי הכניסה לתהליך וכן על סוגי המשאבים והתמיכות שיידרשו למשתתף על מנת לצלוח תקופה זו.
- את הפנייה לגורם המלווה חשוב לעשות לפני החלטה על הזמנה לכנס החשיפה לתוכנית.
 - לשם פניה לגורם המטפל, על המשתתף לחתום בפגישת ההיכרות על טופס ויתור סודיות (וס"ר).
 - חשוב שהגורם המטפל יהיה מגויס לתהליך ושהמשתתף לא ימצא עצמו בקונפליקט למולו בנושא זה.



על מנת להעמיק את השיח ולהפחית את תחושת החזרתיות ו"העברת הידיים" של המועמד, על רכז סטרייב להיערך לריאיון, לקבל את כל המידע הרלוונטי ואת הטפסים מרכז הפרט, כמו גם חוות דעת ונקודות לתשומת לב.

ישנם מצבים מסוימים שבהם יקבלו רכזי סטרייב אישור מיוחד לקיים ריאיון אינטייק ראשוני (כלומר המשתתף לא יעבור אינטייק אצל רכז פרט). במקרים אלו, באחריות רכזי סטרייב לוודא שהמשתתף עובר אינטייק מלא ומקיף, הן ברמת איסוף המידע והטפסים והן ברמת שאילת השאלות, ולא להתמקד רק בשאלות המוגדרות בשלב ריאיון העומק של סטרייב.

צרכים ועקרונות



**דוגמאות לאופן שבו הצירים והעקרונות באים לידי ביטוי בשלב האינטייק
ופגישת ההיכרות**

מוטיבציה

באופן טבעי, בשלב האינטייק ופגישת ההיכרות, המשתתפים עדיין אמביוולנטיים לגבי סוגיית היציאה לעבודה: "האם אני רוצה לעבוד? האם אני רוצה להתחייב? האם אצליח?" התלבטויות אלו ילוו אותם לאורך התהליך אל מול הקשיים שיצוצו בדרך, והן משפיעות על רמת המוטיבציה. לפיכך, כבר בשלב הריאיון נשאף ללבות את המוטיבציה ונזקק עם המשתתף את המוטיבציה או המוטיבציות המרכזיות שבגללן הוא מעוניין בשינוי על אף הקושי. למשל: "אני יוצאת לעבודה כדי לתת יותר לילדים שלי" – מה זה אומר? מה חשוב לך לתת להם יותר? למה זה שווה את המאמץ?

כמו כן, נמקד עם המשתתף את המוטיבציות האישיות: מה תיתן לך יציאה לעבודה? איך היא תתרום לך אישית? נסמן עם המשתתף מה יוכל לסייע לו לשמר את המוטיבציה ברגעים של קושי או משבר, למשל: "יסייע לי שיהיה לי למי לפנות". כל אלו ישמשו עבורו זרקור לאורך הדרך.

אמונה ביכולת

בתחילת הדרך, משתתפים רבים שלא עבדו כלל או שעבדו בצורה לא מספקת מפגינים ביטחון עצמי נמוך. תחושה ש"אין לי מה להציע", ש"אני בספק לגבי היכולת שלי לעשות את השינוי". לכן, בשלב זה חשוב לנו לחזק את האמונה שלהם ביכולת ובחוזקות שלהם. אלו יהיו את ה"דלק" לשינוי. אחת הדרכים לעשות זאת היא לזקק ולסמן עם המשתתף את היכולות הייחודיות שלו כפי שנשקפות בשיחה. למשל: "נראה שאתה אחד שלא מוותר, האומנם?", "כיצד לדעתך יכולת זו עשויה לשרת אותך בתהליך פיתוח הקריירה שלך?". נבקש מהמשתתף שיציין בעצמו יכולות המייחדות אותו. נרצה שהמשתתף ייצא מהריאיון בחוויה שראו בו אדם בעל יכולות וכישורים, לכן בתום הראיון נחזור ונדגיש את האמונה שלנו ביכולתו להצליח בהגשמת המטרות שלו.

FAQ



תשובות לשאלות שכיחות אודות שלב האינטייק ופגישת ההיכרות

מהו ההבדל בין אינטייק פרט לפגישת ההיכרות של סטרייב?

מטרת אינטייק הפרט היא אבחון ומיון ראשוני של מועמד לתוכנית המתאימה לו ביותר במרכז, כמו גם איסוף מידע מקיף (דרך טופס האינטייק).

מטרת פגישת ההיכרות של סטרייב, שמגיעה לאחר אינטייק הפרט, היא להעמיק את ההיכרות עם המועמד במישורים הרלוונטיים להשתלבותו ולהצלחתו בתוכנית סטרייב: איתור כוחות שסייעו לתהליך וסימון חסמים שעלולים לעלות.

מה קורה אם מישהו לא מגיע או מאחר לפגישת הכרות?

אנו מאמינים בהצפה של החסמים ובהתמודדות עם ההתנגדויות שעולות דרך התערבויות מהיום הראשון, ויחד עם זאת אנו מעוניינים לגייס אותם לטובת התהליך ולהעניק להם חווית הצלחה. לכן נאפשר להם "לעשות את הטעות", נפתח את הפגישה בנועם ובאמפתיה, ולאחר שנבסס את הקשר ואת סגנון התקשורת האימוני – נציף את הבעייתיות בהתנהגות שהוצגה ונעבד אותה יחד בהקבלה לעולם העובדה ולתוכנית, לצד חשיבה על פתרונות לעתיד.

עם מה חשוב לי שהמשתתף יצא מהפגישה?

1. קשר אישי – עם השנים למדנו שהקשר האישי, מעל לכל, מייצר אמון, מוטיבציה ומחויבות לתהליך.
2. ביסוס השפה האימונית – כבר בשלב זה נתחיל בשיח על כוחות ועל אתגרים, על הצבת מטרות ויעדים, על לקיחת משימות לביצוע וכדומה.
3. חיבור למוטיבציה ליציאה לעבודה – באמצעות שאלות כמו: "מה מביא אותך לכאן?", "למה

את/ה רוצה לצאת לעבודה?" , חיבור לערכים והתחלת בירור כיוונים תעסוקתיים.
4. הבנת מרכיבי התוכנית ומטרותיה ובירור פניות פיזית ורגשית לתהליך, כמו גם נלהבות וסקרנות להמשך.

3. כנס חשיפה

השלב הבא לאחר האינטייק ופגישת ההיכרות הוא כנס החשיפה. מפגש חגיגי של הכרות עם התוכנית מטרת הכנס היא למצב את התוכנית כתוכנית יוקרתית, לערוך למועמדים היכרות עם התוכנית ולהעלות את המוטיבציה שלהם להשתתף בה.

- מומלץ לקיים כנס חשיפה בהנחיית מנהל המרכז או אחראית ההדרכה יחד עם צוות סטרייב, ולהזמין אליו את כלל המועמדים הפוטנציאליים לתוכנית.
- ניתן להזמין לכנס חשיפה מועמדים לפני ו/או אחרי אינטייק. עבור מועמד שלא עבר אינטייק יש לתאם מועד לאינטייק במעמד הכנס.
- ניתן לקיים כנס חשיפה ברחבי העיר או להתארח אצל גורמים מפנים כדי להגדיל את החשיפה בשטח.

חלופות לכנס חשיפה

- הכנס במודל הסטנדרטי הוא **כנס ממוקד-סטרייב**, שנמשך כשעה-שעה וחצי.
- לחילופין ניתן לקיים **כנס משולב עם שיעור לדוגמה** - למשל שיעור ניהול זמן, שבו אנשי צוות סטרייב מעבירים שיעור בנושא ניהול זמן (שהותאם לשלב זה בתוכנית) ובסיומו מסבירים על התוכנית. מודל זה פותח על סמך ניסיון העבר, שהראה כי מועמדים רבים יותר מגיעים למפגש שמציע להם ידע או בלי כלשהו, ולא רק הסבר על תוכנית. כנס במודל זה מאפשר למועמדים לא רק לקבל בלי יישומי אלא גם לחוות את סגנון העבודה של סטרייב ואת השיח ה"סטרייבי". לכנס מוזמנים מועמדים לסטרייב אך ניתן לשלב בו גם לקוחות מהתשתית.



עד לשלב זה, על כל מועמד לעבור **מבדק רמה במחשבים** על מנת להעריך את רמתו לקראת הסדנה. אם ניתן, מומלץ לשלבו בקורס מחשבים בתשתית לפני תחילת הסדנה, ובכך לשחררו מעומסים נוספים בתקופת הסדנה.



דוגמאות לאופן שבו הצירים והעקרונות באים לידי ביטוי בשלב כנס החשיפה

עיקרון הבחירה והנבחרות

כבר משלב כנס החשיפה אנו מדגישים את עיקרון הבחירה: "אני יכול להצליח ולהגשים את המטרות שלי רק אם אבין שהבחירה בידי ושמשמעותה לקיחת אחריות".

לפיכך, לאורך כנס החשיפה, המנהל ידגיש בפני המועמדים כי כניסה לסטרייב היא זכות שיש בצידה אחריות. זוהי בחירה שמשמעותה השקעת זמן, מאמץ ומשאבים כדי לקדם את עצמם. מאידך, מי שיבחרו בדרך הזו יקבלו "קורס טייס לקריירה".

"אווירת קורס הטייס" תלווה את המשתתפים לאורך כל הסדנה, ותבטא בהשקעת משאבים בכל אחד ואחת מהמשתתפים לצד הצבת רף דרישות גבוה שיוביל אותם להצלחה. איש הצוות בסטרייב מתייחס למשתתפים כאילו היו פרחי טייס בקורס היוקרתי ביותר והתובעני ביותר בו זמנית. גם הכנס עצמו יתקיים בסטנדרטים מאוד גבוהים חדשניים ומכבדים.

FAQ



תשובות לשאלות שכיחות אודות כנס החשיפה

איך חשוב שהמשתתפים יצאו מהכנס?

כנס מוצלח הוא כנס שהמועמדים יוצאים ממנו חדורי מוטיבציה לצאת לתהליך משמעותי של שינוי ועם הבנה בסיסית של מרכיבי התוכנית ודרישותיה.

מתי מומלץ לקיים כנס חשיפה – לפני האינטייק או אחריו?

התשובה לכך אינה חד משמעית. לאורך השנים זיהינו כי כנס החשיפה מעורר מוטיבציה לתהליך באופן שמעלה משמעותית את אחוזי ההגעה לאינטייק ולפגישת ההיכרות שמתקיימים אחריו. כמו כן, פגישת ההיכרות שמתקיימת אחרי כנס מקלה מאוד על ההסבר אודות התוכנית ועל החיבור לתוכנית בשלב האינטייק. עם זאת, לעתים יש קושי לגייס משתתפים לכנס חשיפה איכותי, וכנס חשיפה קטן מידי עלול לאבד מהאפקטיביות שלו.

4. יום הערכה – מפגש אוריינטציה

יום ההערכה הוא יום חשוב ומרכזי, – יום טעימה מסטרייב לפני ההחלטה ההדדית על תחילת התכנית. זהו יום המסמן את תחילתו של התהליך הקבוצתי בתוכנית. באמצעות פעילויות חווייתיות שונות, זוכה המשתתף "לטעום" מדרך העבודה בסטרייב ולהתחיל לחשוב על עתידו בעולם התעסוקה. יום חווייתי מסוג זה מספק הזדמנות עבור הצוות לברר האם המשתתף מתאים לדרך העבודה הסטרייבית, ובמקביל מאפשר למשתתף לבחון האם דרך העבודה מתאימה עבורו.

אנו נצפה שהמשתתף ייצא מיום ההערכה נלהב מהצטרפותו לתוכנית וממה שהוא עשוי להרוויח ממנה. נרצה שהמשתתף יהיה מודע יותר לחוזקותיו וכן יתחיל לסמן לעצמו מה עליו לחזק ולתרגל כדי להצליח בעולם העבודה.

- חשוב להדגיש: משתתפים שמוזמנים ליום הערכה במרבית המקרים יתקבלו לתוכנית, למעט מקרי קיצון. לכן, יש לעשות את כל הבדיקות, ההתלבטויות, השיחות והתיאומים עם גורמים מלווים/מפנים/ מטפלים לפני זימון המשתתפים ליום ההערכה.
- לאופן שבו מוצג יום ההערכה בפני המועמדים יש חשיבות. לאור ניסיוננו, ישנם מועמדים שנרתעים משמות כמו "יום מבחן". על מנת להימנע מלהרתיע אותם רצוי להשתמש בנוסח חלופי, כגון: "יום להיכרות מעמיקה ולבדיקה הדדית של התאמה לתוכנית". כמו כן, יש לשים דגש על השפה האימונית המחזקת שבה הצוות משתמש במהלך יום ההערכה.
- יום ההערכה מתוקשר למועמדים כיום הראשון לסדנה, וככזה הציפייה היא לנוכחות מלאה. עם זאת, לעיתים קורה שמועמד שנראה מתאים לתוכנית אינו מצליח להגיע. במקרה זה ניידע את המועמד שהיומיים הראשונים לסדנה יהוו תחליף ליום ההערכה. נכין אותו ואת הצוות לכך, ונתאם מראש פגישה אישית בסיום היום השני כדי לסכם עם המועמד את המשך התהליך.

ישיבת קבלת משתתפים

בסיום כל יום הערכה חשוב לקיים ישיבה שבה דנים בכל אחד מהמועמדים, מסכמים חוזקות ונושאים לעבודה עמם (באמצעות טופס סיכום מובנה). לגבי מועמדים שלא התקבלה לגביהם החלטה יש לסכם נקודות להמשך בירור.

- בישיבה צריכים להיות נוכחים כל רכזי הפרט והעובדים הסוציאליים התעסוקתיים מהמרכז אשר העבירו מועמדים לתוכנית, צוות סטרייב, אחראית ההדרכה ורצוי גם מנהל המרכז ואחראי קשרי קהילה. יש יתרון משמעותי לזימון הגורמים המפנים (מתוך המרכז) לישיבה. באמצעות השיח המשותף הם מעמיקים את ההיכרות עם תהליך המיון ועם התהליכים בתוכנית. היכרות זו מסייעת לרתום אותם לגיוס איכותי יותר בהמשך. יתרה מכך, ההתבוננות בכל מועמד דרך נקודות מבט שונות מגשימה את עיקרון הסינרגיה שמלווה את התוכנית.
- בסיום הישיבה יש לבחון את הרכב הקבוצה ולזהות קווים מנחים לתהליך הקבוצתי הצפוי.

עדכון המועמדים בסיום התהליך

בסיום תהליך הקבלה, כל המועמדים מקבלים הודעה על קבלתם או אי קבלתם לתוכנית.

- **במקרה של קבלה לתוכנית** – הודעה למועמדים על קבלתם מהווה נקודת ציון משמעותית וחוויה ראשונה של הצלחה בתהליך. זו הזדמנות לתווך להם את החוזקות והמוטיבציות שזיהינו.
- **במקרה של אי קבלה לתוכנית** – במרבית המקרים מועמדים לא יתקבלו לתוכנית בשל חוסר פניות טכנית או רגשית או מכיוון שנמצאה עבורם תוכנית אחרת, מתאימה יותר. במקרה זה חשוב לשוחח עם המועמד על מנת להסביר את הסיבה לאי קבלתו לתוכנית. על רכז סטרייב לוודא את החזרתו של המשתתף לרכז הפרט להמשך תהליך ולקבלת מענה חלופי. יש לבחון שוב בהמשך את אפשרות השתלבותו בתוכנית.
- **במידה ומשתתף נמצא מתאים, אך הצוות מזהה שנכון יהיה לקיים איתו תהליך הבשלה מקדים**, תתקבל החלטה על תהליך ההבשלה (מספר מפגשים, פרטני ו/או קבוצתי, שילוב במענים נוספים בתשתית וכו') ועל איש הצוות שיקיים אותו: רכז סטרייב, רכז פרט או עובד סוציאלי – בהתאם למערכת היחסים עד לשלב זה ולמטרות תהליך ההבשלה.

”כשקיבלתי את הטלפון מסטרייב שבו הודיעו לי שהתקבלתי, צעקתי מרוב שמחה...”

(משתתפת)



דוגמאות לאופן שבו הצירים והעקרונות באים לידי ביטוי ביום ההערכה

הדמיית סביבת עבודה

יום ההערכה מסמן למשתתפים שסטרייב מתנהל כמקום עבודה. אנו מתרגלים את ההתנהלות במקום עבודה “על רטוב” וכך לומדים מתוך ההתנסות את החוזקות ואת הדברים הטעונים שיפור בהתנהלות.

יום ההערכה מזכיר בסטינג שלו מרכז הערכה בהקבלה למקום עבודה – עמידה בזמנים, מתן משימות אישיות וקבוצתיות וכיוצא בזה.

המשוב והרפלקציה על ההתנהלות מאפשרים למשתתף לשפר את ביצועיו הלכה למעשה.



תשובות לשאלות שכיחות אודות יום ההערכה

מה ניתן לעשות עם משתתף "פאסיבי"?

בחלקו הראשון של יום ההערכה חשוב לפנות לכל המשתתפים ולעזור להם לקום ולדבר (במיוחד למי שמתקשה לקום מעצמו). מומלץ לשאול אותם, לאחר שהתאמצו ודיברו, איך היה להם ואיך התחושה אחרי שהתגברו על הלחץ/הבושה/הפחד. חשוב לתת מקום לתחושות הקשות, ועם זאת להדגיש את הרווחים ואת הכוחות. מתוך כך מומלץ להציע להם לקחת על עצמם משימה מאתגרת, למשל שיגדירו כמה פעמים הם יקומו לדבר עד סוף היום. מטרתנו היא לעודד את המשתתפים ולעזור להם כך שייצאו מיום ההערכה עם חווית הצלחה.

מה לעשות אם משתתף בוחר לעזוב באמצע היום?

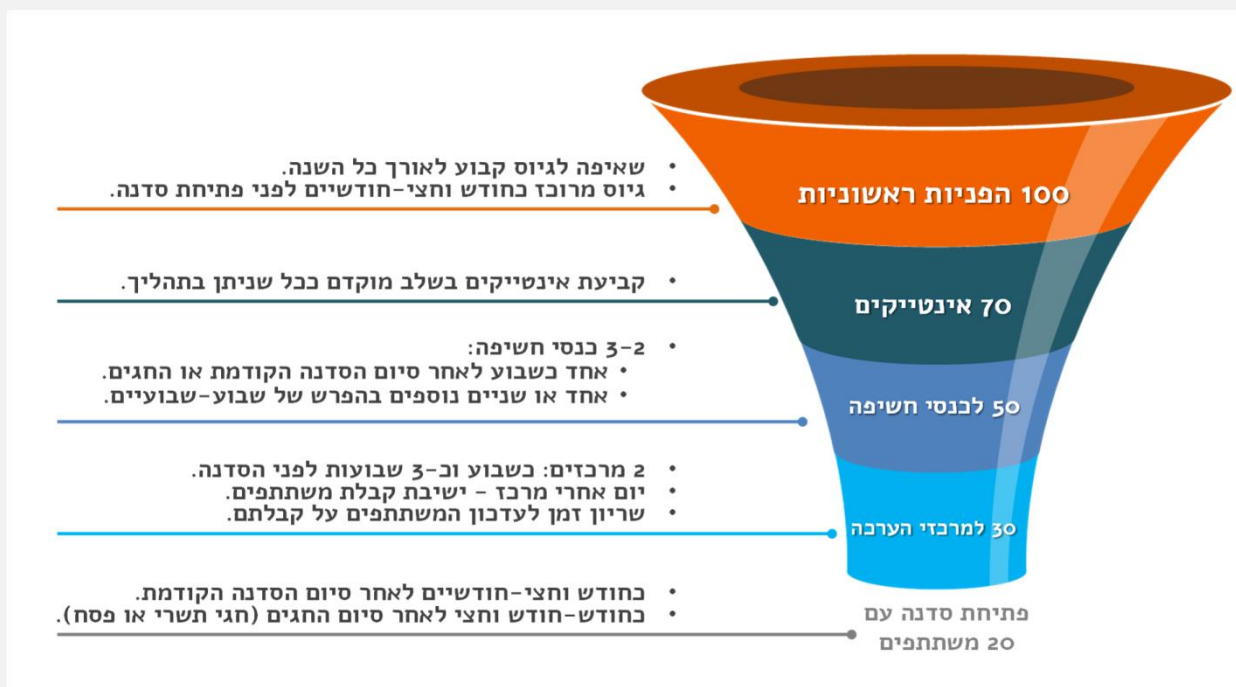
כמובן שיש להתאים עצמנו לאופן שבו המשתתף בוחר להודיע או ללכת: אם הוא מגיע אלינו בהפסקה כד להודיע באופן אישי שלא ימשיך, אם הוא "נעלם" במהלך היום או אם הוא קם ויוצא במהלך המפגש הקבוצתי. בכל מקרה, ננסה לבצע את ההתערבות באופן מיידי תוך מעבר בנקודות הבאות:

1. להתייחס באופן אישי ורגיש, לברר אם קרה משהו ספציפי, אם נפגע משהו או שהייתה נקודה קשה במיוחד. הפניה האישית יכולה להתקיים גם מול הקבוצה כאשר האמירה נעשתה בקבוצה. אם המשתתף "נעלם" באמצע היום, אחד מאנשי הצוות ייצא ויבצע בירור טלפוני. אם הוא עדיין באזור, יש לנסות להחזירו, ואם לא, לבדוק אפשרות שיגיע למרכז ההערכה הבא.
2. יש לנסות לברר ברגישות האם העזיבה היא בחירה שהוא נוטה לעשות, והאם היה רוצה לנסות פעם אחת לעשות בחירה אחרת. חשוב להציג את המצב כהזדמנות.
3. לבדוק מהם הרווחים ומהם המחירים של שתי החלופות (להישאר ולעזוב). בשלב זה מומלץ לשאול: "מה אתה צריך ממני כדי להצליח לסיים את היום (או לחזור)?"
4. חשוב לעדכן את הקבוצה על המתרחש ממקום מכבד ומלמד בהקשר לתהליכים האישיים שלהם, למנוע חרדות שעשויות לעלות ממצב שבו אדם עזב באמצע התהליך, להראות שכל אחד חשוב ושאלו מאמינים ביכולת שלהם להתמודד גם כשקשה. אם המצב מתרחש אל מול הקבוצה, מומלץ להשתמש בכוח של הקבוצה כדי להשאיר אותו.
5. אם המשתתף אכן חזר/נשאר – חשוב לחגוג את ההצלחה בסוף היום, לבחון את הרווחים ומה אפשר ללמוד מההתמודדות לפעמים הבאות.

תכנון וניהול תהליך הגיוס

ההצעה שבתרשים הבא מבוססת על ניסיון מצטבר רב שנים בתהליך הגיוס לתוכנית. לפיה, מחזור סדנה אידיאלי כולל קבוצה של כ-20 משתתפים. בתהליך הגיוס יתקבלו הפניות של כ-100 מועמדים, שמתוכם יבוצעו כ-70 אינטייקים, יזומנו כ-50 מועמדים לכנס חשיפה, מתוכם יזומנו כ-30 מועמדים למרכזי הערכה, ומהם כ-20 מועמדים יעברו את התהליך ויתקבלו לתוכנית.

על מנת להצליח לגייס 20 משתתפים לכל סדנה, ישנה חשיבות להיערכות ולתכנון מראש של כל אחד משלבי הגיוס. בחלק זה יפורטו לוחות הזמנים המומלצים לשלבי הגיוס השונים על מנת לפתוח שלוש סדנאות בשנה עם 20 משתתפים בכל סדנה.



ההיערכות והמועדים המצוינים בחלק זה מתייחסים למודל הסדנה הקלאסית (כמפורט בפרק אודות הסדנה שבתדריך זה). הם עשויים להשתנות בהתאם לצרכים ולאילוצים של המרכז או של צוות סטרייב וכמובן בהתאם להתקדמות תהליך הגיוס.

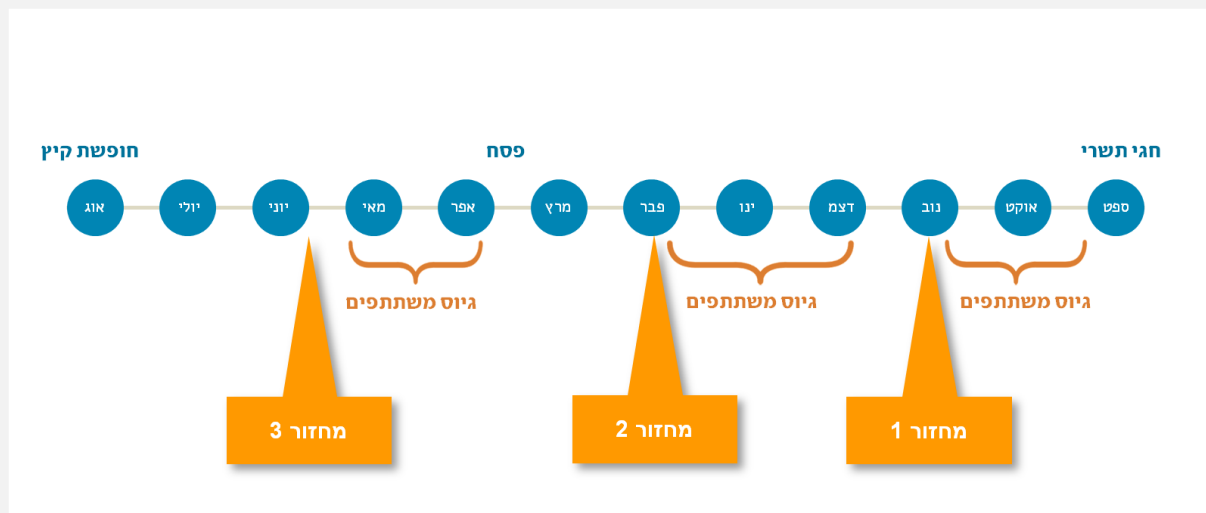
דגשים לתכנון מועדי הסדנאות

- יש להתחיל את תכנון הגיוס בקביעת תאריך לפתיחת הסדנה וממנו גזירה אחורה של יתר התאריכים למרכזי הערכה, לכנס חשיפה וכו'.
- פתיחת הסדנה צריכה להיות כחודש וחצי-חודשיים לאחר סיום הסדנה הקודמת או כחודש-חודש וחצי לאחר סיום החגים (חגי תשרי או פסח).
- אחרי חגי תשרי לרוב נוח יותר לקיים סדנה לאוכלוסייה ייעודית, שהגיוס אליה נמשך מהקיץ דרך החגים, ולפתוח אותה כחודש אחרי סיום החגים.

- ישנן תקופות פחות יעילות לחיפוש עבודה משום ששוק העבודה יחסית "רדום" בהן: חופשת הקיץ (בעיקר אוגוסט), תקופת חגי תשרי ולפני פסח. לכן רצוי שסדנה לא תסתיים בסמוך לתקופה זו על מנת שלא לאבד את המוטיבציה שנוצרת בסדנה ולתסכל את המשתתפים. על סדנת הקיץ להסתיים לפני אוגוסט ועל סדנת האביב להסתיים לפחות שבועיים-שלושה לפני פסח.
- בדאי להשאיר טווח תמרון של כשבוע-שבועיים למקרה שיהיה צורך לדחות את פתיחת הסדנה.

דוגמה לגאנט שנתי

התרשים הבא כולל דוגמה לגאנט שנתי. הגאנט מציע מועדים אפשריים לקיום שלושה מחזורי סדנה בשנה ולגיוס משתתפים לכל אחד מהמחזורים, בהתאם לאילוצי לוח השנה (חגי תשרי, חופשת פסח וחופשת הקיץ).



תכנון קבלת הפניות של משתתפים

- תהליך גיוס יעיל ורחב של משתתפים לתוכנית סטרייב הוא תהליך שבו ההפניה של משתתפים והבשלתם מתקיימות **לכל אורך השנה**. עם זאת, בפועל, ישנן תקופות גיוס מאומצות יותר, לרוב **בחודש וחצי-חודשיים** לפני פתיחת סדנה.
- מאמצי הגיוס מתרכזים בתקופות שלאחר חגים או חופשות, לדוגמה בחודשים שלאחר חגי תשרי או לאחר שהסתיימה חופשת הקיץ. במועדים אלו הסיכוי לגייס משתתפים גדול יותר.
- יש לתאם מועדים לפגישות עם רכזי הפרט ועם הגורמים המפנים השונים לשם מעבר על תיקים והפניות.

תכנון מועדי האינטייקים

יש לנסות ולתאם את האינטייקים מוקדם ככל שניתן משום שהם עלולים להוות "צוואר בקבוק" בתהליך, בין היתר כיוון שחלק מהמשתתפים אינם מגיעים לפגישות שתואמו ויש לתאם עמם בשנית. כאשר מועד האינטייק רחוק ממועד פתיחת הסדנה, ניתן לקבוע מספר מפגשי הכנה ושימור.

תכנון מועדי כנס חשיפה

יש לשאוף לקיים שניים-שלושה כנסי חשיפה: אחד בתחילת תקופת הגיוס, כשבוע אחרי סיום הסדנה הקודמת או החגים, ועוד כנס אחד או שניים בהפרש של שבוע-שבועיים בהתאם למספר המוזמנים.

תכנון מועדי מרכזי הערכה והודעה למשתתפים

- מועד המרכזים נגזרים אחורנית ממועד הסדנה: מרכז אחד מתקיים כשבוע לפני הסדנה, ומרכז נוסף מתקיים שלושה שבועות לפני הסדנה.
- יש לשריין מראש את היום שלמחרת המרכז עבור ישיבת קבלת משתתפים. עדיף שלא לתאם את הישיבה ליום ראשון בשבוע כדי שניתן יהיה לתזכר את משתתפי הישיבה יום לפני כן. כמו כן רצוי שלא לתאם את הישיבה ליום חמישי על מנת שיהיה די זמן למהלך הישיבה ולעדכון המשתתפים שהתקבלו.
- יש לתאם מראש זמן לטובת עדכון המועמדים על קבלתם או אי קבלתם לתוכנית.



מידע נוספים וכלים בנושא גיוס משתתפים עומדים לרשותכם בתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).



סדנת הכנה לעבודה

אודות הסדנה

סדנת ההכנה לעולם העבודה דומה להשתלבות במקום עבודה. זוהי סדנה ייחודית, המדמה מסגרת עבודה ומקנה ידע נרחב וכלים יישומיים להתנהלות בעולם העבודה, תוך תרגול וחיזוק המסוגלות התעסוקתית. במהלך הסדנה חווים המשתתפים, הלכה למעשה, השתלבות במסגרת, המעודדת אותם להתנהל למן הרגע הראשון כעובדים מצטיינים: לעמוד בכללים, להשתלב חברתית, להגיש מטלות, להפגין מעורבות ולעמוד ביעדים. עבורם זוהי הזדמנות יוצאת דופן ללמוד הן על החוזקות ועל השאיפות שלהם, והן על הדפוסים המעכבים שלהם. הסדנה מסתיימת בתחושה של חוויית הצלחה אדירה מצד המשתתפים, שרואים עצמם כמי שעברו "קורס טייס לתעסוקה" ובשלים להשתלבות בעבודה.

מטרות הסדנה

- חיזוק האמונה ביכולת ההשתלבות בעבודה ופיתוח הקריירה.
- עידוד הפרואקטיביות של המשתתף וחיזוק תחושת האחריות האישית שלו בניהול הקריירה ובהתנהלות בתוך מקום העבודה.
- פיתוח ראייה ארוכת טווח (חזונית) של תהליך פיתוח הקריירה, בחירת כיוון תעסוקתי ותרגומו ליעדים.
- הקניית ידע על עולם התעסוקה וכלים יישומיים להשתלבות בעבודה ולהתמדה.
- הגברת המודעות העצמית לחוזקות התעסוקתיות לחסמי מסוגלות תעסוקתית אישים והקניית כלים ראשוניים להתמודדות.
- בניית קבוצת עבודה וקבוצת שייכות.
- יצירת תחושת שייכות למסגרת יוקרתית ועירור מוטיבציה לתהליך ארוך טווח.

מדדי הצלחה

- סיום סדנה עם 90%-95% מהמשתתפים שפתחו את הסדנה (נשירה של משתתף אחד או שניים).
- על כל המשתתפים לסיים את הסדנה עם כל משימות הליבה שלמות ומתוקנות (קורות חיים, משרות כניסה, חזון, תוכנית לחיפוש עבודה).
- עם סיום הסדנה, כ-20%-25% מהמשתתפים התקבלו לעבודה או נמצאים בתהליך מתקדם של קבלה למקום עבודה.

- על כל המשתתפים שטרם מצאו עבודה להיות בתהליך חיפוש עבודה פעיל, שליחת קורות חיים, יציאה לריאיונות וכדומה.

מודלים של סדנה



תוכנית סטרייב כוללת שלושה רכיבים: **ליווי קבוצתי** (סדנה), **ליווי אישי** (אימון תעסוקתי) ו**השמה בעבודה** (חיפוש, השתלבות והתמדה בעבודה).

על מנת לאפשר לכל מרכז להציע למשתתפים מסגרת קבוצתית, גובשו שלושה מסלולים שונים של סדנה, כך שכל מרכז יוכל לבחור את המודל הרצוי לו בהתאם למטרותיו ולצרכיו.

1 סדנה קלאסית

זוהי הסדנה הארוכה והמעמיקה ביותר של סטרייב, שנבנתה מתוך מטרה לאפשר למשתתפים להפנים וליישם תהליכים באופן המיטבי. הסדנה הקלאסית כוללת שלושה מפגשים בשבוע למשך כחמישה שבועות, כלומר כחמישה עשר מפגשים סך הכל. כל מפגש נמשך חמש שעות. כאשר ניתן, אנו ממליצים לבחור במסלול זה.

2 סדנה מצומצמת

סדנה זו כוללת שני מפגשים בשבוע, הנפרשים על פני כחמישה שבועות, כלומר כעשרה מפגשים סך הכל. זוהי סדנה יישומית באופייה, והיא עוסקת בשיתוף בין חברי הקבוצה, בהעלאת מוטיבציה, בדיון ביעדים וכדומה. במקביל לסדנה חשוב לקיים תהליך אימון אישי משלים, ולאחר הסדנה להמשיך באימון אישי מעמיק.

3 סדנה ממוקדת-אימון

סדנה זו מיועדת לקבוצה בת שנים-עשר משתתפים ומטה, וכוללת כשמונה מפגשים המתקיימים אחת לשבוע. זוהי סדנה שנותנת למשתתפים מענה משלים במקביל לאימון אישי מעמיק. מטרתה לאפשר זירה לתרגול עבודה ותקשורת בקבוצה (שאינם יכולים לבוא לידי ביטוי בתהליך הפרטני), וכן לאגם משאבים במקרים שבהם יש להעביר נושא מסוים לכלל המשתתפים.

מסלולי סדנה

סדנה קלאסית	סדנה מצומצמת	סדנה ממוקדת-אימון
• 3 פעמים בשבוע. • 13:30-8:30 • במשך 5 שבועות. • לו"ז לדוגמה. • מפגשים פרטניים בזמן סדנה: ○ פגישות מיקוד תעסוקתי. ○ שיחות אישיות/משמעות.	• פעמיים בשבוע. • 13:30-9:00 • במשך 5 שבועות. • לו"ז לדוגמה. • מפגשים פרטניים בזמן סדנה: ○ פגישות מיקוד תעסוקתי. ○ שיחות אישיות/משמעות. ○ פגישות אמצע לאיסוף התהליך ולקביעת יעדים להמשך הסדנה (עשוי להיות משולב עם פגישת מיקוד תעסוקתי).	• פעם בשבוע. • 4-3 שעות (בוקר/ערב - בהתאם לקבוצה). • במשך 8 שבועות. • לו"ז לדוגמה. • מפגשים פרטניים בזמן סדנה: ○ פגישות מיקוד תעסוקתי. ○ שיחות אישיות/משמעות. ○ פגישות אימון אחת לשבוע במקביל לסדנה.
• 15-25 משתתפים. • פרופיל סטרייב קלאסי (לפי פרמטרים שהוזכרו בפרק אוכלוסיית היעד).	• 8-15 משתתפים. • פרופיל סטרייב קלאסי וכן עובדים במשרה חלקית שבאפשרותם להגיע למפגשים.	• 6-10 משתתפים. • פרופיל סטרייב קלאסי עם פרואקטיביות גבוהה יחסית. ניתן לאפשר גם לאנשים עובדים להשתתף.

סדנה קלאסית	סדנה מצומצמת	סדנה ממוקדת-אימון
• מנחה ומאמן – נוכחות מלאה. • שילוב אנשי צוות מהמרכז ביחידות מפתח: התמודדות עם משימה, יום ראיונות, שיעורי קשרי מעסיקים, שיחות אמצע וסיום בקבוצה, סימולציות לראיון ולהצגה עצמית, מצוינות בעבודה וכו'. • יום אתגרים מלא ע"י מפעיל חיצוני. • חיבור לקורס מחשבים בתשתית המרכז. • יום ראיונות עשוי להיות משולב עם משתתפי תשתית – באחריות קשרי מעסיקים. • ניתן לרכז יום של חשיפה ל"פעמונים" והרצאת אורח של בית-קריירה, ולהזמין אליו גם משתתפי תשתית.	• מנחה בנוכחות מלאה. • מאמן מצטרף לפתיחות וסיכומי יום החל משבוע 2 ומעביר או נוכח בשיעורים לסירוגין ובהתאם לצורך. • שילוב אנשי צוות מהמרכז ביחידות מפתח: התמודדות עם משימה, יום ראיונות, שיעורי קשרי מעסיקים, שיחות אמצע וסיום בקבוצה, סימולציות לראיון ולהצגה עצמית, מצוינות בעבודה וכו'. • קיום יום אתגרים על ידי מפעיל חיצוני בהתאם להצדקת תקציב (מספר משתתפים) או הבניית יום אתגרים פנימי בהנחיית הצוות. • חיבור לקורס מחשבים בתשתית המרכז. • יום ראיונות עשוי להיות משולב עם משתתפי תשתית – באחריות קשרי מעסיקים.	• מנחה בנוכחות מלאה (אשר גם יאמן את המשתתפים באופן פרטני). • אם יש יותר מרכז אחד שמאמן את משתתפי הסדנה, יש לשלבו בנקודות מהותיות בתוכנית, ובעיקר בפתיחות ובסיכומי יום החל משבוע 3-4. • שילוב אנשי צוות מהמרכז ביחידות מפתח: שיעורי קשרי מעסיקים, שיחות אמצע וסיום בקבוצה, סימולציות לראיון ולהצגה עצמית, מצוינות בעבודה וכו'. • לא יתקיים יום אתגרים. • ניתן לשלב את המשתתפים ביום ראיונות של תשתית המרכז – באחריות קשרי מעסיקים, גם אם יתקיים לאחר סיום הסדנה. • חיבור לקורס מחשבים בתשתית המרכז. • יש לעודד את המשתתפים להשתלב במעני התשתית במתקיימים במרכז.

צוות ומשאבים

סדנה קלאסית	סדנה מצומצמת	סדנה ממוקדת-אימון
• טקס סיום בנוכחות מוזמנים מטעם המשתתפים, הרשות המקומית והמרכז.	• טקס סיום מצומצם יותר בנוכחות מספר מועט של מוזמנים מטעם המשתתפים, הרשות המקומית והמרכז.	• טקס סיום אינטימי של משתתפי הסדנה והצוות המיידית של הסדנה לציון מעבר שלב בתהליך. • כאשר המנחה אינו יכול להעביר את כל שמונת המפגשים, ניתן לסנכרן חלק מהשיעורים עם אלו המועברים באופן קבוע בתשתית המרכז: כתיבת קו"ח, הכנה לראיון, הצגה עצמית ושיטות חיפוש עבודה. במקרה כזה יש לקיים פתיחת יום, סיכום יום ולעיתים יחידה נוספת סביב שיעור התשתית ובנפרד ממשתתפי התשתית. זאת על מנת לשמר את הקבוצה, את התהליך ואת הסטינג.
• משתתפים שלא מצאו עבודה ממשיכים להגיע ל"חיפושית" בתשתית המרכז. • פגישת סיכום סדנה עם שני אנשי הצוות וקביעת מטרות להמשך. • המשך תהליך אימון פרטני או מעבר למעקב.	• משתתפים שלא מצאו עבודה ממשיכים להגיע ל"חיפושית" בתשתית המרכז. • פגישת סיכום סדנה עם שני אנשי הצוות וקביעת מטרות להמשך. • התחלת תהליך אימון פרטני או מעבר למעקב.	• משתתפים שלא מצאו עבודה ממשיכים להגיע ל"חיפושית" בתשתית המרכז. • פגישת סיכום סדנה עם שני אנשי הצוות וקביעת מטרות להמשך.

בסיום סדנה

סדנה קלאסית	סדנה מצומצמת	סדנה ממוקדת-אימון
התחלת תהליך אימון פרטני או מעבר למעקב.		
- תמיד מומלץ לנסות לכוון לסדנה קלאסית אם ישנם די משתתפים, צוות ומשאבים. - חשוב מאוד ששבועות 4 ו-5 ישימו דגש מרכזי על חיפוש העבודה הפעיל.	- הסדנה המצומצמת מתאימה כשמספר המשתתפים שמצליחים לגייס נמוך. - זוהי גרסה מצומצמת יותר גם מבחינת משאבי צוות וזמן. היא מתאימה כאשר הצוות מצומצם או מתמודד עם עומסים גדולים, ויש להתפנות לגיוס המחזור הבא או למשימות אחרות. - חשוב מאוד ששבועות 4 ו-5 ישימו דגש מרכזי על חיפוש העבודה הפעיל.	- סדנה ממוקדת-אימון מספקת מרכיב קבוצתי מצומצם למשתתפים המופנים בעיקר לליווי פרטני של סטרייב – בין מחוסר פניות לתהליך אינטנסיבי יותר, ובין בשל מספר משתתפים נמוך מאוד. - יש לקחת בחשבון שהחיבור והגיבוש הקבוצתי במודל מסוג זה כנראה לא יהיה הדוק ומעמיק כמו במודלים האחרים, ויש להתאים את עומק ההתערבויות ואת הדרישה לחשוף ולהיחשף בקבוצה. - במודל זה חשוב מאוד להבנות את האימונים הפרטניים המקבילים לסדנה כך שיאפשרו תמיכה בתהליך שנעשה בקבוצה ובעיקר השלמה ותרגול שלו. - לרוב לא יתקיים מרכז הערכה לקראת סדנה זו, והמיון יתבצע באמצעות

דגשים

סדנה קלאסית	סדנה מצומצמת	סדנה ממוקדת-אימון
		אינטייקים ומפגשי אימון, שלעיתים יתחילו זמן מה לפני פתיחת הקבוצה. כאשר מדובר בקבוצת אנשים עובדים, יש לתת את הדעת על תכנים המותאמים להתמודדות המורכבת של עזיבת מקום אחד ומעבר לאחר, קבלת החלטות, כלים ליציאה לפעולה וכדומה.

מבנה הסדנה (קלאסית)

הסדנה מחולקת לחמישה שבועות. לכל שבוע מטרות ברורות, החל מבניית חוללות עצמית, דרך מפגש עם החוזקות ועם המוקדים לעבודה וכלה בתוכנית תעסוקתית יישומית. הטבלה שלהלן מפרטת את המטרות, המסרים המרכזיים, האווירה הרצויה, התהליך הקבוצתי והתוצרים בכל אחד מהשבועות. *הטבלה מתייחסת למודל הסדנה הקלאסית.

מטרות	מסר מרכזי	אווירה	תהליך קבוצתי	תוצרים
שבוע ראשון • חיזוק אמונה ביכולת. • בניית קבוצה. • היכרות עם עולם העבודה. • הבנת המסגרת של סטרייב. • ראיית עבודה כערך.	• כוחה של קבוצה. • חיזוקים ולמידה מהצלחות.	• היכרות. • גיבוש קבוצה. • מסגרת.	• גיבוש הקבוצה. • שלב ראשון בהתהוות הקבוצה. • תלות במנחה, בניית נורמות, גיבוש אופי.	• הבנת המסגרת של סטרייב: עמידה בזמנים, לבוש. • עבודה על קורות חיים מגובשים. • גיבוש נטיות וכישורים. • תיאום פגישות מיקוד תעסוקתי.
שבוע שני • התבוננות פנימית של המשתתפים. • העברת אחריות אל המשתתפים. • משובים פנימיים. • גיבוש תחומים. • עבודה על מיומנויות רכות.	• אחריות אישית. • מיקוד שליטה פנימי. • פרואקטיביות.	• אינטימיות – שימוש בעבודה בקבוצות קטנות. • שיח של התבוננות פנימה ושיתוף. • התחלת שיח פרקטי ויישומי לעולם העבודה.	• עצמאות קבוצתית. • התחלת קונפליקטים ויזמה קבוצתית. • תתי קבוצות. • מקום אישי בקבוצה.	• קורות חיים מגובשים. • 3 משרות כניסה. • זיהוי חוזקות ונקודות לשיפור. • בניית חזון אישי. • התחלת פגישות מיקוד תעסוקתי. • הצגה עצמית.

שבת	מטרות	מסר מרכזי	אווירה	תהליך קבוצתי	תוצרים
שבוע שלישי	• חיזוק מוטיבציה ליציאה לעבודה. • חיבור המשתתפים למציאות בשטח, בחינת מציאות לעומת חלום והיכן הם עומדים ביחס לציפיותיהם מעולם העבודה.	• חיזוק מוטיבציה. • חיבור לשבועיים הקרובים, שבהם ייצאו לחיפוש פעיל ולהתמודדות עם קשיי חיפוש העבודה. • אתגרים אישיים ואיך אני מתמודד איתם.	• התנסויות מעשיות. • התבוננות בהתנהגויות ובהתמודדויות אישיות וניתוח שלהן; הפקת לקחים להתמודדויות עתידיות. • עלייה ברמת האיתגור והדרישה ליציאה מאזור הנוחות.	• פורץ גבולות. • התחזקות של הקבוצה. • עצמאות (שחרור מהתלות במנחה). • המנחה – הכנה לקראת השינויים בקבוצה ובמבנה הקבוצה בשבועיים הקרובים.	• סיום פגישות מיקוד תעסוקתי. • קיום יום ראיונות. • התנסות בריאיון. • זיהוי חוזקות ונקודות לשיפור.
שבוע רביעי	• התנסות ועיבוד חוויות מחיפוש עבודה. • שימור מוטיבציה. • אמונה ביכולת. • הכנת הקבוצה לעבודה עצמאית.	• עבודה! • חיבור לחזון/ לחלום. • חיפוש עבודה הוא משרה מלאה.	• קצב, עשייה. • אנשים נכנסים ויוצאים. • אקשן. • משימתיים – רואים את המטרה.	• חרדת סיום. • הקבוצה מתערערת, לדוגמה: גבולות פחות ברורים, בזמן החיפוש הפעיל – כניסות, יציאות ושימוש בטלפונים. • מנחה – להשתמש בקבוצת השווים לחיזוק; לשים דגש על האחריות הקבוצתית, על התועלת.	• ניסוח חוות דעת ע"י הצוות והעברתה לקשרי מעסיקים. • תוכנית אישית לחיפוש עבודה. • חיפוש עבודה בפועל. • מתחילים לשלוח קורות חיים. • יציאה לריאיונות עבודה.

מטרות	מסר מרכזי	אווירה	תהליך קבוצתי	תוצרים
				- הגשת תוכניות עבודה אישיות. - בכל יום קיום יחידה מרכזית (לפחות שעה וחצי) של חיפוש עבודה פעיל וסימולציות ראיון. - הכנות לטקס סיום.
שבוע חמישי	- התנסות ועיבוד חוויות מחיפוש עבודה. - שימור מוטיבציה. - אמונה ביכולת. - הכנת הקבוצה לעבודה עצמאית. - סיום ומעבר לשלב האימון האישי. - יכולת ניתוח התהליך שעברו והפקת "ארגז כלים" להמשך הדרך.	- עבודה! - עצמאות! - חיבור לסטרייב - שייכות. - לצאת החוצה וליישם. - אופטימיות. - לחזק להמשך התהליך.	- פרידה/סיום מחוויה, סיום שלב. - חרדת סיום. - הקבוצה מתערערת, לדוגמה: גבולות פחות ברורים, בזמן החיפוש הפעיל - כניסות, יציאות ושימוש בטלפונים. - מנחה - להשתמש בקבוצת השווים לחיזוק; לשים דגש על האחריות הקבוצתית, על התועלת. - תיווך להמשך התהליך בסטרייב.	- המשך תוכנית עם סטרייב ומעבר לאימון. - תחושת שייכות וגאווה לסטרייב. - תוכניות עבודה אישיות. - לכתוב 2 משתתפים התקבלו לעבודה או נמצאים בתהליך גיוס מתקדם. - כל המשתתפים התחילו ללכת לראיונות עבודה מחוץ למרכז. - טקס סיום.

מסגרת (setting)

מסגרת הסדנה מתנהלת על פי כללי מקום עבודה, ומתבטאת בכללי לבוש, עמידה בזמנים, התמודדות עם משימות, תקשורת, עבודת צוות וכיוצא בזה. חריגה מהכללים מושווית לחריגה מהכללים במקום עבודה, והמנחה מתנהל כמנהל. ההדמיה למקום עבודה מאפשרת לדפוסים של המשתתף בהתמודדות עם מקום עבודה לצוף ולקבל ביטוי, וכך להוות קרקע לתרגול וליציאה מאזור ההרגל והנוחות.

מעבר לכך, ישנה הקפדה רבה על סידור ישיבה וכן על כללי דיבור במהלך הסדנה. במרבית השיעורים המשתתפים יושבים בשורות, למעט בשיעורים בעלי אופי דינאמי, שבהם הם יושבים בחצי גורן. בנוסף, כאשר משתתף מעוניין לדבר, עליו לקום ולדבר בעמידה. כללים אלו מאפשרים למשתתפים הזדמנות להתנסות במצבים שונים ובסביבות שונות, לתרגל מיומנויות הצגה עצמית ודיבור מול קהל, לרכוש ביטחון ולחוות הצלחות כמו גם רמה נוספת של יציאה מאזור הנוחות.

שיעורי הסדנה מועברים תוך התייחסות ל"תוכן-תהליך": כל תוכן מהווה בסיס לתהליך אישי של המשתתפים ולעבודה על דפוסים מעכבים בעולם העבודה, גם אם תהליכים אלו אינם בהכרח קשורים לנושא השיעור.

צוות הסדנה

שני רכזי סטרייב הפועלים במרכז עובדים בשיתוף ביום יום, אולם אל מול הקבוצה קיימת חלוקת תפקידים ל"מנחה" ול"מאמן". הבחנה זו מייצרת חלוקת תפקידים ברורה יותר אל מול המשתתפים ומאפשרת להם לתרגל תקשורת אל מול סוגי סמכות שונים. שני הרכזים מחליפים ביניהם את התפקידים בכל מחזור או שניים.

המנחה הינו הדמות הראשית המנהלת את הסדנה. זוהי בראש ובראשונה דמות סמכות המובילה את המסגרת כפי שמנהל מוביל מקום עבודה. המנחה הינו דמות מנהיגותית ומעוררת השראה, המעודדת את המשתתפים לנוע קדימה, לשאוף ולהאמין ביכולותיהם. הוא דמות המאתגרת לשינוי, לחשיבה אחרת, להתבוננות עצמית ולעשייה. לצד האיתגור והצבת הרף הגבוה, המנחה הוא דמות המאמינה בכל אחד מהמשתתפים, רואה את העוצמות ואת הייחודיות שלהם, מבינה את מקומם האישי ואת צורת התקשורת המתאימה עם כל אחד מהם ומחויבת להצלחה ולתהליך שלהם.

בכל שיעור נוכח גם **המאמן**. הקשר הראשוני של המאמן עם המשתתפים מתחיל כבר בתקופת הסדנה, ולכן ישנה חשיבות רבה ליצירת אמון אישי ומקצועי במאמן במהלך הסדנה. המאמן והמנחה מתחלקים ביניהם בהעברת השיעורים בסדנה, ושניהם עורכים התערבויות פרטניות וקבוצתיות. ההבדל המרכזי הוא בסוג הסמכות: המנחה מנהל את המשמעת ואחראי על התכלול הקבוצתי, בעוד שהמאמן מביא לקבוצה קול תומך ו"רך" יותר ושם דגש רב יותר על התהליכים הפרטניים של כל אחד מהמשתתפים.



בסדנה המצומצמת ובסדנה הממוקדת-אימון, שבהן אין נוכחות מלאה של שני אנשי הצוות חשוב ליישם איזונים מתאימים בסגנונות הסמכות שהצוות מפעיל אל מול הקבוצה.

הסדנה אינטנסיבית ומורכבת, ובהפעלתה מעורבים בעלי תפקידים רבים, בהם אחראי קשרי מעסיקים ומנהל המרכז. כחלק מניהול הסדנה מצופים אנשי צוות סטרייב לנהל את מעורבותם של הגורמים השונים (על כך בהרחבה - בפרק "איש צוות סטרייב").



דוגמאות לאופן שבו הצירים והעקרונות באים לידי ביטוי בסדנה

פרו-אקטיביות

לאורך כל הסדנה אנו מחזקים את מוטיב הבחירה, לקיחת האחריות והיזומה בהתייחסות לאירועים בעבר ולהחלטות עתידיות כאחד. המנחה ישאל לעיתים קרובות שאלות כגון: מה יכולת לעשות אחרת? אילו אפשרויות עומדות בפניך? (תמיד יש יותר משתיים) מה יהיה המחיר והרווח של כל בחירה? מה תהיה הבחירה האופטימלית (גם אם לא האידאלית)? לדוגמה: אם משתתף איחר בבוקר, נשאל אותו: מה עוד יכולת לעשות כדי לא לאחר או כדי לעדכן על האיחור? אילו אפשרויות נוספות עמדו בפניך? מה תעשה להבא באופן שונה? איזו משימה תיקח על עצמך כדי לעבוד על נושא העמידה בזמנים?

הדמיה למקום עבודה

אחת הטכניקות להדמיה של מקום עבודה בסדנה היא שיעור "התמודדות עם משימה חדשה". זהו שיעור, שבו כל אחד מהמשתתפים מקבל משימה מתוך עולם העבודה שהותאמה במיוחד לעבודה על מיומנות שתאגר אותו. למשל: משתתף עם אוריינות טכנולוגית נמוכה יקבל משימה להכין קובץ נתונים באקסל. משתתף שצריך לעבוד על המיומנויות החברתיות שלו יקבל משימה של עבודה בצוות. לאחר התמודדות בת שעה, המשתתפים עורכים משוב עצמי ורפלקציה על ההתנסות. כל משתתף

מנתח הן את סגנון ההתמודדות שלו אל מול האתגר והן את רמת השליטה שלו במיומנויות השונות שהמשימה דרשה. המשימה מספקת הן חוויית הצלחה והן שיקוף לנושאים שאותם יש לחזק.

FAQ



תשובות לשאלות שכיחות אודות הסדנה

על מה לא נוותר בווריאציות של הסדנאות השונות?

- שילוב מיומנויות קשות ורכות.
- התערבויות ושיקופים בהתאם לאופי הקבוצה.
- הצבת מטרות אישיות ולקיחת אחריות על משימות.
- תרגול, תרגול, תרגול.
- הדמיית עולם העבודה, תרגול מצבים והרחבת אפשרויות התגובה.
- דגש משמעותי על חיפוש העבודה בפועל (החל מאמצע/שליש אחרון של הסדנה).
- ישיבות צוות וחשיבה על נקודות לעבודה עם כל משתתף.
- שילוב אנשי צוות שונים במהלך הסדנה על מנת לאפשר מספר נקודות מבט.

למה עדיפה סדנה קלאסית (אינטנסיבית)?

- מאפשרת לעסוק יותר בתכנים רכים ולתרגל אותם.
- מאפשרת לתכנים אישיים ובין-אישיים רבים יותר לצוף, ומאפשרת לאנשי הצוות להיעזר בהם לקידום תהליכים אישיים וקבוצתיים.
- מאפשרת יותר זמני תרגול, למידה מהתנסויות מגוונות ויישום המיומנויות הנלמדות במצבים חדשים.
- מתאימה למשתתפים עם מדדים אישיים נמוכים יותר (לפי הצירים), שצריכים הכנה רבה יותר לעולם העבודה.

מה תחשב הצלחה של סדנה?

- ברמה הפרקטית – אחוזי השמה גבוהים בתוך זמן קצר מסיום הסדנה.
- עלייה במדדים האישיים של המשתתפים (לפי הצירים) ביחס לתחילת התהליך.
- מוטיבציה גבוהה לעבוד.
- בחירת כיוון תעסוקתי, מיקוד במשרות ריאליות ומקדמות למציאת עבודה.
- הצבת מטרות ועמידה במשימות – פרואקטיביות ולקיחת אחריות על התהליך האישי (בדגש על חיפוש עבודה פעיל בסיום הסדנה).

- המשך לתהליך אימון בתוכנית – באחוזים גבוהים מהמשתתפים (לא כולם צריכים להמשיך, אבל חשוב לראות מגמה שבה מרבית המשתתפים ממשיכים), מתוך ההבנה שמדובר תהליך ארוך ומתמשך.
- יכולת התבוננות עצמית, ציון נקודות חוזק ונקודות שיהוו אתגר בדרך (נקודות להמשך עבודה).



מידע נוספים וכלים בנושא הסדנה עומדים לרשותכם בתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).

קידום תהליך ההשמה בעבודה



תהליך ההשמה בעבודה מתחיל כבר במהלך הסדנה. משתתפי התוכנית ממקדים משרות כניסה ומבצעים חיפוש עבודה פעיל, תוך קבלת ליווי ותמיכה מצוות סטרייב ומצוות המרכז.

פגישה ראשונה – מיקוד תעסוקתי: מתקיימת בשבוע הסדנה השני עד השלישי, לאחר שהמשתתף נחשף למידע מספק על שוק העבודה ועבר שיעורים הנוגעים לנטיותיו ולהעדפותיו התעסוקתיות. הפגישה נועדה למקד יחד עם המשתתף משרות כניסה איכותיות שבהן יוכל להשתלב עם תום הסדנה. לרוב יוצא המשתתף מהפגישה עם משימת תחקיר משרה, שתסייע לו להבין טוב יותר את המשרות שבחר, כמו גם את ההיצע שלהן ואת דרישות הסף המקובלות בשוק.

חיפוש עבודה פעיל: כחלק מהסדנה מבצעים המשתתפים חיפוש עבודה פעיל, שמטרתו לאפשר להם לחפש עבודה במסגרת קבוצתית תומכת ואפקטיבית. השאיפה היא כי החל מהשבוע הרביעי ואילך תתקיים בכל יום יחידה מרכזית של חיפוש פעיל (בת שעה וחצי לכל הפחות) עם צוות סטרייב. נוכחות הצוות תרד בהדרגה כדי לייצר עצמאות בתהליך החיפוש.

את חיפוש העבודה הפעיל מנהל צוות הסדנה בשיתוף אחראי קשרי מעסיקים. תקופת חיפוש העבודה הפעיל מסייעת במעבר ממסגרת הסדנה המובנית והעוטפת להתמודדות עם האתגרים והקשיים שמציב חיפוש העבודה. במהלך החיפוש נחשפים המשתתפים לשיטות החיפוש השונות ומתנסים בהן. הם הופכים לחלק מקבוצת שווים, שבה ניתן לשתף ברגשות המעורבים המאפיינים תקופה זו. כמו כן מסגרת זו מהווה בסיס לנטוורקינג ולעזרה הדדית במציאת מקום עבודה מתאים.

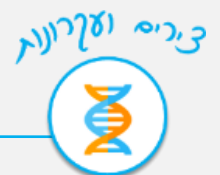
אחראי קשרי מעסיקים משמש שותף לצוות סטרייב בסיוע בהשמת המשתתפים: הוא מעביר שיעורים בסדנה, אחראי על יום ראיונות עם מעסיקים, מסייע בחיבור למעסיקים ולמשרות, כותב חוות דעת למעסיקים על המשתתפים ועוד.

בסיום הסדנה ממשיך חיפוש העבודה באופן פרטני במסגרת האימון האישי, בשילוב עם החיפושית/ג'וב קלאב בתשתית המרכז או בקבוצות קטנות של אימון למציאת עבודה, בהתאם לאופי הקבוצה ולצרכי המשתתפים.



על ה"חיפושית"

בתום הסדנה, משתתפים שטרם מצאו עבודה מוזמנים להגיע ל"חיפושית", כלומר למפגשי חיפוש עבודה קבוצתיים המתקיימים בחדר המחשבים שבמרכז התעסוקה. המפגשים מונחים ומלווים על ידי אנשי צוות מהמרכז (שאינם בהכרח צוות סטרייב). הגעה קבועה ל"חיפושית" מסייעת בשימור המוטיבציה והפרואקטיביות של המשתתפים בתהליך חיפוש העבודה המתמשך. מעבר ליתרון שבחיפוש עבודה במסגרת משותפת, מהווה ה"חיפושית" מסגרת ללמידת עמיתים, לשיתוף ולפיתוח רשת חברתית.



דוגמאות לאופן שבו הצירים והעקרונות באים לידי ביטוי בתהליך ההשמה

פרואקטיביות

בתהליך ההשמה כל משתתף בונה לעצמו תוכנית עבודה, הכוללת מטרות ויעדים יומיים של פניה למשרות. צוות התוכנית ואחראי קשרי מעסיקים מפנים למשרות של המרכז ומתווכים בין המשתתף למעסיקים פוטנציאליים, אולם הכלל הוא: "תעשה צעד עבור עצמך, ואנחנו נעשה שניים איתך ועבורך".

אמונה ביכולת

באופן טבעי, תהליך ההשמה מפגיש את המשתתף עם חוויות לא קלות: תשובות שליליות בראיונות, פניות למשרות שלא מקבלות מענה ועוד. חשוב לעזור למשתתף לראות את ההצלחות שבדרך:

התמודדות מוצלחת בראיון גם כאשר המועמד לא התקבל, תעוזה לפנות למשרות לאחר שנים רבות מחוץ למעגל העבודה וכדומה.

ציר חזון ומטרה

חשוב לבחור עם המשתתף משרת פתיחה העונה על היכולות ועל הצרכים המידיים, אך גם כזו שמקדמת את השאיפות ארוכות הטווח. איך משרת כניסה יכולה לענות על החזון? באמצעות השתלבות בסביבת העבודה העתידית, כניסה לחברה שארצה להתקדם בה בעתיד, משרה שתחזק לי מיומנויות שחשובות לי לעתיד וכיוצא בזה.

סינרגיה בעבודת צוות

בתהליך ההשמה מומלץ וחשוב להיעזר באחראי קשרי מעסיקים לא רק לתיווך החשוב למעסיקים, אלא גם בהרחבת הרעיונות והאפשרויות למשרות עם המשתתפים השונים, לתרגול סימולציות לקראת ראיונות, לתחקירי משרה וכדומה. אחראי קשרי המעסיקים הינו מומחה למגמות ולעיסוקים וחשוב להיעזר במומחיות זו בדרכים שונות ומגוונות.

FAQ



תשובות לשאלות שכיחות אודות תהליך ההשמה

מה קורה אם משתתף ממוקד מידי או מפוזר מידי בחיפוש העבודה?

אם התהליך המקדים לחיפוש נעשה בצורה מסודרת והוחלט על כיוון ומשרות כניסה ממוקדות, כנראה שמדובר בגרסיה ו/או בלבול שאופייניים לשלב של המעבר מתהליך "מוחזק" ואינטנסיבי בסדנה – לשלב החיפוש שבו נדרשת פרואקטיביות רבה ושמירה על אנרגיות בתוך תסכול ובדידות מסוימת בתהליך.

במצב כזה חשוב לחזור לתהליך שנעשה וליצור מחדש את החיבור לרציונל ולבחירות שנעשו (כלומר, לייצר רצף של התהליך בניגוד לתחושת הקיטוע שהמשתתפים חווים).

חשוב לברר תחושות וגורמים המניעים לבלבול, לחבר לרווחים ולמחירים של הפיזור או של מיקוד היתר, ולבצע בחירה "מחודשת" במשרות שאותן מחפשים. ניתן להתחבר למודל ספירלת השינוי, הממחיש את הנסיגות בתהליך ואת חשיבותן.

למה חשובה תוכנית לחיפוש עבודה?

כתיבת התוכנית היא הזדמנות לראות את יישום עקרונות העבודה שהונחלו בסדנה – הצבת מטרות מאתגרות אך אפשריות, פירוקן למשימות הניתנות לביצוע וניהול זמן. תיעוד המעקב אחר ההתקדמות בחיפוש משקף את האחריות שלוקח המשתתף על התהליך שלו ואת יכולתו לפעול ולקדם את עצמו בתוך מצבי תסכול.

תכנון לקוי של תוכנית חיפוש עבודה, חוסר עמידה בתוכנית, סטייה מהתוכנית, שינויים, חוסר מעקב וכדומה – כל אלו יכולים להעיד על קושי, על חוסר הבנה, על תסכול, על חוסר בכלים ועל

התמודדויות מורכבות עבור המשתתף. במצבים אלו יש להשתמש בכלי של תוכנית העבודה כפלטפורמה המציפה את כל אותם קשיים ומאפשרת שיח אימוני סביבם. ניתן לחשוב על פתרונות ועל אפשרויות תגובה נוספות מתוך אמפתיה וכבוד לקושי.



יפית (שם בדוי) שמחה לקבל את ההודעה על קבלתה לתוכנית. היא התרגשה מאוד וסיפרה ביום הראשון שגם הילדים מאוד התרגשו בשבילה והיו גאים באימם שמתלבשת יפה ו"הולכת לעבודה מכובדת". אולם בבוקרו של היום השלישי הילדים התנהלו באיטיות: הבכור לא התעורר ושני הצעירים התקשו מאוד להיפרד ממנה בכניסה לבית ספר. יפית הגיעה לחדר הסדנה באיחור של כעשרים דקות. היא פתחה את הדלת והתיישבה בכיסאה.

מנחה הסדנה עצר את השיעור ופנה אליה: "מה קרה הבוקר?" יפית ביקשה במבוכה שלא לשתף במליאה. המנחה הביע אמפטיה לחוסר הנוחות, אך ביקש ממנה בכל זאת להתבטא בפני המליאה משני טעמים: ראשית, הידיעה שנושא העמידה בזמנים וההתארגנות בבוקר רלוונטי למשתתפים רבים אחרים. שנית, התהליך של חשיבה ומציאת פתרונות להיערכות בבית, תוך חווית יציאה מאזור הנוחות, נעשה "בזמן אמת" - כפי שאנו נדרשים לעשות במציאות עולם העבודה.

לאחר שיפית הציגה את אירועי הבוקר, המנחה פנה אליה: "אני מבין ומעריך מאוד את הדאגה שלך לילדייך. בואי תחשבי מה יכולת לעשות אחרת הבוקר, ואת גם מוזמנת להיעזר בהצעות מהקבוצה". לאחר שנפרשו בפני יפית ובפני הקבוצה הצעות מגוונות להתנהלות אחרת בבוקר, התבקשה יפית לבחור שתי פעולות שהיא תעשה על מנת שמקרה הבוקר לא יחזור על עצמו. המנחה חיזק אותה על נכונותה לשנות הרגלים, וחיזק את הקבוצה על ההירתמות.



בשבוע הראשון לסדנה, שי (שם בדוי) מאוד התאמץ להחזיק את עצמו ולהיות בתלם במהלך השיעורים, למרות שהיו לו השגות ביחס למסגרת הלוחצת, לכללים ולמנחה התובעניים מדי לדעתו.

בשבוע השני, כשכבר חש מוכר ואהוד על ידי חבריו לקבוצה, התחיל שי לשוחח עם שכניו בזמן השיעורים, לצחוק ולהעיר הערות ציניות. במהלך שיעור כתיבת קורות חיים, העיר מכיסאו לעבר המנחה: "השיעור משעמם וכל מה שאתה אומר נמצא כבר באינטרנט".

המנחה ראה בהערותיו של שי הזדמנות לעבוד עם שי על האופן שבו הוא בוחר להיכנס למסגרת חדשה ולקבל סמכות. הוא ביקש משי לדבר בעמידה, בהתאם לכללי התוכנית, ושואל אותו: "שי, אתה צודק במה שאמרת בנוגע לאפשרות למצוא הרבה מן המידע ברשת, ואולי היית רוצה שיקרה פה משהו אחר, ובכל זאת, בהתחשב בזה שכרגע אני הבוס שלך, מה לדעתך עובר לי בראש ביחס למה שקרה פה לפני שתי דקות?".

שי, שהבין לאן חותר המנחה, ידע להגיד שסביר שהבוס יפרש את התנהגותו כחוצפה. המנחה שאל את שי האם הוא מכיר דפוס התנהגות זה של בחירה בדרך של ציניות ובוטות ממקרים נוספים בעברו. שי העיד שכן. המנחה חיזק את שי על כנותו, המשיך ושאל מה היו המחירים של התנהגות זו בעבר. שי ציין שייתכן שזאת אחת הסיבות שהוא "מתגלגל" מעבודה לעבודה ושקשה לו עם מסגרת, ושלרוב הוא נכנס לקונפליקטים עם הבוס ועוזב.

המנחה התעניין אם זה דפוס שהיה רוצה לשנות. כששי הגיב בחיוב, המנחה נתן לו כמשימה לתאר שני מקרים שבהם נכנס שי לקונפליקט במקומות עבודה קודמים וכיצד היה נוהג לו נקלע שוב לסיטואציות אלו היום. שי התבקש להקריא את משימתו בפתיחת היום למחרת ולקבל משוב מהצוות ומהמשתתפים.



אימון תעסוקתי אישי

אודות האימון התעסוקתי

משתתפים המסיימים את הסדנה יוצאים ממנה עם מוטיבציה גבוהה לעבודה, עם ידע נרחב יותר לגבי דרישות עולם העבודה ועם מודעות עמוקה לחוזקות ולנקודות שעליהם לשפר בהתנהלותם. המפגש המחודש עם עולם העבודה לאחר הסדנה מזמן התמודדויות עם מצבים מורכבים ומאתגרים. האימון האישי מסייע בתהליך ההטמעה והיישום של הכלים והמיומנויות שנרכשו בסדנה, מכיוון שהוא מאפשר למידה, חיזוק ותרגול, התבוננות, ליווי ותמיכה. בנוסף מסייע תהליך האימון בפיתוח מסוגלות תעסוקתית, בהסרת חסמים אישיים ובהקניית מיומנויות וכלים הנדרשים בעולם העבודה.

הקשר בין המאמן למשתתף מתחיל כבר בתקופת הסדנה ולעיתים אף בשלב הריאיונות לתוכנית. יחד עם זאת, תהליך האימון המובנה מתחיל עם סיום הסדנה. המאמן מלווה את המשתתף לאורך **שלושה שלבים** בתהליך ניהול הקריירה: **מציאת עבודה, השתלבות והתמדה במקום עבודה ופיתוח אופק לקידום וקריירה ארוכת טווח**. שלבים אלו אינם בהכרח כרונולוגיים, כיוון שהם שלובים וכרוכים זה בזה. עם זאת, ההבחנה ביניהם מסייעת בהצבת מטרות בהירות והדרגתיות בתהליך האימון.

מטרות האימון

- ליווי תהליך מציאת העבודה, ההתמדה ופיתוח הקריירה של המשתתף לאור החזון התעסוקתי האישי.
- יצירת מרחב לאימון ולתרגול מיומנויות הנדרשות למשתתף לשם השגת יעדיו.
- ביסוס מרחב בטוח להתייעצות, להתלבטות ולהרחבת אפשרויות ההתמודדות.
- חיזוק החוללות העצמית של המשתתף, שמשמעותה מוטיבציה, אמון ביכולת ופרואקטיביות בהובלת התהליך האישי.

מדדי הצלחה באימון

- הגעת המשתתף ל- 85% ממפגשי האימון.
- עמידה במטלות האימון ובכללי האימון.
- קיומן של תכניות מובנות ויעדים ברורים לפיתוח אישי, המנחים את התנהלות האימון.
- המאמן הינו דמות משמעותית להתייעצות וסיוע אך מאידך לא נוצרת תלות.
- מיקוד תעסוקתי של האימונים סביב מטרת התוכנית: פיתוח קריירה.

- המשתתף מביע שביעות רצון מתהליך האימון ומצביע על תוצרי האימון שתורמים לתהליך האישי.

דמות המאמן

המאמן הוא הכתובת הראשונה עבור המשתתף. המאמן הוא אדם שהמשתתף סומך עליו, יכול להיפתח בפניו ולשתף אותו בהתלבטויות ובקשיים. המשתתף יודע שהמאמן מחויב להצלחתו ומוכן לעשות יחד איתו כל מה שנדרש על מנת להצליח. המאמן, מצידו, מצופה להישאר במקום המאתגר, לעתים מעמת ולא מוותר, מציב גבולות ומשקף גם נקודות תורפה. המאמן הוא גם דמות מקצועית, המכירה את דינאמיקת עולם העבודה ומסייעת למשתתף ללמוד אותה ולהתנהל בתוכה. עליו להביא למפגשי האימון תכנים תעסוקתיים רלוונטיים לשלב שבו מצוי המשתתף בפיתוח הקריירה.

מסלולי אימון

האימון התעסוקתי האישי מהווה את אחד מתוך שלושת הרכיבים בתוכנית סטרייב, בנוסף על רכיב הליווי הקבוצתי ורכיב ההשמה.



רכיב האימון במתכונתו הקלאסית הוא ארוך טווח, אינטנסיבי ותהליכי באופיו. על אף שמתכונת זו עשויה לתרום למשתתפים רבים, משתתפים אחרים עשויים להזדקק לתהליך שונה, הן במידת האינטנסיביות שלו והן באופיו. בעקבות הבנה זו, הוחלט להבנות מספר מסלולי אימון חלופיים, שיאפשרו להתאים לכל משתתף את המסלול המתאים לו.

- **מסלול ארוך:** נמשך עד שנה. מיועד למשתתף שזקוק לאימון תהליכי ומעמיק, גם בנושאים שאינם בהכרח תעסוקתיים. במקרים שבהם משתתפים נכנסים לתהליך אימון ארוך ללא סדנה קלאסית או מצומצמת (בשל קושי בגיוס לסדנה או בשל אילוצים שונים), מומלץ לשלב מספר מתאמנים יחד ולפתוח סדנה ממוקדת-אימון כדי לאגם משאבים ולאפשר למשתתפים להיתרם מרכיב קבוצתי.
- **מסלול קצר:** נמשך עד שלושה חודשים. מיועד למשתתף שזקוק לאימון ממוקד ויישומי באופיו.

- **קבוצה קטנה:** עד שלושה חודשים, אחת לשבוע. מיועדת למשתתף שעבורו האימון יהיה אפקטיבי יותר במסגרת קבוצתית. קבוצה קטנה נפתחת בעיקר כאשר ישנם שלושה-ארבעה משתתפים שנמצאים באותו שלב והעבודה הקבוצתית יכולה לתרום להם.
- **מעקב ללא אימון:** מעקב טלפוני אחת לשלושה חודשים. מיועד למשתתף שאינו מעוניין, זקוק או יכול לקחת חלק באימון אישי או קבוצתי.

על מנת לסייע לצוות לקבל את ההחלטה הנכונה ביותר באשר למסלול האימון הרצוי, מוצגים בעמודים הבאים ארבעת מסלולי האימון, תוך התייחסות לקריטריונים כמו: מספר מפגשים, אוכלוסיית היעד ונקודות לעצירה ולבחינה מחודשת של התהליך.

נזאי לדעת



בחירת מסלול האימון המתאים תבוצע יחד עם המשתתף, בפרק הזמן שבין סיום הסדנה לבין מפגש האימון השני.

במידת הצורך ניתן לעבור ממסלול אחד לשני, אך מומלץ שלא להרבות במעברים. קביעת יעדים ועמידה בהם תוך התמודדות עם התוכנית שהוגדרה מהוות עקרונות מרכזיים באימון ומהוות חלק בלתי נפרד מהתהליך.

מסלולי אימון תעסוקתי

מסלול / קריטריון	מסלול ארוך	מסלול קצר	קבוצה קטנה	מעקב ללא אימון
תקרת מפגשים	עד 18 מפגשים.	עד 8 מפגשים.	12 מפגשים.	(ללא מפגשים).
משך האימון	עד שנה.	עד שלושה חודשים.	עד שלושה חודשים, אחת לשבוע.	מעקב טלפוני אחת לשלושה חודשים.

מסלול / קריטריון	מסלול ארוך	מסלול קצר	קבוצה קטנה	מעקב ללא אימון
אוכלוסיית יעד (אחד או יותר מהבאים)	• חסמים מורכבים – כשקיים פער בין פוטנציאל המשתתף לעבודה שלו בפועל. • חסמים רגשיים – מורכבות בבית, גירושין, מתמודד עם נושאים אישיים במקביל. • המשתתף בעל פרופיל רווחה, אך אין גורם מקצועי שמלווה אותו. • קושי ביצירת יחסים. • המשתתף מעוניין בתהליך ארוך ויכול להגדיר ביחד עם המאמן מטרות שעליהן הוא מעוניין לעבוד.	• חסמים "אובייקטיביים" – כתיבת קו"ח, גיבוש משרת כניסה, מיקוד תעסוקתי. • המשתתף ממוקד ובעל בשלות גבוהה, אבל זקוק לאימון סביב התמודדות רגשית במהלך החיפוש, הכנות לקראת הריאיון וכדומה. • ישנם חסמים מורכבים, אך קיים גורם מלווה, אנחנו נותנים רק את המענה התעסוקתי. • "רוח גבית" – המשתתף מצא עבודה, אך צריך עזרה בהתאקלמות.	• פערי ידע – מחשבים, כתיבת קו"ח, חיפוש עבודה, שבהם עבודה קבוצתית יכולה לסייע באיגום משאבים. • חוסר מוכנות – זקוקים לסימולציות נוספות. • עבור המשתתף האימון אפקטיבי יותר אם יהיה קבוצתי ולא אישי (עולה בסדנה שיש למשתתף חסם בעבודה עם אנשים/ להיפך – יוצא ממנו יותר כשהוא בקבוצה). • משתתפים שזקוקים למענה משלים (כמו שילוב בית קריירה), בעיקר כאשר מתקבצים יחד שלושה עד חמישה משתתפים, שנמצאים באותו שלב ויכולים להיתרם מעבודה קבוצתית.	• "סרבנים". • המשתתף מצא עבודה ולא מרגיש צורך להתאמן. • אילוצים אישיים (היריון, לידה, משבר). • לימודים בסוף סדנה. • משתתפים שסיימו או הקפיאו תהליך אימון עוברים למעקב.

מסלול / קריטריון	מסלול ארוך	מסלול קצר	קבוצה קטנה	מעקב ללא אימון
נקודות לעצירה ובחינה מחודשת (אחד או יותר מהבאים)	- אחרי 4-5 מפגשים. - כשהמשתתף הופך תלתי בנו ובאימון. - כשהאימון הופך לטיפולי יותר ואנו מרגישים שהמשתתף זקוק לליווי אחר.	- אחרי 3-4 מפגשים. - כשאנו מרגישים שהאימון אינו מניב תוצאות – לא מתרחש תהליך.	- אחרי 5-6 מפגשים יתקיימו שיחות אישיות. - כשמשתתף מוצא עבודה (אם מטרת הקבוצה היא חיפוש עבודה למשל). - כשמשתתף אינו נתרם מהקבוצה.	- אם הייתה הקפאה – במועד הסיום שלה. - כשמשתתף סירב לאימון וכעת חוזר מרצונו כי פוטר/ התפטר/ מחפש קידום.
דגשים	- אופי המפגשים תהליכי. - האימון יעמיק גם בנושאים שאינם בהכרח תעסוקתיים כאשר נראה שזה יקדם את תהליך התעסוקתי. 4-2 המפגשים האחרונים יעסקו בליווי הולך ומשחרר ובפרידה.	לרוב המיקוד יהיה תעסוקתי ויישומי.	כרגע מסלול זה עדיין אינו מתקיים. יש לשים לב שאין הכוונה למפגשים קבוצתיים בנוסף לתהליך פרטני, אלא במקום.	

מבנה האימון התעסוקתי האישי (מסלול ארוך לאחר סדנה)

שלב	תדירות	משך	נושאים
1. חיפוש ומציאת עבודה (השמה)	• אימון אחת לשבועיים. • במקרים מורכבים מאוד ניתן להתחיל באימון אחת לשבוע למשך ארבעה עד שישה שבועות, ואז לרדת לאחת לשבועיים כדי שלא לייצר תלות. • הגעה ל"חיפושית" בתשתית אחת לשבוע ועבודה לפי תוכנית חיפוש.	• בחודשיים. • אם עדיין ללא עבודה: שיחת בירור עם המאמן. • לאחר שלושה חודשים, אם לא מצא עבודה – יש לזמן שיחת מנהל.	• שיטות לחיפוש עבודה. • רווחים ומחירים במציאת עבודה. • תרגול היצמדות לתוכנית עבודה. • פרואקטיביות. • ניהול זמן. • תקשורת. • בטחון עצמי. • הצבת מטרות/יעדים. • גיבוש ערכים. • עוגנים לחיפוש עבודה. • הכנה לקראת תחילת עבודה.
2. התאקלמות במקום העבודה (שילוב בתעסוקה)	אחת לשבועיים.	• בשלושה חודשים. • בין 1-2 תכניות עבודה.	חודש ראשון – "ספוג" • למידת הארגון והעבודה (ליבת התפקיד). • יצירת קשרים והיטמעות חברתית. • התארגנות. • שילוב בית-קריירה. • התמודדות עם חוסר ודאות וביקורת. לאחר חודש ראשון • יחסי עובד-מעסיק. • ביטוי אישי ו"הגדלת ראש". • התמודדות עם ביקורת ומשוב.

עצירת ביניים: התבוננות, הפקת לקחים, מסקנות ומטרות להמשך.

שלב	תדירות	משך	נושאים
3. התמדה (בניית תוכנית עבודה להתמדה ואופק בקידום קריירה)	אחת לחודש-חודשיים (על פי צורך).	עד 4 מפגשים.	- סיכום אמצע, הכולל בדיקה ביחס למטרות. - הצבת מטרות אישיות ויעד לתקופת עבודה. - ליבוי מוטיבציה. - התקדמות והצבת אתגרים חדשים. "הגדלת ראש" וביטוי כישורים נוספים בעבודה.
4. בניית תוכנית עתידית לקידום+ מפגש סיכום	אחת לשבועיים-שלושה.	2 מפגשים.	- כתיבת חזון מחודש. - הצבת מטרות חדשות. - בחירת לימודים. - וואוצ'ר. - יעדים. - סיכום ופרידה.

מתכונת המפגשים

מספר הפגישות ותדירותן נקבעים בהתאם לצרכיו של המשתתף, ופוחתת בהדרגה עד לסיום התהליך, מכמה סיבות. ראשית, תדירות זו תואמת את רמת האינטנסיביות הנדרשת בתהליך האימוני, מאינטנסיביות גבוהה החיונית בתחילת הדרך בתקופת מציאת העבודה וההשתלבות בה ועד לאינטנסיביות נמוכה יותר בהמשך לשם ביסוס התמדה והמשך פיתוח קריירה. שנית, ההפחתה ההדרגתית בתדירות הפגישות שומרת את התהליך במסגרת משימתית ולא טיפולית, מסייעת למנוע יצירת תלות במאמן ומניעה את המשתתף להתנהלות עצמאית. שלישית, השימוש היעיל במשאבי צוות סטרייב מאפשר לספק מענה למספר גדול יותר של משתתפים.

חשוב לקיים קשר גם בין המפגשים על מנת לשמור על רציפות התהליך ועל רמת המוטיבציה של המשתתף. הקשר יכול להתקיים בדרכים שונות: מייל, טלפון וכדומה, בהתאם לסיכום מראש בין המשתתף למאמן או כאשר עולה צורך מיידי. המאמן זמין למשתתף להתייעצויות, לדיווח על קידומן של משימות שונות וכדומה. על המאמן והמשתתף לשים לב כי ההתייעצויות הטלפוניות אינן הופכות ל"כיבוי שרפות" המחליף את תהליך האימון המובנה.

מבנה ותכנים

פגישות האימון נחלקות לשני סוגים מרכזיים: פגישות עוגן ופגישות פתוחות.

- **פגישות עוגן** – פגישות המתקיימות עם כל המשתתפים במועדים קבועים בתהליך האימון. תוכנן קבוע מראש ומטרתן לסייע בניהול התהליך.
 - פגישת היכרות.
 - פגישת בניית תוכנית קריירה.
 - פגישת סיכום-ביניים.
 - פגישת סיכום ופרידה.
- **פגישות פתוחות** – שיחות אימוניות, שאת תוכנן מעצבים המשתתף והמאמן בהתאם למטרות, לצרכים ולקשיים של המשתתף. פגישות אלו עוסקות בתכנים מסוגים שונים:
 - **תכנים מקצועיים** הרלוונטיים לשלב התעסוקתי הנוכחי, כגון: בניית תוכנית חיפוש עבודה, שיטות לחיפוש עבודה, הכנה לריאיונות עבודה, היכרות עם ליבת התפקיד, היכרות עם תרבות הארגון, יצירת רשת חברתית בעבודה, שיחת משוב, בחינת אפשרויות קידום בעבודה ועוד.
 - **תכנים רגשיים ושיפור מיומנויות אישיות ובין אישיות**, כגון: העצמה וחזקת מסוגלות עצמית, ביטחון עצמי, פרואקטיביות, מוטיבציה, אסרטיביות, ניהול זמן, קבלת החלטות, חשיבה חיובית, מודעות עצמית, עבודת צוות, התנהלות עם ממונים/כפופים/קולגות.

- **תכנים הקשורים לתחומי חיים אחרים** הנושקים לתחום התעסוקתי ומשפיעים עליו, כגון: איזון בית-קריירה, מציאת סידור לילדים, תמיכת בן/ בת זוג, תמיכה הסביבה, ניהול תקציב ויציבות כלכלית.

ניהול תהליך האימון

המאמן נדרש להתכונן לפני כל מפגש, לעבור על התיעוד ועל המשימות מהמפגשים הקודמים ולהחליט על מטרתו המרכזית במפגש. רצוי להכין בלי או שניים שיסייעו בעבודה על המטרה. במפגש עצמו, המאמן שומע את המשתתף ויחד הם מדייקים את מטרת המפגש. אם המשתתף מביא תוכן דחוף ומציף, ניתן לדחות את התוכנית של המאמן למפגש הבא או לחלק את המפגש הנוכחי לשניים: עבודה על התכנים שמביא המשתתף ועבודה על התכנים שמביא המאמן.

המאמן נדרש **לתכנן** כל מפגש ויחד עם זאת **לשמור על גמישות** במפגש עצמו על מנת להיות רלוונטי למשתתף.

התכנון הופך את התהליך לממוקד ומקדם יותר. הוא מאפשר להישאר בתחומי ההתערבות הרלוונטיים בתוכנית ולא לגלוש לתכנים טיפוליים או לעיסוק רק במה שהמשתתף מביא לפגישות. אופי האימון מאפשר להציף מקרים שבהם משתתף אף פעם אינו מביא תכנים משלו או לחילופין תמיד מוצף ומציף ולא ניתן להתקדם בתוכנית של המאמן –אלו הן נקודות חשובות לעבודה, שלא יעלו בלי תכנון וגמישות.

האימון בתוכנית נבדל מתהליך דינאמי אחר בעצם ההבניה, החשיבה המתמדת על מטרות ויעדים והשאפיפה לצאת מכל מפגש עם משימה או משימות שהמשתתף לוקח על עצמו לבצע עד למפגש הבא. רצוי שהמשימה תישלח למאמן לפני מועד הפגישה כדי שזה יוכל לעבור עליה ולהכין את המפגש. כמו כן, ניתן להשתמש במצבים שבהם משתתף לא עומד במשימה כדי לעבוד עמו על נושאים כמו לקיחת אחריות אישית והתמודדות עם משימות.

תיעוד המידע המצטבר בתהליך האימון והמעקב

המאמן מלווה מספר רב של משתתפים בשלבים שונים של התהליך. כמי שמשמש כ- case manager, הוא מרכז מידע רב על המשתתפים. לפיכך עליו לתעד את המידע באמצעות כלים כגון: תיק משתתף ומערכת ה"ספוט" (בהתאם לפורמט סיכום פגישה ב"ספוט").

סיום אימון ומעבר למעקב

האימון האישי מסתיים בהחלטה משותפת של המאמן והמשתתף בהתאם לעמידה במטרות שהציבו יחד, למידת ההתמדה והמחויבות של המשתתף ולצורכי המשתתף בנקודת הזמן הנוכחית.

בסיום האימון עובר המשתתף **למעקב**, שנמשך **עד שנתיים ממועד סיום הסדנה**. בשלב זה הופך המאמן **למנהל תיק** (case manager) וממשיך לשמש כתובת עבור המשתתף. מטרת המעקב הינה לברר מהו מצבו התעסוקתי של המשתתף, האם הוא מרוצה והאם הוא זקוק לעזרה כלשהי או למענה משלים.

- ליווי המשתתף נעשה לאורך נקודות ציון שנקבעו מראש בהתאמה לתוכנית שנבנתה, באמצעות שיחות טלפון תקופתיות ובמידת הצורך גם פגישות אישיות חד פעמיות.
- את שיחות המעקב המבוצעות עם המשתתף יש לתעד במערכת ה"ספוט".
- מומלץ להעביר את כלל המשתתפים לרשימת תפוצה לשם שמירת קשר וקבלת מידע על פעילויות במסגרת התשתית (או להקים רשימה כזו אם אינה קיימת).



דוגמאות לאופן שבו הצירים והעקרונות באים לידי ביטוי באימון התעסוקתי

תהליך מתמשך

הכניסה לעבודה בתום הסדנה ותחילת האימון מהווים את תחילת הדרך. עכשיו מתחיל האימון ב"מגרש האמיתי" של עולם העבודה. בפגישה הראשונה המאמן והמשתתף מסמנים את המיומנויות ואת האתגרים שעליהם ירצה המשתתף לעבוד לאורך זמן כדי להתפתח בעולם העבודה. באימון נעסוק גם בדילמות יומיומיות ומיידיות, אך נקפיד כל הזמן לקדם גם את המטרות ארוכות הטווח.

תהליך אישי הוליסטי

המאמן קשוב להשתלבות של העבודה במרחב החיים של המשתתף, לאופן שבו העבודה מושפעת מתחומי חיים נוספים ומשפיעה עליהם: משפחה וזוגיות, מצב כלכלי, מצב חברתי וכו'. האימון מתמקד באוריינטציה תעסוקתית תוך התייחסות לרבדים הללו. לדוגמה: משתתף שמחליט לרדת במשקל כדי לחזק את הדימוי העצמי שלו – המאמן לא יבנה איתו את תוכנית ההרזיה אך בהחלט ייתן לו מקום לשתף בתהליך מתוך הבנה של הקשר בין הדברים; משתתף שבן הזוג שלו לא תומך בשינוי התעסוקתי – המאמן התעסוקתי אינו מטפל זוגי, אך יכול לחשוב עם המשתתף על כלים לשיח ולהתמודדות או במצב קיצוני יותר להפנות אותו ליעוץ מקצועי בנושא.



תשובות לשאלות שכיחות אודות האימון התעסוקתי

איך להחליט על תדירות המפגשים?

התדירות תיקבע בהתאם לשלב בתהליך ולצורך של המתאמן בליווי צמוד או לא. עם זאת, חשוב לשמור על מספר עקרונות:

- על הליווי לתת תמיכה אבל לא להחליף את העצמאות והפרואקטיביות של המשתתף.
- פגישות האימון הן משאב יקר ומשמעותי – יש לקיימן כאשר ישנה מטרה ברורה למפגש ולא רק "מכוח האינרציה".
- עלינו להיזהר מיצירת תלות. חשוב לעזור למשתתפים לפתח עצמאות ופרואקטיביות ולכן יש להבנות את המפגשים באינטנסיביות הולכת ויורדת ולציין את המעברים באופן בונה עם רציונל ומטרות אישיות.
- את כל השיקולים שלעיל יש לתכנן בתוך מספר מפגשים בהתאם למסלול האימון הנבחר עבור המשתתף.

מי מחליט על נושא המפגש? להכין או לזרום?

על הרכז (יחד עם המשתתף) לתכנן בתחילת תהליך האימון את תוכנית הליווי קדימה: לבחור מסלול אימון, להחליט על מטרות לעבודה, לפרק את המטרות לנושאים ובתוכם למפגשים. בנוסף, לפני כל מפגש על הרכז לעבור על המפגש הקודם ולתכנן את המפגש הבא. עם זאת, כאשר יפגש הרכז עם המשתתף, תינתן למשתתף ההזדמנות לשתף עם מה הוא בא ומה חשוב לו לעשות היום. חשוב לתחום פתיחה זו בזמן, ואחריה להחליט יחד במה יעסוק המפגש. לעיתים הרכז יכול להחליט "לנטוש" את התוכנית שלו לטובת התכנים שמעלה המשתתף – כל עוד קיים רציונל שמתאים לתוכנית הליווי. אולם אפשרות זו אינה באה במקום תכנון.

על הרכז להסתכל מידי פעם ולראות את המעברים מתכנון לזרימה שנעשים בתהליך – מגמה לכיוון מסוים יכולה להוות חומר לעבודה עם המשתתף ("אני שם לב שכבר מספר מפגשים שאנחנו לא מצליחים להגיע לתכנים שהצבנו לעצמנו לעמוד בהם", או להיפך: "אני רואה שמתחילת התהליך אנחנו מאוד צמודים למה שאני מביא למפגשים ואני תוהה איפה אתה בתוך כל זה? איך אתה מרגיש? אם יש דברים שאתה מרגיש שלא בנוח להביא לכאן...")

מתי להפסיק אימון?

לא תמיד צריך להפסיק לגמרי. במצבים שנראים כזמניים – ניתן למלא יחד טופס הקפאת תהליך, לציין בו תאריכי יצירת קשר ובדיקת אפשרות לחידוש האימון ולהזמין את המשתתף לחזור לדוגמה:

- אם משתתף בוחר להפסיק – לאחר בירור של סיבת הבקשה ובדיקת אפשרויות התמודדות נוספות.
- אם משתתף נכנס למצב אישי מורכב, שאינו מאפשר לו להיות פנוי לעבודה או לתהליך.

- אם משתתף לא עומד בחובותיו בתהליך האימון – כמובן רק לאחר ניסיונות חוזרים לעזור לו לעמוד בתוכנית ולפתור את החסמים המעכבים אותו.
 - סיום תקין ובריא – כאשר משיגים את רוב המטרות שהוצבו ומגיעים (פחות או יותר) למספר המפגשים שנקבע לתהליך.
- בכל מקרה יש להזמין את המשתתף למפגש סיכום ופרידה, שבו נאסוף ונסכם את התהליך ונפיק ממנו הצלחות ומטרות להמשך.
- יהיו משתתפים שיימנעו באופן ישיר או עקיף מהגעה לתהליך פרידה. במקרים אלו חשוב שלא לוותר, ולהדגיש בפניהם את החשיבות שבלמידה של תהליך פרידה חיובי ובונה.



מידע נוספים וכלים בנושא האימון האישי עומד לרשותך בתיקיית סטרייב [בקישור זה](#).



בפגישת האימון הראשונה, שאול (שם בדוי) סיכם את תקופת הסדנה כתקופה שבה עבר תהליך שינוי משמעותי. תהליך זה גרם לו להבין שהוא רוצה ויכול להשתלב במסגרת תעסוקתית לאורך זמן ולהצליח להתקדם בה. ואכן, שאול השתלב בקלות יחסית בעבודה כמנהל תיקי לקוחות בחברת בנייה. המאמנת ושאול הגדירו ביחד פרק זמן של חצי שנה להתמדה במקום העבודה ובתפקיד הנוכחיים, ושמו דגש על למידת המסגרת והפנמת התרבות הארגונית.

שבועיים לאחר מכן, הגיע שאול לאימון במצב רוח ירוד. כשהמאמנת שאלה אותו לשלומו ענה שאול: "אני מתחיל להבין שהתפקיד הרבה יותר משעמם ממה שדמיינתי, ושבועם אני לא מנהל תיקי לקוחות אלא סתם פקיד, ואני לא בטוח שנכון לי להישאר שם".

המאמנת שאלה בתגובה: "כשאתה מתבונן סביבך על מנהלי תיקי הלקוחות האחרים במשרד, האם גם הם רק "פקידים"? שאול ענה שדווקא לוותיקים יש חופש פעולה רב ו-"עליי הם זורקים את כל המטלות המשרדיות המשעממות".

במהלך האימון, שאול והמאמנת הגיעו לתובנה שעליו "להרוויח" את מקומו בעבודה. הם חשבו יחד על דרכים שבהן יוכל שאול לגרום לבוס שלו להבין שהוא עובד אחראי ופרואקטיבי, וסיכמו ששאול יבחן שוב את מצבו בעוד כשלושה חודשים (זהו גם פרק הזמן הריאלי להיקלטות כעובד חדש בארגון). בסיום האימון, המאמנת חיברה בין המטרה של שאול ליצור רצף של התמדה בעבודה לבין הסוגיה שהביא לאימון, וחיזקה אותו על נכונותו לפעול אחרת מהאופן שבו פעל בעבר.

פרק ג': איש צוות סטרייב

תפקיד רכז סטרייב

רכז סטרייב מתכלל ומפעיל את התכנית, כמו גם מוביל את התפיסה הערכית והמתודולוגית של התכנית.

פרק זה מתאר הן את תחומי האחריות הפונקציונליים והן את התפיסה הערכית של התפקיד.

תחומי האחריות בתפקיד הרכז:



דרישות התפקיד

תפקיד רכז סטרייב מצריך תמהיל של יכולות ומיומנויות ברמה גבוהה:

- הקשבה, אמפתיה, סובלנות, לצד אסרטיביות ומשימתיות.
- יכולות ארגון וניהול עצמי, עמידה בתנאי לחץ, מולטי-טסקינג.
- יכולת עבודה ולמידה עצמאית.
- יכולת מנהיגות והובלת תהליכי שינוי.
- יכולת עבודה בצוות רב מקצועי והתנהלות מול ממשקים רבים ומגוונים.
- יכולת בנייה והוצאה לפועל של תוכנית עבודה.
- יכולת התנסחות גבוהה והעברת מסרים ברורה.

7 אמות מידה לאיש צוות בסטרייב

"אנשים גדולים באמת יגרמו לך להרגיש שגם אתה גדול בדיוק כמוהם."

(מארק טווין)

לצד המתודולוגיה הברורה, מה שעושה את סטרייב הוא האנשים. לאיש צוות בסטרייב מספר מאפיינים ייחודיים:

צניעות וחוסר שיפוטיות: לא עמדנו במקום בו האדם מולנו עומד ומתמודד. על כן, לא נדע טוב ממנו מה טוב עבורו. נוכל רק לפרוש איתו אפשרויות נוספות ולהציע לו תמיכה בהליכה בנתיב בו הוא בוחר.

מנהיגות: להוביל ולעורר השראה בקרב משתתפים, קולגות ושותפים; לשנות עמדות, לחשוב אחרת, להעז, להיות אופטימיים וליהנות מהאתגר ומהעשייה.

אהבת אנשים: ישנה דרך ליצירת קשר מיטיב ומצמיח עם כל אדם – כל עוד זוכרים שכל אחד הוא יחיד ומיוחד ויש בו יופי, וכי החולשות נוצרו מתוך נסיבות של התמודדות ייחודית רק לו.

מקצוענות ומומחיות: מקצוענות מתבטאת בלמידה מתמדת ממומחים, מקולגות ממשתתפים; בשאיפה לקבל משוב ולהשתפר כל העת; בשימוש נכון בשפה ובמיומנויות בזמן הנכון ובמקום הנכון; בדיוק בפרטים קטנים כגדולים; בשליטה ב"מה" וב"איך"; בהתעדכנות מתמדת במגמות בעולם העבודה החדש ובהתאמת ההכשרה והליווי אליהן.

יצירתיות: ישנן אינסוף דרכים להגיע אל אותה מטרה, אינסוף דרכים להגיע אל האדם העומד מולי. אם לא מצאתי את הדרך, כנראה שעלי לחשוב באופן יצירתי יותר או לגייס את היצירתיות של הסובבים אותי.

דוגמה אישית: כל מה שאני דורש מאחרים – אמונה ביכולת, פרואקטיביות וכיוצא בזה, עליי ליישם תחילה בעצמי. הדוגמה האישית מתקיימת גם כשרואים אותי וגם כשלא.

התבוננות עצמית: מהות העבודה שלנו היא אינטראקציה עם אנשים. לכן ישנה חשיבות לקיים באופן מתמיד רפלקציה והתבוננות עצמית בחלק שלי בתוך מערכות היחסים: מה אני יוצר בתוך המצב, מהי האחריות שלי.

ממשקי העבודה של רכז סטרייב

רכז סטרייב נדרש לקיים ממשקי עבודה ושותפויות עם גורמים שונים לאורך כל שלבי התוכנית.

מנהל המרכז: מנהל המרכז הוא המנהל הישיר של רכז סטרייב. מנהל המרכז לוקח חלק בסדנאות ההכנה לעבודה ומעביר בהן שיעורי מצוינות והשראה. נוכחותו חשובה לתדמית היוקרה של התוכנית בעיני המשתתפים, לתמיכה בצוות סטרייב אל מול המשתתפים, וכן ליצירת הזדמנויות עבור המשתתפים לתרגול את התנהלותם מול דרגות סמכות שונות – בדומה למקום עבודה. המנהל מביא קול תומך ו"רך" יותר, ושם דגש על התהליכים הפרטניים של כל אחד מהמשתתפים.



על "שיחת המנהל"

במקרים של בעיות משמעת מתמשכות, ניתן להיעזר במבנה ההירארכי וסמכות (מצב שמדמה לרוב את עולם העבודה). במקרים אלו הצוות יתחיל בשיחות אישיות של השתתף עם המאמן ואז עם המנחה, שבהן הם יציבו יעדים ויחשבו על דרכים לפתרון הבעיה. בשיחה עם המנחה, יזהיר המנחה את המשתתף שאם לא יעמוד ביעדים שהציב לעצמו – השלב הבא הוא שיחה עם מנהל המרכז.

- במידת הצורך ניתן לקבוע "שיחת מנהל" עם מנהל המרכז, שאותה כדאי לשריין ביומן מראש. רצוי לקבוע פגישה בת שעה בסיום יום סדנה (כך, אם תבוטל הפגישה, יוכל המנהל להתפנות לדברים אחרים).
- שיחת המנהל נועדה לאפשר למשתתף הזדמנות אחרונה להישאר בתוכנית. על אף האופי הסמכותי שלה, מטרתה למצוא את הדרך לפתור את הקשיים ולהשאיר את המשתתף בתוכנית.
- על מטרות השיחה ומהלכה להיות מאוד ברורים. על המשתתף לצאת עם משימה/ות ברורות ועם תאריך יעד לעמידה בהן, אחרת יתבקש לעזוב.

אחראית הדרכה: אחראית ההדרכה במרכז אמונה על הכשרתם של אנשי צוות סטרייב ועל שמירת כשירותם המקצועית במרכז ובתוכנית. היא מלווה וחונכת את הרכזים, ועשויה להיעזר בפריילנסרים מתוך [רשימת הפריילנסרים](#) לשם העברת תכני סטרייב.

אחראי קשרי מעסיקים: האחראי על קשרי מעסיקים במרכז מביא עמו ידע על עולם התעסוקה, כגון: מגמות ביקושים, תהליכי מיון ועוד. הוא מאפשר "מבט החוצה" ומייצג את המעסיקים שממתינים למשתתפים בסיום התהליך. רכז סטרייב מצופה לשמור עמו על קשר רציף מרגע שמתחילות להתגבש משרות הכניסה של המשתתפים, ולערב אותו בתהליכי ההכנה לראיונות,

בהתלבטות בין משרות ולשיקולים שונים בהתאמת השרות למשתתף ולשוק העבודה, במעקב אחרי חיפוש העבודה, ברחבת החיפוש במידת הצורך וכדומה. האחראי יכול לסייע באיתור משרות מתאימות וחיבור למעסיקים, ומסייע במידת הצורך בהשמות מורכבות. בנוסף, האחראי מעביר שיעורים בסדנה ומנהל את יום הראיונות, שמהווה את אחד מימי השיא בתוכנית.

חשוב לשמור על קשר רציף ותקשורת פתוחה עם אחראי קשרי המעסיקים לאורך כל שלבי התכנית על מנת לבסס את מודל ה"עבודה תחילה" כמו גם את הדגש על השמה איכותית המקדמת את האופק התעסוקתי של כל משתתף.

אחראי קשרי קהילה: האחראי על קשרי הקהילה הוא הגורם במרכז אשר מכיר היטב את העמותות ואת הגופים הפועלים בעיר. הוא מייצר ומשמר קשרים פוטנציאליים בקהילה, שעשויים להניב הפניות של משתתפים לתוכנית. האחראי על קשרי הקהילה מתלווה לרכז סטרייב לפגישות עם גורמים בקהילה על מנת לחשוף בפניהם את התוכנית. הוא מכיר את מגוון האוכלוסיות בעיר. על כן הוא יכול להמליץ לצוות סטרייב על אפשרויות נוספות לגיוס משתתפים מקרב אוכלוסיות אלו ועל אוכלוסיות מיוחדות שייתרמו מתוכניות ייעודיות שיפותחו עבורן. במקרים מסוימים, שאינם מצויים בטווח המענים של התוכנית או המרכז, יכול האחראי לחבר את המשתתף למענים בקהילה מתוך המבט והגישה ההוליסטית בליווי המשתתפים.

צוות המרכז: רכזי סטרייב הם חלק בלתי נפרד מצוות המרכז. צוות סטרייב מזמין את עובדי המרכז השונים לצפות בשיעורים מתוך הסדנה, להשתתף בימי שיא (כמו פתיחה, טקס סיום, יום ריאיונות ועוד) ולקחת חלק פעיל בחלקים שונים בתוכנית (כדוגמת שיעור התמודדות עם משימה, סימולציות הכנה לראיון ועוד). שיתוף הצוות הרחב יותר במרכז משרת מספר מטרות:

- חשיפת העובדים לאיכות התוכנית ולתהליכים שבה תעודד אותם להפנות מועמדים בהמשך.
- היכרות עם התהליכים ועם העבודה שנעשית בתוכנית תסייע להם לייצר הפניות מדויקות יותר לתוכנית.
- יצירת שותפות ומעורבות ארוכות טווח בתוך צוות המרכז.
- קידום סינרגיה ונקודות מבט שונות על המשתתפים, המאפשרות למשתתפים לחוות ולהתמודד עם מגוון סמכויות וסגנונות שונים.

צוות סטרייב ארצי: רכזי סטרייב הפועלים במרכזים השונים מהווים את גוף הידע המקצועי המשמעותי ביותר של סטרייב. רכזים חדשים מצופים להתלוות לרכזים וותיקים כחלק מהכשרתם לתוכנית ולתפקיד. בנוסף, צוותי סטרייב נוהגים להיפגש אחת לרבעון ליום מקצועי ארצי. מפגשים אלו מאפשרים למידת עמיתים ושיתוף בידע ומחזקים את הקשרים המקצועיים בין הרכזים לטובת שיתוף והתייעצות לאורך השנה.

גורמים מלווים/מטפלים בקהילה: כאשר ישנו גורם אשר מלווה את המשתתף או מטפל בו (במיוחד גורם המספק טיפול נפשי ו/או תרופתי), על צוות סטרייב לשמור עמו על קשר לאורך כל התוכנית. הקשר עם הגורם המטפל יבטיח תמיכה מקיפה וראייה הוליסטית של צרכי המשתתף,

ויסייע בשימור המשתתף בתהליך גם לאור קשיים שמתעוררים בדרך. בנוסף, גורמים מטפלים עשויים להפנות משתתפים פוטנציאליים לתוכנית.

שיתוף פעולה רציף ועמוק עם כל אחד מבעלי התפקידים הללו חיוני להצלחתו של הרכז בתפקידו ולהשגת יעדי התוכנית.

