

מרגל אקידום גאסוקה

במסגרת תוכנית יתד - התוכנית הלאומית לצעירים וצעירות במצבי סיכון

מדריך הפעלה להטמעת התוכנית ברשויות

כתיבה ופיתוח ידע - מידע להמון



מרחב לקידום תעסוקה- מדריך הפעלה להטמעת התוכנית ברשויות

כתיבה ופיתוח ידע - מירב להמן

ניהול תהליך הכתיבה וההפקה וליווי מקצועי - ענבל פיש

עריכה לשונית - אלישבע מאי

גרפיקה ועיצוב - גילאור הפקות למידה

כתיבת פרק 7 'ניהול ובקרה' - הילה עפרוני פדידה

הפקה - תבת-ג'וינט ישראל, ירושלים, שבט תש"פ, פברואר 2020

תודות

אגף תעסוקה לאוכלוסיות רווחה, משרד העבודה והרווחה - ד"ר שלי נורדהיים, נחמי ברוכין
הנהלת תכנית יתד - אלונה אילת, מירב דדיה, יואב בוקעי, הילה סופרמן-הרניק, שלומית פסח-
גלבוע, שלומי כהן, אורית להב

צוות ניהול מקצועי, תוכניות התעסוקה ביתד - מירב להמן, הילה עפרוני-פדידה, שי מלך, הואזן יונס
צוות ממוני תעסוקה מחוזיים - עידית מילר-לוזון, דוד גודמן, דניאלה טייכנר
צוות ממוני יתד מחוזיים - מרגלית בר, הדס בן אליהו, שירה זילברמן, נטע-לי אלמגור, חאוולה יחיא
ליווי התוכנית מטעם 'תבת' - תמר גרנק

קצרה היריעה מלציין את כלל שותפי התוכנית, אך תודתנו שלוחה גם לכלל בעלי התפקידים ואנשי
המקצוע שהשפיעו על התוכנית ופיתוחה במהלך הדרך וסייעו בידה לצמוח ולהתרחב.

*חוברת זו נכתבה בלשון זכר ונקבה לחילופין מטעמי נוחות בלבד והיא מיועדת לשני המינים במידה שווה.

פג 122

דבר המחברת

קוראים יקרים,

במסגרת תהליך הליווי, מקדם התעסוקה מלווה את הצעירים יד ביד לאורך תהליך מאומץ, המורכב הן מעבודה אישית, הכוללת שינוי תפיסות מעכבות, הכרה בחוזקות והגדרת מטרות, והן מעבודה על מיומנויות וכלים מעשיים הנדרשים להשתלבות מוצלחת בעולם העבודה.

תדריך זה נכתב עבורכם, מקדמי התעסוקה, כדי שילווה אתכם בתהליכים הייחודיים עם משתתפי התוכנית, תוך מיקוד במתן כלים וידע לליווי תהליך ממוקד תעסוקה, הכולל עבודה פרטנית עם המשתתף לצד עבודה מערכתית והטמעת התוכנית ביישובכם באופן מיטבי.

בכתיבת התדריך שילבתי חומרים קיימים מתוך עולם הידע והתוכן של תוכנית 'אפיקים' יחד עם חומרים, כלים ומערכים חדשים אותם פיתחתי כדי שיותאמו לעבודה הייחודית של מקדם התעסוקה עם צעירים בסיכון, בהם צעירים על קצה הרצף.

לאורך כתיבתי הקפדתי לראות את הצעירים לנגד עיני ולשלב בתוך החומר העיוני גם דגשים ודוגמאות, השאובים מעבודתם של מקדמי התעסוקה בשטח. זאת, כדי להביא לידי ביטוי את תהליכי העבודה בצורה יישומית ובהירה עד כמה שניתן. מים רבים עברו בנהר מאז זכיתי להוביל באשדוד פיילוט ראשוני של התוכנית ועד לרוחב פעילותה כיום. התנסויותי האישיות בהטמעת התוכנית, בגיוס הצעירים ובתהליכי העבודה המורכבים עמם תרמו תרומה משמעותית לכתיבת התדריך.

אני מקווה שתוצר זה ישמש עבורכם מקור לידע מקצועי, שילווה אתכם לאורך שלבי הפעלת התוכנית ביישובכם. בהמשך, מתוכננים לצאת לאור מדריכים נוספים בתחומי ליווי קבוצתי וקשרי מעסיקים.

תודה לענבל פיש, מנהלת תוכניות בתבת-ג'וינט ישראל, על ליווי הוצאתו של התדריך מהכוח אל הפועל.

איחולי שצעירים רבים ימשיכו ליהנות מהתוכנית ולהיתרם ממנה לחייהם כיום ולבניית עתידם.

בברכה,

מירב להמן

מנהלת מקצועית, תוכנית התעסוקה 'יתד' במחוזות דרום-ירושלים, ג'וינט ישראל-תבת ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

גופן עניינים

בחרו בפרק ממנו תרצו להתחיל

פרק 5: תהליך הליווי הפרטני בתוכנית

דברי פתיחה וברכות

פרק 6: התערבות מערכתית

פרק 1: קידום תעסוקה בקרב צעירים
וצעירות בסיכון - רציונל

פרק 7: ניהול ובקרה

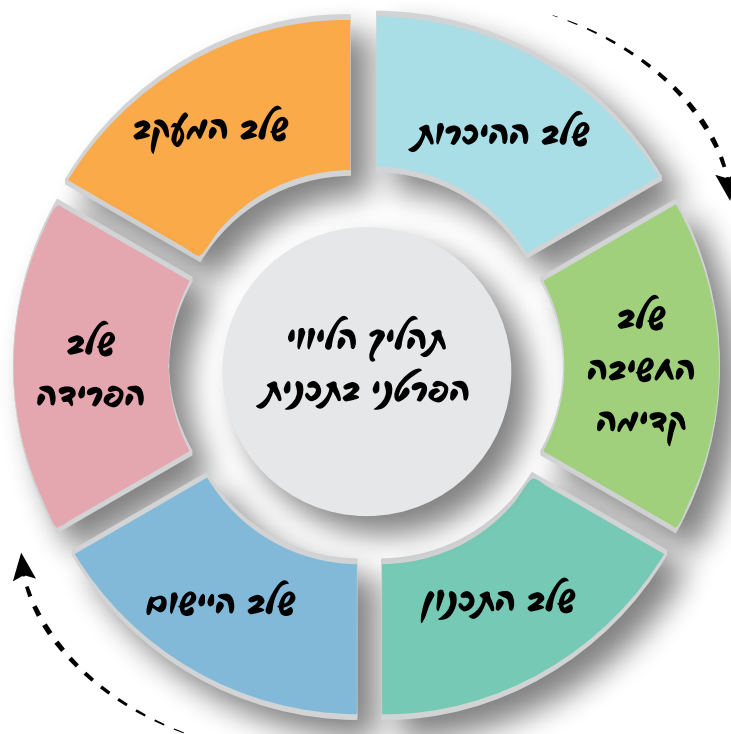
פרק 2: תיאור התוכנית ושלביה

נספחים

פרק 3: גיוס המשתתפים

מקורות

פרק 4: פגישת היכרות (אינטייק)



פירוט האזרחים האוגאנים

שלב ההיכרות התעסוקתית

- היכרות
- תיאום ציפיות והגדרת צרכים ראשונית
- מהות השיקולים בבחירה תעסוקתית
- שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי כישורים וחוזקות
- שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי צרכים וערכים בבחירת עבודה/מקצוע
- שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי נטיות תעסוקתיות
- ביורר חסמים

שלב החשיבה קדימה

תמונת עתיד מיטבית
גיבוש תמונת עתיד תעסוקתית

שלב התכנון

- סיכום המידע הרלוונטי והגדרת כיוון מקצועי
- תחקיר משרה
- תחקיר הכשרה
- בניית תוכנית עבודה

שלב היישום

- כתיבת קורות חיים
- מיומנות חיפוש עבודה ותוכנית חיפוש עבודה
- הכנה לריאיון עבודה, שפת הגוף
- הכנה לריאיון עבודה, שאלות נפוצות
- ניהול סדר יום להשתלבות בעבודה/לימודים
- מודל אפר"ת ככלי להתמודדויות במקום העבודה/הלימודים
- תפיסות מקדמות אל מול תפיסות מעכבות
- מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה
- קידום ושיפור עצמי (אימון סקאלה)
- זכויות עובד
- קריאת תלוש שכר
- התנהלות כלכלית

שלב הפרידה

- סיכום תהליך הליווי
- פרידה

שלב התכנון

שלב החשיבה קדימה

שלב ההיכרות

הקדמה

שלב האזקז

שלב הפרידה

שלב היישום

לתפריט הניווט

דברי פתיחה וזרכוא

תדריך זה הוא פרי של שיתוף פעולה פורה בין תוכנית 'יתד' - התוכנית הלאומית לצעירים ולצעירות על רצף מצבי הסיכון, ג'וינט ישראל על זרועותיו השונות - תב"ת ואשלים ומינהל אוכלוסיות רווחה בזרוע העבודה במשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. גופים אלה חברו יחדיו במטרה לפתח וליישם תוכניות לקידום תעסוקתי של צעירים וצעירות ברשויות המקומיות.

שיתוף פעולה זה מאפשר לחבר מומחיות הן של עולם התעסוקה העדכני והן של אוכלוסיית היעד, כדי לאפשר לצעירים ולצעירות לממש את היכולות שלהם בתחומים של תעסוקה ומיומנות בעולם העבודה. התעסוקה תופסת מקום מרכזי מאוד בחיינו ומשפיעה על תחומים רבים, כמו: תחושת ערך, משמעות, השתכרות והיא מהווה צומת של התפתחות גדולה בחייהם של צעירים. עולם תעסוקה איכותי יוצר מסלול של הצלחה ומימוש והוא כוח המונע הידרדרות למעגלים של עוני והדרה.

תדריך זה מציע מגוון כלים לעבודה עם צעירים וצעירות, תוך ליוויים במעגל התעסוקתי, מציאת החלומות שלהם וחבירה משותפת למימושם במציאות. אנו מאמינים, שכל צעיר יכול להגיע למקומות משמעותיים עם ליווי נכון ושותפות, הרואה אותו במרכז ומאפשרת להרבה דברים חבויים להתממש במלוא העוצמה.

זה המקום להביע תודה גדולה לכל העוסקים במלאכה ברמת השטח וברמת המטה. אין ספק, כי כדי להגיע להטמעה ולסטנדרטים מקצועיים יש צורך בשילוב ידיים ובעבודה ממוקדת ואיכותית, ואלה אכן מתקיימים בתוכנית זו.

בהצלחה לכולנו והמשך שיתוף פעולה פורה לטובת צעירים וצעירות בישראל.

מירב דדיה מולד
מנהלת תוכנית 'יתד'

משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים שם לו למטרה לצמצם את הפערים הקיימים בחברה הישראלית והוא שואף להיות שותף בעיצוב המדיניות הכלכלית-חברתית במדינה. כחלק מתחום זה ניתן בשנים האחרונות דגש משמעותי לתחום התעסוקה כמסייע בקידום אוכלוסיות המצויות בעוני ובהדרה אל עבר יציבות כלכלית, השתלבות חברתית ושיפור איכות החיים והרווחה האישית שלהן. תחום התעסוקה הלך והתפתח במשך השנים במשרד, יחד עם ההכרה כי תעסוקה היא בעלת משמעות רבה עבור הפרט ומשפחתו ועבור הקהילה והחברה בכלל. אגף תעסוקה לאוכלוסיות רווחה בזרוע העבודה הוקם כדי לתת דגש ייחודי לתחום זה, לקדם ולפתח תוכניות לקידום התעסוקה בקרב אוכלוסיות רווחה המודרות משוק התעסוקה או שאינן מצויות בתעסוקה איכותית.

התוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה', הפועלת במסגרת תוכנית 'יתד', מוטמעת כיום בכ-180 רשויות ברחבי הארץ וצפויה לפעול בסופו של דבר ביותר מ-200 רשויות. ייחודה של התוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' הוא במבנה שלה ובמאפייניה הגמישים, המאפשרים לתת מענה ייחודי, המותאם לקשת רחבה של צעירים במצבי סיכון, בעלי מגוון של מטרות תעסוקתיות, בין אם הן ממוקדות השמה ובין אם הן ממוקדות לימודים והכשרה.

תדריך זה מהווה את החיבור המקצועי בין עולמות הידע של צעירים במצבי סיכון לבין תחום קידום התעסוקה וההכשרה המקצועית. מטרתו, לשמש מורה דרך למקדמי תעסוקה בהטמעת התוכנית ובעבודה עם הצעירים.

ברצוני לברך על הוצאתו לאור של התדריך ולהודות לכל העושים במלאכה: לשותפתי לתוכנית מירב דדיה מולד, לממונים/ות התעסוקתיים/ות במחוזות של המשרד, לצוות של תבת ולמנהלים המקצועיים אשר מובילים את פיתוחה של התוכנית ויישומה בשטח, לשותפינו מצוות 'יתד', לאנשי אשלים, למחוזות ובעיקר למקדמי התעסוקה הפרוסים ברחבי הארץ במחלקות לשירותים חברתיים ועושים מלאכתם נאמנה.

בברכה,

ד"ר שלי נורדהיים

מנהלת תוכניות התעסוקה ב'יתד'

אגף תעסוקה לאוכלוסיות רווחה, משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

מזה למעלה מעשור תבת עוסקת בפיתוח תוכניות ומענים תעסוקתיים עבור צעירים בסיכון. ראשיתו של התחום הייתה בשנת 2006 בפיתוח תוכנית 'אפיקים', בשיתוף עם שירות נוער, צעירים וצעירות במשרד הרווחה. בהמשך, פותחה עם השירות תוכנית 'אפיקים משלבת', אשר נתנה מענה לצעירים בקצה רצף הסיכון. שתי התוכניות הוטמעו בהצלחה במשרד ופעלו בקרוב ל-40 רשויות ברחבי הארץ. ב-2018 קיבל תחום תעסוקת הצעירים תנופה משמעותית, עם יציאתן לדרך של תוכניות התעסוקה במסגרת 'יתד', והן צפויות להיכנס להפעלה ביותר מ-200 רשויות.

מרכזיותן של תוכניות התעסוקה ב'יתד' מביאה לידי ביטוי את ההבנה בדבר החשיבות המכרעת של הבחירות המקצועיות והתעסוקתיות שעושים צעירים על עיצוב מסלול חייהם. השילוב של תוכניות התעסוקה בתוך מארג השירותים והמענים של 'יתד' מתאפשר הודות לשיתוף פעולה ועבודה סינרגטית בין תבת, אשלים ומשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. שותפות זו מאפשרת להביא את תחום הקידום התעסוקתי לפריסת תוכניות שטרם נראתה כמוה בתחום התעסוקה, ולהטמיע את השפה והכלים התעסוקתיים במחלקות לשירותים חברתיים ברחבי הארץ.

התדריך שלפניכם כולל תיאור מפורט של מודל התוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה', המרכיבים שלה, שלבי תהליך הליווי התעסוקתי, כלים יישומיים לעבודה בשטח והנחיות הנוגעות לניהול ולבקרה של התוכנית. התדריך מאגד את הידע הרב שפותח ונצבר בתחום של תעסוקת צעירים בסיכון לאורך השנים.

אנו מקווים שתדריך זה יהווה כלי משמעותי למקדמי התעסוקה, לרשויות המפעילות את התוכנית, לגורמי הפיקוח ולכל מי שימצא בו ערך ויפעל ליישומו המיטבי.

אני רוצה להודות לשותפינו באשלים ובמשרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים על השותפות בהקמת התוכנית ובהובלתה; לאבי פליישון ולענבל פיש על ההובלה המקצועית של תחום תעסוקת צעירים בסיכון בתבת, ועל קידומו של מדריך זה.

כולי תקווה, שהשילוב בין עבודת ההכוונה והליווי המקצועית שנעשית במסגרת 'מרחב לקידום תעסוקה' לבין המענים והשירותים הכוללניים הניתנים לצעירים במסגרת 'יתד', יעזרו להצעיד את משתתפי התוכנית אל דרך חדשה ואל אופק תעסוקתי הטומן בחובו ביטחון, התפתחות והגשמה.

עינב אהרונ-יונס
מנכ"לית תבת-ג'וינט ישראל

צעירים בישראל ובעולם המערבי, במיוחד צעירות וצעירים הנמצאים במצבי סיכון, זקוקים ליד תומכת, להכוונה ולליווי בצאתם מעולם הנעורים המוכר והבטוח לתקופת חיים מאתגרת זו.

בשנים האחרונות, ג'וינט אשלים עסקה בפיתוח מגוון שירותים ומענים לצעירות ולצעירים במצבי סיכון, אשר מסייעים להם לבצע את המשימות ההתפתחותיות שלהם באופן מיטבי ולהצליח להשתלב בחברה במכלול תחומי החיים.

'יתד' - התוכנית הלאומית לצעירות ולצעירים במצבי סיכון, פועלת במשותף עם 14 משרדי ממשלה וגופים ממשלתיים, ארגוני החברה האזרחית, רשויות מקומיות ופילנתרופיה.

פיתחנו את התוכנית על בסיס עקרונות הקולקטיב אימפקט ושילבנו בה יסודות של שותפות מקצועית עמוקה בין שחקנים שונים, לצד יישום בהיקף רחב ובפריסה ארצית. בתוכנית 'יתד' הצלחנו להרחיב את היקפי הפעולה של תוכניות התעסוקה, אשר פותחו בעבר אצל שותפינו בג'וינט-תבת. זו הזדמנות להעמיק את ההכנה, הליווי והתמיכה בצעירים לקראת כניסתם לעולם העבודה המשתנה, ובמקביל לשלב כוחות ויכולות של שני אגפים בארגון הג'וינט לקידום אוכלוסיית הצעירים.

בשנה האחרונה, כחלק מתהליכי חשיבה אסטרטגית חדשה בג'וינט ישראל, אנו מתמקדים בשני היבטים חדשים של פעילותינו:

1. פיתוח מהלכים אסטרטגיים, המקדמים תוצאות ברמה הלאומית והשפעה על אוכלוסיות רחבות, זאת בנוסף להיותנו גוף פיתוח, העוסק בפיתוח תוכניות ו/או מענים נקודתיים.
2. מיקוד בנושא קידום מוביליות חברתית-כלכלית בקרב אוכלוסיות מסוימות, נושא שהוגדר כבעיה לאומית מורכבת.

בשני נושאים אלה, 'יתד', ובתוכה תוכניות התעסוקה, מהוות דוגמה טובה למודל עבודה שפיתחנו. התוכנית, אשר פועלת ברמה הלאומית ומשפיעה על השדה כולו, שמה את נושא קידום המוביליות של צעירים בליבת העשייה שלה.

תדריך זה הוא ביטוי להתפתחות של תוכניות התעסוקה והפיכתן למשאב, הנמצא ברשויות המקומיות, לטובת קידום של צעירים בישראל.

אני מבקש לנצל את ההזדמנות להודות ולברך את השותפים: משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, העמותות המפעילות, הרשויות המקומיות, שותפינו בתבת ואת אנשי המקצוע באשלים.

ד"ר רמי סולימני
מנכ"ל ג'וינט אשלים

פרק ראשון

קידום גאסוקה בקרב צעירים וצעירות בסיכון - רציונל



צעירים וצעירות במצבי סיכון

אנא/אנסיית הצעירים והצעירות

פרק 1

אובסוייג הצעירים והצעירות

מיהו צעיר? באופן מסורתי נהוג לייחס את המעבר בין התבגרות לבגרות כמעגון בגיל 18. עם ההגעה לגיל 18 אמור הפרט לסיים את משימות ההתבגרות ולהפוך לבוגר המכוון לעתידו, אדם עצמאי רגשית וכלכלית, המוכן להקים יחידה משפחתית עצמאית (Arnett, 2000). עם זאת, בעשורים האחרונים החלה להתחדד בעולם ההכרה בשלב ה'בגרות בהתהוות' כשלב מובחן במעבר בין ההתבגרות לבגרות. בתקופה זו הפרט אינו מאופיין כמתבגר: אמנם הוא בעל זכויות פוליטיות וחברתיות של בגיר, לרוב מצוי במערכת זוגית וביכולתו לקבל החלטות משמעותיות בהקשר לחייו, אך מנגד, הוא עדיין אינו בוגר - לרוב אינו עצמאי כלכלית, ללא יחידה משפחתית משלו, בתהליך לימודים וללא מקצוע קבוע (Arnett, 2005). תקופת הבגרות בהתהוות, או 'בגרות צעירה' אינה תחומה בגבולות גילאים ברורים; מדינות וגופים שונים הכריעו על חתכי גיל בהתאם לתפיסותיהם. לרוב, נהוג לייחס לשלב זה את טווח הגילאים שבין 18 ל-25.

תקופת הבגרות הצעירה מאופיינת בבלבול, בחיפוש עצמי ובחוסר ודאות (Arnett, 2005). למרות זאת, זהו השלב הראשון שבו הצעיר מצוי מחוץ למסגרת תמיכה פורמלית וללא כתובת ברורה לעזרה. בדידותו של הפרט אל מול צמתים אלו יכולה להיתפס כבעיה אישית, אולם הסתכלות מאקרו מאירה את העובדה, כי זוהי בעיה חברתית שכן השלכותיהן של ההכרעות שהפרט יקבל בשלב חיים זה יעצבו את חייו הבוגרים, ומתוך כך את מידת הסתמכותו והישענותו בטווח הארוך על מערכות המדינה (הישראלי וילמה, 2005). פרופ' יוסף קטן, במאמרו על צעירים בישראל (2009), מציין כי התפתחות אישית תקינה של צעירים, חיזוק ומיצוי הפוטנציאל שלהם והשתלבותם בחברה מחייבים השגת מספר יעדים עיקריים: השתלבות במסגרות שתאפשרנה לימודים גבוהים ו/או רכישת מקצוע, השתלבות בתעסוקה שתבטיח הכנסה הולמת וסיפוק אישי, דיור הולם והשתלבות במסגרות חברתיות נורמטיביות, שתספקנה תחושת שייכות וזהות ותאפשרנה מעורבות חברתית. בנוסף לכך, קטן מציין, כי היכולת של הצעירים לממש בהצלחה יעדים אלה מותנית בקיומם של תנאים אחדים:

- עורף משפחתי ו/או חברתי, שמשמעו השתייכות למסגרת משפחתית ו/או חברתית המסוגלת להעניק לצעירים תמיכה בתחומים שונים, כגון: תמיכה כלכלית ומורלית, מתן מידע וסיוע ביצירת קשרים.
- השכלה תיכונית מלאה, המאפשרת המשך לימודים גבוהים או לפחות השכלה תיכונית חלקית, המאפשרת קבלה לקורסים מתקדמים להכשרה מקצועית.
- הכשרה מקצועית, המאפשרת השתלבות בתעסוקה הולמת.
- שליטה בשפה העברית ורצוי גם בשפות נוספות, כמו אנגלית.
- סיום שירות צבאי או שירות לאומי, המהווים בחברה הישראלית גורם מסייע לקבלת הטבות כלכליות שונות, להשתלבות במסגרות של תעסוקה ולימוד ולהתקדמות בהן.
- רקע של התנהגות נורמטיבית ומעורבות ברשתות חברתיות נורמטיביות.

- תכונות, כישורים ומיומנויות אישיות, כמו דימוי עצמי גבוה, תחושת חוללות עצמית בוחן מציאות ריאלי ומוטיבציה להתקדמות, המחזקים את יכולת ההתמודדות עם אתגרים שונים.
- מצב בריאות הולם (מבחינה פיזית ונפשית).

נתונים ממקורות שונים מצביעים על כך, שמרבית הצעירים בישראל מצוידים בכל או במרב המאפיינים והמשאבים הללו ולכן הם זקוקים, לכל היותר, לסיוע חלקי, כמו: מתן מידע על אפשרויות של לימודים, הכשרה מקצועית, תעסוקה ומלגות למימון שכר הלימוד. מנגד, צעירים אחרים, שאנו מגדירים כ"צעירים/ות במצבי סיכון", חסרים רבים מהמשאבים האלה ומתמודדים עם קשיים במספר מישורי חיים. על כן, התקדמותם והשתלבותם התקינה בחברה מותנת במידה רבה בסיועם של שירותים חברתיים שונים, ובכללם שירותי הרווחה המסופקים על ידי המדינה, הרשויות המקומיות וארגונים לא-ממשלתיים (קטן, 2009). הבנות אלו הובילו מדינות רבות לעיצוב מדיניות ייחודית בתחום זה (הישראלי וילמה, 2005; לבל, 2008).

צעירים וצעירות במצבי סיכון

השולחן העגול בנושא צעירים במשרד ראש הממשלה הגדיר צעירים במצבי סיכון כ"צעירים שהסיכוי שלהם גבוה משל אחרים להיקלע לתנאי החיים אחד או יותר מאלו: המסכנים את בריאותם הפיזית או הנפשית, הדנים אותם לעוני או לעימות עם החוק ועם רשויות האכיפה" (משרד ראש הממשלה, 2013). בישראל, נכון לשנת 2015, חיים 988,015 צעירים בגילאים 18-25, המהווים 11.7% מכלל האוכלוסייה (למ"ס, 2015). שיעור הצעירים בישראל ביחס לכלל האוכלוסייה הוא בין הגבוהים במדינות המערביות (ראובן ותורג'מן, 2015). כ-20% מהצעירים בגילאי 18-25 בישראל - כ-200,000 איש, מצויים במצבי סיכון (קטן, 2009). בפרסום היוזמה הלאומית לקידום צעירים וצעירות במצבי סיכון בישראל (משרד הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-תבת, 2015), מובאות שלוש דרכים להגדרת המאפיינים של צעירים במצבי סיכון על פי הספרות המקצועית:

1. הגדרה המבוססת על גורמי הסיכון: בספרות המקצועית ובקרב אנשי מקצוע מקובל לתאר צעיר במצבי סיכון כנמצא על הרצף שבין רמת סיכון גבוהה לשלום, לרווחתו ולהתפתחותו העתידית לבין רמת סיכון נמוכה או השתלבות תקינה. חומרת הסיכון על רצף זה תלויה בשילוב של מספר גורמי סיכון בתחומי החיים המרכזיים (משרד ראש הממשלה, 2013; ראובן ותורג'מן, 2015). להלן סיווג מאפייני צעירים במצבי סיכון לפי חלוקה לגורמי סיכון (זעירא, בנבנישתי, ורפאלי, 2012; קטן, 2009):

צעירים וצעירות במצבי סיכון

אוכלוסיית הצעירים והצעירות

צעירים במצבי סיכון
ואג'ר ההשג'ות בג'סוקה

לתפריט הניווט

מאפיינים חברתיים	מאפיינים התנהגותיים (התנהגויות מסכנות)	מאפיינים אישיותיים	מאפיינים קיומיים (צרכים בסיסיים)	מאפיינים השכלתיים ותעסוקתיים
- חסרי תמיכה/עורף משפחתי. - קשיים בהשתלבות בחברה, ביצירת קשרים חברתיים וברישות. - תחושת הדרה וניכור חברתי. - לא התגייסו לצבא או לא הצליחו לסיים שירות צבאי/לאומי. (בקרב החלקים בחברה המתגייסים לצבא) - קושי בהתנהלות מול רשויות ונותני שירות. - פערים בידע בכל הקשור להתנהגות כלכלית נכונה.	- התמכרויות - שתיית אלכוהול, סמים, הימורים. - עבריינות, שוטטות ואלימות. - הימצאות בזנות. - אובדנות.	- דימוי עצמי ותחושת מסוגלות עצמית נמוכה. - קושי בהסתגלות. - היעדר כישורי חיים. - קשיים רגשיים. - תחושת חוסר שליטה בגורלם (מוקד שליטה חיצוני). - תפיסת עתיד שלילית.	- היעדר קורת גג (חסרי בית). - חיים בעוני. - קשיים כלכליים הנובעים ממקורות הכנסה מצומצמים. - חיים בפריפריה גיאוגרפית/חברתית.	- NEET - אינם עובדים, אינם לומדים, חסרי מעש. - עובדים בשכר נמוך, בעבודות זמניות ובלתי מקצועיות. - היעדר מיומנויות תעסוקתיות. - בעלי השכלה נמוכה המתקשים להשתלב במסגרות לימודים ואו תעסוקה. - לקויי למידה. - היעדר כישורי למידה. - בעיות קשב וריכוז.



צ'ירימ וצ'ירימ בהצבי סיכון

אוכאוסייג הצ'ירימ והצ'ירימ

2. הגדרות המבוססות על השתייכות לקבוצות אוכלוסייה: הספרות המקצועית מסווגת את מאפייני הסיכון גם על פי השתייכותם של צעירים לקבוצות אוכלוסייה פגיעות במיוחד, שעבורם תקופת מעבר זו רגישה ועלולה לתרום להדרתם. בטבלה הבאה ניתן לראות פירוט למגוון קבוצות האוכלוסייה המוזכרות בספרות המקצועית כפגיעות במיוחד. יש לציין, כי ישנם צעירים המשתייכים בו-זמנית ליותר מקבוצת אוכלוסייה אחת (זעירא, בנבנישתי ורפאלי, 2012; קטן, 2009; ראובן ותורג'מן, 2015):

צעירים בוגרי מערכות רווחת הילד	צעירים עולים חדשים	מאפיינים אישיותיים	צעירים מהחברה הערבית	מאפיינים קיומיים (צרכים בסיסיים)	צעירים חרדים
• שיעור גבוה של צעירים אלה הם חסרי השכלה ותעסוקה, סובלים ממחסור כספי ומעורבים בפלילים. • שיעור גבוה משתמשים באלכוהול ובחומרים אסורים. • סובלים מיותר קשיים נפשיים וניסיונות אובדניים בהשוואה לקבוצת בני גילם.	• צעירים עולים המתקשים להשתלב במסגרות חברתיות בשל קשיים שונים כמו היעדר עורף משפחתי תומך, אי שליטה בשפה ותחושת הדרה.	• צעירים ערביים שרובם מתגוררים באיזורים בפריפריה בהם אפשרויות התעסוקה הן מוגבלות. לא שירתו בצבא או בשירות לאומי.	• היעדר קורת גג (חסרי בית). • חיים בעוני. • קשיים כלכליים הנובעים ממקורות הכנסה מצומצמים. • חיים בפריפריה גיאוגרפית/ חברתית.	• היעדר קורת גג (חסרי בית). • חיים בעוני. • קשיים כלכליים הנובעים ממקורות הכנסה מצומצמים. • חיים בפריפריה גיאוגרפית/ חברתית.	• צעירים חרדים המתקשים להשתלב באורח החיים של קהילתם או נמצאים בתהליך של פרישה ממנה. • צעירים שחזרו בשאלה.

3. הגדרות המבוססות על שלבי התפתחות: קיימת הסכמה בקרב אנשי המקצוע, כי יש לאפיין את אוכלוסיית הצעירים במצבי סיכון ואת משימות החיים, כמו גם את האתגרים הניצבים בפניהם. זאת, במסגרת שני שלבים התפתחותיים עיקריים: (א) שלב חיפוש הדרך - בשלב זה מתרחשת היציאה ממסגרת פורמלית, שינוי המעמד המשפטי (מקטין לבוגר) וקבלת (או אי-קבלת) קרדיטציה על הלימודים; (ב) שלב ההתגבשות - בשלב חיים זה על הצעיר לקבל הכרעות אישיות שיהיו להן השלכות נרחבות לגבי עתידו. בשלב זה הצעיר מגבש את זהותו ואת שאיפותיו ומכריע מה ילמד, במה יעסוק, היכן יגור, מהי הסביבה החברתית אליה ישתייך, ועוד. נמצא כי צעירים שבשלב הראשון לא התגייסו לצבא או למסגרת מקבילה או שנשרו במהלך תקופה זו ממסגרות אלה, מצויים בנקודת פתיחה נמוכה לחיים ובסיכון גבוה לאי-השתלבות בחברה לעומת צעירים המתגייסים ומתמידים בשירות.

ד"ר יפית סולימני-אעידן (2016), שופכת אור על הקשיים המרכזיים שחווים צעירים במצבי סיכון. בראיונות מקיפים שנערכו עם עובדי צעירים נמצא, כי על אף שאוכלוסיית הצעירים במצבי סיכון היא הטרואגנית במהותה, לרובה המכריע אתגרים וקשיים משותפים. קשיים אלו נעוצים, בין השאר, ברקע שממנו הצעירים מגיעים, מנסיבות חייהם ומגורמי סיכון שהם גורמים עמם לבגרות. הקשיים המרכזיים שהעובדים עם צעירים אלו מזהים כוללים את התחומים הבאים:

1. **התנהלות הישרדותית:** נקודת הפתיחה הנמוכה של הצעירים בהיכנסם לתקופת הבגרות הצעירה והמחסור במשאבים כספיים ו/או בתמיכה קונקרטית מאלצים אותם להתנהל ביום-יום באופן הישרדותי. הישרדות כלכלית זו מצמצמת משמעותית את ציפיותיהם לעתיד ואינה מאפשרת להם להתפנות לתכנון.

2. **עורף משפחתי חלש/ נעדר/פוגעני:** בקרב הצעירים ניכרת תמונת מצב מורכבת ביחסיהם עם הוריהם. במרבית המקרים, בית ההורים אינו כתובת לתמיכה ולסיוע רגשי או מוחשי, כמו גם לייעוץ בכל הנוגע לבחירות הנוגעות לעתידם. במקרים מסוימים, הקשר עם המשפחות עלול ללבוש צורה של ניכור, בוז ודחייה. לעיתים, צעירים בסיכון אף תומכים במשפחתם ולרוב אינם מסוגלים להתמקד בצרכים שלהם באופן הולם.

3. **חוסר יציבות בתחושת המסוגלות העצמית:** רבים מהצעירים הם בעלי דימוי עצמי נמוך ונעים בין חוסר אמון ביכולתם העצמית או חוסר מודעות ליכולותיהם לבין תחושת מסוגלות גבוהה שאינה מותאמת ליכולותיהם ולהתנסויותיהם בפועל. ניכר כי היעדר רשת הביטחון של צעירים אלו אינו מאפשר להם להעז להתנסות, בשל חששות מפני כישלון והידרדרות מטה.

4. **אי-מימוש זכויותיהם:** צעירים העוברים לשלב שבו הם נחשבים לבוגרים, נחשפים למערכות חברתיות ובירוקרטיות שונות במהותן מאלו שהכירו עד כה. בתהליך ליווי הצעירים הללו ניכר חוסר הידע וההיכרות שלהם עם מסגרות ושירותים שיכולים לסייע להם, הן לצורך הכשרתם העתידית והן בהיבטים של מיצוי זכויותיהם. חלקם מגלים חסמים ביכולת להיעזר באנשי מקצוע, לצד בלבול וקושי בקבלת החלטות.



צעירים וצעירות במצבי סיכון

אוכלוסיית הצעירים והצעירות

צעירים במצבי סיכון
ואגדר ההשקלות בעסוקה

לתפריט הניווט

צעירים במצבי סיכון ואגף ההשכלה בגאסוקה

צעירים המוגדרים במצבי סיכון עלולים להישאר בסטטוס מתמשך של חוסר תעסוקה. במחקר שערך מכון ברוקדייל על השתלבותם של צעירים בתעסוקה (נאון, כאהן-סטרבצ'ינסקי, ואזן-סיקרון ואח', 2013), אלה שלא עבדו כלל בעבר או שלא עבדו בשנתיים שלפני הסקר הוגדרו כתת-קבוצה המתאפיינת בסיכון מוגבר להישאר בסטטוס של חוסר תעסוקה לאורך זמן. ברמת הפרט, צעירים שלא סיימו את לימודיהם התיכוניים חווים את המגבלות הקשות ביותר בכניסה לשוק העבודה.

חוסר השתלבותם בתעסוקה של צעירים במצבי סיכון עלול לקבע את הימצאותם במעגל המצוקה והעוני ולהוביל לכך שהם יגדלו את ילדיהם בעוני, כפי שעשו הוריהם של אחדים מהם לפנייהם. זאת ועוד, התסכול, ההערכה העצמית הנמוכה ותחושת הניכור שרבים מהם חווים, עלולים להוביל אותם לבעיות חברתיות קשות יותר, כגון שימוש בחומרים ממכרים, פעילות עבריינית, אלימות וחוסר יציבות משפחתית (et al., Miller, Bos, Porter 2003). לאור כל זאת, מדאיגים הנתונים בדבר הקושי של צעירים במצבי סיכון להשתלב במעגל העבודה.

תעסוקה מאפשרת לאנשים מבוגרים להימנע מכניסה למעגל העוני. מחקרים מצאו, כי תעסוקה איכותית מביאה לבעליה בריאות טובה יותר, תוחלת חיים ארוכה יותר, תחושת שליטה על חייו ורווחה נפשית. המסקנה העולה מכך היא, כי המאמץ שעשוי להיות היעיל ביותר בסיוע לצעירים במעבר לעולם הבוגרים הוא בתחום המשך לימודים (אקדמאיים/מקצועיים) ובעיקר סיוע בהשמה בעולם העבודה (כהאן-סטרבצ'ינסקי ויורוביץ', 2009).

לאור הנכתב עד כה, המסקנה היא, כי צעירים אשר יצליחו להשתלב באופן מיטבי בלימודים ובתעסוקה יגבירו את סיכוייהם שלא להיות תלויים בעתיד בגורמי סיוע, יפתחו עצמאות כלכלית ובאמצעות כך יסללו את דרכם ודרכי משפחותיהם העתידיות אל עבר השתלבות נורמטיבית בחברה, מיצוי יכולותיהם, הגשמה ומימוש עצמי.

פרק שני

גיאור הגוכנית ושאזיה



גוכנית מרחב לקידום גאסוקה

גוכנית יגד - רקא

פרק 2

תוכנית 'יגד' - רקע

'מרחב לקידום תעסוקה' היא תוכנית תעסוקה לצעירים ולצעירות במצבי סיכון, הפועלת במסגרת 'יתד', התוכנית הלאומית לצעירים וצעירות במצבי סיכון.

'יתד' הוקמה מתוקף החלטת ממשלה (מספר 2014 מיום 30.10.16) במטרה לסייע לצעירים ולצעירות במצבי סיכון לממש את זכויותיהם, לסייע להם בסיפוק צרכיהם, בפיתוח אישי ובשילוב מתאים ונכון עבורם בחברה ובקהילה, תוך השגת עתיד בטוח ברמה האישית, החברתית, המשפחתית והתעסוקתית. 'יתד' היא תוכנית בין-משרדית ובין-מגזרית, המאחדת לפעולה מתואמת ומשותפת 11 משרדי ממשלה, שלוש רשויות ממשלתיות, שלטון מקומי, ארגוני החברה האזרחית ופילנתרופיה. שותפות זו מקורה בהבנה ובהכרה כי היכולת לחולל שינוי משמעותי בחייהם של צעירים, נגזרת במידה רבה מהיכולת לפעול במשותף להשגת איכות חיים מיטבית עבור צעירים במצבי סיכון, לפיתוח מיומנות מקצועית, והנגשה של מענים המותאמים להם.

התוכנית פועלת לקידום צעירים בארבעה תחומים מרכזיים:

- השכלה, תעסוקה ומיומנויות.
- קיום פיזי, בריאות ומוגנות.
- רוחה ובריאות רגשית.
- השתייכות משפחתית וחברתית.

'מרחב לקידום תעסוקה' היא התוכנית המרכזית והרחבה ביותר הפועלת תחת תחום 'השכלה, תעסוקה ומיומנויות' ב'יתד'. נכון לספטמבר 2019 פועלות כ-180 תוכניות במסגרת 'מרחב לקידום תעסוקה' ברשויות בכל רחבי הארץ, ממבואות חרמון בצפון ועד אילת בדרום.



תוכנית מרחב לקידום תעסוקה

תוכנית יגד - רקע

מקדם תעסוקה בתוכנית
'מרחב לקידום תעסוקה' - הדגדג גפקיד

לתפריט הניווט

תוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה'

תיאור כללי

מטרתה של תוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' היא שילוב בתעסוקה של צעירים וצעירות במצבי סיכון אשר זקוקים לליווי ולתמיכה בתהליך של הכנה לתעסוקה, השמה בעבודה, סיוע בהשתלבות בלימודים/הכשרה מקצועית, התמדה וקידום. התוכנית כוללת שלושה מסלולים, המתאימים לצעירים עם צרכים שונים, שנועדו לסייע ברכישת מיומנויות בסיסיות הנדרשות להשתלבות, לתפקוד ולהתמודדות בעולם העבודה, לקידום מקצועי ולפיתוח אופק תעסוקתי. התוצאה המצופה בסיום התוכנית היא, שהמשתתפים ישתלבו במקום עבודה ויתמידו בו ו/או ישתלבו במסלול לימודים/הכשרה מקצועית. לצפייה בסרטון היכרות בסיסית עם התוכנית [לחץ כאן](#)

משך התוכנית: עד שנה. חודש אחד עד שישה חודשי ליווי + שישה חודשי מעקב.

אוכלוסיית היעד

התוכנית מיועדת לצעירים ולצעירות, על כל רצף הסיכון, תוך דגש על צעירים עם חסמים מורכבים אשר יהוו לפחות 50% מכלל המשתתפים, הזקוקים לליווי ולתמיכה כדי להשתלב, להתמיד ולהתקדם בעולם התעסוקה.

תנאים הכרחיים לקבלה לתוכנית:

- רווק ללא ילדים.
- נמצא בטווח הגילאים 18-25 (ניתן לקבל צעירים עד יום הולדתם ה-26).
- אינו נמצא במסגרת שירות צבאי/לאומי ואינו עומד לקראת גיוס. חיילים אשר קיבלו אישור עבודה ניתן להפנות ל'תעסוחיל' או לעו"ס 'ניצוץ' במחלקות לשירותים חברתיים.
- אינו מטופל בהיבט התעסוקתי במסגרת חוק מתמודדי נפש בקהילה/אינו מוכר ומטופל במסגרת מינהל מוגבלויות (מש"ה, שיקום, אוטיזם) של משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים
- אינו נמצא באחריות שירות בתי הסוהר/הרשות לשיקום האסיר.
- אינו מכור פעיל, המטופל בשירות לטיפול בהתמכרויות (ניתן לקבל צעיר בתקופת ניקיון כאשר על פי שיקול דעת מקצועי ההערכה היא כי יוכל לתפקד במסגרת עבודה או לימודים).

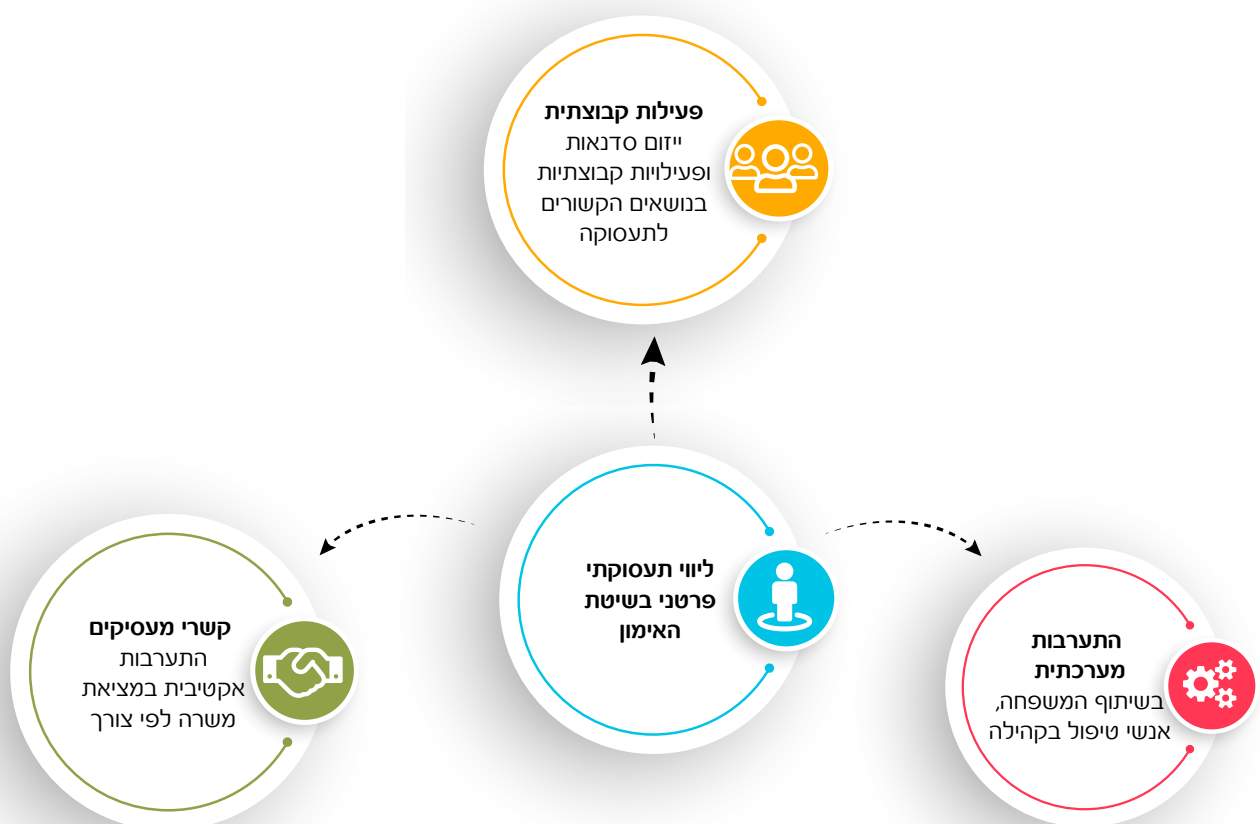
חריגות: מועמד החורג מהגדרות אוכלוסיית היעד ובכל זאת נראה כי התוכנית חיונית עבורו, יש להעלות את המקרה להתייעצות ולקבל את אישור הפיקוח לקבלתו לתוכנית.

- מאפיינים שכיחים בקרב צעירים בתוכנית:
- עבר של נשירה ממסגרות ומבתי ספר.
- פטור מהצבא על רקע א-התאמה או נשירה מהמסגרת הצבאית.
- רקע של חוסר התמדה וקשיים בהסתגלות.
- ניתוק חברתי וקושי ביצירת קשרים בין-אישיים.
- הסתבכות עם החוק - בעלי תיקים פליליים ומלווים על ידי שירות המבחן.
- עבר של התמכרויות לסמים/אלכוהול.
- קושי בהשתלבות/בהתמדה בעבודה או עבודה ב'תתי-עבודות/ב'שחור', תוך ניצולם במקום העבודה.

תהליך ההתערבות בתוכנית

ליבת ההתערבות עם צעיר המשתתף בתוכנית הוא תהליך הליווי הפרטני. תהליך זה נעשה בשיטת האימון התעסוקתי ובמסגרתו מתקיים קשר הדוק בין מקדם התעסוקה לצעיר, בהתאמה לצרכיו.

מעבר לליווי הפרטני, קיימים מספר רכיבים נוספים, המהווים נדבך נוסף ומשמעותי לתהליך ואלה כוללים: מפגשים קבוצתיים וסדנאות בנושאים תומכי תעסוקה (בסיוע מנחים מן החוץ), התערבות מערכתית לפי הצורך לקידומו של הצעיר והתערבות אקטיבית בהתאמת משרה לצעיר.

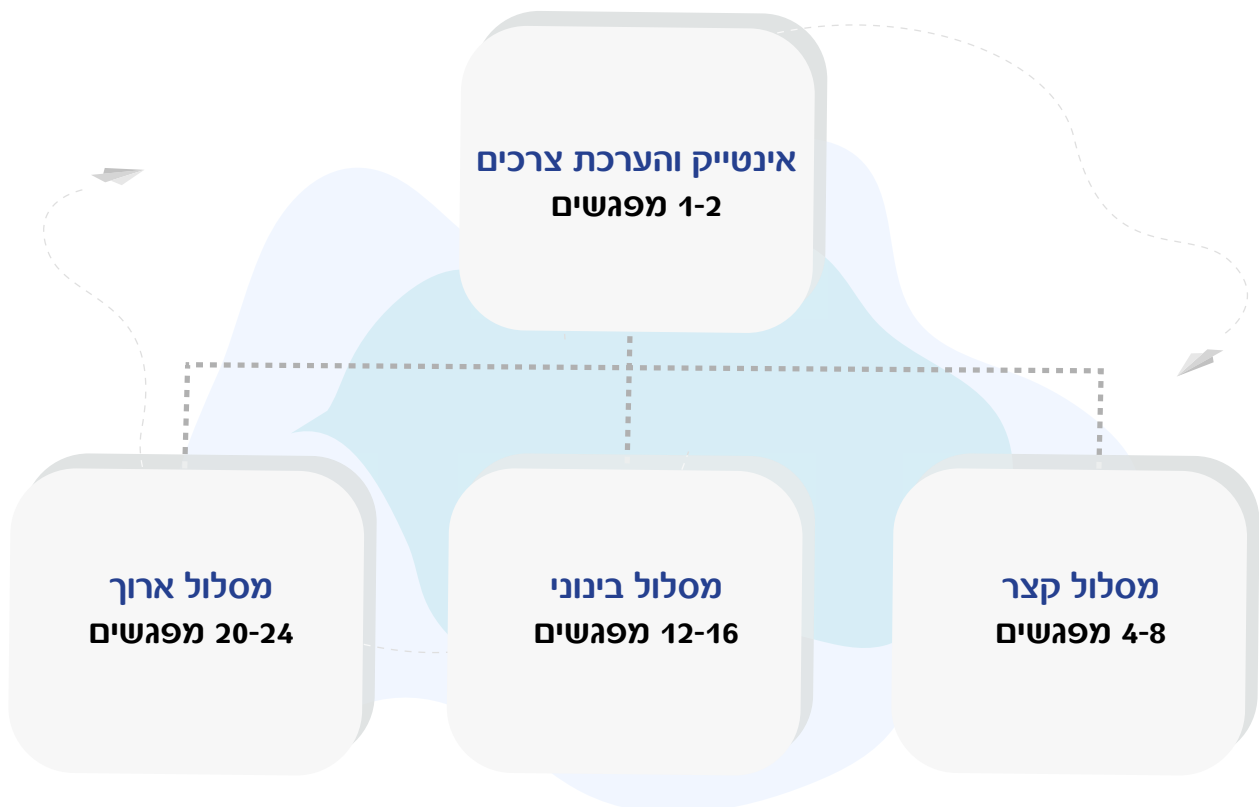


מסלולי הליווי

בתוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' שלושה מסלולי ליווי, השונים זה מזה באורכם. בכל אחד מהם ניתן לעבוד עם המשתתף על מטרה תעסוקתית, כמו: השמה, השתלבות בעבודה ו/או לימודים הכוללים הכשרה מקצועית, קורסים או לימודים אקדמאיים. הבחירה במסלול מסוים עבור הצעיר תיעשה על סמך הערכת רמת הבשלות שלו להשגת המטרה התעסוקתית, לצד הערכה של מדדים נוספים, כגון: האם קיימת אצל הצעיר פניות לתעסוקה, האם נדרשת עבודה מערכתית לצורך קידומו או האם לדוגמה נצפה, כי יהיה צורך בליווי גם לאחר כניסתו של הצעיר לעבודה/ לימודים סביב סוגיית ההתמדה.

- במקרים שבהם מקדם התעסוקה יעריך, כי המטרה התעסוקתית של הצעיר ברת-השגה בטווח זמן של עד שמונה מפגשים וכי אין חסמים מורכבים - **ישולב הצעיר במסלול הקצר.**
- במקרים שבהם מקדם התעסוקה יעריך, כי בשלב ההתחלה הצעיר רחוק מהשגת המטרה התעסוקתית וכי נדרש תהליך משמעותי לצורך השגתה לאור חסמים מורכבים - ישולב הצעיר במסלול **הבינוני** או **הארוך**. ההחלטה לגבי השתלבות במסלול הבינוני לעומת הארוך תתקבל בהתאם להערכה של כמות המפגשים הנדרשת לצעיר.

אם במהלך תהליך הליווי עולה צורך במעבר למסלול אחר (מקצר לארוך יותר או ההפך), קיימת גמישות וניתן להעביר את הצעיר מסלול בהתאם לצרכיו המשתנים.



יעדים בתוכנית

מספר המשתתפים

למשרה מלאה: 20 משתתפים בו-זמנית (בהועדות), 40-50 משתתפים בשנה (40 בהועדות + עד 10 מזדמנים - ליווי של פגישה אחת או שתיים ללא פתיחת הועדה).
לחצי משרה: 10 משתתפים בו-זמנית (בהועדות), 20-25 משתתפים בשנה (20 בהועדות + עד 5 מזדמנים - ליווי של פגישה אחת או שתיים ללא פתיחת הועדה).

פרופיל המשתתפים

מתוך כלל המשתתפים לפחות 50% יהיו בפרופיל של צעירים/ות עם חסמים מורכבים.

מטרות תעסוקתיות¹

- השמה בתעסוקה/לימודים/הכשרה מקצועית - 80%.
- שילוב בתעסוקה/לימודים/הכשרה מקצועית - 60%.
- התמדה בתעסוקה/לימודים/הכשרה מקצועית למשך שישה חודשים לפחות - 70% (מבין המשולבים).

¹המדדים מתבססים על ההגדרות שנקבעו במסמך "מדדי תוצאה משותפים בין-משרדיים לתוכניות תעסוקה":

- השמה - משתתף יוגדר כמושם אם הוא התחיל עבודה חדשה/לימודים/הכשרה מקצועית. הגדרה זו תכלול גם משתתפים שהתמידו זמן קצר.
- שילוב בתעסוקה/לימודים/הכשרה מקצועית - משתתף יוגדר כמשולב אם:
 1. הוא עבר השמה מאז שהצטרף לתוכנית (בתעסוקה/לימודים/הכשרה);
 2. לאחר השמתו הוא עבד/ למד לפחות **שלושה חודשים** ברצף באותו מקום עבודה/ לימודים;
 3. למשתתף שעבר השמה בעבודה - היקף המשרה שלו היה לפחות 20 שעות בשבוע בממוצע בשלושת החודשים הראשונים של עבודתו.
- התמדה בתעסוקה (גם במקומות עבודה שונים)/לימודים/הכשרה מקצועית - מושם בתעסוקה ייחשב כמתמיד בתעסוקה במשך תקופה מסוימת אם הוא עבד 80% מימי העבודה שבתקופה זו בכל מקומות העבודה שלו. מושם בלימודים/הכשרה מקצועית ייחשב כמתמיד אם הוא נשאר במסגרת הלימודית ומילא את החובות הנדרשות ממנו במסגרת זו. התמדה תימדד לגבי המשולבים בתעסוקה/לימודים/הכשרה מקצועית (ר' הגדרה למעלה). זמן המדידה מתחיל ביום ההשמה.

מקדם גאסוקה בגוכנית מרחב לקידום גאסוקה' - הגדרת גפקיד

מקדם התעסוקה מתמחה בליווי פרטני ממוקד תעסוקה לצעירים ולצעירות במצבי סיכון, לשם חיזוק המסוגלות התעסוקתית ושללם והשתלבותם המיטבית בשוק העבודה. מקדם התעסוקה הוא מומחה בתהליך הליווי התעסוקתי ובתוכן של עולם התעסוקה, ותפקידו להניע צעירים וצעירות במצבי סיכון לפעולה באמצעות העצמת הכוחות והמשאבים העומדים לרשותם.

רכיבי התפקיד

1. איתור וגיוס משתתפים

- מיפוי ואיתור של שותפים ומוקדים רלוונטיים לשיווק התוכנית.
 - שיווק התוכנית למכלול הגורמים הרלוונטיים בקהילה.
 - איתור ויישוג צעירים באמצעות חיזור אקטיבי, הכולל הגעה אל הצעירים עצמם לפי צורך.
2. **הובלת תהליכים פרטניים ממוקדי קידום תעסוקה:** בניית תוכנית אישית עם המשתתף ויישומה בפועל, הובלת תהליך אימוני מבוסס חוזקות ומטרה תעסוקתית, טיפול כוללני בחסמים, איתור משותף של תחומי עיסוק רלוונטיים והכוונה לקורסים וללימודים רלוונטיים, ליווי המשתתף בתהליך המיון והקבלה לעבודה ולאחר השמה, ליווי ומעקב טלפוני, סיוע חומרי בהתאם לצורך.
3. **עבודה מערכתית תומכת קידום תעסוקה:** הפניה לגורמי מקצוע רלוונטיים לצורכי הצעיר כדוגמת עו"ס טיפול פגיעות מיניות, מאבחן תעסוקתי, איש מקצוע בתחום הטיפול בלקויות למידה, וכן ביצוע התערבויות בתחום המשפחתי, החברתי והקהילתי בהתאם לצורך.

4. הובלה וביצוע של רכיבי קבוצה/סדנה

- קיום 'מרחב פתוח': זמן קבוע בשבוע אשר יכול לשמש לפעילות קבוצתית או להתייעצויות פרטניות עם מקדם התעסוקה. הפעילות במסגרת מרחב זה מיועדת גם למשתתפי עבר של התוכנית, המעוניינים לקחת בה חלק.
- קיום סדנאות בנושאים הקשורים לתעסוקה, כגון: כתיבת קורות חיים, הכנה לראיונות עבודה, הצגה עצמית, דרכים לחיפוש עבודה, התנהלות כלכלית (הנושאים ייקבעו על פי הצורך והרלוונטיות): שתי סדנאות של שמונה מפגשים לתוכנית מלאה; שתי סדנאות של ארבעה מפגשים לתוכנית חלקית.
- חיבור של המשתתף לסדנאות ולקורסים חיצוניים לתוכנית, הרלוונטיים עבורו לשם חיזוק או רכישת מיומנויות תעסוקתיות, כגון: קורסים לרכישת מיומנויות שפה/מחשב, קורסים

להשלמת השכלה, סדנאות להוראה מתקנת וכדומה.

5. ניהול קשרי מעסיקים

- איתור מקומות עבודה למשתתפים בהתאם לצורך.
- קשר עם המעסיקים לאחר השמה על פי הצורך.

6. ביצוע שגרות עבודה והיבטים מנהלתיים

- הזנת נתונים על המשתתפים במערכת הממוחשבת.
- היועצות מקצועית עם גורמי מקצוע השותפים לדילמות ולאתגרים הקשורים בליווי המשתתפים.
- ניהול עצמי על בסיס תוכנית עבודה שנתית ויעדיה.
- ייזום פורומי ביצוע וועדות היגוי של התוכנית.
- השתתפות בשגרות הכשרה והדרכה של התוכנית: קורס כניסה לתפקיד, ימי התמקצעות מחוזיים, הדרכה פרטנית, פגישות צוות 'תד'/'נוצץ'.
- השתתפות בפורומים מקצועיים רלוונטיים ביישוב.

דגש/מקדם התעסוקה

כפי שניתן לראות תפקיד מקדם התעסוקה בתכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' כולל בתוכו מגוון של מרכיבים. מאיפה מתחילים? לסרטון הסבר על משימות ראשונות בכניסה לתפקיד [לחץ כאן](#).



גוכנית מרחב לקידום תעסוקה

גוכנית יגד - רקע

פרק שלישי

איוס השתתפים



כיצד מאייסים? כאים יישומים/איוס

הקדמה

ראיוס גרדוגית ביוס

למז או לווקר? הגמודות
עם היעדר שיגוף פלולה והגנדות

לתפריט הניווט

פרק 3

הקדמה

עם כניסת התוכנית לרשות, גיוס המשתתפים היא אחת המשימות הראשונות שעל מקדם התעסוקה להתמודד עמן. עם זאת, היות והתוכנית פועלת בשיטת הרכבת (לפיה משתתף יוצא ומשתתף נכנס), גיוס המשתתפים היא משימה שבה מקדם התעסוקה עוסק באופן שוטף ולא רק בתחילת הפעלתה של התוכנית ברשות.

משימת הגיוס דורשת השקעה מרובה וחשיבה כיצד להגיע אל המשתתפים הפוטנציאליים. חשוב לזכור, כי מדובר בצעירים אשר חלקם חוו חוויות שליליות מהמוסדות עמם באו במגע במהלך חייהם. על כן, רבים מהם אינם מצפים לעזרה ממוסדות רשמיים ואינם פונים אליהם, חלקם אף חשים כלפיהם חשדנות ואינם מעוניינים לשתף פעולה, ורבים מהם כלל אינם מוכרים למוסדות. אחד המאפיינים של צעירים בסיכון הוא חוסר הנעה ורצון להיעזר, ולעיתים חלקם אף אינם סבורים שמצבם מצריך קבלת עזרה. על כן, סביר להניח שצעירים בסיכון לא יפנו ביוזמתם לתוכנית בעקבות קריאת מודעה, אלא יש צורך להגיע אליהם ולאתר אותם באופן ישיר או באמצעות גורמי תיווך שונים. החיזור אחר צעירים לצורך גיוסם לתוכנית מצריך משאבים ומאמצים רבים ממקדם התעסוקה ומהווה חלק בלתי נפרד מתהליך הליווי ומבניית יחסי אמון עמם.

פרק זה עוסק בסוגיית הגיוס לתוכנית והוא כולל את הנושאים הבאים:

- כיצד מגייסים? כלים יישומיים לגיוס
- לחזר או לוותר? התמודדות עם היעדר שיתוף פעולה והתנגדות
- רגישות תרבותית בגיוס

כיצד מגייסים? כלים יישומיים לגיוס

הקדמה

רגישות תרבותית בגיוס

לחזר או לוותר? התמודדות עם היעדר שיתוף פעולה והתנגדות

לתפריט הניווט

כיצד מגייסים? כלים יישומיים לגיוס

נקודת המפתח לגיוס משתתפים היא בראש ובראשונה השאלה כיצד לגייס. ה"מרדף" אחרי משתתפים חדשים יכול להיות מתיש וגם לא תמיד יעיל. על כן, יש למצוא מראש את הדרכים המתאימות בכל רשות להנעת תהליך יעיל של גיוס, שיוביל להגעה אל קהל היעד של התוכנית - צעירים על רצף הסיכון. דרכי השיווק של התוכנית הם:

1. **שיווק עקיף:** הגעה אל הצעירים באמצעות גורמים בקהילה ואנשי מקצוע.

2. **שיווק ישיר:** הגעה אל הצעירים עצמם.

להלן פירוט הכולל כלים והמלצות לגיוס יעיל בשתי דרכי השיווק הנ"ל. ביישובים שבהם התוכנית פועלת במרכזי תעסוקה ובמרכזי צעירים, מומלץ להיעזר ברכז קשרי הקהילה בכל הנוגע לשיווק התוכנית ולגיוס המשתתפים.

1. הכנת חומרים שיווקיים

לקראת הפגישות עם אנשי המקצוע ועם הצעירים מומלץ להכין חומרים שיווקיים, בהתאמה לקהל היעד אליו החומרים מיועדים. דוגמאות לפליירים פתוחים לעריכה, שבהם אפשר לעשות שימוש ניתן למצוא בתיקיית '[פלייר פתוח שניתן לעריכה](#)' בתוך התיקייה המשותפת למקדמי התעסוקה.

2. מיפוי גורמים ברשות וקביעת פגישות:

לקראת משימת הגיוס הראשונית ייפגש מקדם התעסוקה עם רפרנט התוכנית ביישוב כדי לערוך מיפוי של המוסדות, הארגונים ואנשי המקצוע דרכם ניתן להגיע אל משתתפים פוטנציאליים. להלן דוגמאות לארגונים שניתן ליצור עמם קשר במטרה לגייס משתתפים:

- מחלקות הרווחה השונות ברשות, כגון: מחלקות בשכונות, מחלקה קהילתית, מחלקת עולים וכמובן עובדי נוער וצעירים, כולל עו"ס 'יתד' אם קיים ברשות.
- שירות המבחן לנוער/למבוגרים - כחלק מבניית התוכנית השיקומית עבור הצעיר.
- לשכת התעסוקה ברשות.
- מרכז תעסוקה עירוני, אם יש.
- יועצים ועובדים סוציאליים בבתי ספר מקצועיים, כגון: מפתן, קידום נוער וכפרי נוער באזור - יכולים להפנות לתלמידים שלמדו אצלם ולא התגייסו.
- מסגרות לטיפול בסמים, כגון ייעוץ לנוער - לרוב מטפלים גם בצעירים מעל גיל 18.
- ניידת עלם - קשר עם העובדים, הצטרפות למשמרת לילה.
- רכזי שירות לאומי לצעירים ולצעירות בסיכון/שירות אזרחי בחברה הערבית - לגיוס צעירים אשר נשרו מהשירות או סיימו את השירות ועשויים להתאים לתוכנית.

לאחר המיפוי, מקדם התעסוקה יגיע אל הגורמים השונים להצגת התוכנית בישיבות צוות או בפגישות אישיות. יש לתעד את המידע [בטבלת מיפוי שותפים בקהילה](#). את הטבלה ניתן להוריד מהתיקיה המשותפת למקדמי התעסוקה.

3. הצגת התוכנית לאנשי מקצוע

הצגת התוכנית תכלול:

- הצגה עצמית: היכרות אישית, כולל הצגת השתייכות לתוכנית 'יתד' ושייכות ארגונית ברשות.
 - רקע מקדים על התוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' - מטרות, קהל היעד, ועוד.
 - פירוט התוכנית: רכיבי התוכנית ואופן ההתערבות והעבודה עם הצעירים.
 - דוגמאות לסיפורי הצלחה.
 - הסבר על אופן ההפניה לתוכנית, מתן מענה לשאלות וחלוקת חומרים.
- דגשים להצגה טובה:

- מיקוד: יש להתמקד במסר שרוצים להעביר ולהציג את דברים בצורה מאורגנת תוך הימנעות מהצפת מידע שאינו רלוונטי.
- סיפור מקרה לדוגמה: דרך יעילה להסבר על אודות תחום העשייה בתוכנית ופרופיל המשתתפים המתאים היא הצגת סיפור מקרה מייצג. לדוגמה "יש לי משתתף בתוכנית שהגיע לאחר שנים של חוסר תעסוקה ועם תחושת ערך עצמי נמוכה מאוד. לאחרונה הצליח להשתלב בעבודה אצל מעסיק ידיד שלנו. להפתעת כולם הוא קם כל בוקר בזמן ומגיע לעבודה".
- סיכום אופרטיבי: סיכום תכליתי, שבו פירוט הדרכים להמשיך יצירת הקשר ושיתופי הפעולה. לדוגמה: "הפניות מתאימות ניתן לשלוח ל... ואני אגיע לכאן לפגוש מועמדים מתאימים על מנת להנגיש עבורם את התוכנית".

להמלצה להסבר מתומצת על התוכנית לאנשי מקצוע בנוסח 'נאום המעלית' [לחץ כאן](#)

4. הצגת התוכנית לצעירים

לעבודת השטח חשיבות רבה בגיוס הצעירים. בצורה זו של שיווק ישיר ניתן להגיע אל צעירים רבים אשר עשויים להיתרם מהתוכנית, אך אינם מוכרים על ידי המוסדות.

פעולות להכנה מוקדמת לעבודת שטח:

- זיהוי מקומות אסטרטגיים: זיהוי מקומות ביישוב שבהם צעירים עם מאפייני התוכנית נוהגים להיפגש. לצורך כך רצוי להתייעץ עם עובדי שכונות, שיטור קהילתי, עו"סים קהילתיים ומשתתפים.
- זיהוי העיתוי המתאים לאיתור: זיהוי הזמן המתאים ביום/בשבוע לעבודת שטח במקומות

כיצד מאייסים? כאים יישומים לאיוס

הקדמה

ראישות גרפית בליוס

למצי או לוועד? הגאודיג
עם היעדר שינוי פלואה והתגדול

לתפריט הניווט

האסטרטגיים.

זיהוי מוקד אסטרטגי לדוגמה:

בפגישה עם עובד קהילתי בשכונה ג', מתברר כי מדי ערב, החל מסביבות השעה 21:00, מתאספים צעירים ב'מרכזון' השכונתי. מדובר בצעירים שרובם אינם עובדים באופן מסודר, ישנים בשעות היום ובערב מתקבצים כדי 'להעביר את הזמן' ולבלות עם חברים.

אופן פנייה אישית לצעירים בשטח:

- פנייה לצעיר: הפנייה בשטח תיעשה באופן בלתי אמצעי, בנימה ידידותית, במטרה לגרום לצד השני לשתף פעולה. ניתן להתעניין אם המשתתף עובד ואם היה רוצה לעבוד. התעניינות זו יכולה לפתוח פתח להמשך שיחה בנושא ולהסבר כיצד התוכנית יכולה לסייע לצעיר בהשתלבות בעבודה.
- תוכן השיחה: תוכן השיחה יכלול הצגה עצמית והסבר קצר על התוכנית, תוך מתן דגש על הדרך

דוגמאות
מהשטח

פנייה ישירה לצעיר - דוגמה:

מקדמת התעסוקה: "שלום, אני יכולה להפריע לכם רגע?.. יש כאן מישהו שאולי מחפש עבודה?"
צעיר: "כן, אני מחפש, למה יש לך עבודה בשבילי?"
מקדמת התעסוקה: "אני מתוכנית תעסוקה לצעירים מהעירייה, אנחנו עוזרים לצעירים למצוא עבודה שמתאימה להם, לבנות תוכנית לעתיד, להבין מה מתאים לך, לימודים אם צריך..."
צעיר: "כן, אבל אני... את לא מכירה אותי. אין לי בגרות, אין לי בית ספר..."
מקדמת התעסוקה: "אין בעיה עם זה, אנחנו עובדים גם עם מי שלא סיים בית ספר, גם עם מי שנשר בדרך. העתיד עוד לפניך. בוא לפגישה, תשמע קצת על התוכנית, תראה אם זה יכול לעזור לך. הרבה חבר'ה בגילך שנכנסו לתוכנית מאוד מרוצים היום, עובדים וחושבים קדימה..."
צעיר: "טוב, אבל זה בלי התחייבות, כן?"
מקדמת התעסוקה: "לא, אתה בא לפגישת היכרות. בפגישה נשב ואסביר לך את כל הפרטים ואז תחליט."
צעיר: "טוב, סבבה. מה אכפת לי לבוא ולשמוע..."
מקדמת התעסוקה: "אז אני אקח ממך את מספר הטלפון שלך כדי שנתאם ואשאיר לך גם את המספר שלנו. רוצה להכניס את המספר לאנשי הקשר שלך שלא יאבדו?"

כיצד מגייסים? כלים יישומיים / ג'יוס

הקדמה

רישיון פרסומית / ג'יוס

למצי או לוועד? ההמלצה
עם היעדר שינוי פאזלה והתנגדות

לתפריט הניווט

שבה התוכנית יכולה לענות על צורכי הצעיר. בשלב זה, אין צורך להעמיס בפרטים שעלולים ליצור רתיעה אצל המשתתף. מטרת השיחה היא ליצור התעניינות אצל הצעיר להמשך הקשר.

- סיכום פנייה: בסיום השיחה מומלץ לקחת מהצעיר את פרטי ההתקשרות שלו לצורך המשך הקשר. במידת האפשר, אפשר כבר במעמד זה לקבוע עם הצעיר פגישת אינטייק או פגישת הסבר אישית על התוכנית. אם הצעיר מסרב למסור את מספר הטלפון שלו אך

מביע עניין בתוכנית, מומלץ להשאיר לו את פרטי ההתקשרות של מקדם התעסוקה כדי שיוכל לפנות אליו.

5. פרסום התוכנית במדיות מקומיות

מדיות מקומיות הן דרך נוספת לגיוס משתתפים. ניתן להשתמש בהן לצורך פנייה ראשונית, לפרסום כללי ולמטרות תזכורת ושמירה על קשר. אפשר לצרף חומרי הסבר, טופסי הפנייה ו/או לפרסם פעילויות המתבצעות בתוכנית, כגון: סדנאות, מפגשים קבוצתיים, שיתופי פעולה עם מעסיקים, ועוד.

אפשרויות שונות לפרסום במדיה:

- קבוצות פייסבוק ווטסאפ רלוונטיות (צעירי היישוב, עירייה, אנשי מקצוע, ועוד).
- אתר עירוני, פורטל העירייה/הרווחה.
- רשימת תפוצה פנימית של הרווחה ועובדי צעירים.
- פנייה בדוא"ל אישי למנהלים.
- מצגת פעילות שנתית של האגף/המחלקה.
- אפשרויות נוספות רלוונטיות העולות על הדעת.



כיצד מאיימים? כאים יישומים לאיוס

הקדמה

ראישות גרפיות בליוס

למזר או לוותר? הגאודיו
עם היעדר שיגוף פלולה והתגדיו

לתפריט הניווט

לצר או לווצר? הגאודזיו עם היצור שיגוף פעולה והגנציו

תהליכי האיתור והחיזור אינם פעולות טכניות בלבד, אלא חלק משמעותי מתהליך העבודה עם הצעיר, במהלכו מתחיל להירקם הקשר עמו. מאפיינים בולטים בקרב חלק מצעירי 'מרחב לקידום תעסוקה' הם ניתוק חברתי, חוסר אמון במוסדות וקושי בהתמדה ובמחויבות. לכן, אין זה חריג אם בעת איתור צעיר המתאים לתוכנית, יתגלה בשלב ההתחלה קושי להביאו לידי שיתוף פעולה ונחוה מצדו התנגדויות שונות. במקרים כאלה, תפקיד מקדם התעסוקה לנסות ולהבין את מקור ההתנגדות והאם ניתן להתגבר עליה בדרכים יצירתיות. יש לזכור, שיש צעירים המגיעים לתוכנית לאחר שעברו חוויות כישלון רבות, התורמות לראייה פסימית ולפחד לאכזב פעם נוספת לא רק את מקדם התעסוקה, אלא גם את עצמם. לא אחת, כתגובה לבקשת מקדם התעסוקה לספר על חוויית הצלחה ולו הקטנה ביותר בחיי הצעיר, התשובה המתקבלת היא 'אין כזאת', 'לא הייתה לי אף פעם'. כיצד יכול צעיר, שזה הנרטיב בחייו, להגיע מלא ביטחון לפגישה שמשמעותה כניסה לתוכנית המכוונת אותו להצלחה ולשינוי? מכאן ניתן להבין, כי ההסתייגות, החששות, וה'הברזות' של הצעירים בשלב זה הן חלק בלתי נפרד מתהליך העבודה.

שלב הגיוס, אם כן, אינו כולל רק פעולות לאיתור משתתפים, אלא גם עבודה פרטנית, הכוללת חיזור וניסיונות להתאמת 'דרכי הגעה' אל כל צעיר אשר הופנה אל התוכנית. מאחר שמקדם התעסוקה אינו מכיר את הצעיר טרם כניסתו לתוכנית, מומלץ לנסות, במידת האפשר, לקבל מידע מוקדם על הצעיר באמצעות הגורם המפנה (אם קיים), ולנסות להבין דרכו את רמת המוטיבציה שלו והאם ישנם קשיים או אתגרים ייחודיים שהוא צופה מההיכרות עמו. בנוסף לכך, במקרים מסוימים ניתן לבקש מספרי טלפון נוספים של אנשי קשר הקרובים אל הצעיר ויכולים לסייע בהגעה אליו, למשל אם מודאגת, אח בוגר או בן/בת זוג תומך. עידוד ותמיכה מהסביבה הקרובה, בעת כניסה לתוכנית, יכולים לתרום את חלקם לרתימת הצעיר לתוכנית. בכל מקרה, חשוב להדגיש, כי יש להפעיל רגישות גבוהה בנושא זה ולא לפעול באופן אוטומטי. לדוגמה, שיחת טלפון להורים של צעיר שיש לו יחסים קשים עמם לא תשיג את המטרה, אלא ככל הנראה תבצע את הפעולה ההפוכה.

שיחת טלפון ראשונית עם צעיר - דוגמה מהשטח

מקדמת התעסוקה: "שלום, אני מדברת עם תומר? מדברת עדי, אני מתוכנית תעסוקה לצעירים 'מרחב לקידום תעסוקה', קיבלתי את הטלפון שלך מנטע משירות המבחן".

תומר: "שלום".

מקדמת התעסוקה: "היא דיברה איתך על התוכנית?"

תומר: "כן. קצת".

מקדמת התעסוקה: "אוקיי, אז מה אתה יודע על התוכנית?"

תומר: "עוזרים עם עבודה, נראה לי".

מקדמת התעסוקה: "נכון. אני אספר לך גם קצת מעבר - תוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' מיועדת לצעירים בגילאי 18-25, כשהמטרה היא לעזור לחבר'ה צעירים להצליח להיכנס לעבודה ולהתמיד בה או ללמוד מקצוע לעתיד, כל אחד לפי מה שהוא צריך ורוצה. התוכנית מיועדת למי שלא עובד, או למי שעובד, אבל רוצה להצליח להתמיד בעבודה או להתקדם מבחינה מקצועית. זה משהו שנשמע לך מתאים לחיים שלך כרגע?"

תומר: "כן, דווקא מתאים, אני לא עובד כבר תקופה וצריך עבודה אם יש לך".

מקדמת התעסוקה: "אוקיי, חשוב לי רק לציין, שהתוכנית זה לא רק למצוא עבודה וזהו, כי הרי בשביל זה אתה יכול ללכת לחברת כוח אדם. אנחנו גם עובדים איתך על תוכנית לעתיד, להבין מה השאיפה שלך להמשך, מבינים מה הכישורים שלך, מה היכולות שלך ואיפה הקשיים ועל מה צריך לעבוד כדי שתוכל להצליח בעבודה. ממש מלווים אותך באופן אישי עד שתשתלב לגמרי בעבודה. איך זה נשמע לך?"

תומר: "אין לי בעיה לנסות, אבל אם אני רוצה להפסיק באמצע?"

מקדמת התעסוקה: "אנחנו לא מכריחים אף אחד להיות בתוכנית. זה לא שירות מבחן. אצלנו מגיע רק מי שרוצה ואני יכולה להגיד לך שרוב החבר'ה שמגיעים לנסות רוצים להמשיך, אבל אנחנו לא מכריחים אף פעם להישאר בתוכנית".

תומר: "אוקיי, אז מה אני צריך לעשות?"

מקדמת התעסוקה: "להגיע לפגישת היכרות. אני אכיר אותך וגם אתה תכיר יותר את התוכנית, אני אספר לך יותר בפירוט מה התוכנית כוללת ואענה על שאלות אם יש לך".

תומר: "אוקיי, אז מתי? איפה?"



כיצד מיישמים? כלים יישומיים (אייס)

הקדמה

ראיוש גרפולוגי בייס

לצר או לוור? הגאוגרף
עם היעדר שיגור פלואה והגאוגרף

לתפריט הניווט

סוגי התנגדויות בשלב הגיוס ודרכי התערבות

1. **המועמד חושש מיצירת קשר עם גורם חדש ומהצורך להיפתח בפניו:** ניתן להציע לערוך פגישה ראשונית משותפת יחד עם הגורם המפנה, אם קיימת היכרות מוקדמת ביניהם. לפעמים, כאשר קיים אדם אחד בחדר שעליו הצעיר כבר סומך, החששות פוחתים וגובר הסיכוי לשיתוף פעולה.
2. **המועמד מסתייג מלהגיע לפגישה בטענה שהמקום זר/רחוק/מסובך להגעה:** אפשר להציע לצעיר להיפגש בפעם ראשונה במקום מוכר, כגון מחלקת הרווחה שאותה הוא כבר מכיר, או במוקד פעילות של עלם וכדומה. בנוסף לכך, יש לתת הסברי הגעה מפורטים ואז להציע להמתין לצעיר בנקודת מפגש. חשוב לזכור, כי לפעמים קיים קושי אמיתי ביציאה מחוץ למקום המוכר והידוע (פיזית ומנטלית) והצעות מסוג אלה יכולות להקל על מאוד על הצעיר.
3. **המועמד מביע בשיחה הטלפונית עניין ורצון, אך לא מגיע לפגישת אינטייק:** נקבע מועד מפגש עם הצעיר, אך הוא לא הגיע וגם לא עונה לטלפון. יתכן שקיימת אכזבה, אך יש להבין שזו דרך ההתנהלות של הצעיר גם בתעסוקה ועל כן הופנה לתוכנית. מוקדם לוותר בשלב זה, יש להמשיך בניסיונות החיזור אחר הצעיר ולקבוע עמו מועד חדש.
4. **המועמד מגיע לפגישה, אך חושש ממחויבות לתוכנית:** "אל תוותרו עליו ואל תוותרו לו". מומלץ להסביר לצעיר שבכדי שיצליח לחולל שינוי בחייו יש צורך ברצינות ובהשקעה מצדו, אך עם זאת, החששות שלו מובנים, ואם תהיה נקודה שבה יחליט להפסיק את השתתפותו, לא נוכל להכריח אותו להישאר. ההחלטה תהיה בידיים שלו. לפעמים ההתנגדות פוחתת כאשר הצעיר מבין שיש לו אפשרות בחירה ביחס לכניסתו לתוכנית והשתתפותו בה ואין זו 'חובה', כפי שהוא אולי מכיר ממסגרות בעברו.

לסיכום:

איסוף מידע רלוונטי מהגורם המפנה <--- הכרה בלגיטימיות ההתנגדות <--- התאמת דרך פעולה.

למרות ניסיונות מרובים אין עדיין שיתוף פעולה מצד הצעיר, מה אפשר לעשות? ניתן להרפות בשלב זה ומומלץ לחזור אל המועמד בהמשך לבדיקת בשלותו להצטרף לתוכנית. ישנם צעירים ששינוי מסוים בחייהם או בסביבתם יכול להוביל אותם לשיתוף פעולה על אף התנגדותם הקודמת. לא מעט משתתפים נכנסו לתוכנית בדרך זו.



כיצד מגייסים? כלים יישומיים ואיוס

הקדמה

רישיון גרפיקה 2018

למה או אולי? הגאוגרפיה
עם היעדר שינוי פאזלה והגאוגרפיה

לתפריט הניווט

נק' למעשה למקדם התעסוקה

פעם אחר פעם אנו פוגשים צעיר המגיע לתוכנית ונראה לנו, כי הסיכוי שנצליח להגיע עמו לשינוי הוא אפסי. הצעיר נשר מאין ספור מסגרות, בעל תיקים פליליים, חובות ולא הצליח להתמיד בעבודה יותר ממספר ימים. מה הסיכוי שאנו נצליח לגרום לשינוי בחייו?

חשוב להתעלות מעל הספקות ולהאמין, שאם הצעיר מראה רצון לשינוי בחייו הוא אכן מסוגל לכך וזכאי להזדמנות להיכנס לתוכנית. ישנם משתתפים שלאורך תקופה ארוכה היה נראה כי העבודה עמם סזיפית ואולי אף חסרת סיכוי, אך צעד אחר צעד נרשמה התקדמות. כאשר הצעיר נוכח לדעת שיש מי שמאמין בו - הוא התחיל להאמין בעצמו; כאשר הוא נוכח לדעת שיש מי שלא מוותר לו - הוא מתחיל לא לוותר לעצמו.

ראיוש גרבותיג זאיוס

בחברות מסורתיות שונות למשפחה ו/או לקהילה יש משקל רב ומעורבות משמעותית בחיי הפרט ובהחלטותיו. על כן, בעת גיוס הצעירים לתוכנית יש לקחת בחשבון שישנם צעירים שללא תמיכת המשפחה ו/או הקהילה יתקשו להגיע. במקרים אלה, אין להפריד את הפרט ממשפחתו ומקהילתו, אלא להבין כי הדרך אל הצעיר צריכה לעבור דרכן וכי יש לבצע התערבות משפחתית/קהילתית מותאמת. התערבות כזו יכולה להיות באמצעות שיחה טלפונית להורי הצעיר, הכוללת הסבר על התוכנית ומטרותיה וקבלת אישורם להזמין את הצעיר לתוכנית, או ביקור בית, הכולל שיחה עם ההורים כדי לרתום אותם לטובת השתתפות הצעיר בתוכנית, או פנייה לגורמי סמכות בקהילה כדי לזכות בשיתוף פעולה מצד הצעיר ומשפחתו.

דוגמה הממחישה את הצורך ברגישות תרבותית הוא נושא קידום התעסוקה בחברה החרדית. על מקדם התעסוקה להיות רגיש לנורמות החברתיות הרווחות בקהילה זו, הרואות בלימוד התורה ערך עליון וביציאת הצעירים לעבודה וללימודים חילוניים דבר שאינו מקובל. מקדם התעסוקה יידרש לעיתים להתאים עצמו לקודים החברתיים ולהגיע אל הצעירים המתאימים לתוכנית תוך שיתוף המשפחות, כדי להסיר התנגדויות לתהליך הנובעות מהחשש להשפעתו על הצעיר והמשפחה. ישנם מקרים, שבהם מקדמי התעסוקה בתוכנית נעזרו גם ברבני הקהילה כדי לזכות בשיתוף פעולה של המשפחות. התאמה תרבותית נוספת היא אופן השיווק של התוכנית, שחייב להתאים לקודים התרבותיים של הקהילה (למשל מבחינת תוכן הפרסום ועיצובו). אין ספק, כי ראייה מערכתית וגישה קהילתית עשויות להביא לתוצאות חיוביות.

כיצד מיישמים? כלים יישומיים זאיוס

הקדמה

ראיוש גרבותיג זאיוס

למזר או לזמיר? הגאוגרפיה
עם היעדר שינוי פאולה והגאוגרפיה

לתפריט הניווט

עמאר ג'ראסי, במאמרו על טיפול פסיכו-סוציאלי בחברה הערבית (2013) מציין, כי "מקצועות טיפוליים, כגון מקצוע העבודה הסוציאלית אשר נולדו במדינות המערב והושפעו מתרבויות אלו, נתקלים במכשולים רבים במפגש עם לקוחות מן התרבות הערבית. טרם יצירת הקשר הטיפולי עם לקוחות ערבים, יש להכיר את המאפיינים הדמוגרפיים, הסוציו-פוליטיים, הכלכליים והתרבותיים, וזאת כתנאי בסיס להתחלתו של טיפול רגיש תרבות, טיפול המביא בחשבון מאפיינים אלו והמנסה להתאים עצמו אליהם" (ג'ראסי, 2013, עמ' 1). בנוסף, מציין ג'ראסי את מקומה החשוב של המשפחה בתרבות הערבית ואת השפעתה על 'העצמי' של הפרט, כך שבמקרים רבים הפרט מוותר על העצמי ומציית לרצון המשפחה, שמייצגת את הנורמות והערכים בחברה.

לכל משפחה וחברה מסורתית, קודים תרבותיים ודתיים משלה ויש לקחתם בחשבון בשיח עם המשפחה. לדוגמה, יש משפחות אשר עשויות להסתייג מהשתתפות של בתם בתוכנית מעורבת של גברים ונשים, או להעלות חשש מליווי פרטני על ידי גבר. במקרים אלה, על צוות התוכנית להבין את הרגישות ולהציע ליווי מותאם תרבות עד כמה שניתן. דוגמה נוספת היא חשש המשפחה מיציאת בנם/בתם לעבודה מחוץ ליישוב. גם כאן יש מקום לשיח עם המשפחה, להסבר ולהסרת החששות.

לבסוף, יש לציין, כי כאשר למשפחה יש מעורבות חזקה בחיי הצעיר, סביר להניח כי הקשר של צוות התוכנית עם המשפחה ימשיך אל מעבר לשלב הגיוס ויהיה משמעותי גם בשלבי ההתערבות הבאים, למשל בעת יציאה לריאיון עבודה, השתלבות בתעסוקה וכדומה.

כיצד מאייסים? כאים יישומים אלו

הקדמה

ראישות גרפית 2010

אמר או אומר? הגאוגרף
עם היעדר שינוי פלואה והגאוגרף

לתפריט הניווט

פרק רביעי

פגישת היכרות (אינטייך)



שלי הגהאיך

מטרת גהאיך האינטייך

דגשים בדבר הגאמה לעוכניך

לתפריט הניווט

פרק 4

מטרת גהליק האינטייק

בתהליך האינטייק נערכת היכרות ראשונית עם הצעיר ונאסף עליו מידע רלוונטי מהגורמים המלווים אותו וממנו. מטרת האינטייק היא להבין האם ניתן לסייע לצעיר במסגרת התוכנית ואם כן, להתאים עבורו תהליך ליווי, הכולל: בחירת המסלול לעבודה עמו בהתאם לצרכיו (קצר/בינוני/ארוך), זיהוי ראשוני של תחומים לעבודה עמו ובמידת הצורך מעורבות של אנשי מקצוע נוספים או טיפול מהקהילה.

שליבי הגהליק

1. שיחה עם הגורם המפנה

אם מתקבלת הפניה מאיש מקצוע או מבן משפחה, רצוי לדבר עם הגורם המפנה, כדי לקבל מידע ראשוני טרם פגישת האינטייק. בשיחה זו יש להתייחס למספר נושאים:

א. **בירור סיבת ההפניה:** מדוע הופנה לתוכנית? מה מצב הצעיר כעת?
ב. **בירור עמידה בקריטריונים הבסיסיים** לכניסה לתוכנית בהתאם למפורט בפרק 'תיאור התוכנית ושלביה'. בירור זה נעשה כדי למנוע מצב שבו צעיר אשר בוודאות ידוע שאינו מתאים לתוכנית יזומן לאינטייק. הזמנה כזאת עלולה לגרום מפח נפש הן לצעיר והן לגורם המפנה. אם הצעיר אינו עומד בקריטריונים יש להסביר זאת לגורם המפנה ולנסות להפנותו לגורם אחר ברשות, שעשוי להתאים לו.

ג. **בירור רמת המוטיבציה** של הצעיר לתוכנית: האם הצעיר יודע על הפנייתו לתוכנית? האם ישנו גורם שחייב אותו להגיע או שהוא מגיע מרצונו? האם הצעיר נרתע או חושש מהשתתפות בתוכנית? איסוף מידע זה יאפשר למקדם התעסוקה להבין את תחושות הצעיר בעת הגיעו לאינטייק ויסייע לו להבין את התנהגותו של הצעיר במפגש. לדוגמה: בבירור עם הגורם המפנה ניתן להבין כי לצעיר מוטיבציה גבוהה להשתלב בתעסוקה ולכן הוא מעוניין להיכנס לתוכנית, אך עם זאת, בשל ניסיונות עבר כושלים הוא חושש מאוד מהצטרפות לתוכנית ומהמחויבות המשתמעת מכך. אותו צעיר, בפגישת האינטייק, משדר בשפת הגוף שלו חוסר עניין מוחלט אשר עלול להתפרש כזלזול וחוסר מוטיבציה. לאור הרקע המקדים, מקדם התעסוקה מבין ששפת הגוף של הצעיר אינה משקפת את תחושותיו אלא היא ביטוי למגננה. תובנה זו תוכל לסייע למקדם התעסוקה לנווט את המפגש לכיוון חיובי יותר.

2. הזמנת הצעיר לאינטייק

בעת הזמנת הצעיר לאינטייק יש להתחיל בהצגה עצמית ולהמשיך בהסבר על מטרת הפגישה אליה הוא מוזמן. חשוב לזכור, כי 'אינטייק' הוא מונח מקצועי, שאינו מוכר לכולם. שימוש במילה שאינה מובנת או מוכרת עלול לאיים על הצעיר ולגרום לו לחוסר נוחות. על כן, רצוי להסביר לו את מטרת הפגישה בשפה מובנת ו'בגובה העיניים' ולעודד אותו להגיע לפגישה. מומלץ להסביר

לצעיר, כי מטרת הפגישה היא להכירו ולהבין האם ובמה התוכנית יכולה לסייע לו. יש לוודא, כי הצעיר מבין את דרכי ההגעה למקום ובמידת הצורך להציע לו הסבר מפורט יותר או נקודת מפגש מוכרת. חשוב לאפשר מקום לשאלות של הצעיר במטרה להפיג את העמימות והחששות, אם קיימים וכן מומלץ להשאיר לו פרטי התקשרות למקרה של שינויים לגבי הפגישה ושאלות נוספות.

3. פגישת האינטייק

- מספר המפגשים ומשך הזמן: פגישת אינטייק ממוצעת נמשכת כשעה. עם זאת, משך הפגישה עשוי להשתנות כתלות במאפייני הצעיר ובשיתוף הפעולה מצדו. יש מקרים שבהם נדרשת יותר מפגישת אינטייק אחת בשל קצב שיחה איטי, קושי מצד הצעיר בשיתוף ובשיח, או לאור התפתחויות שונות במהלך השיחה.
- מיקום: רצוי שהצעיר יגיע למקום שבו התוכנית פועלת. במקרה שלצעיר קושי משמעותי בהגעה למקום, אפשר להציע לקיים את האינטייק במקום המוכר לו - בביתו או בקהילה. כך לדוגמה, מפגשי האינטייק עם צעירה מסתגרת, שכמעט לא יצאה מביתה, נערכו בביתה כדי ליצור עמה קשר ראשוני במקום בטוח. לאחר מכן, בהדרגה, המשך התהליך עבר אל משרדי התוכנית. דוגמה נוספת היא פגישת אינטייק עם צעיר שהיה ללא טלפון ולא הכיר את מיקום משרדי התוכנית. מאחר שהצעיר הופנה על ידי עו"ס נידת 'עלם', נקבע במשותף, כי מקום המפגש הראשוני יהיה מקום המפגש הקבוע של 'עלם' ברשות, כדי להנגיש עבורו את התוכנית במקום מוכר.
- תוכן הפגישה: לאחר 'שבירת הקרח' הראשונית ("איך הייתה הדרך?" "תרצה משהו לשתות"?), יש לערוך היכרות ראשונית עם הצעיר, תוך הצגה עצמית, הסבר כללי על המקום שאליו הגיע ועל התוכנית. בשלב הבא, תיעשה היכרות מעמיקה עם הצעיר, באמצעות שאלון מובנה, הכולל שאלות על הרקע של הצעיר מבחינה אישית ותעסוקתית, שאלות הנוגעות למצבו הנוכחי ולרצונותיו להמשך. את [טופס האינטייק](#) ניתן להוריד מהתיקיה המשותפת. יש להסביר לצעיר, כי בכל עת יוכל לשאול שאלות וכי אין תשובה 'נכונה' או 'לא נכונה'. תשובות כנות יסייעו למקדם התעסוקה להתאים עבורו את השירות שיענה באופן המדויק ביותר על צרכי הצעיר.

החלק הראשון של האינטייק כולל פרטים אישיים. מומלץ לתת לצעיר למלא חלק זה, כאשר מקדם התעסוקה נמצא בחדר, למקרה שהצעיר יזדקק לסיוע. עבור מקדם התעסוקה זוהי הזדמנות לראות את הצעיר בהתמודדות עם מילוי השאלון, הקריאה והכתיבה הכרוכים בכך ולזהות קשיים בכתיבה או בהבנת הנקרא שלא בטוח שהיו עולים אם הצעיר לא היה ממלא חלק זה של השאלון בעצמו. ישנם צעירים שבשלב זה שיתפו, כי הם מתמודדים עם קשיים בכתיבה או בקריאה ועל כן מתקשים למלא את כל הפרטים. לא פעם הדבר נובע מפערים שהצטברו אצל הצעירים עוד מגיל הילדות או בשל דיסלקציה קשה שלא טופלה. במקרים אלה, מקדם התעסוקה יוכל לעבוד עם הצעיר בצורה מותאמת, יסייע לו בקבלת מענה מתאים לצרכיו (הוראה מתקנת, למשל, או שילוב באולפן) וכן יימנע משילוב הצעיר במקומות עבודה לא מתאימים.

החלקים הבאים באינטייק כוללים פרטים שונים על מסגרות קודמות, שנות לימוד, ניסיון תעסוקתי, עבר פלילי (אם יש), גורמי טיפול ותמיכה ושאלות אישיות. את החלקים האלה מקדם התעסוקה ממלא, תוך כדי שאילת השאלות המתבקשות. יש לנסות ככל האפשר להימנע מלהעביר את האינטייק כשאלון 'יבש', אלא לקיים אותו בצורה של שיח, תוך רגישות ואמפתיה לנושאים העולים מצד הצעיר ולתגובותיו.

סיום הפגישה: בסיום האינטייק מומלץ לחזק את הצעיר על שיתוף הפעולה ולהקדיש זמן לענות על שאלותיו. בשלב זה יכולות לעלות שאלות, כגון: מה יקרה אם אתחיל בתוכנית וארצה להפסיק? מה אם לא אוכל להגיע לפגישה כל שבוע? תוך כמה זמן אוכל למצוא עבודה? מה אם לא ארגיש מוכן לעבודה? מה אם אני לא מוכן להשתתף במפגשים קבוצתיים? האם אני חייב? יש לתת לגיטימציה לשאלות העולות ולענות עליהן בסבלנות, תוך שיקוף המציאות בתוכנית והגישה הנהוגה בה. המסר המרכזי הוא, שהצעיר נכנס לתוכנית עם מסגרת, מחויבות וכללים והוא נדרש לגלות רצינות כלפיהם, אך עם זאת, קיימת הבנה כלפי מצבים מיוחדים וכלפי קשיי הצעיר והתמודדותיו.

לצפייה בסרטון למידה על ניהול שיחת אינטייק של 'וזמת עובדים ביחד' ושותפים נוספים לתחום תעסוקת צעירים, [לחץ כאן](#)

- סיכום האינטייק: בסיום האינטייק יש למלא את טופס הסיכום, שהוא טופס מובנה, שבו ממלא איש הצוות את רשמיו על הצעיר ומציין את מידת התאמתו לתוכנית, וכן בוחר את המסלול הרלוונטי עבור הצעיר בהתאם להתרשמותו מהמידע שנאסף.



דגשים בזר הגאמה/אוכנית

- **רקע פלילי:** במקרים שבהם לצעיר תיקים פליליים פתוחים או סגורים יש לבחון את הנושא, להבין את אופי התיק ואת יחס הצעיר כיום לעבירה שביצע. לצורך כך, יש להרחיב את השיח על הנושא עם הצעיר ולנסות להבין האם הוא מביע חרטה על מעשיו ומתמקד בחזרה למסלול חיים נורמטיבי או שהוא רואה בעבירה שביצע דרך התמודדות לגיטימית. במקרה שירות המבחן נמצא או היה בתמונה רצוי לשוחח עם קצין המבחן (לאחר החתמת הצעיר על טופס ויתור סודיות), לשמוע את נקודת מבטו ולקבל רקע על תהליך השיקום שהצעיר עבר. כמובן שנושאי בירור אלה תקפים גם לכל מסגרת טיפולית שבה שהה (לדוגמה: חסות הנוער, פנימייה או איש מקצוע בקהילה). ישנם מקרים שבהם הצעיר המופנה לתוכנית נמצא במעצר בית חלקי או מלא. אם הוא במעצר בית מלא, יש לברר מתי הוא צפוי להסתיים והאם יש טעם לכניסתו לתוכנית כעת או שמא מוטב להמתין לשלב מאוחר יותר. אם הצעיר נמצא במעצר בית חלקי, יש לברר האם קצין המבחן יכול לאשר לו יציאה לעבודה ובאילו שעות.
- **רקע 'גבוה':** ישנם צעירים המופנים לתוכנית כשעל פניו נראה כי ייתכן שאינם מתאימים בשל העובדה שהצעיר אינו נמצא על רצף מצבי הסיכון. גם כאן יש לבחון כל מקרה לגופו ולהתמקד במצבו העכשווי של הצעיר ובצרכיו. בכל מקרה, יש לשים לב באינטייק למה שנמצא מאחורי הנתונים היבשים של הצעיר. ישנם מקרים שבהם לצעיר אכן היה תפקוד תקין בבית ספר, בצבא או בתעסוקה, אך הוא חווה משבר מסוים בחייו שבעקבותיו הוא זקוק לליווי, כדי לשוב ולקדם את עצמו אל עבר עבודה או השכלה.
- **בעיות לא מאובחנות:** לעיתים, מקדם התעסוקה יכול לחוש כי קיימת אצל הצעיר בעיה פיזית, נפשית או קוגניטיבית שאינה מוכרת. במקרים אלה, נשאלת השאלה האם הצעיר יכול להשתלב בתוכנית באופן מיטבי או שמא אינו מתאים. אם נתרשם כי הצעיר אינו מתאים לתעסוקה בשוק החופשי וכי יש צורך בקבלת הכרה ובתהליך מיצוי זכויות, יש להפנות את הצעיר לגורם מתאים בקהילה לסיוע בתהליך הכרה זה.
- **טיפול/ליווי מקביל:** ישנם צעירים אשר במהלך האינטייק מסתבר, כי הם מטופלים במקביל אצל גורמים נוספים, כגון היחידה לטיפול בנפגעי עבירות מיניות, המחלקה לטיפול בנפגעי התמכרויות (שם ממשיכים בטיפול גם במכורים נקיים), בתוכנית ליווי לבוגרי החסות או בטיפול של עו"ס צעירים/משפחה. במקרים אלה, יש להדגיש בפני הצעיר, כי התוכנית אינה מהווה תחליף לגורמי הטיפול האחרים וכי יש חשיבות רבה להמשך הטיפול המקביל, מה שעשוי להשפיע על הצלחתו בתוכנית. אם ניכר כי יש 'לעשות סדר' עבור הצעיר, כדי למנוע בלבול הנובע מריבוי גורמי מקצוע, ניתן ליצור קשר עם הגורם הטיפולי וליזום פגישה משותפת יחד עם הצעיר, שבה ישורטטו 'גבולות הגזרה' של כל גורם עמו הצעיר נמצא בקשר (קיום הפגישה בהסכמת הצעיר ובהחתמתו על טופס ויתור סודיות).

פרק ראשי

גהליק הליזוי הפרטני בגוכני



ש/ז הגכניז

ש/ז הגשיבה קדימה

ש/ז ההיכרוז

הקדמה

ש/ז המלקז

ש/ז הפרידה

ש/ז היישוז

לתפריט הניוזט

פירוט האזרחים האוגאנים

שלב היישום

- כתיבת קורות חיים
- מיומנות חיפוש עבודה ותוכנית חיפוש עבודה
- הכנה לריאיון עבודה, שפת הגוף
- הכנה לריאיון עבודה, שאלות נפוצות
- ניהול סדר יום להשתלבות בעבודה/ לימודים
- מודל אפר"ת ככלי להתמודדויות במקום העבודה/הלימודים
- תפיסות מקדמות אל מול תפיסות מעכבות
- מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה
- קידום ושיפור עצמי (אימון סקאלה)
- זכויות עובד
- קריאת תלוש שכר
- התנהלות כלכלית

שלב ההיכרות התעסוקתית

- היכרות
- תיאום ציפיות והגדרת צרכים ראשונית
- מהות השיקולים בבחירה תעסוקתית
- שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי כישורים וחוזקות
- שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי צרכים וערכים בבחירת עבודה/מקצוע
- שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי נטיות תעסוקתיות
- בירור חסמים

שלב החשיבה קדימה

- תמונת עתיד מיטבית
- גיבוש תמונת עתיד תעסוקתית

שלב הפרידה

- סיכום תהליך הליווי
- פרידה

שלב התכנון

- סיכום המידע הרלוונטי והגדרת כיוון מקצועי
- תחקיר משרה
- תחקיר הכשרה
- בניית תוכנית עבודה

2/ התכנון

2/ הגשיבה קדימה

2/ ההיכרות

הקדמה

2/ האזקז

2/ הפרידה

2/ היישום

לתפריט הניווט

הקדמה

פרק הליווי הפרטני נועד לסייע למקדם התעסוקה ליצוק תוכן רלוונטי למפגשיו עם הצעיר. פרק זה כולל מערכים שונים, המצויים תחת מטריית תחום קידום התעסוקה. כדי להמחיש את חומרי ההדרכה, נשזרו לאורך המערכים דגשים ודוגמאות אשר נלקחו מהתמודדויות בשטח של מקדמי התעסוקה בתוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה'.

בפתח כל אחד משלבי התהליך הפרטני מובאים הסבר על משמעות העבודה הפרטנית באותו שלב עבור הצעיר ודגשים לבסיס העבודה המשותפת. מומלץ לקרוא הסברים אלה בעיון קודם לבחירת המערכים וקיום הפגישות עצמן, כדי להתחבר לרציונל ולהעלות את המודעות לתגובות ולהשפעות אפשריות של שלב זה על המשתתף ועל מקדם התעסוקה.

המערכים נחלקים על פי שלבי התהליך הפרטני ומאפשרים למקדם התעסוקה, בהתאם לשיקול דעת מקצועי, ללקט את המתאימים לצורכי המשתתף ולתהליך הנבנה עמו.

גישות מובילות בתהליך הליווי

הליווי הפרטני בתוכנית מתבסס על גישות מובילות אחדות בתחום העבודה הסוציאלית:

א. **הקשר כמניע את התהליך:** גישה זו רואה בקשר שבין המטפל למטופל רכיב מרכזי בתהליך הליווי, התורם להתפתחותו ולהצלחתו. ישנם מספר מאפיינים אשר נמצאו כתורמים ליצירת הקשר הטיפולי. מאפיינים אלה מהווים עקרונות עבודה בסיסיים למקדם התעסוקה בתהליך הליווי של הצעירים בתוכנית. מאפיינים אלו כוללים: אמפתיה, קבלה, תמיכה, השקעה, כנות, אחריות, עמדה לא שיפוטית, סקרנות ועניין בחיי הצעיר ורצון כן ללמוד ממנו, מחויבות הדדית לתהליך, הבנה של הצעיר לגבי המתרחש בתהליך ותחושת הצעיר, כי הוא מובן על ידי מקדם התעסוקה, הסכמה על משימות ומטרות הטיפול ואמון הדדי בין מקדם התעסוקה והצעיר. מקדם התעסוקה ישאף ללוות את הצעיר לאור עקרונות אלה כדי לפתח קשר מיטיב עם הצעיר, שיתרום להצלחת התהליך ומטרותיו (שחר עייש, 2019).

ב. **גישת הכוחות:** במרכז גישה זו עומדת ההתמקדות בכוחותיו של המטופל ובנקודות החוזק שלו, במקום התמקדות בבעיות ובחולשות. הנחת היסוד לפי גישה זו היא, שלכל אדם יש כוחות אשר מאפשרים לו להתמודד עם אתגרים בחייו. ייתכן שהאדם אינו ממצה את כוחותיו ויכולותיו עד תום וייתכן שבמצבו כיום קשה לו ולנו להבחין בהם, אך ככל שנמקד את המאמץ בחלקים הבריאים והמתפקדים שלו, כך נסייע להם להתעצם וההתערבויות יהיו מועילות יותר.

ג. **הגישה השיקומית:** גישה זו עוסקת בפיתוח יכולות, מיומנויות וכישורים, בקידום תחושת מסוגלות ועצמאות ובהפחתת התלות. בהתאם לזאת, מקדם התעסוקה ישאף לפיתוח רכיבים

2/ה תכנון

2/ה גישה קדימה

2/ה היכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

אלה בקרב הצעירים מזויות תעסוקתית, הממוקדת בכישורים ובמיומנויות תעסוקתיות, ביכולות ובתחושת מסוגלות אישית להצלחה בעולם העבודה.

ד. **הגישה המערכתית:** תהליך הליווי אינו מתמקד רק בפגישות פרטניות בין הצעיר למקדם התעסוקה ובמתרחש בהן. מקדם התעסוקה מעורב במערכות חייו השונות של הצעיר, הרלוונטיות לקידום התהליך, כגון המשפחה והקהילה.

מתודולוגיית הליווי

חלק ניכר מהמתודולוגיה של 'מרחב לקידום תעסוקה' לקוחה מתחום האימון (קאוצ'ינג). האימון הוא תחום חדש יחסית, שהחל להתפתח לפני מספר עשורים כגישה לשיפור ביצועים בעולם הספורט. הרעיון הורחב והשתכלל על ידי הכנסת כלים מתחום הפסיכולוגיה ומדעי ההתנהגות וכיום נעשה בו שימוש בתחומי חיים רבים.

אימון אישי הוא תהליך המכוון לסייע לאנשים מתפקדים להציב מטרות ולממשן, להתגבר על מכשולים ולשמר מוטיבציה. היעד של האימון האישי הוא שבתום התהליך המתאמן ירכוש את הכלים הנחוצים להשגת מטרותיו וכן ביטחון עצמי ביכולתו לממשן.

האימון מיועד להוביל אל הגשמת מטרות בעזרת היכולות והכישורים הקיימים בידי המתאמן, תוך התערבות ממוקדת וקצרת מועד, המתמקדת בהקניית כלים ובחיזוק יכולות. שיטה זו אינה מתעכבת על עברו של המתאמן, אלא ממוקדת ב'כאן ועכשיו'. ישנם מספר היבטים המשותפים לכל הגישות של האימון האישי: הנחת היסוד שלאנשים יש יכולת מולדת לגדול ולהתפתח; התמקדות במטרות שגובשו מתוך הסכמה הדדית; יצירת מערכת יחסים בעלת אופי שוויוני ושיתופי, מתוך תפיסה שתפקידו של המאמן אינו לייעץ, אלא לשתף פעולה באופן המאפשר למתאמן להגדיר בעצמו את צרכיו ומטרותיו. כמו כן, המאמן רואה את המתאמן כנושא באחריות לנקיטת הפעולות הדרושות להגשמת מטרותיו.

על פי רוב האימון האישי מכוון להשגת מטרה מסוימת. באמצעות שימוש בגישה חוקרת, המאמן שואף להגביר את היכולת של המתאמן לעצור, להרהר ולפתח מטרות מציאותיות יותר, המבוססות על מודעות עצמית גבוהה ביחס לדרך שבה הוא חושב ומתנהג. באופן זה, האימון האישי מפתח מיומנויות של פתרון בעיות מעשיות ומוגדרות.

תהליך של אימון אישי הנחשב ליעיל הוא זה המביא לידי ביטוי באופן מיטבי את היכולות של המתאמן ומוביל לתוצאות ולהצלחה. זאת, כאשר מאחורי פעולתו של המתאמן עומדת המודעות לערכים שלו, ליכולות שלו התגייסות למען חלום שהוא רוצה להגשים. על בסיס זה, המאמן עושה שימוש בכלים, כמו: עידוד, הבאת היכולות למודעות המתאמן, העלאת ערכים למודעות, קישור בין פעולות בהווה לחזון הפרטי, הבנת חסמים, שימוש בכלי חשיבה תוצאתית ובמשאבים שונים

2/6 התכנון

2/6 הגשיבה קדימה

2/6 ההיכרות

הקדמה

2/6 האלקט

2/6 הפרידה

2/6 היישום

לתפריט הניווט

שקיימים כבר בחייו של המתאמן, "השאלת" יכולות מתחום אחד של המתאמן לתחום אחר, כלים מתחום התקשורת הבין-אישית, כלים לעבודה רגשית, כגון דמיון מודרך, ועוד.

האימון האישי מורכב ממספר שלבים עיקריים, הכוללים את הכרת הערכים שעל פיהם האדם מכוון את חייו, הבנת החסמים המונעים ממנו להגיע למטרותיו, חשיפת החלומות או החזון שלו, הגדרת מטרות ובניית דרך פעולה וליווי ליישום דרך הפעולה.

שלבים אלו נכללו בתוכני הליווי הפרטני בתוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה', תוך מיקוד בתהליך ליווי תעסוקתי לצעירים.

מפגשי הליווי: שלבי התהליך ותוכן המפגשים

הטבלה הבאה כוללת מפרט של מערכים שונים למפגשים פרטניים עם הצעיר. המערכים נחלקים על פי שלבי האימון, לפי סדר כרונולוגי מומלץ. כל שלב כולל בתוכו הסבר על מהות השלב ועקרונותיו וכן דוגמאות מהשטח להמחשה ולחידוד.

המערכים המובאים כאן נבחרו מתוך מתווה לליווי פרטני בתכנית אפיקים (2013) או פותחו במיוחד לתכנית 'מרחב לקידום תעסוקה', כדי שיתאימו לקשת רחבה של צעירים בסיכון, לרמות תפקוד שונות ולמטרות תעסוקתיות שונות, הכוללות כניסה ראשונית לעולם העבודה, התמדה בעבודה ובחירת תחום לימודים ומקצוע.

על מקדם התעסוקה להפעיל שיקול דעת מקצועי ולבחור בכל שלב את המפגשים הרלוונטיים ביותר לתהליך ובהתאם ל:

- א. אורך המסלול (קצר/בינוני/ארוך).
- ב. צורכי הצעיר, אתגריו ומטרותיו.
- ג. תוכנית ההתערבות שנבנתה עבור הצעיר.

דגש/מקדם התעסוקה

לתיעוד המפגשים עם המשתתף חשיבות רבה מכמה בחינות:

- א. תיעוד לניהול ובקרה פנימיים - כדי שתוכלו לעקוב ביעילות אחר תהליכים מקבילים אותם אתם מנהלים עם המשתתפים.
 - ב. תיעוד לניהול ובקרה חיצוניים - כדי שתוכלו לפי הצורך להעביר באופן מסודר נתונים רלוונטיים למנהלי התכנית ולפיקוח.
- להורדת טבלת מעקב אחר תהליכי העבודה עם המשתתפים [לחץ כאן](#). יש לציין כי טבלה זו הינה זמנית ובהמשך צפויה להיטמע בתוכנית מערכת תיעוד מתקדמת הנמצאת כרגע בשלבי פיתוח.

2/התכנון

2/הגשיבה קדימה

2/ההיכרות

הקדמה

2/המאבק

2/הפרידה

2/היישום

לתפריט הניווט

המלצה לחלוקת מפגשים המבוססת על שלבי האימון + מסלולי התוכנית:

א. מסלול קצר (4-8 מפגשים)

- 1-3 מפגשים משלב ההיכרות התעסוקתית.
- 2-5 מפגשים משלב היישום.
- מפגש אחד משלב הפרידה.

ב. מסלול בינוני (12-16 מפגשים)

- 3-5 מפגשים משלב ההיכרות התעסוקתית.
- 1-2 מפגשים משלב החשיבה קדימה.
- 1-2 מפגשים משלב התכנון.
- 3-8 מפגשים משלב היישום.
- 1-2 מפגשים משלב הפרידה.

ג. מסלול ארוך (20-24 מפגשים)

- 3-5 מפגשים משלב ההיכרות התעסוקתית.
- 1-2 מפגשים משלב החשיבה קדימה.
- 1-2 מפגשים משלב התכנון.
- 5-13 מפגשים משלב היישום.
- 1-2 מפגשים משלב הפרידה.

שלבי תהליך הליווי נחלקים לפי הסדר הכרונולוגי בתהליך אידיאלי, אך על מקדם התעסוקה להפעיל שיקול דעת מקצועי ולפי הצורך לגלות גמישות במעבר בין השלבים, כל עוד המעבר משרת את קידום התהליך עם הצעיר. לדוגמה, צעיר המגיע לתוכנית כאשר הוא שרוי במצב כלכלי הישרדותי וזקוק לעבודה מידית. מקדם התעסוקה מזהה כי לצעיר אין פניות לעסוק במימוש עצמי מאחר שהוא זקוק ראשית לביטחון כלכלי בסיסי. במקרה כזה, ניתן להתחיל עם הצעיר במפגשים משלב היישום, הממוקדים בכניסה לתעסוקה כדי שלצעיר יהיו קודם כל עבודה והכנסה. לאחר שלצעיר תהיה הכנסה יציבה והוא יהיה יותר פנוי להמשך התהליך, יש להעמיק את ההיכרות התעסוקתית ואת החשיבה קדימה, תוך מיקוד על בניית עתיד תעסוקתי התואם את כישוריו של הצעיר.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט ≡

השלב	מטרות מרכזיות + בסיס העבודה	פירוט האפשרויות של מפגשים מותאמים לשלב	משימות מקדם התעסוקה בשלב
שלב ההיכרות התעסוקתית	מטרות מרכזיות: תיאום ציפיות, יצירת מוטיבציה לתהליך והעמקת ההיכרות הכללית עם הצעיר, תוך דגש על היכרות ממוקדת תעסוקה. בסיס העבודה - היכרות מעצימה.	שיחת היכרות. תיאום ציפיות והגדרת צרכים ראשונית. מהות השיקולים בבחירה תעסוקתית (עבודה/ לימודים). שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי כישורים וחוזקות. שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי צרכים וערכים. שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי נטיות תעסוקתיות. בירור חסמים.	1. מילוי שאלון כלי הערכת כישורים ומיומנויות. 2. בניית תוכנית התערבות באמצעות כלי תכנון התערבות עם משתתף
שלב החשיבה קדימה	מטרות מרכזיות: בניית תמונת עתיד תעסוקתית, מיקוד האחריות בידי הצעיר והגדרת מטרות תעסוקתיות. בסיס העבודה: תמונת עתיד מיטבית.	תמונת עתיד מיטבית. גיבוש תמונת עתיד תעסוקתית.	
שלב התכנון	מטרות מרכזיות: קבלת החלטה בהתאם למידע שנאסף עד כה ובניית תוכנית עבודה הכוללת צעדים בדרך אל המטרה התעסוקתית. בסיס העבודה: בניית תוכנית פעולה.	- סיכום המידע הרלוונטי והגדרת תחומים נבחרים. תחקיר משרה. תחקיר הכשרה. בניית תוכנית עבודה. חסמים. כתיבת קורות חיים*. מיומנות חיפוש עבודה ותוכנית לחיפוש עבודה*. - הכנה לריאיון עבודה, שפת גוף*. - הכנה לריאיון עבודה, שאלות נפוצות*. - ניהול סדר יום. - מודל אפר"ת ככלי להתמודדות במקום העבודה/הלימודים. - תפיסות מקדמות אל מול תפיסות מעכבות. - מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה. - זכויות עובד*. - קריאת תלוש שכר*. - התנהלות כלכלית*. - אימון סקאלה.	

2/6 התכנון

2/6 הגשיבה קדימה

2/6 ההיכרות

הקדמה

2/6 האלקט

2/6 הפרידה

2/6 היישום

לתפריט הניווט

שלב היישום	מטרות מרכזיות: הפעלת תוכנית העבודה תוך ליווי המשתתף בשלביה השונים. בסיס העבודה: עידוד וליווי ליישום מיטבי.		מילוי נוסף של שאלון כלי הערכת כישורים ומיומנויות.
שלב הפרידה	מטרות מרכזיות: סיכום התהליך, משוב ופרידה אישית. בסיס העבודה: סיכום ופרידה מעצימים.	• סיכום תהליך הליווי פרידה	

*הנושאים המסומנים בכוכבית מומלצים להעברה גם במתכונת סדנה. ניתן לבדוק אפשרות לפתיחת סדנה עבור קבוצת משתתפים בתוכנית או לחילופין לבדוק אפשרות לשילוב משתתפים בסדנאות המתקיימות במרכזי תעסוקה אזוריים, כגון מרכזי הזדמנות, מרכזי צעירים, מרכזי ריאן, מפתח, מעברים ואחרים.



2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

2/ ההיכרות

שלב ההיכרות מתחיל בתהליך החיזור אחר המשתתף ומילוי שאלון האינטייק וממשיך בפגישות האימון הראשונות. לשלב זה חשיבות מרובה בתהליך הליווי הפרטני, מאחר שכלולים בו רכיבים משמעותיים המהווים דלת כניסה להמשך התהליך כולו:

- המשך בניית **יחסי האמון והקשר האישי** בין מקדם התעסוקה לצעיר, שהחלו להירקם בתהליך החיזור. התבססות יחסי האמון חיונית להמשך הליווי המשמעותי ולשיתוף הפעולה לאורך התהליך.
- **תיאום ציפיות** בין מקדם התעסוקה למשתתף. זהו מעין חוזה ראשוני בין איש המקצוע למשתתף, שבו מוגדרים מסגרת הליווי, הכללים המקובלים והתוכן בתחומי התעסוקה. תיאום ציפיות ברור בתחילת הדרך מסייע בהמשכה להבנת 'כללי המשחק', מטרות התוכנית ותכלית מפגשי הליווי התעסוקתי.
- המשך **איסוף המידע**. מקדם התעסוקה והמשתתף מתוודעים לאופי המשתתף, כישוריו, יכולותיו, ערכיו וכן החסמים הקיימים והגורמים המעכבים בדגש התעסוקתי. היכרות מעמיקה זו מהווה את הבסיס לבניית תוכנית עבודה תעסוקתית, המותאמת באופן מיטבי למשתתף.

בסיס העבודה - היכרות מעצימה

היכרות מעצימה היא כזו המכירה בחסמים הקיימים, בחולשות ובקשיים, אך מתמקדת ביכולותיו ובכוחותיו של המשתתף.

בהיכרות מעצימה מקדם התעסוקה 'מרכיב משקפיים' הרואות את המשתתף באור חיובי ובתמונה המיטבית שלו. אין ביטול של הקשיים, אך המיקוד הוא על זיהוי והעצמת הכוחות על אף הקשיים ואולי דווקא מתוכם. בדרך זו, מקדם התעסוקה מאפשר למשתתף לראות את עצמו כפי שאולי לא ראה עד כה לאור נסיבות חייו.

תפקידנו כמאמנים תעסוקתיים לבסס שיח המושתת על ה'ש' במבט לעתיד. על פי וייט ואפסטון (White & Epston, 1999) הוגי הגישה הנרטיבית, בני אדם נותנים משמעות למציאות חייהם באמצעות הסיפורים שהם מגבשים לגבי עצמם, לאור ההתנסויות השונות שהם עוברים ובהתאם למשוב שאותו מקבלים. התנסויות אלו והסיפורים המתגבשים מנחים את האופן שבו אנו מפרשים את העולם, מרגישים ופועלים.

חלק מהצעירים המגיעים אל התוכנית רואים עצמם דרך עיני החברה המסתכלת עליהם כנמצאים בשוליים בחברתיים וכנחשלים לאחר שנשרו מבית הספר או לא גויסו לצבא, או כמי שכיום אינם מצליחים להשתלב במעגל העבודה. לא פעם, צעירים אלה מאמצים את נקודות המבט האלה לגבי

2/ התכנון

2/ הגשיבה קדימה

2/ ההיכרות

הקדמה

2/ האלקט

2/ הפרידה

2/ היישום

לתפריט הניווט

עצמם, תפיסתם העצמית שלילית והנרטיב לאורו הם חיים הוא כישלון. אלה מהווים בלם משמעותי בעת כניסתם לעולם העבודה, מאחר שמראש הם מאמינים כי תוצאות התנסותם יהיו כושלות.

תפקיד ההיכרות המעצימה הוא להביא לידי שינוי בעמדה השלילית של הצעירים כלפי יכולתם ולהציע למשתתף להבחין בכוחות וביכולות הנמצאים בתוך סיפור חייו. העובדות בסיפור אינן משתנות, אך זווית הראייה משתנה ומאפשרת ל'גיבור הסיפור' להבין כי קיימות בו גם נקודות חוזק והצלחות ולהפנים אותן בכניסתו למשימות העומדות לפניו בשלב זה בחיים - עצמאות, אחריות ופרנסה.

דוגמאות מהשאלה

בחינת קטע לדוגמה דרך משקפי 'היכרות מעצימה' מתוך שיחת היכרות עם ליאת, משתתפת בתוכנית:

"אני בחורה מתוסבכת... לא סיימתי בדיוק בית ספר, אין לי בגרות, הייתי בהרבה בתי ספר, פנימיות מגיל תשע. התחלתי ב'נרקיסים' אחר כך לא הסתדרתי שם, היה לי רע ועשיתי להם בלגן שיעבירו אותי עד שהגעתי לפנימיית 'צעדים', שם דווקא היה לי די טוב

לצבא לא גייסו אותי. חשבו שאני לא מתאימה, אבל לא בגלל עבר פלילי או משהו, יכולתי להסתבך חבל על הזמן, אבל תמיד שמרתי על עצמי לא ליפול לדברים האלה אפילו שהיו לי מלא הזדמנויות. נראה לי ששלחו לי שאני לא מתאימה לצבא, כי נשרתי מבית ספר וכי לא למדתי והכול, אז אמרו בטח לא שווה לגייס אותי. ככה אמרו לי אנשים שאני מכירה, שזה בגלל זה.

אני באתי לפה כדי להצליח לעבוד, להרוויח כסף. מאז שחזרתי הביתה אני ישנה על הספה בסלון אצל אימא שלי ולא טוב לנו לגור ביחד. כל הזמן רבות. רוצה לקנות לעצמי מיטה ולעבור לגור עם חברה... אבל אמרתי לך - אני מתוסבכת. אף פעם לא הולך לי.

אני אומרת לך את כל זה כבר מעכשיו. שמה את הקלפים על השולחן. שתכירי אותי. שתדעי מי אני..."

2/התכנון

2/הגשיבה קדימה

2/ההיכרות

הקדמה

2/המאבק

2/הפרידה

2/היישום

לתפריט הניווט

שאלות התבוננות על קטע השיחה עם ליאת:

- איך ליאת רואה עצמה כיום? מה היא מרגישה לגבי עצמה?
- מהן הסיבות שבגינן ליאת רואה עצמה כפי שהיא מתארת?
- האם נקודת המבט של ליאת כיום היא בעלת השפעה על הצלחתה בתעסוקה? אם כן - כיצד?
- האם ניתן למצוא בכל זאת נקודות חוזק/הצלחות בתוך דבריה? מהן?
- האם ליאת מבחינה בנקודות חוזק בחייה?
- האם הדגשת חוזקות בסיפורה יאפשר להוביל לחיזוק תחושת המסוגלות שלה? לחיזוק תחושת הערך העצמי שלה? אם כן, במה יועילו חיזוקים אלו?

כיצד ניתן להגיב לדבריה של ליאת באופן שיקדם העצמה?

תגובות אפשריות לדוגמה:

- "אני מבינה שעברת בין הרבה מסגרות ובתי ספר והיה לך קשה, ואני רואה איך בכל זאת נלחמת כדי שיהיה לך יותר טוב. זה לא ברור מאליו".
- "לא כל האנשים מוצאים כוחות להילחם ולהשיג משהו יותר טוב כשרע להם. יש הרבה שפשוט נכנעים למצב. זה ממש מדהים שאת הצלחת".
- "מה יש בך שעזר לך לא להיכנע למצב ולהמשיך להילחם כדי לשנותו?"
- "הצלחת לעשות שינוי כשהיית ילדה ועוד בכוחות עצמך בלבד, כשאת בפנימייה וההורים לא לידך. אני משערת שיושבת לפניי בחורה שיש בה הרבה עצמאות. זה משהו שאת מכירה בעצמך?"
- "מה יש בך שעזר לך להצליח בפנימיית 'צעדים'?"
- "אני מבינה ממך שיכולת בקלות להסתבך בפלילים ושהצלחת לשמור על עצמך לאורך זמן ולא ליפול לזה. אני בטוחה שזה הצריך ממך כוחות מיוחדים - איך הצלחת בכך? אלו תכונות עזרו לך בכך?"
- "את אומרת שאף פעם לא הולך לך וזו באמת תחושה קשה, אבל אני חייבת להגיד שאני הבחנתי במהלך השיחה איתך שיש דברים שבהחלט 'הצליחו' לך - הצלחת לעבור פנימייה כשרצית למרות כל הקושי, הצלחת להתרחק מכל עבירה פלילית, למרות שאמרת שיכולת בקלות ליפול לזה, וכשאני רואה איך הצלחת בדברים כאלה משמעותיים, יש לי תחושה שאת תצליחי בעוד דברים ושתצליחי גם למצוא עבודה ולעבוד ולהרוויח כסף למטרות שציננת".
- "כל הכבוד לך שבחרת להגיע לפה ולהיכנס לתוכנית. יכולת גם לסרב להצעה להגיע. זו החלטה שאומרת לי שיש לך רצון לעבוד, ורצון זה הוא המפתח הכי חשוב להצלחה".
- "את אומרת שבאת לפה כי את רוצה להצליח לעבוד. אני מבינה שיש לך כוח רצון, האם כוח הרצון שירת אותך בעוד אירועים בחיך? אם כן - כיצד?" תהליך הלמידה מתוך ההיכרות עם ליאת ממחיש לנו דרך עבודה המחפשת את חוזקות המשתתף, מתמקדת בכוחותיו ומעלה את הערך העצמי שלו. דרך עבודה זו אינה רלוונטית רק לשלב ההיכרות, אלא מהווה אבן יסוד ובסיס מרכזי לכל אורך העבודה בתוכנית. כדי שהצעיר אכן יאמץ גישה זו לגבי עצמו, נדרש קודם כל מאתנו, כמקדמי התעסוקה, לאמץ גישה זו תוך שמירה על עקביות לאורך התהליך.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

פגישות פרטניות - מבנה וסטינה (setting)

גבולות הם כללי בסיס ביחסים מקצועיים. לפי התיאוריות הקלאסיות הם יוצרים כללי התנהגות ומספקים קווים מנחים במצבים של חוסר בהירות, שמטרתם להגן על המטופל ולמנוע נזק. יתר על כן, גבולות ברורים מסייעים למטופל ולמטפל לצפות את הבאות ומייצרים מסגרת עבודה ליחסים הטיפוליים. חשיבות הגבולות נובעת מהצורך של רוב המטופלים בגבולות, רכיב משמעותי במניע של רובם להיכנס לטיפול. ביטוי מרכזי של גבולות הטיפול הוא המערך הטיפולי או הסטינה, שתפקידו לשרת את התהליך הטיפולי (Barnett, 2011).

גם במפגשים הפרטניים ב'מרחב לקידום תעסוקה' יש לשים דגש על גבולות ועל סטינה, בייחוד לאור העובדה, שאחד החסמים העיקריים של המשתתפים להצלחה בעולם העבודה נובע מסוגיות הקשורות בגבולות, כגון: הגעה בזמן למקום העבודה, היעדר הודעה מראש בעת היעדרות, תקשורת בין-אישית לא הולמת וכדומה. יש צורך בהגיון בריא רב כדי שגבולות לא יהפכו למגבילים את צמיחת הקשר עם הצעיר, אלא למאפשרים ולמקדמים אותו.

בגישות עכשוויות קיימת גמישות לאור התפיסה שיש להתאים את הגבולות הטיפוליים לצורכי המטופל. קביעת הגבולות נעשית תוך דיון משותף בין המטפל והמטופל כאשר לעצם קיומו של הדיון יש משמעות בהבנת צרכיו של המטופל ואבחנה בין צרכים למשאלות.

סטינה הפגישות הפרטניות עם המשתתפים

- תדירות: פגישה שבועית בשעות הבוקר/אחר הצהרים.
- משך המפגש עד 60 דקות.
- מועד המפגש, יום ושעה, ייקבעו מראש בתיאום הצעיר ומקדם התעסוקה. יש לשאוף ליום ושעה קבועים ככל האפשר.
- יש להודיע מראש על ביטול או על איחור וכן לקבוע את דרך ההתקשרות - טלפונית למשרד/וואטסאפ או טלפון אישי/טלפון למזכירות המחלקה וכדומה.
- מיקום: יש להגדיר מיקום קבוע ככל האפשר.
- כללים בתוך המפגשים: דיבור בכבוד, טלפונים על שקט.
- סודיות: שמירה על פרטיות הצעיר, אי-מסירת מידע ללא אישור ויתור סודיות, אלא למטרות הדרכה של מקדם התעסוקה בנוגע לקידומו של הצעיר.
- על מקדם התעסוקה לגבש עמדה בנוגע להפרת הסטינה. רצוי ומומלץ לגבש זאת יחד עם הצעיר.

מבנה מפגש אישי מומלץ

1. שאילת שאלות: "מה שלומך?" "איך עבר עליך השבוע?"
2. הגדרת מטרה למפגש: על מקדם התעסוקה להגיע למפגש עם מטרה שהכין מראש ולהציגה למשתתף. עם זאת, ייתכנו מקרים שבהם הצעיר מגיע עם נושא בוער המעסיק אותו, כגון התמודדות במקום העבודה או נושא הקשור ללימודים או לחיפוש עבודה. יש להפעיל שיקול

2/ה הגיון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

- דעת ובמקרה הצורך לגלות גמישות ולחלק את הפגישה לשניים: חלק ראשון - מתן מענה לנושא הבוער, והחלק השני מוקדש למטרה שנקבעה לאותו מפגש.
3. גוף המפגש: בחלק זה המיקוד הוא במטרה שנקבעה למפגש, באמצעות שיח או כלים שונים המסייעים להגיע למטרה (גוף המפגשים מפורט בחלק הבא).
4. סיכום המפגש: מה נעשה וכיצד עשייה זו מקדמת את הצעיר.
5. מתן משימה למפגש הבא: מומלץ שהצעיר ייצא עם משימה מותאמת למפגש הבא.
6. כתיבת סיכום פגישה: על מקדם התעסוקה לתעד את המפגש בסיכום הכולל את עיקרי הדברים וסוגיות להמשך.

על הגננין

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקז

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

היכרות

מטרת המפגש: העמקת ההיכרות של מקדם התעסוקה עם הצעיר ושל הצעיר עם התוכנית.

יעדי ביניים

1. שיח מקרב בעל אופי של 'היכרות מעצימה', שבו מתחילים להירקם יחסי אמון בין מקדם התעסוקה למשתתף.
2. מיפוי משותף של החוזקות והחסמים התעסוקתיים של הצעיר וכן כוחותיו ויכולותיו.
3. הכנה למפגש הבא בנושא תיאום ציפיות.

מבנה ותוכן המפגש

שלב א': העמקת ההיכרות עם הצעיר

1. שאלות ואמירות להפגת המתח הראשוני (לדוגמה)

- מה שלומך? תרצה לשתות משהו?
- איך הגעת היום? הסתדרת עם מציאת המקום?
- חיכיתי לפגוש אותך, אני שמחה שהגעת.

2. שיתוף הצעיר במטרת הפגישה ובתוכן הפגישה (אמירות לדוגמה)

- היום נתמקד בהמשך ההיכרות בינינו וההיכרות שלך עם התוכנית.
- חשוב לי להכיר אותך, כי דרך כך נוכל בהמשך להבין מה העבודה המתאימה לך ביותר, מהם הדברים שאתה טוב וחזק בהם, וגם מה יכולים להיות קשיים אפשריים שכדאי שנעבוד עליהם.

3. שאילת שאלות להעמקת ההיכרות בדגש תעסוקתי

תהליך ההיכרות מתחיל עוד בשלב המיון, בעת ריאיון האינטייך, שם לראשונה חושף הצעיר מידע על עברו. יש להסביר למשתתף, כי על אף שכבר החלה ההיכרות בפגישה הקודמת, בפגישה זו נרצה להעמיק את ההיכרות עמו, כדי בהמשך לבנות יחד את התהליך המתאים ביותר עבורו. מתוך השאלות הבאות מקדם התעסוקה יברר שאלות נוספות, הרלוונטיות לקבלת מידע נוסף על מה שחלק המשתתף במפגש הקודם.

ניתן לבחור שאלות נבחרות מתוך המאגר שלהלן ולהתמקד בהן:

שאלות המספקות מידע על הרגלים ודפוסים מגיל הילדות

- איזה מן ילד היית?/ספר לי קצת על הילד שהיית.
- איזה מן תלמיד היית? איך היה לך בבית הספר?/ספר לי קצת על התלמיד שהיית.
- למי ממשפחתך אתה הכי דומה באופי? במה דומה? במה שונה?
- במה אהבת לשחק? מה אהבת לעשות?

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שאלות שמהן ניתן להבין חלומות, שאיפות, ערכים או חוזקות

- כשהיית ילד, מה חלמת להיות?
- האם יש דמות כלשהי שהערכת במיוחד או הערצת בחיך? מי הדמות ולמה?
- ספר לי על דמות משמעותית בילדותך. מדוע הייתה משמעותית? מה הערכת בה?
- ספר לי על רגע שיא בחיך - מה הרגשת בו? מדוע נחשב בעיניך כרגע שיא?
- ספר לי על אתגר שהיה לך בחיים ושהצלחת להתגבר עליו, כיצד הצלחת?
- מה אתה אוהב בחיים שלך?
- מה התחביבים שלך? מה אתה אוהב לעשות?
- ספר על הישג משמעותי בחיך.
- מתי לקחת בחיך סיכון שנמצא בעל ערך עבורך?
- מתי הרגשת טוב עם עצמך?
- על מה אתה גאה בחיך?

שאלות על הרקע התעסוקתי המשפחתי וציפיותיהם של בני המשפחה

- האם הוריי עובדים?
- במה עוסקים בני משפחתך?
- האם למשפחתך ישנן ציפיות כלשהן בנוגע לעתידך?
- במה היו בני משפחתך מיעצים לך לעסוק?
- האם יש תחום עיסוק של אחד מבני המשפחה (הקרובה או המורחבת) שבו אתה מוצא עניין?

שאלות על גורמים תומכים ומעכבים בחיי הצעיר

- כשיש לך בעיה כיצד אתה מתמודד? האם אתה פונה אל מישהו? אל מי ומדוע?
- האם יש לך דמויות שתומכות בך? שמעודדות אותך להצליח?
- מה דעתה של סביבתך הקרובה (החברים, המשפחה), על רצונך לעבוד?
- האם יש דמויות בחיך שיכולות להשפיע עליך לשלילה - לייאש אותך, לגרום לך לא להאמין בעצמך, או ליפול? מי הן ומדוע הן משפיעות עליך בצורה זו?

שאלות הנוגעות לתפקוד הנוכחי בהקשר התעסוקתי

- תאר לי יום שגרתתי בחיך כיום - מתי אתה קם? מה אתה עושה?
- האם עבדת פעם? במה? איך היה...?
- האם יש עבודה שבה עבדת והרגשת שאתה נהנה בה?
- האם יש בעל מקצוע שאתה היית רוצה להתחלף ליום אחד?
- האם אתה עובד כיום? האם אתה עוסק בחיפוש עבודה כיום?
- האם אתה יודע כיצד לחפש עבודה?
- באיזה סוג עבודה היית רוצה לעבוד?
- האם יש דברים המקשים עליך כיום להשתלב בעבודה? אם כן, מהם?

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שאלות הנוגעות ל'כאן ועכשיו'

- כיצד הגעת לתוכנית?
- מדוע החלטת להיכנס לתוכנית זו?
- כיצד הרגשת עם ההודעה על כך שהתקבלת לתוכנית?
- האם ידועה לך מטרת התוכנית? מרכיביה?
- האם יש סוגיות המעסיקות אותך בחיך מלבד הנושא התעסוקתי?

אפשרות חלופית לשאלת השאלות - היכרות דרך קלפי POINTS OF YOU או באמצעות חפצים

קלפים טיפוליים או הצגה באמצעות חפצים מהווים אמצעי הבעה ויזואלי דרכו ניתן להביע את הנאמר באמצעות גורם מתווך. אפשרות זו עשויה להקל על משתתפים המתקשים להביע את עצמם באופן ישיר.

היכרות באמצעות קלפים: פורסים קלפים עם תמונות או צילומים שונים לפני המשתתף, שואלים שאלות מנחות ומבקשים ממנו לבחור בקלפים המייצגים את התשובות עליון.

שאלות לדוגמה:

- איזה קלף/קלפים מייצגים עבורך את הסיבה שבגללה הגעת לתוכנית? מדוע בחרת בקלפים אלה? מה משמעותם? באיזה סדר חשיבות היית מדרג אותם? מה משמעות סדר החשיבות? בחר קלף נוסף המייצג חשש שלך מהכניסה לתוכנית - האם יש עוד חששות? מהם? האם חששות אלה מוכרים לך מהתחלות חדשות בעבר? מהן דרכי ההתמודדות שלך? מה יכול לעזור לך בהתמודדות עם חששות אלה? האם אתה נוהג לשתף בחששותיך בדרך כלל?
- בחר קלף המייצג אותך בילדותך וקלף המייצג אותך היום - מדוע בחרת בכל אחד מהקלפים? מה הם מייצגים עבורך? האם קיים הבדל בין השניים? מהו? האם תוכל למצוא משותף בין הקלפים? לאן הילד רצה להגיע? לאן המבוגר היום רוצה להגיע?

היכרות באמצעות חפצים: פורסים בפני הצעיר חפצים שונים, כגון מפתחות, כסף, מברג, שעון, דמויות מפלסטיק וכדומה.

- מבקשים מהצעיר שיבחר חפצים שונים המייצגים אותו - חפץ המייצג תכונה אצלו, חפץ המייצג תחביב או כישרון שלו, חפץ המייצג רצון שקיים בו וחפץ המייצג חשש שלו.
- שואלים את הצעיר לגבי כל חפץ: מדוע בחרת בחפץ זה? מה חפץ זה מספר עליך? האם יש לך עוד תכונות/תחביבים/כישרונות/חששות שתוכל לשתף בהם?
- מרחיבים את השאלות להמשך היכרות:
 - אם היית יכול להביא איתך חפץ היקר ללבך, איזה חפץ היית מביא? מדוע?
 - האם יש חפצים שהיית בוחר להוסיף לקבוצה זו? אם כן, מהם ומדוע היית בוחר להביא דווקא אותם?
 - אם מחר היית מקבל את המשכורת הראשונה שלך, האם יש חפץ מסוים שהיית רוצה לקנות לעצמך בכסף זה?

2/ה הגננו

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

בסוף הפעילות יש לחזק את הצעיר על השיתוף ולהדגיש את חשיבותו לתהליך המשותף.

שלב ב': העמקת ההיכרות עם התוכנית

1. חידוד מטרות התוכנית ורכיביה

יש להסביר לצעיר מה כולל תהליך הליווי ואת חשיבותם של השלבים השונים להצלחתו בהשתלבות מיטבית בתעסוקה:

- תהליך הליווי האישי להשמה כולל את השלבים הבאים:
- שלב ההיכרות: זיהוי צרכים וערכים, זיהוי חוזקות ונטיות תעסוקתיות.
- שלב החשיבה קדימה: בניית חזון תעסוקתי והגדרת מטרות בדרך למימוש.
- שלב התכנון: בניית תוכנית עבודה בהתאם לכל המידע שנאסף.
- שלב היישום: קבלת כלים וסיוע בהשתלבות בעבודה/בלימודים.
- שלב הפרידה: סיכום ההתקדמות במסגרת התוכנית ופרידה.
- מפגשים קבוצתיים: מפגשים וסדנאות בנושאים תעסוקתיים.

2. סיכום והכנה למפגש הבא

יש לסכם בקצרה את המפגש ולהקדיש זמן לשאילת שאלות מצד המשתתף ומענה עליהן. בנוסף לכך, יש להסביר לו, כי המפגש הבא יעסוק בתיאום ציפיות, הכולל גם את ציפיותיו מהתוכנית ומעצמו במסגרתה, ועל כן אנו מזמינים אותו לחשוב על כך לקראת המפגש הבא.

דגש/מקדמ התעסוקה

תהליך ההיכרות הוא הדרגתי ולכל אדם קצב משלו ורמת פתיחות שונה. אין להאיץ במשתתף להגיע לרמת פתיחות שאינו מוכן לה ואינו מיומן בה. ייתכן שבהמשך התהליך, כאשר יחסי האמון יתבססו, יפתח המשתתף ויבחר לשתף יותר. יש לכבד את בחירתו שלא לחלוק מידע מסוים על חייו ולכבד את סוג המידע שבו הוא בוחר לשתף בשלב זה. חשוב לזכור, כי על אף שהצעיר נכנס לתוכנית, מקדם התעסוקה עדיין זר עבורו.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

תיאום ציפיות והגדרת צרכים ראשונית

מטרת המפגש: מקדם התעסוקה והמשתתף יגדירו במשותף את ציפיותיהם מהתהליך המשותף תוך זיהוי וסימון אבני דרך לתהליך.

יעדי ביניים

1. מיקוד התהליך כתהליך תעסוקתי.
2. הפנמה של המשתתף כי נדרשת עבודה מקדימה טרם השמתו בתעסוקה.
3. גיוס המשתתף לשיתוף פעולה בתהליך.

מבנה ותוכן הפגישה

שלב א': תיאום ציפיות בין המשתתף למקדם התעסוקה

מקדם התעסוקה יפתח בהגדרת נושא המפגש: תיאום ציפיות והגדרה ראשונית של תחומים לעבודה משותפת. במקרה הצורך, יש להסביר למשתתף בפירוט עד כמה שניתן את כוונת המושג 'תיאום ציפיות', כך שיבין היטב את האמור.

לאחר ההסבר על **מהו** תיאום ציפיות, מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף **מדוע** לדעתו עורכים תיאום ציפיות. מתוך דבריו, ינסה מקדם התעסוקה לכוון את הצעיר להבין את החשיבות של תיאום הציפיות כתנאי בסיסי להצלחת המשך התהליך המשותף, שבו שני הצדדים יודעים באופן גלוי את הציפיות מהם.

לאחר הבנת הרציונל, יתבקש המשתתף לענות על השאלות הבאות

1. מה אתה מצפה מהתוכנית?
2. מה תיחשב בעיניך הצלחה בתוכנית?
3. מה אתה מצפה ממני בתהליך כמי שילווה אותך? מה אני יכול לעשות כדי לעזור לך להצליח בתוכנית?
4. מה אתה מצפה מעצמך?
5. מה, לדעתך, נדרש ממך כדי שתסיים את התוכנית בהצלחה?

לאחר מכן, נעבור לציפיות של מקדם התעסוקה, שבהן נגדיר

1. את ציפיות מקדם התעסוקה מהתוכנית (להצליח להעניק למשתתף כלים להצלחה בתעסוקה, תוך התאמה לצרכיו האישיים).
2. את ציפיות מקדם התעסוקה מהמשתתף (לשתף פעולה, להעז, לנסות, להגיע למפגשים אחת לשבוע, להגיע בזמן, להיות כנה).
3. את ציפיות מקדם התעסוקה מעצמו (לכבד את המשתתף, להבין אותו, לזהות מה יכול יהיה לקדם אותו ולעשות ככל האפשר להצלחתו בתוכנית).

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

מומלץ לתעד את התשובות, כדי שניתן יהיה להשתמש בהן בהמשך התהליך.

שלב ב': הגדרת צרכים ראשונית

לצורך הגדרת צרכים ראשונית, מקדם התעסוקה ישתמש בכלי העזר המובא בהמשך.

מטרת הכלי

- לזהות את רמת הידע הכללית של המשתתף באשר לתהליך הנדרש עד לכניסה לעבודה/לימודים.
- להמחיש עבור המשתתף את מרכיבי התהליך הנדרשים להשגת עבודה/לכניסה ללימודים ומתוך כך את התפיסה כי 'להיכנס לעבודה/להשתלב בלימודים זו עבודה'.
- לדייק עם המשתתף צרכים ראשוניים בתחומי הידע והמיומנות הקדם-תעסוקתיים.

אופן השימוש בכלי

- מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף **לכתוב באופן חופשי** בתוך תרשים החץ את כל מה שלדעתו נדרש ממנו כדי להצליח להגיע למטרה של עבודה או לימודים (חלק 1) חשוב שבשלב זה המשתתף לא רואה את החלק השני (חלק 2 - דירוג). יש לבחור בכלי הרלוונטי לצעיר - עבודה או לימודים.
- מקדם התעסוקה יחשוף בפני המשתתף את הפורמט המלא שבו מפורטות חלק מהפעולות החשובות להשגת עבודה והתמדה בה (חלק 2), יערוך עם המשתתף **השוואה** בין החלקים **וינתח** יחד איתו את פערי הידע אם קיימים (האם שמע על הדברים? האם מבין את כוונתם?).
- מקדם התעסוקה ייתן לצעיר הסבר כללי על המרכיבים ועל משמעותם בהקשר לתהליך התעסוקתי ויבקש מהמשתתף **לדרג** ליד כל אחד מהנושאים את רמת השליטה שלו בנושא לפי: 1 - לא יודע כלל; 2 - קיים ידע חלקי; 3 - שולט בידע.

לסיכום, מתוך הדברים מקדם התעסוקה יבין מהם התחומים שבהם תידרש עבודה רצינית במסגרת הליווי הפרטני. לאחר מכן, מקדם התעסוקה יסביר למשתתף כיצד יינתן המענה לצרכים שעלו במסגרת תהליך הליווי. יש להסביר לצעיר את מבנה התהליך, תוך שרטוט כללי של השלבים ודגש על מטרת המפגש הבא. בהירות לגבי המשך התהליך תסייע לקבל ממנו שיתוף פעולה.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט



חלק 1 - מלא באופן חופשי

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

עבודה

חלק 2 - דירוג רמת שליטה

- ____ לבנות קורות חיים
- ____ להכיר דרכים שונות לחיפוש עבודה
- ____ להכיר סוגים שונים של עבודות ומקצועות
- ____ להגדיר איזה עבודות מתאימות לי
- ____ לדעת איך להתכונן לריאיון עבודה
- ____ להתאים את ההופעה הכללית לעולם העבודה
- ____ להתאים את סדר היום שלי לעבודה
- ____ לשלוח קורות חיים דרך דוא"ל פרטי
- ____ להציג את עצמי באופן חיובי
- ____ להכיר את זכויותי וחובותי כעובד
- ____ להתמודד עם מנהל בעבודה
- ____ להסתדר במקום חדש

עבודה



1 - לא יודע כלל; 2 - קיים ידע חלקי; 3 - שולט בידע

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט



חלק 1 - מלא באופן חופשי

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

איוואבים

חלק 2 - דירוג רמת שליטה

- ____ להכיר מקצועות ותחומי לימוד
- ____ להבין מהם השיקולים בבחירת מקצוע
- ____ להחליט מהו המקצוע שהכי מתאים לי
- ____ לדעת איפה לומדים את המקצוע
- ____ לדעת מהם תנאי הקבלה
- ____ לדעת אם אני עומד בתנאי הלימודים
- ____ להשלים פערים לימודיים
- ____ לדעת מה גובה שכר הלימוד
- ____ לבדוק אם יש מלגות/מימון
- ____ לדעת מהן שעות הלימודים ומשך הלימודים
- ____ לדעת ללמוד בצורה יעילה

איוואבים



1 - לא יודע כלל; 2 - קיים ידע חלקי; 3 - שולט בידע

אל האכנון

אל הגשיבה קדימה

אל ההיכרות

הקדמה

אל האלקז

אל הפרידה

אל היישום

לתפריט הניווט

מהות השיקולים בבחירה תעסוקתית

מטרת המפגש: המשתתף ילמד כי ישנם שיקולים משמעותיים שונים בבחירת תחום עיסוק.



יעדי ביניים



1. המשתתף יפנים, כי בחירה תעסוקתית מושכלת מבוססת על תהליך מקדים של בירור.
2. גיוס מוטיבציית המשתתף להמשך העיסוק בשיקולים השונים במפגשים הבאים.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': הקדמה ושיח

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, כי התהליך כעת עובר להתמקד בבחירה תעסוקתית, כלומר בחירה של מקום עבודה/תחום לימודים מתאים עבורו.

מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף לכתוב על דף את כל מה שהוא לוקח בחשבון מבחינתו בבחירת מקום עבודה או תחום לימודים. לאחר מכן, מקדם התעסוקה יעבור עם המשתתף על מה שכתב, תוך שאילת שאלות:

- האם הדברים שכתבת חשובים לך? מה חשוב יותר מבחינתך?
- מתוך הדברים שכתבת - מה, לדעתך, יותר חשוב שניקח בחשבון? מה פחות?
- איך תדע מה 'נכון' לקחת בחשבון בעת בחירה תעסוקתית?
- האם יש עוד דברים שאתה יכול לחשוב עליהם?
- חשוב על עיסוקם של בני משפחתך או מכריך - מה, לדעתך, הוביל כל אחד מהם לעבוד בעבודה שהם עובדים בה היום? מה השפיע על כך? האם בחרו בעבודה זאת? אם כן - כיצד נעשתה הבחירה שלהם?

שלב ב': הסבר

מקדם התעסוקה יסביר לצעיר את מהות הבחירה התעסוקתית - לא כל אחד זכה לבחור במקום עבודה או בתחום לימודים התואם את אישיותו, כישוריו ורצונותיו. קיימים גורמים סביבתיים שונים המשפיעים על הבחירה התעסוקתית שלנו ולפעמים ישנם אילוצים בחיים אשר אינם מאפשרים להגיע לתעסוקה הרצויה. כאשר אדם יעסוק בתחום אשר מתאים לו, סביר להניח כי יחוש סיפוק בעבודתו ומידת הצלחתו תהיה גבוהה יותר. כדי שאדם יבחר את הבחירה התעסוקתית המתאימה לו ביותר עליו לקחת בחשבון שיקולים שונים.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

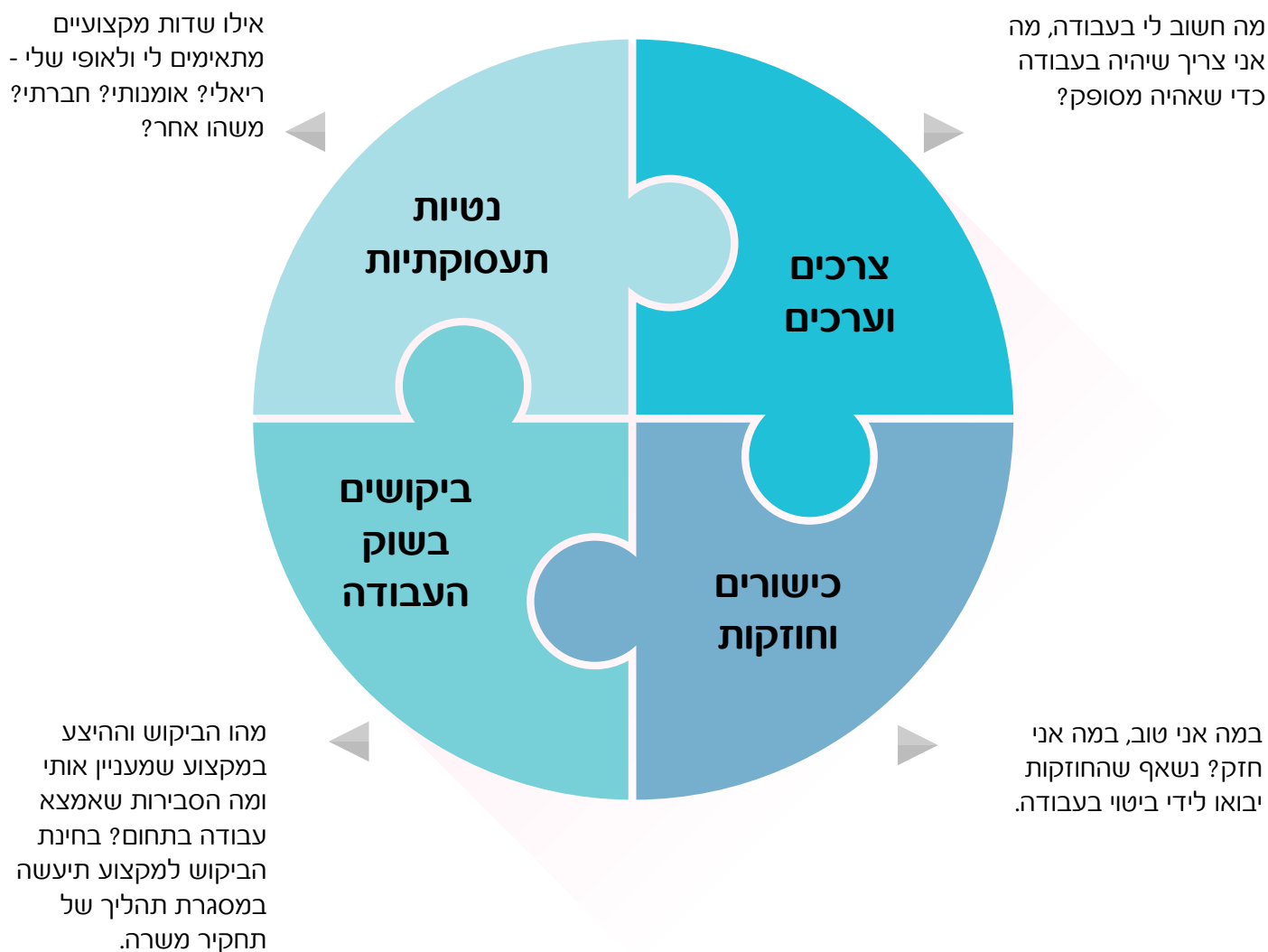
לתפריט הניווט

מהם השיקולים בבחירה תעסוקתית? חלקם ודאי על ידי המשתתף על הדף, אך חשוב לדעת כי

לבחירה התעסוקתית מספר רכיבים משמעותיים, כפי שמפורט בעמוד הבא. נעבור עם המשתתף על כל הרכיבים שבתרשים, תוך הסבר. נדגיש לצעיר, כי לכל רכיב חשיבות משלו וחשוב להביא בחשבון כמה שיותר רכיבים בעת הבחירה התעסוקתית. כך למשל, אם אדם יעשה בחירה תעסוקתית המשקפת רק את היותו טוב במספרים, אך לא לוקחת בחשבון את הצורך העז שלו לעבוד עם אנשים, סביר להניח שיהיה מתוסכל בעבודה משרדית, הכוללת בעיקר חישובים וישיבה מול מחשב. לבסוף, נדגיש למשתתף, כי תהליך הבחירה התעסוקתית דורש זמן וסבלנות וכמובן שיתוף וכוונות מצדו, וכי המפגשים הבאים יעמיקו ברכיבים השונים של הבחירה התעסוקתית.

אם נותר זמן אפשר להמשיך למפגש הבא ולהתחיל, יחד עם המשתתף, להעמיק באחד הרכיבים.

שיקולים בבחירה תעסוקתית



על הגננין

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי כישורים וחוזקות

מטרת המפגש: מיקוד בחוזקות כבסיס לבחירה מקצועית.



יעדי ביניים



- המשתתף יפנים שמצויות בו איכויות אישיות וידע להגדירן.
- המשתתף יבין כי יש חשיבות לחוזקותיו ולחולשותיו גם בהקשר של עולם העבודה.
- המשתתף יפנים כי ניתן לעבוד על חסמים אישיים והם אינם בבחינת גורל שאינו ניתן לשינוי.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': איתור חוזקות



כ"א נצ"י

- מקדם התעסוקה יכין מבעוד מועד 'קלפי חוזקות' על פי החוזקות הבאות (ניתן להוסיף):

עקשנות	סבלנות	מנהיגות	יושר ואמינות
חוכמת חיים	תחושת מטרה	הגינות וחוש צדק	סקרנות והתעניינות
חיבור לאנשים	מרץ	עבודת צוות	ראש פתוח
אהבת הלמידה	זהירות	נאמנות	תעוזה
רצון	שליטה עצמית	טוב לב ונדיבות	התמדה
תקווה	הכרת תודה	נתינה	הומור
מסירות	אופטימיות	מנהיגות	התלהבות
ניהול עצמי	כישורי ארגון	קבלת החלטות	יכולת הקשבה
אחריות	זיהוי רגשות	זריזות	ניהול

2/ה הגכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

2. מקדם התעסוקה יסביר למשתתף מהי חוזקה:
חוזקה היא מאפיין, תכונה אישית, שניתן להבחין בה במצבים שונים לאורך החיים. חוזקות קיימות אצל כולם. כאשר אדם ידע לזהות את החוזקות שלו ולהגדירן, הוא יוכל להשתמש בהן ולפתח אותן כדי לקדם את עצמו.
3. מקדם התעסוקה יפרוש את הקלפים בפני המשתתף ויעודד אותו לבחור ארבע חוזקות המאפיינות אותו יותר מכל. לאחר מכן, מקדם התעסוקה יעודד את המשתתף לשוחח על החוזקות שבחר. לשם כך, ניתן להשתמש בשאלות הבאות:
 - מהי משמעות המילה הכתובה בקלף עבורך?/כיצד אתה מפרש אותה?
 - מדוע בחרת בחוזקה זו?
 - כיצד אתה רואה את החוזקה הזאת באה לידי ביטוי בחייך?
 - האם תוכל לתת דוגמאות שבהן אתה רואה את החוזקה הזאת באה לידי ביטוי?
 - כיצד חוזקה זו יכולה לשרת אותך בעולם העבודה או בתפקיד שאליו אתה מכוון?
4. מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף לדרג את החוזקות שבחר, החל מהבולטת ביותר לבולטת פחות וידון עמו על בחירה זו באמצעות השאלות הבאות:
 - מהי בחירתך הראשונה? מדוע היא נבחרה כחוזקה הראשית שלך?
 - האם התלבטת בבחירת הדירוג? אם כן, ממה נבעה ההתלבטות?
 - מה תוכל לומר על הדירוג? כיצד קיבלת את ההחלטה היכן להציב כל חוזקה?
 יש לחזק את המשתתף על חוזקותיו ועל בחירתו בחוזקות ולהדגיש, כי באופן טבעי הצעיר יביא עמו חוזקות אלה גם בכניסתו לעולם התעסוקה והן יסייעו להצלחתו.
5. מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף לבחור מספר קלפי חוזקות שהיה רוצה לחזק אצלו, חוזקות שהוא מרגיש צורך לעבוד עליהן ולשפרן. לאחר מכן, מקדם התעסוקה ינסה להבין עם הצעיר מדוע הוא בחר בהן. האם הוא מרגיש שהן חוסמות אותו? כיצד היו מוסיפות לחייו אם היו נוכחות בהם במידה ניכרת יותר? כיצד לדעתו הוא יכול לחזקן? כיצד, לדעתו, יוכל לעבוד עליהן באופן אפקטיבי? ניתן להוסיף רובד נוסף לפעילות זו ולברר עם המשתתף האם קיימות חוזקות מרשימת החוזקות הבולטות שעשויות לסייע לצעיר בעבודה עליהן - לדוגמה 'רצון' עשוי לסייע ל'התמדה'.

שלב ב': סיכום הפגישה

בשלב זה יש לברר עם המשתתף כיצד היה עבורו העיסוק בבחינה העצמית ולחדד, כי העיסוק בחלקים אישיותיים הוא פתח להגדרת תחום העיסוק המתאים עבורו ולחשיבה על הנכסים והאתגרים האישיים טרם כניסה למקום עבודה/לימודים. את החוזקות והחסמים שנבחרו רצוי לתעד ולהדגיש בפני המשתתף את חשיבותם להמשך תהליך הליווי התעסוקתי וגם מחוצה לו.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי צרכים וערכים בבחירת עבודה/מקצוע

מטרת המפגש: זיהוי הצרכים והערכים של הצעיר כחלק מהשיקולים בבחירה תעסוקתית.

יעדי ביניים

1. המשך ההיכרות של מקדם התעסוקה עם המשתתף, בד בבד עם העמקת ההיכרות של המשתתף את עצמו.
2. איסוף מידע רלוונטי לקראת בחירה תעסוקתית מיטבית עבור המשתתף.
3. חשיפה בסיסית לרעיונות של עולם התעסוקה.

מבנה ותוכן הפגישה

שלב א': הגדרת צרכים וערכים משמעותיים במקום העבודה

1. הצגת העיסוק המרכזי בפגישה זו - זיהוי צרכים וערכים וחיבור לרציונל לעיסוק בכך, הבנת צרכי המשתתף וערכיו תסייע להבנה של העיסוק המתאים עבורו בטווח הקרוב והרחוק.

מהם ערכי עבודה? ערכי העבודה מבטאים את מה שחשוב לאדם במקום העבודה ומה שיגרום לו לתחושת סיפוק ולחיבור למקום עבודתו. לא תמיד ניתן למצוא מקום עבודה שיענה על כל ערכי העבודה, בוודאי לא בנקודת ההתחלה, אך הגדרת ערכים אלה היא כעין מצפן עבור המשתתף, שמראה לו את הכיוון הרצוי ומתווה את הדרך. שוק העבודה כולל תחומים ומקצועות שונים ומגוונים. ניתן למצוא משרות שונות שבהן ערכי העבודה של הצעיר יבואו לידי מימוש.

2. המשתתף ימלא את שאלון הצרכים וערכי העבודה (מופיע בהמשך).

שלב ב': בחינה משותפת של בחירות המשתתף

1. מקדם התעסוקה עובר עם המשתתף על כל חמשת הערכים שבחר ושואל לגבי כל אחד מהם:
 - מדוע בחרת בערך זה? מדוע הוא חשוב לך?
 - האם ערך זה בא לידי ביטוי בתחנות או בפעולות שונות בחייך עד כה?אם כן - היכן ואיזו תחושה התלוותה למימוש הערך?
אם לא - כיצד השפיע עליך היעדר מימוש הערך? כיצד חשת? לאחר המעבר על חמשת הערכים, מבקשים מהמשתתף לבחור מתוכם בשלושת הערכים החשובים ביותר מבחינתו.
2. מקדם התעסוקה עובר לשני הערכים שהמשתתף החליט לוותר עליהם ובוחן עמו מדוע החליט

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

לוותר דווקא עליהם. הוא שואל את המשתתף מדוע, לדעתו, התבקש לוותר על שני ערכים ומסביר, שלא תמיד אפשר למצוא מענה בתעסוקה לכל הערכים, לכן חשוב להגדיר לא רק על מה לא ניתן לוותר, אלא גם על מה ניתן להתפשר. החלטה זו היא חלק מהחלטה ריאלית על בחירת מקום עבודה או מקצוע. חשוב להבין, כי הצרכים והערכים של הפרט הם בעלי משמעות רבה לתחושת סיפוק, אך לא רק עולם העבודה נותן מענה לערכים אלה, ניתן למצוא להם מענה גם באמצעות תחביב, התנדבות, מערכות יחסים וכדומה.

שלב ג': חיבור לעולם התעסוקה של המשתתף

מקדם התעסוקה עובר עם המשתתף על חמשת הערכים שבחר ושואל אותו שאלות הנוגעות לחיבור הערכים לעולם העבודה: האם הוא יכול לחשוב על סוג עבודה או מקצוע שייתן מענה לצרכים אלו או לחלקם? אילו עבודות? אילו סוגי מקצועות? כיצד הערכים שבחר באים לידי ביטוי בעבודות/מקצועות אלו?

יש לשקף למשתתף שפעולה זו של בחינת עיסוק תוך 'בחינת העצמי' היא פעולה שתמשיך להתבצע בשלב חיפוש העבודה/תחום הלימודים גם בהמשך.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט



שאלון צרכים וערכי עבודה

בחר מתוך הרשימה את חמשת הצרכים החשובים לך ביותר במקום העבודה ודרג אותם על פי עדיפותם בעיניך (1 - חשוב מאוד; 5 - הכי פחות חשוב). ניתן להוסיף צרכים או ערכים שאינם מופיעים ברשימה.

גובה המשכורת	מגע עם חומרים	מגע עם מכשירים ומכונות
כבוד ויוקרה	הנאה מהחיים ובילוי	טיפול באנשים או בילדים
גיוון (מקומות, אנשים)	פעילות גופנית	ראיית מוצר מוגמר או תוצאות
עצמאות (הבוס של עצמי)	עבודה נקייה	יצירתיות
ביצוע עבודות מדויקות	מגע עם הטבע	פעילות ודינמיות
מגע עם אנשים	סדר יום קבוע	ביטוי עצמי
ביטחון (כלכלי, תעסוקתי)	מסגרת חופשית, גמישה, פתוחה	עזרה לזולת
עבודה לבד	הישגיות (לדעת שעשיתי עבודה טובה)	שליטה וסמכות
אחריות	קבלת הוראות וביצוען	הרפתקה, מתח, סכנה
מתן שירות לאנשים	להיות חלק מארגון גדול	מקום עבודה קטן ו'משפחתי'
עבודה במשמרות	שעות עבודה קבועות ומוגדרות	אתגר אינטלקטואלי (ללמוד דברים חדשים, להקים, לפתח)
אחר: _____, _____, _____, _____, _____		

5 צרכים / ערכים נבחרים:

1. _____ 2. _____ 3. _____
4. _____ 5. _____

על אילו שני צרכים או ערכים תסכים לוותר בעבודה?

1. _____
2. _____

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שיקולים בבחירה תעסוקתית - זיהוי נטיות תעסוקתיות

מטרת המפגש: זיהוי הנטיות התעסוקתיות של המשתתף. 

יעדי ביניים 

1. המשתתף יכיר את החלוקה של עולם התעסוקה לשדות מקצוע בעלי מכנה משותף.
2. המשתתף ימקם את עצמו על פני השדות, תוך בחינה של נטיותיו התעסוקתיות.

מבנה ותוכן הפגישה 

שלב א': 'מסיבת הולנד'



מקדם התעסוקה מפזר על השולחן כרטיסיות שעל כל אחת מהן כתוב תיאור מתומצת של אחד מששת הטיפוסים של הולנד (מופיע בנספח בסוף המערך), ומבקש מהצעיר לדמיין, כי הערב הוא מוזמן למסיבה, כאשר לכל מסיבה מגיע סוג מסוים של אנשים. התיאור של האנשים שהגיעו לכל אחת מהמסיבות מופיע על גבי הכרטיסיות. המשתתף מתבקש לקחת כמה דקות, לקרוא את הכתוב **ולבחור את הכרטיסייה שעל גביה יש את האנשים שדומים לו ביותר ושאליה הוא מרגיש שייך**. לאחר בחירתו, מקדם התעסוקה קורא ביחד עם המשתתף את הכתוב על גבי הכרטיסייה ושואל:

- מדוע בחרת במסיבה זו?
- אילו תיאורים משקפים גם אותך?
- אילו דוגמאות אתה יכול לתת לכך מחיך?

לאחר הבחירה הראשונה, המשתתף מתבקש לבחור פעמיים נוספות בטיפוסים שדומים לו, כאשר על כל אחת מהבחירות נשאל אותו את אותן השאלות.

לאחר שסיים לבחור שלושה טיפוסים, מקדם התעסוקה יסביר למשתתף את הרציונל העומד מאחורי המשימה:

ג'ון הולנד, פרופסור לסוציולוגיה, מצא כי ניתן להגדיר בסביבה מקצועית שישה טיפוסים אישיות עיקריים (Holland, 1985). ככל שתהיה התאמה רבה יותר בין האדם לסביבתו התעסוקתית, כך נצפה לשביעות רצון רבה יותר בעבודה. הולנד טוען כי ניתן להתחיל לראות את הנטייה התעסוקתית כבר בתקופת הילדות, ולאורך החיים היא הולכת ומתעצבת לטיפוס אישיות מתוך אחד או יותר מהבאים:

2/ה הגנני

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט 



R - ביצועי; C - מנהלי; E - יזמי; S - חברתי; A - אומנותי; I - חקרני.

שלוש המסיבות שהמשתתף בחר ללכת אליהן עשויות להוות צירוף המרכיב את הטיפוס התעסוקתי של הצעיר עצמו. לדוגמה: A-E-S יכולות להעיד כי הצעיר בעל נטיות אומנותיות, יזמיות וחברתיות.

בעזרת הטבלה הבאה נעמיק בנטיות השונות ובשאלה מהי סביבת העבודה שיכולה להביא לידי ביטוי נטיות אלה. המשתתף ימלא את שתי העמודות הראשונות, תוך התבוננות בפירוט הנמצא על גב הכרטיסיות. את העמודה השלישית המשתתף ימלא בסיוע מקדם התעסוקה, תוך חשיבה משותפת על מקצועות הרלוונטיים לשדות - ניתן להיעזר בנספח סיווג מקצועות שבהמשך.

השדה התעסוקתי שלי (חקרני/אומנותי/חברתי)	תכונות בשדה עמן אני מזוהה	מקצועות אפשריים

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט



נספח: כרטיסיות למסיבת הולנד

S אנשים בעלי נטייה חברתית, נמשכים לקשר עם אנשים ולפעילות הכרוכה ביחסי קירבה, הבנה, הדרכה וסיוע. בעלי אמפתיה. מעדיפים מטלות הדורשות מעורבות חברתית, עזרה לזולת, עבודת צוות, עיסוקים הומניטריים, חינוכיים ומתן שירותים.	R אנשים מעשיים, עצמאיים, פרקטיים. נהנים מפעילות הקשורה בשימוש במכונות, כלים וחפצים או להיות באינטראקציה עם בעלי חיים ולעבוד בידיים. כושר מתמטי טוב יותר מכושר הדיבור. פועלים על פי ההיגיון.
E אנשים הנמשכים לפעילויות הכרוכות בהנהגה, בניהול, מעורבות בעסקים ובפוליטיקה, דיבור מול קהל, שכנוע, השתתפות בדיונים. נוטים להפעיל אחרים במטרה להשיג מטרות ארגוניות או למען רוח כלכלי.	I אנשים בעלי כישרים אינטלקטואליים, שכלתניים שאוהבים לצפות, לחקור, לנתח, להעריך ולפתור בעיות. מעדיפים מטלות הדורשות חשיבה, לוגיקה והתבוננות. אוהבים לבצע ניסויים ומחקרים.
C אנשים הגיוניים, יעילים, שוחרי סדר ומאורגנים, מעריכים דיוק וקפידה. נוטים להעדיף פעילויות מתוכננות מראש, בעלות מבנה נתון, הכפופות לחוקים ולכללים מוסכמים. מעדיפים עבודה שבה מעורבים חשובים, פעילויות מספריות וסביבות משרדיות.	A אנשים בעלי יצירתיות, דמיון, כושר ביטוי מילולי, ספונטניים ומקוריים. נמשכים לפעילות יצירתית, המאפשרת מתן ביטוי למחשבות, לרעיונות ולרגשות באמצעות מילה, צבע, חומר או צליל.

ל/ה התכנון

ל/ה הגשיבה קדימה

ל/ה ההיכרות

הקדמה

ל/ה האפקט

ל/ה הפרידה

ל/ה היישום

ל/ה תפריט הניווט

נספח: סיווג מקצועות לדוגמה על פי טיפוס הולנד

הטיפוס	בחירות מקצועיות לדוגמה (ייתכנו בשילוב מספר טיפוסים)
R ביצועי	מהנדסים והנדסאים, אדריכלים, אחיות, ביולוגים, וטרינרים, חקלאים, כבאים, רופאים, שפים, צלמים, פיזיותרפיסטים, נגרים, מפתחי רשתות, נהגים, מפרסמים ומעצבים גרפיים, מעצבים, מוזיקאים.
C מנהלי	אנשי פיננסים, כלכלנים, מהנדסים, מורים למתמטיקה, שירות לקוחות, רוקחים, רואי חשבון ומנהלי חשבונות, סטטיסטיקאים, נגרים, מפתחי רשתות, מתווכי נדל"ן, משאבי אנוש, מנהלים.
E יזמי	אנשי מינהל בחינוך, אנשי עסקים, אנשי פיננסים, אנשי מכירות, אנשי רכש, דיפלומטים, יזמים, יועצי מינהל, יח"צנים ומשווקים, כבאים, מאמני כושר, משאבי אנוש, מתרימים, עורכי דין, שפים, שירות לקוחות, מתווכי נדל"ן.
S חברתי	אחיות, אנשי דת, אנשי מינהל חינוך, משאבי אנוש, דיפלומטים, יועצים, כבאים, רופאים, מארגנים קהילתיים, מורים, מחנכים, סנגורים ציבוריים, עובדים סוציאליים, פסיכולוגים, עורכי דין, שירות לקוחות, מדריכים וקואצ'רים.
A אומנותי	אדריכלים, אומנים, מורים, מוזיקאים, מעצבי גרפיקה, מעצבי גנים, מעצבי אופנה, מפתחי רשתות, עיתונאים ושדרנים, פסיכולוגים ומטפלים באומנויות שונות, צלמים, רקדנים, שפים.
I חקרני	ביולוגים, זואולוגים, אחיות, דיאטנים ותזונאים, וטרינרים, כימאים, רופאים, מומחים פיננסים, מורים, מפתחי רשתות, מתמטיקאים, נגרים, פיזיותרפיסטים, רוקחים, פיזיקאים.

על הגננון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

בירור חסמים

מטרת המפגש: זיהוי חסמי תעסוקה של המשתתף.



יעדי ביניים



1. הצעיר יפתח מודעות לחסמים המונעים ממנו השתלבות או הצלחה בתעסוקה.
2. הצעיר יפנים כי החסמים אינם בגדר 'גזירה משמים' וכי ניתן להתמודד איתם, גם אם זה כרוך במורכבות או בקושי.

מבנה ותוכן המפגש



שלב א': זיהוי חסמים - שימוש בתיבת החסמים

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, כי עיסוק בנושא החסמים הוא צעד הכרחי ליצירת פניות לתעסוקה וייתן הסבר קצר על הנושא:

מהם חסמים? החסמים הם הדברים המונעים כיום מהמשתתף להשתלב בתעסוקה. החסמים יכולים להיות בירוקרטיים, כגון חשבון בנק מעוקל, ופנימיים, כגון קושי בניהול זמן.

מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף לציין את כל החסמים שהוא מזהה אשר מפריעים לו 'לקום מחר בבוקר ולהתחיל לעבוד'. מאחר שלא תמיד קיימת אצל הצעיר המודעות לחסמים השונים, מומלץ להיעזר ב'תיבת החסמים' המובאת בהמשך, שבה המשתתף מתבקש לעבור על החסמים ולסמן את אלו הרלוונטיים לגביו.

שלב ב': ניתוח החסמים והכרה כי הם ניתנים לשינוי - שימוש בטבלה

לגבי כל חסם שנבחר מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף:

1. איך בא החסם לידי ביטוי בחיך? האם תוכל לתת דוגמה?
2. כיצד חסם זה מונע ממך להשתלב בעבודה?
3. מה תרוויח אם תצליח להתגבר עליו? כיצד תרגיש?
4. מה אתה צריך כדי להתגבר על החסם? האם יש משהו שאתה יכול לעשות לצורך כך? האם אתה זקוק לסיוע של מקדם התעסוקה לצורך כך?

בהתאם לכך, המשתתף ימלא את הטבלה הבאה.

יש לשקף למשתתף את הקשר בין העמודות בטבלה: חסמים אכן קיימים, אך עם זאת, קיימות

ש/ה הגננין

ש/ה הגשיבה קדימה

ש/ה ההיכרות

הקדמה

ש/ה האפקט

ש/ה הפרידה

ש/ה היישום

לתפריט הניווט

דרכי ההתמודדות עמם. נדגיש למשתתף, כי במסגרת התוכנית הוא יקבל ליווי שיתמוך במכשולים העומדים לפניו ותיבנה עמו תוכנית עבודה אשר תתמקד בחתירה להסרת החסמים בדרך המותאמת ביותר עבורו.

דגש/מקדם התעסוקה

במהלך התרגיל חשוב שמקדם התעסוקה לא יביע את דעתו ולא יעורר תחושה כי יש תשובות נכונות או לא נכונות בעיניו. שאיפת מקדם התעסוקה היא ליצור סביבה בטוחה עבור הצעיר, שבה ירגיש נוח לדבר על חסמיו וחולשותיו ויהיה מוכן לעבוד עליהם. היכולת לעבוד על חסמים מבוססת על ביטחונו של המשתתף שהוא מסוגל להתמודד עמם. על כן, יש לתת דגש לעידוד המשתתף להאמין כי השינוי אכן אפשרי.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט



כלי עזר לבירור חסמים

סמן את החסמים שלדעתך מונעים ממך כיום להשתלב בעבודה

1. אין לי קורות חיים
2. אני לא יודע איך לחפש עבודה
3. אין לי מספיק ניסיון
4. אני לא עובר ראיונות עבודה
5. אני לא ממש יודע איך להשתמש במחשב
6. אין לי חשבון בנק עדיין
7. יש לי חובות
8. חשבון הבנק שלי מעוקל
9. אני לא יודע מה מתאים לי
10. אני לא יודע מספיק על עולם העבודה
11. אני לא מכיר מספיק תחומי עבודה
12. אין לי כסף לנסיעות לעבודה
13. אני מתקשה בתכנון נסיעות למקומות העבודה
14. אני בדרך כלל מאחר
15. המשפחה לא תומכת ביציאה שלי לעבודה
16. אני מתקשה בקריאה או בכתיבה
17. אני מתקשה בשפה העברית
18. אין לי מקום מגורים קבוע
19. אני מוגבל מבחינת שעות העבודה
20. אני חושש להיכשל
21. קשה לי עם שינויים
22. אני נוטה להתרגז בקלות
23. קשה לי כאשר אומרים לי מה לעשות
24. אני נוטה להישבר מהר
25. קשה לי לשנות הרגלים
26. קשה לי לבקש עזרה
27. תמיד מפטרים אותי ואני לא מבין למה
28. יש לי תיקים פליליים, מי יקבל אותי לעבודה?
29. קשה לי לבטא את עצמי
30. בן/בת הזוג לא רוצים שאצא לעבוד
31. יש לי מחויבות משפחתית
32. אני לא רגיל להיות בחברת אנשים
33. אני נעלב בקלות
34. אני לא מרגיש טוב / יש לי כאבים כרוניים
35. אני חושש מסיטואציות חברתיות
36. הסביבה שלי חושבת שעבודה זה ל'פרייירים'
37. אני מעדיף לעבוד פה ושם ב'שחור'
38. 'עבודה' זה דבר שמלחיץ אותי
39. אחר.

אלו התכנון

אלו הגשיבה קדימה

אלו ההיכרות

הקדמה

אלו האפקט

אלו הפרידה

אלו היישום

לתפריט הניווט



מלא את הטבלה על פי החסמים שבחרת, תוך חשיבה על דרכי התמודדות אפשריות:

החסם	פירוט	דרכי התמודדות אפשריות

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

משימותיו של מקדם התעסוקה עם סיום שלב ההיכרות

בתוכנית קיימים כלי עזר שנועדו לסייע למקדם התעסוקה בהיכרות עם המשתתף וזיהוי ואפיון צרכיו. עד לסיום שלב ההיכרות על מקדם התעסוקה למלא כלים אלה על מנת לסייע בבניית תוכנית התערבות מותאמת שתהווה בסיס להמשך תהליך הליווי התעסוקתי עם הצעיר.



כלי העזר למקדם התעסוקה:

1. **כלי עזר להערכת כישורים ומיומנויות:** על מנת להצליח בעולם העבודה נדרש עובד לכישורים שונים ומגוונים שהולכים ומתעדכנים מתקופה לתקופה בד בבד עם השינויים שחלים בעולם העבודה. כלי זה מכיל שאלות אודות כישורים ומיומנויות המהווים בסיס לכניסה לעולם העבודה ומקדמים יציבות והתמדה בו. הכלי נועד לסייע למקדם התעסוקה באבחון רמתו של המשתתף בכישורים ומיומנות הללו, ובכך לסייע במיקוד של תחומי ההתערבות בתוכנית התערבות עם המשתתף. את השאלון ממלאים פעם אחת בשלב ההיכרות, עד חודש מכניסת הצעיר לתוכנית. פעם שנייה ממלאים את השאלון לאחר פרק זמן של שלושה עד ארבעה חודשים, כדי לבחון ולהעריך התקדמות ושינוי (רלוונטי עבור משתתפים במסלול הבינוני והארוך).

להסבר מפורט על אופן השימוש בו לחצו על הקישור - [כלי הערכת כישורים ומיומנויות](#)

2. **כלי עזר לתכנון התערבות:** כלי העזר לבניית תוכנית התערבות מבוסס על תוצאות שאלון הערכת כישורים ומיומנויות ומטרתו לסייע מקדם התעסוקה בבניית תוכנית התערבות למשתתף המבוססת על צרכיו. בניית תוכנית התערבות נחוצה כדי להוביל תהליך אשר מצליח לתת מענה מקיף לכל צרכיו של המשתתף מבלי לפספס רכיבים חשובים ומבלי להיות מובלים רק על ידי צרכים מיידיים. תכנון ההתערבות מאפשר:

- לזהות את תחומי ההתערבות ולתעדף אותם לאורך התוכנית.
להתאים מענים שונים מבעוד מועד עבור המשתתף תוך הסתכלות מערכתית.

בנוסף, תכנון מקדים של ההתערבות מאפשר מעקב אחרי המטרות שהושגו עם המשתתף והמטרות שעוד לפניו. הכלי פותח כך, שהוא מאפשר סדר ושליטה בפרטים מצד אחד, וגמישות ומרחב לשיקולים המקצועיים של מקדם התעסוקה מצד אחר.

לכניסה לכלי לחצו על הקישור - [כלי תכנון התערבות](#)

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

על החשיבה קדימה

"הדרך הטובה ביותר לחזות את העתיד היא להמציא אותו" / פיטר דרוקר.

שלב החשיבה קדימה, כשמו כן הוא, מתמקד במבט קדימה אל עבר תמונת העתיד של המשתתף. שלב זה מגיע לאחר שלב ההיכרות, כדי שתמונת העתיד של המשתתף תוכל להיבנות מתוך חיבור לכוחותיו, לצרכיו ולערכיו, שהתבררו בשלב הקודם. תמונת העתיד תתגבש לידי חזון אישי תעסוקתי שמתוכו ייגזרו מטרות וצעדים לטווח הקרוב.

החזון התעסוקתי ישמש כמכוון, שבעזרתו המשתתף יוכל למקד את צעדיו לאורך התהליך. המטרות והצעדים יהוו את התשתית המעשית אל עבר החזון התעסוקתי.

עקרונות מנחים לשלב החשיבה קדימה:

1. **לחלום:** אחד מתפקידיו החשובים של מקדם התעסוקה היא לעורר בקרב המשתתפים את הרצון לחלום. רבים מהמשתתפים ויתרו על המחשבה כי חלומותיהם יתממשו, או יתרה מכך, כלל לא התעסקו בחלומות לעתיד. מטרת התוכנית היא לעורר את החלומות, תוך ניסיון להפוך אותם למציאותיים וברי-ביצוע, בד בבד עם ההפנמה שחלום לעתיד הוא בעל ערך ומשמעות להיום - החלום העתידי גורם לאדם לכוון את פעולותיו היום בהתאם לכיוון שאליו הוא שואף. במילים אחרות, הצעדים שיעשה בהווה יקדמו אותו צעד אחר צעד אל עבר השאיפה העתידית שלו.

דוגמאות
מהשטח

מקרה לדוגמה

החלום לעתיד של נתי (שם בדוי), בן 24, הוא "להתחתן ולהביא ילדים ולהצליח לדאוג לכל מה שהם צריכים - בית, אוכל, בגדים, הכול". כיום נתי לא עובד ובעבודות האחרונות שבהן עבד הצליח לשרוד כמה ימים בלבד. החלום של נתי מעיד על רצונו בקן משפחתי יציב, הכולל את סיפוק הצרכים החומריים של משפחתו. כדי לספק יציבות כלכלית למשפחתו העתידית, חייב נתי להצליח ולהתמיד בעבודה. מתוך החלום לעתיד של נתי נגזרת המשימה המרכזית לתהליך העבודה עמו בהווה - יציבות בעולם העבודה. החיבור של המשימה בהווה לחזון העתידי, יאפשר לנתי להפנים את הערך שבפעולותיו. התמקדותו היום במטרה של יציבות בעבודה היא לכן בעלת משמעות בהגשמת תמונת העתיד שאליו הוא שואף.

על התכנון

על החשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

2. **החזון הוא של המשתתף:** יש לזכור, שהחזון צריך לבטא את רצונותיו וחלומותיו של המשתתף. חזון המנותק מרצונות פנימיים לא יוכל להחזיק מעמד לאורך זמן. על מקדמי התעסוקה להיזהר שלא לנקוט (שלא במודע) עמדה פטרונית המכוונת את המשתתף לחלום שנראה כי ייטיב עמו, אך בעצם אינו משקף את החלום של המשתתף עצמו אלא את החלום של מקדם התעסוקה עבורו מתוך ראיית העולם שלו. המשתתף צריך לגבש חזון שיצליח לבטא את קולו ולא את קול המלווה, המשפחה או חבריו, ועל כן, עליו להקשיב לצרכיו. כאשר למשתתף יהיה חיבור אמיתי לחזון שלו, תגבר המוטיבציה שלו לקידומו ולמימושו.
3. **שילוב אתגר עם מציאותיות:** כדי שחלום יניע לפעולה עליו להיות מאתגר ועל כן יש לעודד את המשתתף לחזון שיהווה צעד קדימה עבורו ולא ישקף חשש מלקיחת אתגרים. עם זאת, על האתגר להיות מעוגן במציאות ועל כן יש לעודד את המשתתף לבחור בחלום בר-מימוש.

דו"ח
השטח

מקרה לדוגמה

שלי (שם בדוי), צעירה המשתתפת בתוכנית, בחשיבה על תמונת העתיד שלה אומרת שהיא רוצה "לעבוד בקיפול בגדים". לשאלה מדוע בחרה במטרה זו לעתיד, מסבירה שלי, כי זו הייתה העבודה הקודמת שלה, היא הסתדרה בעבודה זו ומחפשת מקום שתסתדר בו וזאת אף שלא שאבה סיפוק מהעבודה. עם זאת, בשלב ההיכרות התברר, שלשלי רצון פנימי עז ויכולות לעבודה עם ילדים, אך ניכר כי היא נמנעת מכך מתוך חשש להתמודד עם תחום חדש שטרם התנסתה בו. במקרה זה, נראה כי יש לעודד את שלי להתגבר על החששות שלה בעת בחירת החזון ולבחור בחזון שיהיה בהלימה עם רצונותיה וכישוריה על אף ובגלל שיש בו מן האתגר.

בסיס העבודה - תמונת עתיד מיטבית

תמונת העתיד המיטבית של המשתתף היא בעצם החזון שלו. המילה 'חזון' עשויה, לפעמים, להיראות גדולה מדי ואולי אף מוגזמת עבור צעירי התוכנית, שמגיעים לעיתים עם חוסר ביטחון לגבי עתידם. לכן, מקדם התעסוקה עלול להירתע מלהעמיק בשלב זה.

כאן המקום להדגיש את ערך השיח על החזון עבור המשתתף, את משמעות הקדשת הזמן והמחשבה על תמונת עתיד טובה יותר. מה קורה כאשר אדם מתבקש לחשוב מה הוא רוצה מעצמו בעתיד? הוא מדמיין. דמיון עשוי להיחשב כעניין לא ריאלי ששייך ל'חולמים' בלבד, אך למעשה

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

הוא משמש אותנו ביום-יום בצורה מעשית באינספור הזדמנויות. דוגמה יומיומית לכך היא, למשל, מעולם הבישול. כאשר אדם ניגש להכין תבשיל כלשהו, עומדת לנגד עיניו תמונה מוגמרת של התבשיל מבחינת הטעם, הריח והמראה, ובהתאם לכך הוא מכוון את פעולותיו בהכנת התבשיל. הדמיון, אם כן, מעניק בסיס להנעה פנימית, להתכווננות. כשתמונה כלשהי מתגבשת בדמיון שלנו, הפעולות שלנו בהווה מתכווננות אליה.

מה קורה כשאין דמיון? כשאין תמונה לעתיד? במקרה זה, סגנון ההתנהלות היומיומית יהיה לרוב 'לדאוג להיום'. זהו הסגנון שרבים ממשתתפי התוכנית סיגלו לעצמם ועמו הם מגיעים לתוכנית. ומה קורה כשיש דמיון ויש תמונה לעתיד, אך היא שלילית? סגנון ההתנהלות שסביר להניח שנבחין בו יהיה הימנעות והסתגרות מתוך חשש לקראת הבאות, או לחילופין דפוסי התנהגות שליליים, כגון אלימות והסתבכות בפלילים, כי מדוע להתאמץ ולהתרחק מאלה אם בלאו הכי העתיד צופן רעות?

לאור כל זאת, חשוב לזכור, כי עצם ההזדמנות הראשונית של המשתתף לדבר על עצמו במיטבו ולדמיין את עצמו חי חיים טובים יותר מחיינו כיום, היא כבר מתנה גדולה. אמנם מדובר בתחילת התהליך בלבד ותידרש עוד עבודה רבה למימוש תמונת עתיד זו, אך לעצם קיום השיחה משמעות רבה בפני עצמה. מכאן, שהמטרה המרכזית של מקדם התעסוקה בשלב זה, היא לקדם שיחה עם המשתתף על עתיד מיטבי, שיחה שתייצר אצלו חיבור ותקווה, תוך עידוד ואמונה בתמונה הנרקמת.

דגל/מקדם התעסוקה

ייתכן שיהיו משתתפים שיהיה להם קשה ליצור 'חזון אישי' בטווח זמן של פגישה אחת או שתיים. על כן, הפעילו שיקול דעת מקצועי ואם לצעיר נדרש זמן רב יותר כדי להתחבר ליצירת תמונת עתיד כללית או תעסוקתית, הקדישו לכך את הזמן המתאים. יש חשיבות להתאמת קצב העבודה לקצב הצעיר, כדי שהחזון ייבנה ממקום של חשיבה והתבוננות ולא ממקום של 'לסמן וי'.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

תמונת עתיד מיטבית

מטרת המפגש: חשיבה על תמונת חיים רצויה לעתיד.

יעדי ביניים

- המשתתף ירחיב את נקודת המבט שלו מהווה אל העתיד.
- המשתתף יבין את הקשר בין תחומי החיים השונים, תוך הדגשת הקשר בין תחום התעסוקה לתחומים אחרים.

מבנה ותוכן הפגישה

שלב א': הסבר למשתתף על חזון ומשמעותו

מקדם התעסוקה יסביר לצעיר, כי לאחר השלב הקודם שעסק בהיכרות עמו מכיוונים שונים (חוזקות, נטיות, ערכים, כישורים, חסמים), התהליך כעת יתמקד במבט קדימה אל עבר העתיד. למבט זה ניתן לקרוא גם בשם 'חזון'.

מהו חזון?

חזון הוא התמונה המנצחת שאליה רוצה האדם להגיע, מעין מצפן שמבטא את שאיפות האדם לגבי עצמו, נותן לו כיוון וממשיך ומכוון אותו לאורך הדרך. נדגיש למשתתף, כי חשוב להקדיש זמן מיוחד לפגישה בנושא זה, משום שבשגרה ובהישרדות היומיומית בדרך כלל איננו מתפנים לעצור ולחשוב מה בעצם אנחנו רוצים לעתיד ולכן אנחנו שואפים להגיע.

החזון נתון לשינויים בתקופות חיים שונות ולכן אינו מוגדר באופן חד-פעמי, אלא חוזרים ומגדירים אותו בתקופות חיים שונות, בהתאם לשינויי החיים.

מדוע בעצם חשוב להביט קדימה?

זאת, ממספר סיבות:

- כשיש לאדם חזון אותו הוא מממש, הוא גאה בעצמו ומסופק, כי הוא מגשים את שאיפותיו.
- כשיש לאדם חזון הוא מכוון את פעולותיו כדי לממשו. כך, הוא יכול למנוע מצב שבו הוא 'הולך לאיבוד' או 'תקוע במקום', שהרי הדרך ברורה לו.
- חזון נותן לאדם כוח להתמודד עם האתגרים שהחיים מזמנים מבלי להרים ידיים ולוותר ברגעים קשים, מאחר שיש משהו גדול יותר מהיומיום, שמוביל אותו ומזכיר לו מדוע הוא פועל בדרך מסוימת.

2/התכנון

2/הגשיבה קדימה

2/ההיכרות

הקדמה

2/המאבק

2/הפרידה

2/היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': עבודה עם מעגל החיים

1. מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, כי במעגל ארבעה תחומים משמעותיים בחיי אדם ויצג אותם בפניו. בחשיבה קדימה על תמונת העתיד הרצויה, יש צורך להתמקד בכל אחד מהתחומים כדי ליצור תמונה המשקפת את מעגל החיים השלם. מקדם התעסוקה יזמין את המשתתף לחשוב על הדברים שהיה רוצה להשיג בחייו בכל אחד מהתחומים ולכתוב את הדברים בחלק המתאים במעגל.



2. לאחר התבוננות משותפת במעגל החיים המלא ברצונותיו של המשתתף, מקדם התעסוקה יעמיק עם המשתתף את החשיבה על כל תחום בעזרת השאלות הבאות:

- איך אתה מרגיש כשאתה רואה את הדברים שעשויים להתרחש בחיך?
- עד כמה אתה רוצה להצליח בהשגת הדברים הללו? מדוע?
- כיצד תשפיע עליך הצלחה בכל אחד מהתחומים?
- מתוך הדברים שציננת - מהם שלושת הדברים שחשוב לך ביותר להשיג?
- מהי מידת שביעות רצונך כיום מתחומים אלה בחיך?
- בעזרת אילו חוזקות שלך אתה חושב שתוכל להשיג את השאיפות שלך?
- כאשר תשיג את הדברים שציננת, במה חיך יהיו שונים מכפי שהם היום?
- האם וכיצד תחום ה'עבודה' משפיע על התחומים האחרים במעגל החיים?
- האם וכיצד משפיעים התחומים האחרים על תחום ה'עבודה'?

2/ה הגכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

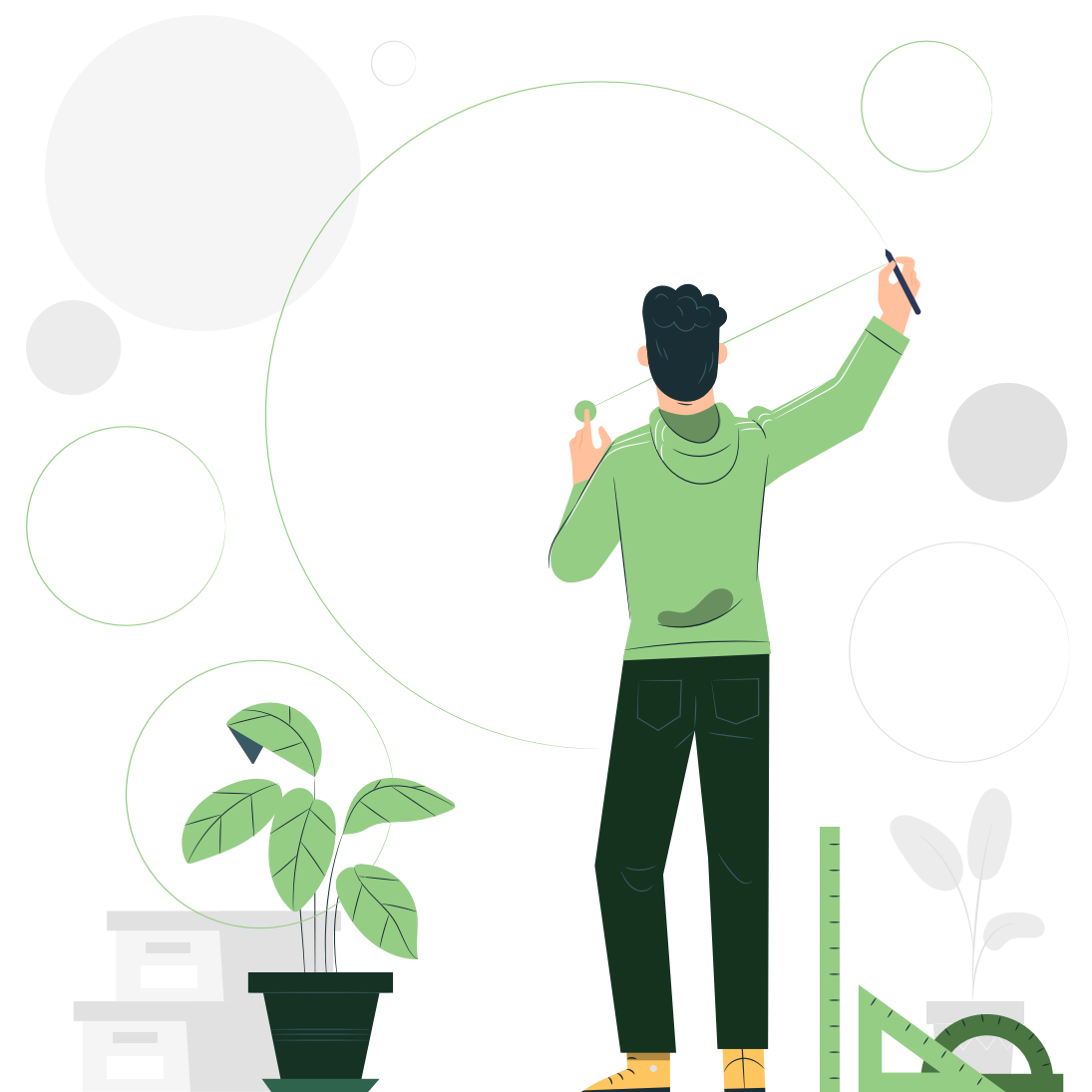
2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ג': סיכום, איסוף וקישור למפגש הבא

מקדם התעסוקה יחזק את המשתתף על הדברים שכתב במעגל החיים ועל כך שהם בעצם מהווים חזון אישי לעתיד. עליו בפני המשתתף, כי החזון נועד למימוש ולהגשמה, אך אינו קורה ביום אחד, אלא בעבודה ובמאמץ. על הצעיר להבין, כי קיימת השפעה של תחום אחד על משנהו ועל כן גם כאשר נתמקד 'רק' בתעסוקה, נראה התקדמות גם בתחומים נוספים. לדוגמה: הכנסה יציבה מעבודה קבועה תשפיע על יציבות כלכלית למשפחה לעתיד או על היכולת של הצעיר לצאת מהבית ולשכור דירה באופן עצמאי. כמו כן, הכנסה מעבודה יכולה להשפיע גם על תחום הפנאי באמצעות היכולת לממן תחביב או בילוי אהוב. מקום עבודה יכול להשפיע על תחום 'חברים ומכרים' אם מדובר במקום שבו מתאפשרת היכרות עם אנשי צוות נוספים. יש להסביר לצעיר, שלאחר שמפגש זה התמקד ב'חזון' הכללי לחיים, המפגש הבא יתמקד ביצירת חזון תעסוקתי.



2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

גיבוש תמונת עתיד תעסוקתית

מטרת המפגש: גיבוש החזון התעסוקתי של המשתתף.



יעדי ביניים



- המשתתף יפתח מבט קדימה אל עבר עתידו התעסוקתי.
- המשתתף יקיים חשיבה על סוג העבודה שהיה רוצה לעבוד בה על כלל מרכיביה.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': שאלות שאלות מוכוונות ליצירת חזון תעסוקתי

כדי לסייע למשתתף להגדיר את החזון שלו בתחום התעסוקה, יש להשתמש בשאלות 'מעוררות חזון', המגרות את המשתתף לדמיין את המקום שאליו היה רוצה להגיע. יש לבקש מהמשתתף לחשוב על עצמו בעוד שלוש שנים מהיום (או טווח זמן מותאם אחר) ולענות על השאלות שלהלן. במקביל, מקדם התעסוקה יכתוב את תשובותיו וידגיש למשתתף, כי זוהי תמונה ראשונית ולא מחייבת, וכי במהלך התוכנית תיבדק מידת ההתאמה של החזון שנכתב לחייו של המשתתף. ניתן להוסיף ולספר למשתתף, כי על פי מחקרים ידוע, שככל שתמונת העתיד ברורה ומלאה פרטים כך עולה הסיכוי שהיא תתממש. על כן, הוא מוזמן לתת לדמיונו חופש בחשיבה על הפרטים הגדולים והקטנים כאחד.

שאלות לגבי תמונת עתיד:

- תאר לי את סדר היום שלך. מה אתה עושה כשאתה קם בבוקר? עם מי אתה נפגש? לאן אתה הולך?
- תאר לי את מקום העבודה שלך - איך הוא נראה מבחינה פיזית? כיצד אתה מתלבש לעבודה?
- איך אתה חש בעבודה? ממה אתה נהנה? מה גורם לך סיפוק בעבודה?
- איך אתה תורם למקום העבודה? על מה מעריכים אותך בעבודה?
- איך העובדה שאתה עובד בעבודה זו משפיעה עליך? כיצד היא משפיעה על סביבתך/משפחתך? לאלו תגובות אתה זוכה מהסביבה?

דגש/מקדם התעסוקה

בשלב הראשון החזון יכול להיות דמיוני ואף לא סביר. תפקיד מקדם התעסוקה להבין אילו חלקים בחזון מייצגים צרכים וערכים של המשתתף בקשר לעבודה/מקצוע ובהמשך, לסייע לו להתאים את החזון למציאות.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': 'הדהוד החזון'

מקדם התעסוקה יציג למשתתף את התמונה המצטיירת מתשובותיו, רצוי בצורה סיפורית שתאפשר לו לדמיין את עצמו בתמונה שרקם. לדוגמה: "אתה קם בשעה 7:00 בבוקר, לובש ג'ינס, חולצת חברה ונוסע בהסעה שמחכה לך למטה ל...." בצורה זו, המשתתף ישמע באופן מרוכז את התשובות שנתן לכל שאלה ויוכל לבחון את תחושותיו לגבי תמונה זו.

לאחר שהצעיר שמע את סיפור החזון שלו, מקדם התעסוקה ישאל אותו לתחושותיו - כיצד היה עבורך לשמוע את הסיפור? איך הרגשת? האם הרגשת שייכות? האם יכולת לדמיין את עצמך בתוך הסיפור? אם מקדם התעסוקה חושב, שהמשתתף חש חיבור לחזון, הוא ידע שזהו חזון המשקף את 'העצמי' שלו ואינו חיצוני. אבל אם מתשובות המשתתף מקדם התעסוקה סבור, כי הוא חש זר בתוך הסיפור, עליו לנסות לבחון מדוע ולעודד את המשתתף לחשוב מחדש על תמונה עתידית עמה יזדהה ואליה ירגיש שייכות גדולה יותר.

שלב ג': המחשת החזון

מוחשיות החזון מאפשרת למשתתף להרגיש את החזון באופן קרוב יותר, היא מעוררת מוטיבציה ועוזרת להגביר את המחויבות להשגתו. טכניקות אפשריות להמחשת החזון:

- כתיבת מכתב: הצעיר מתבקש 'לקפוץ' קדימה בזמן ולהגיע אל נקודת הזמן שבה החזון ממומש. בנקודה זו, הצעיר כותב משנת העתיד אל עצמו או אל אדם אחר משמעותי בחייו (הורה, בן/בת זוג, חבר/חברה, מדריך וכדומה) ומספר על חייו וכיצד הם נראים.
- יצירת תמונה: המשתתף מתבקש ליצור תמונה המשקפת יום בחייו בעוד X שנים כאשר החזון יתממש. ניתן לייצר קולאז' מגזירי עיתון, לצייר, לצלם, להביא תמונה, לכתוב שיר או לקבץ תמונות מתאימות מהאינטרנט, כל משתתף לפי נטיית ליבו וכישוריו (אפשר להשתמש בפעילויות אלו גם במתכונת קבוצתית, אם מתקיימת קבוצה במקביל).

לאחר השלמת 'תמונת החזון' מקדם התעסוקה ישוחח עם המשתתף על יצירתו או על מכתבו, ישאל אותו כיצד היה להכין את המשימה וירחיב את המבט על התוצר ומשמעויותיו עבור הצעיר.

ניתן לבקש מהמשתתף ליצור את 'תמונת החזון' בתוך המפגש. במקרה זה, על מקדם התעסוקה להכין מראש את החומרים המתאימים. לחילופין, לבקש מהמשתתף לעשות את אחד מהדברים כמשימת בית אישית ולהביאה למפגש הבא.



2/ה הגיון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב התכנון

בשלב התכנון המשותף ומקדם התעסוקה מגבשים יחד תוכנית פעולה יישומית להשגת המטרה התעסוקתית של המשתתף. זוהי תוכנית אישית, המותאמת לכל משתתף בהתאם לשאיפותיו התעסוקתיות והיא מתווה את צעדי הפעולה הנדרשים ממנו להשגת מטרתו, מתוך רציונל שתכנון מושכל ומקדים יסלול עבורו את הדרך. עם זאת, חשוב להדגיש, כי לא מדובר בתוכנית נוקשה שאין לסטות ממנה, אלא בתוכנית דינמית שניתן לשנותה בהתאם לצרכים המשתנים של הצעיר. שלב התכנון הוא שלב מקדים והכרחי לשלב היישום שיבוא לאחריו.

מטרות שלב התכנון

1. סיכום המידע שנאסף עד כה.
2. הגדרת מטרה בר-ביצוע המקדמת את הצעיר אל תמונת העתיד שלו.
3. גיבוש תוכנית מפורטת ויישומית ובניית לוחות זמנים למימושה.
4. הגדרת אפשרויות התעסוקה/הלימודים הרלוונטיות לשלב זה.

שלב זה מתווה את תהליך ההתקדמות של המשתתף במסגרת התוכנית עד לסיומה. תוכנית הפעולה שתגובש תגדיר את שלבי ההתקדמות ואת הפעולות שיש לנקוט כדי להגשים את החזון התעסוקתי.

חשיבות שלב התכנון

1. **החזון 'יורד אל הקרקע':** חזון, מתוקף היותו עתידי, עלול להצטייר כדבר מופשט וחסר בסיס במציאות. בניית תוכנית עבודה 'מניחה על הקרקע' את החזון ונותנת לו תוקף מעשי, ברור ומעוגן במציאות היומיומית של הצעיר.
2. **הגברת תחושת השליטה של המשתתף על חייו:** בכתיבת תוכנית העבודה מוגדרים צעדים ברורים ולוחות זמנים המקנים סדר שיטתי וכתב-העבודה, דבר המקנה למשתתף תחושת שליטה על מה שהולך לקרות. בנוסף, לכך, המשתתף עצמו מגדיר את הפעולות ולוחות הזמנים ומתוך כך מתפתחת אצלו תחושת שליטה על חייו.
3. **למידה של מיומנות תכנון:** צעירים רבים מגיעים לתוכנית ללא שהיה בחייהם תכנון. הם מעידים על עצמם, כי 'התגלגלו' מפה לשם או שהחלטות בנוגע לחייהם התקבלו על ידי משפחותיהם/אנשי מקצוע. בבניית תוכנית פעולה (ויישומה בהמשך) המשתתפים לומדים את משמעות התכנון כמקדם מטרות בחייהם ורוכשים מיומנות שתהיה שימושית עבורם גם לתחומי חיים נוספים.

שלב התכנון

שלב הגשיבה קדימה

שלב ההיכרות

הקדמה

שלב האלקט

שלב הפרידה

שלב היישום

לתפריט הניווט

מאפיינים רגשיים/ התנהגותיים שכיחים אצל המשתתף בשלב התכנון

לא פעם, מקדמי תעסוקה הרוצים בטובת המשתתף ובקידומו מלאי מוטיבציה לבניית תוכנית המשקפת את מטרות המשתתף ומעוניינים לראות את המשתתף מלא מוטיבציה כמותם. עם זאת, כשפורטים את החלום למעשים **ייתכן שתחול דווקא ירידה במוטיבציה** בקרב המשתתף. מדוע? ומדוע דווקא עכשיו? מקדמי תעסוקה עלולים להיקלע לכעס על הצעיר, שפתאום נראה מרוחק ומנותק, או לחוש אכזבה ממנו על כך שדווקא כעת הוא בוחר 'להתקפל'. לפיכך, חשוב להבין את פשר תגובותיו.

בעוד שבשלב החזון המשתתף היה עסוק ביכולת לחלום, בשלב התכנון התמונה נעשית ריאלית יותר והמשתתף עומד מול הדרישות המעשיות, המשאבים והמאמצים הנדרשים ממנו כדי להגשים את החלום. כאשר תחושת המסוגלות נמוכה, מתעורר פחד מכישלון ופחד לאכזב את עצמי ואת הסביבה - את מקדם התעסוקה, את הגורם המפנה, את המשפחה או את הקבוצה, משום שכולם מחכים ש'אעשה משהו עם עצמי'. כדי לא לאכזב, המשתתף עלול להימנע מלהיכנס לסיטואציה מחייבת על ידי תירוצים שונים, 'הברזות', או חוסר שיתוף פעולה. כך גם כאשר המשתתף חווה את עצמו כנעדר חוויות הצלחה קודמות, או כ'נכשל סדרתי'. כעת, לנוכח הדרישות העומדות בפניו, הוא לא מאמין כי יש ביכולתו להצליח, הוא כבר חוזה את הכישלון שיגיע במוקדם או במאוחר ועל כן, במודע או שלא במודע, מרפה את ידיו מלנסות לפעול למימוש מטרותיו.

כמענה למצבו של המשתתף על מקדם התעסוקה לבחור בדרכי תגובה שאינן שיפוטיות כלפי הצעיר ואשר יענו על צרכיו וחששותיו, ביניהן:

- עידוד המשתתף: אחת מאבני היסוד של האימון היא עידוד. אדם צריך להרגיש מעודד כדי שיצליח לצעוד קדימה. העידוד אינו על התוצאה אלא על הדרך ומחייב את המעודד להקפיד על תגובות ומסרים אמינים, כנים ואותנטיים. לעומת מחמאות, המתייחסות לרוב להישגים ולתוצאות, העידוד מתייחס למאמץ ולפעולות ממשיות. הוא מדגיש את העבודה שהושקעה בתהליך, את המחויבות ואת האכפתיות. לכן, לכל אורך השלב יש לעודד את המשתתף לא לוותר על אף החששות ובכך לחזק את תחושת המסוגלות שלו ואת האמונה כי ביכולתו להצליח.
- 'שמים את הדברים על השולחן': ניהול שיחה כנה, שבה ניתנת לגיטימציה לקשיים ובה מסבירים למשתתף כי אין בעת כתיבת התוכנית נלקחת בחשבון העובדה, שכל צעד הוא צעד משמעותי ויכול להיות כרוך בקשיים ובאתגרים. בדיוק בשביל כך נמצא הצעיר בתוכנית ומקדם התעסוקה לצדו לכל אורך הדרך, גם כאשר לא הכול הולך 'לפי התוכנית'.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

בסיס העבודה - בניית תוכנית פעולה

בשלב זה, בסיס העבודה הוא בניית תוכנית פעולה.

ביצוע של תוכנית פעולה מחייב את האדם לשליטה עצמית, זאת בשונה מפעולה אקראית או אימפולסיבית, המונעת על ידי דחפים ומתבצעת ללא מודעות להשלכותיה האפשריות ולמשמעותן. כאשר משתתף עוסק בתכנון פעולותיו, הוא למעשה מפנים שביכולתו לעצב את הדברים שיתרחשו בחייו וכי יש לו השפעה על האופן שבו חייו יתנהלו, על אף ולמרות תנאים חיצוניים, כגון קשיים כלכליים, משפחתיים או חברתיים.

מוקד שליטה הוא הרגשת השליטה שיש או אין לאדם על המאורעות שבחייו, ואמונתו באשר למה גורם לדברים טובים או רעים בחייו. מקור השליטה עשוי להיות פנימי, כלומר האדם מאמין שהוא שולט בעצמו ובחייו, או חיצוני, לפיו האדם מאמין כי חייו והחלטותיו נשלטים בידי סביבתו, בידי כוח עליון או בידי אנשים אחרים (Rotter, 1990).

בניית תוכנית פעולה עשויה להיות כלי המקדם את המשתתפים לנוע ממיקוד שליטה חיצוני אל עבר מיקוד שליטה פנימי, שבו הם מפתחים שליטה בחייהם באמצעות תכנון וחישוב פעולות לקידום האיש. משתתפים רבים ציינו, כי בניית תוכנית העבודה הייתה הפעם הראשונה בחייהם שבה הם החליטו בעצמם על מטרות בחייהם.

לבניית תוכנית פעולה יתרון נוסף והוא פיתוח הפרואקטיביות בקרב המשתתפים. התנהגות פרואקטיבית של אדם מתייחסת להתנהגות שהוא יוזם ואשר מובילה אותו לשינוי במצבים שונים בחייו. התנהגות פרואקטיבית כוללת פעולות הכנה למצבים עתידיים, להבדיל מתגובה למצב קיים ומשמעותה לא לחכות שדברים יתרחשו, אלא ליזום ולעשות.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

סיכום מידע רלוונטי והגדרת כיוון מקצועי

מטרת המפגש: סיכום המידע שהתקבל עד כה (נטיות, ערכים, חסמים, שאיפות) ולפיו להגדיר כיוונים מקצועיים אפשריים.



מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': איסוף המידע

מקדם התעסוקה יעבור עם המשתתף על המידע שאסף על עצמו במהלך המפגשים של שלב ההיכרות ויחד עמו יסכם את הדברים. מומלץ לארגן את המידע בצורה שתאגד בבהירות את התחומים השונים, כפי שמובא בדוגמה הבאה:



ט"ו תש"פ

תמונת העתיד שלי (על פי מפגשי תמונת עתיד)

כיוונים מקצועיים נבחרים (ימולא בשלב הבא על סמך כלל המידע שהתקבל עד כה)	החזקות שלי (על פי תוצאות מפגש חוזקות)	שדות מקצוע מועדפים (על פי תוצאות מפגש הולנד)	הערכים שלי (על פי תוצאות שאלון צרכים וערכי עבודה)

תוך סיכום המידע, מקדם התעסוקה ישאל את הצעיר כיצד הוא מרגיש לנוכח המידע - האם הוא חש שהמידע מתאר אותו בצורה נכונה או שמא הוא רואה את הדברים בצורה אחרת? יש לתת למשתתף מקום לביטוי אישי, שינוי ושיח על התוצרים. ישנה חשיבות רבה לכך, שהמידע יסקף את המשתתף בצורה מיטבית.

2/ה הגיון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': הגדרת כיוונים מקצועיים והרחבתם

בעמודה האחרונה בטבלה, המתייחסת להגדרת כיוונים מקצועיים, מקדם התעסוקה יבקש מהצעיר לחשוב על מקצועות שגובשו כאפשריים במפגשים קודמים. המטרה להגדיר רשימת מקצועות או תחומי עבודה נבחרים. כדי להרחיב את האפשרויות מומלץ לערוך חיפוש מונחה במחשב ולהיחשף למגוון תחומי עיסוק. מקדם התעסוקה ינחה את המשתתף כיצד להיכנס לאחד מאתרי ה'דרושים', תוך הסבר על הקטגוריות השונות ובחירת הקטגוריה הרלוונטית עבור הצעיר (לדוגמה 'עובדים ללא ניסיון' / 'עובדים בתחומי חינוך והדרכה'). כעת, על המשתתף לעבור על המשרות השונות, לעיין בהן ובדרישותיהן ולהוסיף לטבלה משרות נוספות שהוא מעריך כי יכולות להיות רלוונטיות עבורו ושהיה רוצה לצרף לרשימת 'הנבחרים'.

שלב ג': סיכום וחיבור ל'תחקיר משרה'

לבסוף, מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף כיצד מתוך רשימת המקצועות 'הנבחרים' ידע מה יהיה המקצוע או תחום העיסוק המתאים לו ביותר. לקבלת החלטה בנושא, על הצעיר לקבל את מרב המידע על אודות המקצוע וזאת באמצעות 'תחקיר משרה', כפי שמפורט להלן.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

תחקיר משרה



מטרת המפגש: איסוף מידע רלוונטי על התחומים הנבחרים לצורך קבלת החלטה על תחום העיסוק או הלימודים הנבחר.

יעדי ביניים



1. המשתתף יגלה פרואקטיביות באיסוף המידע.
2. המשתתף ילמד כיצד לצרף מידע רלוונטי באמצעות המחשב.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א'

המשתתף יערך חקר יסודי על האפשרויות שציין כמועדפות עליו ביותר. זאת, כדי לקבל החלטה האם אכן ברצונו לפנות לתחום עיסוק זה. איסוף המידע ייעשה על ידי פנייה למקורות מידע:

1. מהאינטרנט: איסוף מידע באתרים ייעודיים להשוואת שכר ומידע על משרות ומקצועות.
2. פנייה לעובדים בתחום: מומלץ לשוחח לפחות עם שני עובדים בתחום ולקבל מידע עדכני מהשטח, הכולל את חוויית העובד. מקדם התעסוקה יכול לסייע למשתתף להגיע לאנשים עמם יוכל לשוחח. אם אפשר ניתן לבקש לבקר במקום העבודה ולהתרשם מקרוב מאופי העבודה ומסביבתה.



כ"א תש"ג

שאלות תחקיר משרה

1. מה ידוע לך על המשרה/המקצוע?
2. מה אופי העבודה העיקרית המתבצעת במשרה זו/מקצוע זה? (עבודה מול קהל/עבודה הכרוכה במאמץ פיזי/שימוש בטכנולוגיה/עבודה עצמאית/עבודת צוות/עבודה יחידנית/עבודה תחת מנהל צמוד/ עבודה הדורשת ידע ייחודי).
3. מהם התנאים הפיזיים בעבודה במקצוע זה/במשרה זו? (חום/קור/עבודת שטח/עבודה ברעש/ במשרד/עבודה הכרוכה בכלכלה).
4. מהן שעות העבודה המקובלות במקצוע זה/במשרה זו? (עבודה בבוקר/בערב/בלילה/ במשמרות).
5. מהם תנאי העבודה? (גובה השכר המקובל/עבודה עם תלוש או ב'שחור'²/האם ניתנות זכויות עובד מלאות).
6. האם נדרשת הכשרה? אם כן במה היא כרוכה? האם יש צורך בלימודי תעודה? לימודי תואר? האם ההכשרה ניתנת תוך כדי העבודה?
7. מהן אפשרויות התעסוקה בתחום, האם מגוונות ומה הן כוללות?
8. האם יש ביקוש למקצוע? האם המקצוע מבוקש באזור? עד כמה קשה או קל להשיג עבודה בתחום?

²חשוב להקפיד שלא לעודד עבודה 'בשחור', אלא השתלבות בעבודה עם תלוש שכר וזכויות עובד.

ז'ה הגכנון

ז'ה הגשיבה קדימה

ז'ה ההיכרות

הקדמה

ז'ה האלקט

ז'ה הפרידה

ז'ה היישום

לתפריט הניווט

את המידע הנאסף מומלץ לאגד בטבלה הבאה של 'תחקיר משרה':

שם המקצוע:

	אופי העבודה
	תנאים פיזיים
	שעות ושגרות עבודה
	תנאי העבודה
	הכשרה נדרשת
	אפשרויות תעסוקה
	ביקוש למקצוע

איסוף המידע עשוי להימשך מספר מפגשים, תוך חלוקת משימות בין המפגשים. חשוב להקדיש לאיסוף המידע את הזמן הנדרש, כדי שיתקבל מידע מהימן ורלוונטי.

לאחר שנאסף מכלול המידע, מקדם התעסוקה יעבור עם הצעיר על פרטי המשרות, תוך בחינת היתרונות והחסרונות בכל אחת מהן מבחינת המשתתף והתאמתן לערכים, לנטיות, לחוזקות ולרצונות שלו. ההחלטה לגבי התחום הנבחר תיעשה תוך בחינה אם הכניסה אליו אפשרית מבחינת תנאי הסף והדרישות.

לצורך קבלת החלטה מקדם התעסוקה יסייע לצעיר לערוך תיעדוף בין האפשרויות השונות באמצעות שיח פתוח ומאפשר ותוך לקיחה בחשבון של השיקולים השונים וחיבוטם עבור המשתתף.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

תחקיר הכשרה

מטרת המפגש: איסוף מידע רלוונטי על אודות ההכשרה הנדרשת לתחום העיסוק הנבחר.



מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': איסוף מידע

אם המקצוע המבוקש על ידי הצעיר דורש הכשרה, על הצעיר לבצע גם 'תחקיר הכשרה'. במסגרת תחקיר זה המשתתף יאסוף מידע על אודות מסלולי הלימוד השונים, מוסדות הלימוד, תנאי הקבלה, שכר הלימוד, אפשרויות המימון, ועוד. יש לתת את הדעת לכך, שכל מקצוע אפשרי ללמוד ברמות שונות. על מקדם התעסוקה להציע לצעיר לבדוק את כל הטווח (לדוגמה: חשמלאי מוסמך, הנדסאי חשמל ואלקטרוניקה, מהנדס חשמל) ולהדריך אותו כיצד לאתר את המידע המבחין בין המסלולים השונים. המידע על אודות הלימודים וההכשרות משתנה ומתעדכן לעיתים תכופות ולכן מומלץ לבצע 'תחקיר הכשרה' יסודי ומעמיק, זאת באמצעות:

- חיפוש באינטרנט באתרים רלוונטיים (לדוגמה אתר 'יורם', 'קורסים', ועוד).
- פגישה עם יועצי לימודים במוסדות הלימודיים.
- חיפוש דרך תוכנת I am career מבית אדם מילא.
- פנייה לסטודנטים, בוגרים או יועצי לימודים בתחום.

מקדם התעסוקה ידריך את המשתתף על אופן השגת המידע הרלוונטי ויסייע לו, תוך מתן משימות למשתתף באיתור מידע ובהשגתו.



את המידע המצטבר מומלץ לרכז באופן הבא:

תחום ההכשרה הרצוי: _____

שם מוסד הלימודים ומיקומו בארץ	תנאי הקבלה	משך ההכשרה וימי הלימודים	גובה שכר הלימוד	סוג תעודת הסיום (תואר, מוסמך, תעודה מוכרת, ועוד)	הערות

לצורך קבלת החלטה, מקדם התעסוקה יסייע לצעיר לערוך תיעדוף בין האפשרויות השונות, תוך שיח פתוח והתייחסות לשיקולים השונים ולחשיבותם עבור המשתתף.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההכרז

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

בניית תוכנית עבודה

מטרת המפגש: בניית תוכנית עבודה בהתבסס על המידע שנאסף עד כה.

יעדי ביניים

1. למידה של מיומנות התכנון.
2. קידום מיקוד שליטה פנימי אצל המשתתף.
3. קידום פרואקטיביות בקרב המשתתף.

מבנה ותוכן הפגישה

בחירת כלי עזר מתאים וכתיבת תוכנית עבודה

לבניית תוכנית העבודה, מקדם התעסוקה יבחר אחד מבין כלי העזר הבאים, בהתאמה למשתתף ועל סמך היכרות עם אופן העבודה המתאים ביותר עבורו (ניתן גם להשתמש בפורמטים אחרים ובלבד שנשענים על אותם עקרונות עבודה). עליהם למלא יחד את כלי העזר, תוך הקפדה על כך שהמשתתף ייקח חלק פעיל במילוי הכלי, בחשיבה ובהחלטות שיתקבלו. הכלי המוגמר צריך לשקף את רצונותיו ושאיפותיו של המשתתף. בניסוח המטרה התעסוקתית בתוכנית העבודה יש לכוון להתאמתו למודל SMART. זהו מודל פשוט וברור, המראה אם המטרה שהוגדרה מספיק ברורה. על מכוון התעסוקה לכוון את הצעיר להגדרת מטרה המתבססת על המודל. אותיות SMART מייצגות את הרכיבים שיהיו חלק מקביעת מטרה נכונה:

S = specific, ממוקד; M = measurable, מדיד; A = attainable, בר-השגה; R = realistic, מציאותי; T = timely, תחום בזמן.

מומלץ לחזור ולבחון מדי חודשיים את תוכנית העבודה שתיבנה מדי חודשיים לצורך בחינת ההתקדמות, חיבור מחודש למטרה ועריכת שינויים ותוספות, אם נדרש. ניתן להגביר את תדירות העבודה עם כלי העזר בהתאם לצורכי המשתתף.

דגש: ישנם משתתפים שיזדקקו לעשיית סדר בשלבים מוקדמים יותר בתהליך. תוכנית העבודה יכולה לשרת את מקדם התעסוקה והמשתתף גם בתחילת הליווי ככלי עזר בהבניית התהליך סביב מטרות הביניים.



כלי עזר

את תוכנית העבודה אפשר לבנות באמצעות כלים שונים, כמפורט:

1. **טבלה** - תבנית זו לגיבוש תוכנית אישית מאפשר למשתתף לאסוף את המידע באופן סדור ומארגן בצורה של טבלה. העבודה עם המשתתף תיעשה דרך שאילת שאלות, בהתאם לשאלות המצוינות בראש כל עמודה, תשובות המשתתף נכתבות במקומות המתאימים. התוצאה הסופית תהיה תוכנית עבודה הכוללת מספר פעולות מפורטות, תחומות בזמן ואשר לוקחות בחשבון משאבים קיימים, אישיים וסביבתיים.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט



תאריך: _____

תוכנית עבודה אישית

המטרה התעסוקתית שלי: _____

צעדים בדרך להשגת המטרה

היעד	פירוט - מה יש לעשות?	תאריך יעד	אחריות הביצוע	כלים/חוזקות/גורמים שיסייעו בביצוע

ש/ה תכנון

ש/ה הגשיבה קדימה

ש/ה ההיכרות

הקדמה

ש/ה האלקט

ש/ה הפרידה

ש/ה היישום

לתפריט הניווט ≡



2. 'משל ההר'

רבים ממשתתפי התוכנית מעידים שיש להם קשיי למידה או הפרעות קשב וריכוז וכי קשה להם להתמודד עם חומרי עזר בעלי עומס ויזואלי, כגון טבלאות ארוכות או שאלונים מרובי מלל. בנוסף לכך, תכנים בעלי אופי דידקטי עלולים להיות מזוהים אצל חלקם עם חויית כישלון ולעורר רתיעה. 'משל ההר', כדרך עבודה לבניית תוכנית, נועד לענות על צורך זה. הסגנון חזותי, ידוע כמותאם למתמודדים עם קשיי למידה, תוך צמצום המלל. הכלי הופשט עד כמה שניתן ממושגים בעלי שפה גבוהה, המקובלים בעולם האימון והתעסוקה, וזאת כדי להיות נגיש וידידותי למשתמש. הכלי ממחיש באופן ויזואלי כי נדרשת דרך כדי להגיע למטרה ומעודד את המשתתפים לחשוב על דרך זו ולתכנן אותה.

אופן העבודה: מפגש משותף של מקדם התעסוקה והמשתתף, כאשר מקדם התעסוקה שואל שאלות מנחות למילוי תוכנית העבודה, תוך התייחסות לחוזקות ולגורמים מעכבים ומסייעים, בד בבד עם סימון ושרטוט התשובות על גבי האיור. בטבלה הבאה מצוינות השאלות המנחות את מקדם התעסוקה בעבודתו עם המשתתף על 'משל ההר', בליווי הסבר ודגשים.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

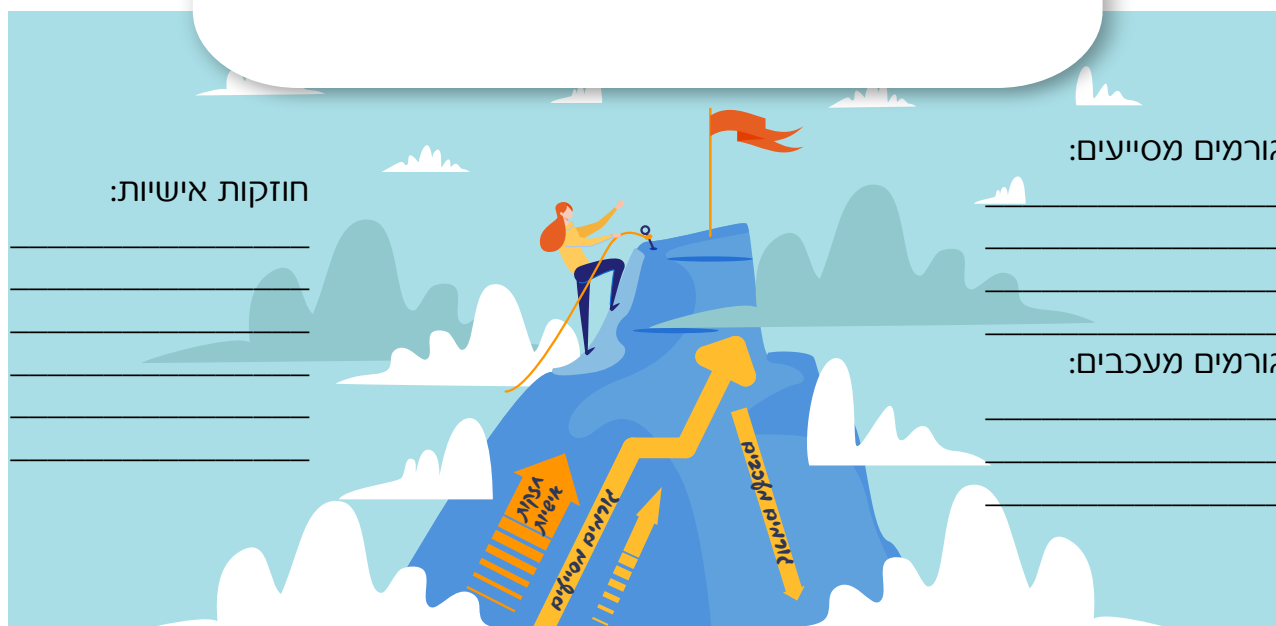
לתפריט הניווט



בניית תוכנית אישית- משל ההר

שם המשתתף: _____ תאריך: _____

המטרה שלי:



תאריך יעד:

צעד 1:
איך?

צעד

01

תאריך יעד:

צעד 2:
איך?

צעד

02

תאריך יעד:

צעד 3:
איך?

צעד

03

ש/ב התכנון

ש/ב הגשיבה קדימה

ש/ב ההיכרות

הקדמה

ש/ב האפקט

ש/ב הפרידה

ש/ב היישום

לתפריט הניווט

שאלה למשתתף	דגשים למקדם התעסוקה
הפסגה מהווה את תמונת העתיד אליה אתה שואף, המטרה שלך. מהי הפסגה עבורך? נסה להגדירה ולכתוב זאת במקום המתאים בפסגת ההר.	פסגת ההר תשקף את המטרה המרכזית של המשתתף. על המטרה להיות רותמת לעשייה ולעורר במשתתף מוטיבציה 'לקום ולעשות'. חשוב להקפיד על כך, שהחזון יהיה חזון האיש של המשתתף ולהימנע מחזון המכוון, במודע או שלא במודע, על ידי איש המקצוע.
איך תרגיש כאשר תגיע לפסגה זו? איך יהיה להביט מהפסגה על הדרך שעשית?	קיימת חשיבות לחיבור רגשי של המשתתף למטרה שבחר. מטרה המפעילה אצל המשתתף רגש של התלהבות ושל סיפוק (גם אם קיימים חששות) תגביר אצלו את המוטיבציה להגשמתה. נזהה שהמשתתף הגדיר מטרה שאליה הוא מחובר על פי תשובותיו. אם נזהה כי אין למשתתף חיבור למטרה שהגדיר נוכל לעודד אותו לחשוב בשנית על מטרה מותאמת יותר.
מקם עצמך על ההר ביחס לפסגה, היכן אתה נמצא עכשיו ביחס למטרה? (קרוב/רחוק/באמצע הדרך).	מיקום עצמי של המשתתף לנוכח המטרה שהגדיר ימחיש לנו את הערכותו של המשתתף ביחס למצבו כיום. לעיתים קיים פער בין איך שאנו רואים את המשתתף לבין איך שהוא רואה את עצמו. לדוגמה, משתתף שנראה לנו חזק, אך תחושת המסוגלות שלו נמוכה. יש לנסות להבין עם המשתתף את הסיבה למיקום שבחר ולעודד שיח ומחשבה בנושא. במפגשים חוזרים מומלץ לבקש מהמשתתף למקם עצמו מחדש, כדי להמחיש שינוי חיובי/שלילי או עצירה במקום.
מה יכול לסייע לך להצליח לעלות במעלה ההר ולהגיע אל המטרה שבחרת? מה בך (תכונות אופי, ערכים) ומה בסביבתך?	יש לעודד את המשתתף לחשוב על הגורמים המסייעים בו ובסביבתו. ניתן ורצוי להיעזר במפגשים קודמים שהתמקדו בנושאים אלה. הדגשת גורמים אלה בתכנון התוכנית למשתתף חיונית לתחושת המסוגלות שלו ולהגברת אמונתו במימוש התוכנית.
מה יכול לגרום לך להיעצר בדרך, ליפול או לרדת מההר?	שאלות אלה מטרתן להגיע אל החסמים אשר עלולים למנוע מהמשתתף השגת היעד שהגדיר. החסמים יכולים להיות דפוסי התנהגות מסוימים, דפוסי חשיבה, קשיים בסביבתו של המשתתף וכדומה. גם כאן ניתן להיעזר בתוכני מפגשים קודמים. המודעות לחסמים היא מטרה בפני עצמה, אך יש להובילה למקום מקדם ולחשיבה כיצד ניתן בכל זאת להתגבר על חסמים אלה. מומלץ לערוך קישור לשאלה הקודמת ולשקף את הגורמים המסייעים שציין ולבחון אם ביכולתם לעזור למשתתף בהתמודדות עם הגורמים המעכבים.
כשעומדים בתחתית ההר ומסתכלים מלמטה על הפסגה היא נראית לפעמים רחוקה וקשה מדי. מה עושים? לא מצפים להגיע לפסגה ביום אחד. מחלקים את הדרך ומתכננים את הצעדים בקפידה. תכנן את מסלולך. מהו הצעד הראשון שתעשה לעבר המטרה? בכמה זמן אתה משער כי תוכל להשיגו? מהו הצעד השני?	יש להגדיר יעדים בדרך אל המטרה. כל צעד מהווה יעד. על היעדים להיות מחוברים לצרכיו הנוכחיים של המשתתף ולמקומו כיום ביחס למטרה. את היעדים יש לאמוד בזמן ועליהם להיות ברי-ביצוע וניתנים ליישום. אין הכרח להגדיר את כל היעדים/צעדים מראש. אפשר להגדירם בהדרגה אם הדבר מקל על המשתתף.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

על היישום

שלב היישום הוא השלב המעשי שבו המשתתף מתחיל ליישם את תוכנית העבודה שנבנתה. בשלב הקודם, המלווה התחיל בתהליך העברת האחריות לידי המשתתף ואילו בשלב זה מועברת אליו אחריות נוספת ומשמעותית, שכן עיקר העשייה הכרוכה בהוצאת התוכנית לפועל מוטלת עליו.

מטרת שלב היישום היא להגדיל את הסיכוי ליישום מוצלח של תוכנית העבודה האישית ולהגיע לשלב של התנסות חיובית, שתוביל ליציבות ולהתמדה בתעסוקה או להצלחה בלימודים. בשלב זה נדרש מהמשתתף 'לקפוץ למים' ולהתחיל להתנסות באופן מעשי בחיפוש עבודה, בראיונות עם מעסיקים, בהשתלבות בעבודה או ברישום ללימודים. לחלק גדול מהמשתתפים בתוכנית זירת העבודה אינה מוכרת, היא דבר חדש אשר עלול לעורר חששות ופחדים ובעקבות זאת נסיגה. תפקיד מקדם התעסוקה לגלות הבנה ואמפתיה כלפי תחושות הצעיר ועם זאת לדחוף אותו קדימה אל עבר עשייה, לסייע, לתמוך ובעיקר לעודד.

חשיבות שלב היישום, בעיקר עבור צעירים שלא חוו הצלחות בחייהם, בהיותה חוויה מעצבת המגבשת תפיסה עצמית חיובית. לפי ברון וביירן (Baron, & Byrne, 2000), התפיסה העצמית יכולה להיות מושפעת מהמשוב שהאדם מקבל, משינויים בסביבה או בסטטוס התעסוקתי ומיחסי גומלין עם אנשים אחרים. אכן, במהלך התוכנית ניתן היה לראות כיצד משתתפים שחוו הצלחה בשלב היישום החלו לגבש תפיסה עצמית שונה, הרואה את עצמם כבעלי יכולת לעבוד ולהתפרנס ללא תלות באחרים. תפיסה זו התפתחה בעקבות חוויות ההצלחה בתעסוקה, המשוב החיובי מהסביבה ומהמשפחה להיותם עובדים או לומדים, ו/או קשרים בין-אישיים שהתפתחו בתוכנית או במקום העבודה/הלימודים.

לפי בנדורה (Bandura, 1997), התערבות תומכת עשויה לשנות את תפיסות הפרט לגבי עצמו ולפתח אצלו אמונה שיש ביכולתו לחולל שינויים בהתאם לרצונו. תפיסה זו, טוען בנדורה, עשויה להוביל למחויבות חזקה יותר לעיצוב העתיד. התערבות תומכת, אם כן, עשויה אף לתרום לעיצוב עתיד שונה בחייהם של המשתתפים. כל אלה מעידים על המשמעויות הרבות הנגזרות מהצלחת שלב היישום ועל חשיבותו אף מעבר למטרה הקונקרטית של השמה בתעסוקה. אך יש לזכור, כי הצלחה בשלב היישום דורשת מאמץ רב מצד המשתתף, הכרוך לעיתים בעלויות וברידות, ועל מקדם התעסוקה להיות סבלני ותומך גם במקרה של נסיגה ולראות לנגד עיניו את המשמעות המרובה שיש להצלחת הצעיר בשלב זה על חייו בהווה ובעתיד.

בסיס העבודה - עידוד וליווי ליישום מיטבי

תהליכי שינוי הם רצופים מכשולים ואתגרים. עבור המשתתף, תהליך היישום, על משימותיו השונות, עלול להיות זר ומלא בהתמודדויות חדשות ומעוררות חשש. כדי לסייע לצעיר לעבור שלב זה בהצלחה, על מקדמי התעסוקה לנקוט בצעדים הבאים:

- **בהירות התהליך:** היישום ייעשה בהתאם לתוכנית העבודה ולאור מטרות ויעדים ברורים. גם כאשר עולה צורך בשינוי בתוכניות, יש להגדיר את השינויים בצורה ברורה ומסודרת, כדי למנוע בלבול ופיזור.
- **תפיסת הקושי כאתגר:** הקושי קיים ויש לכבדו ולהבין את רגשות המשתתף, אך עם זאת, להבהיר לצעיר כי קושי הוא אתגר שניתן להתמודד עמו על ידי כוחות ומשאבים שונים.
- **מעשיות:** כאשר עולים קשיים, מקדם התעסוקה יסייע למשתתף בבדיקת דרכי פעולה שונות להתמודדות ולעשייה, בצורה תכליתית ומכוונת מטרה.
- **עקביות לצד גמישות:** בד בבד עם צעידה לפי התוכנית שנבנתה עם המשתתף, יש לגלות גמישות לצרכיו. גמישות אינה ויתור כל עוד היא מאפשרת למשתתף להמשיך ולהתקדם. גמישות לוקחת בחשבון צרכים משתנים ואת ההבנה, כי ישנם מקרים שבהם העקביות לא תשרת את המטרה, אלא ההפך הוא הנדרש.
- **עידוד:** תפקיד מקדם התעסוקה הוא לעודד את המשתתף לכל אורך הדרך להגשמת מטרותיו. התוכנית שנכתבה לא נועדה להישמר במגירה. החזון הוא המנוע לפעולה ותכלית העבודה הקשה הנעשית בהווה. ברגעי משבר, תפקיד מקדם התעסוקה לשקף למשתתף את החזון, להדגיש את התועלת שתהיה לו אם ימשיך במאמץ ולעודד אותו שאכן ביכולתו להתקדם לעבר מטרותיו.

2/e הגננון

2/e הגשיבה קדימה

2/e ההיכרות

הקדמה

2/e האלקז

2/e הפרידה

2/e היישום

לתפריט הניווט

כתיבת קורות חיים

מטרת המפגש: כתיבת קורות חיים.

יעדי ביניים

1. המשתתף יכיר את נוסח קורות החיים ומטרתם.
2. המשתתף יתנסה בכתיבת קורות חיים.
3. המשתתף יתגבר על פערים בקורות החיים.

מבנה ותוכן הפגישה

חלק א': הסבר על קורות חיים

המפגש ייפתח בהגדרת מטרת הפגישה - הסבר מהם קורות חיים, למה הם משמשים, כיצד הם נראים וכתיבת קורות חיים עבור המשתתף. קורות חיים הוא מסמך המציג אדם על פי עובדות הנוגעות לפרטיו האישיים, הרקע התעסוקתי וההשכלתי שלו ותכונותיו האישיות. מטרת המסמך היא קבלת הזמנה לריאיון עבודה. ישנם מספר עקרונות חשובים לכתיבת קורות החיים ובהם יתמקד המפגש.

עקרונות חשובים בכתיבת קורות חיים

- **אמינות:** בכתיבת קורות החיים ניתן להבליט פרטים מסוימים ולהצניע אחרים, אולם כל הכתוב חייב להיות אמת.
- **שימוש בשפה נכונה:** אסור שיהיו שגיאות כתיב ויש להשתמש בשפה תקנית ולא בסלנג. אין לכתוב בגוף ראשון ואין להשתמש במילה "אני" לצורתיה. לדוגמה: לא "ניהלתי" אלא "מנהל", לא "מכרתי" אלא "מוכר".
- **אסתטיקה:** יש לשמור על כתב אחיד, רווחים והדגשה עקבית של כותרות, כדי שהמסמך יהיה אסתטי וקריא.
- **מהווה לעבר:** בדיווח על מקומות העבודה יש להתחיל במקום העבודה האחרון ולציין את המקומות האחרים בסדר כרונולוגי הפוך.
- **תמציתיות ובהירות:** יש להשתמש במשפטים קצרים וברורים.
- **רציפות:** רצוי לשאוף שלא יהיו "חורים" בקורות החיים ולהשמיט כל פרט אשר עלול להתפרש על ידי הקורא באופן שלילי.
- **התאמה למשרה:** את קורות החיים יש להתאים למשרה שבה מעוניינים על ידי הדגשת ניסיון רלוונטי והצגת פרטים שאינם רלוונטיים למשרה.

2/ה הגננין

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

מבנה מסמך קורות החיים

- **פרטים אישיים:** שם מלא (שם פרטי קודם לשם משפחה), טלפון וכתובת דואר אלקטרוני. ניתן לציין גם מקום מגורים, מצב משפחתי ותאריך לידה (לא חובה).
- **השכלה:** יש לכלול את פרטי ההשכלה, מהתיכון ואילך, ברצף כרונולוגי הפוך - מההווה לעבר.
- **שירות צבאי/ לאומי/ אזרחי:** לציין ולפרט תפקיד/דרגה. אם לא היה שירות - אין צורך לפרט.
- **ניסיון תעסוקתי:** יש לתאר את מקומות העבודה ברצף כרונולוגי הפוך - מההווה לעבר. עבור כל מקום עבודה יש לציין: שנים, הגדרת התפקיד, שם החברה, מיקום ופירוט התפקיד והמשימות במסגרתו (בנקודות).
- **שפות:** יש לציין מידע זה רק אם השליטה בשפות סבירה ואם ידיעת השפות חשובה לתפקיד הרצוי. רמות השליטה בשפה הן: שפת אם, רמת שפת אם, טובה מאוד, טובה, בינונית ובסיסית.
- **מיומנויות מחשב:** לציין אם יש תוכנות ויישומי מחשב שבהם יש שליטה טובה ומעלה.
- **תחביבים:** ניתן לציין תחביבים רלוונטיים לתפקיד המוצע, או תחביבים רציניים העשויים להרשים את המעסיק המיועד.

הצעה למקדם התעסוקה

- מקדם התעסוקה יכול להרחיב את ידיעותיו בהקשר לכתיבת קורות החיים על ידי צפייה בסרטוני ההדרכה והדוגמאות של שירות התעסוקה [בלינק הבא](#)

בנוסף לכך, ניתן להשתמש בסרטוני ההדרכה לצורך הסבר למשתתף במהלך הפגישה או כחומרי צפייה בבית כהכנה לפגישה.

2/e התכנון

2/e הגשיבה קדימה

2/e ההיכרות

הקדמה

2/e המעקב

2/e הפרידה

2/e היישום

לתפריט הניווט

חלק ב': כתיבת קורות החיים תוך התגברות על פערים

בחלק זה מקדם התעסוקה ישוב עם המשתתף מול המחשב ויכתוב יחד עמו קורות חיים. יש חשיבות לכך שהמשתתף ייקח חלק פעיל ככל הניתן בכתיבת המסמך, כדי שיהיה ברור שהאחריות עוברת אליו. כמו כן, המטרה היא, כי המשתתף יתרגל מיומנות כתיבת מסמך ב-Word. זו ההזדמנות גם לפתוח חשבון דוא"ל למשתתף, אם אין לו, תוך הסבר על אופן השימוש בדוא"ל בכלל, ובשליחת קורות חיים באמצעותו בפרט.

פערים בקורות החיים

למרבת משתתפי התוכנית ניסיון בתעסוקה או שיש להם ניסיון חלקי בעבודות מזדמנות. חלקם לא שירתו בצבא או בשירות לאומי ואינם בעלי תעודת בגרות או 12 שנות לימוד. ייתכן שחלק מהמשתתפים התנסו בתקופות מאסר, בעבודות שירות או בתקופות של חוסר מעש. מכל אלה ניתן להסיק, כי כתיבת קורות חיים 'לפי הספר' אינה תמיד משימה פשוטה.

מה עושים? כיצד מתמודדים?

ראשית, יש לזכור, כי המשתתף עצמו מרגיש חסר ביטחון עם מה שיש לו להציע ועל כן יש להסביר לו שכעת המטרה היא לעשות את המרב כדי להתקבל לעבודה ובהמשך, לאחר שיתקבל ויצליח לצבור את הניסיון וההתמדה הדרושים, קורות החיים שלו ילכו ויתעבו. שנית, יש למצוא דרכים יצירתיות להתגבר על פערים וחורים בקורות החיים. לצורך כך מצורפת הטבלה הבאה, שבה ניתן למצוא פערים נפוצים בקרב המשתתפים לצד פתרונות אפשריים.

הצעה למקדם התעסוקה

על אף הקושי שעלול להתעורר עם קורות חיים מלאי פערים, עדיין ישנן עבודות רבות ומגוונות שאינן דורשות כתנאי קבלה 12 שנות לימוד או בגרות ושירות צבאי. חשוב להעביר מסר זה לצעיר ולסייע לו להבין, שהעבר אינו חוסם אותו מלהצליח. הוא אמנם מקשה, אך קיימות אפשרויות נוספות וממשרה התחלתית אפשר בהחלט להמשיך ולהתפתח בעולם התעסוקה.

2/ה הגיון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

הבעיה	דרך התמודדות
ללא 12 שנות לימוד/ללא בגרות.	1. ללא בגרות: מציינים את שנות הלימודים בתיכון, ואז '12 שנות לימוד' + מגמה + שם התיכון + העיר. לדוגמה: 2010-2014: 12 שנות לימוד, מגמת חשמל, תיכון אורנים, אשדוד. 2. פחות מ-12 שנות לימוד: מציינים את שנות הלימודים בתיכון ואז כותבים: לימודים במגמת... + שם בית הספר + העיר. לדוגמה: 2010-2012: לימודים במגמת חשמל, תיכון אורנים, אשדוד.
תקופות עבודה קצרות - מספר רב של הפסקות. החשש: תקופות קצרות של עבודה עלולות להיתפס כחוסר יציבות.	1. מציינים שנים ולא חודשים, לדוגמה: עבודה מינואר עד מרץ 2017 יכולה להופיע בקורות חיים כ-2017. 2. אם המעבר בין עבודות היה באותו התחום, ניתן לתת כותרת מרכזית לכל העבודות. לדוגמה: 2017-2018 מחסנאי בחברות מרקט, הבנאים וורד הדרום. 3. אם יש הסבר מניח את הדעת חשוב לציין זאת. לדוגמה: הפסקה בשל סגירת הפרויקט/הסבה מקצועית/סגירת החברה וכדומה. 4. אין צורך לפרט את שלל העבודות הזמניות, אלא להתמקד במה שרלוונטי לתחום שבו מחפשים עבודה או שמציג את המועמד באור חיובי ככל האפשר.
רצף של אי-עבודה. החשש: המועמד עלול להיתפס כנעדר מוסר עבודה וכחוסר מיומנויות תעסוקה.	1. הוספת 'תמצית' המדגישה את המוטיבציה לעבודה. לדוגמה: "חרף, רציני ומלא מוטיבציה לעבודה במשרה מלאה בתחום ה..." 2. לכתוב מה שרלוונטי: סיוע למשפחה/עזרה בחברה משפחתית/ לימודים/ טיול מתמשך. 3. לא לכתוב כלום על אותה תקופה.
רוצים לחזור לתפקיד מהעבר לאחר עיסוק בתחום שונה. החשש: המעסיק יחשוב שהמועמד כבר אינו רלוונטי לתפקיד או לפרש את השינוי כחוסר החלטיות.	1. לכתוב בראש המסמך כמה שורות הסבר תחת הכותרת 'תמצית' ולציין שם בקצרה על הרצון לשוב לתפקיד שעשיתם בעבר. 2. להוציא מהתפקידים האחרונים רק את החלקים הרלוונטיים לתפקיד שאליו רוצים לשוב.
רוצים לגשת לתפקיד חדש, ללא ניסיון בתחום. החשש: המעסיק יחשוב שהמועמד לא רלוונטי.	1. לכתוב בראש המסמך כמה שורות הסבר תחת הכותרת 'תמצית' ולציין שם בקצרה על הרצון להשתלב בתפקיד חדש זה ומדוע (באור חיובי). 2. להוציא מהתפקידים האחרונים רק את החלקים הרלוונטיים לתפקיד שבו רוצים להשתלב.
ללא שירות צבאי או לאומי.	ניתן לדלג על הנושא בקורות חיים ולא לציין כלל את התחום.
אי תעסוקה בשל מאסר.	ניתן לדלג על הנושא בקורות חיים ולא לציין כלל את הנושא.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

מיומנות חיפוש עבודה ותוכנית חיפוש עבודה

מטרת המפגש: המשתתף ילמד דרכים אפקטיביות לחיפוש עבודה.



יעדי ביניים



1. המשתתף יכיר מגוון אפשרויות לחיפוש עבודה.
2. המשתתף יבנה תוכנית חיפוש עבודה, תוך שימוש בדרכים שונות.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': דרכים לחיפוש עבודה - היכרות

מקדם התעסוקה יפתח וישאל את המשתתף אילו דרכים הוא מכיר לחיפוש עבודה. מקדם התעסוקה יסביר לצעיר כי קיימות דרכים שונות לחיפוש עבודה, וככל שדרכי החיפוש יורחבו, כך יגברו הסיכויים למציאת עבודה. יש להכיר למשתתף את אפשרויות החיפוש השונות, תוך הסבר על כל אחת מהן:

1. **אינטרנט:** ישנם אתרי אינטרנט רבים לחיפוש עבודה. ניתן למצוא עבודה לפי הגדרת תחום עיסוק, לפי רמת הניסיון היקף המשרה, אזור העבודה המועדף, ועוד. בנוסף לכך ניתן מומלץ להכנס לקבוצות פייסבוק ייעודיות לחיפוש עבודה, קבוצות וואצ'אפ אזוריות אם יש, לבצע חיפוש באינסטגרם ולהשתמש באפליקציות מגוונות לחיפוש עבודה. מומלץ גם להכנס לאתרים של חברות רלוונטיות ולחפש פרסומים אודות גיוס עובדים.
2. **קשרים חברתיים:** חברים, שכנים, מכרים וקרובי משפחה. על הצעיר לפנות אליהם ולציין כי הוא מחפש עבודה ולשאול אם ידוע להם על מקומות שבהם דרושים עובדים, אולי במקום עבודתם. מומלץ לשאול את המעגלים הקרובים האם הם מכירים אנשים שעובדים בתחום הרצוי והאם הם יכולים לקשר את המשתתף למכרים שדרכם ניתן יהיה לבדוק אפשרויות תעסוקה. הפנייה למעגלים החברתיים יכולה להיעשות בפגישה פנים מול פנים, בטלפון, דרך שליחת דוא"ל בצירוף קובץ קורות חיים או בפרסום פוסט בפייסבוק. זוהי דרך מקובלת מאוד להיכנס למקומות עבודה, מעסיקים מעדיפים לקבל עובד שעליו המליצו או שיש היכרות מוקדמת עמו.
3. **עבודת שטח:** הליכה למקומות אסטרטגיים, כגון אזורי קניות, תעשייה ומסחר תוך פנייה לעסק בשאלה - האם יש צורך בעובדים. ישנם עסקים שבפתח העסק מודעה, כי דרושים עובדים, אך ניתן לפנות ולשאול אם יש צורך בעובדים גם אם אין מודעה בפתח, בייחוד אם המקום יכול להיות מתאים למחפש העבודה.
4. **חברות כוח אדם:** לחברות כוח אדם מגוון של תפקידים שבאפשרותן להציע, כאשר בתשעת החודשים הראשונים המשכורת משולמת דרך חברת כוח האדם ולאחר תקופה זו, אם יש התאמה, העובד נקלט כעובד חברה.
5. **לשכת תעסוקה מקומית:** ללשכות התעסוקה יש מגוון של משרות ומעסיקים עמם הם עומדים בקשר. ניתן לפנות לפקידי הלשכה בשעות הקבלה ולהתעניין במשרות הקיימות.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': דרכים שונות לחיפוש עבודה - תכנון

לאחר שנפרשו בפני המשתתף האפשרויות השונות, מקדם התעסוקה יסביר כי ישנה חשיבות רבה לתכנון כדי שדברים יתבצעו באופן יעיל. לצורך כך, מומלץ לעשות שימוש בכלי עזר 'תוכנית לחיפוש עבודה' המופיע בהמשך. יש להקפיד שהמשתתף עצמו ימלא את הטבלה, כדי שהדברים יהיו ברורים לו, שהיא אכן תשמש כלי עזר אפקטיבי עבורו:

המשרות שלי לחיפוש:

איפה ומתי	שיטת החיפוש + פירוט אישי
	אינטרנט:
	קשרים חברתיים:
	עבודת שטח:
	חברות השמה וכוח אדם:
	לשכת תעסוקה:

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על המעקב

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

דוגמה לאופן מילוי הטבלה

המשורות שלי לחיפוש: עבודה במטבח/מסעדה, עוזר טבח.

שיטת החיפוש + פירוט אישי	איפה ומתי
אינטרנט: חיפוש ב'אשדוד-נט', alljobs, דרושים.	כל יום להקדיש שעה לפחות.
קשרים חברתיים: להתקשר לבן דוד שלי, לשאול את השכנים + את מוטי וגיל.	עד יום רביעי השבוע לדבר עם כולם.
מודעות: לעבור בלוחות מודעות במרכזים המסחריים.	ימים שלישי ורביעי מ-10 בבוקר במקביל לעבודת שטח. עיתונים - לקחת מהתחנה כל יום ולעבור על מודעות הדרושים.
עבודת שטח: ללכת למרכז קניות ביג, לאזור המסעדות בחוף, למסעדות באזור התעשייה, למרכזים המסחריים בשכונות ולרחוב רוגוזין.	ימים שלישי ויום רביעי מ-10 בבוקר.
חברות השמה וכוח אדם: חברות כוח אדם: ללכת לאורטל, ORS ומעוף.	יום שני.
לשכת תעסוקה: לבוא ולהירשם.	יום חמישי בשעה 10:00.

דגש/הקדמ התעסוקה

עד למציאת עבודה יש להקדיש בכל מפגש פרק זמן למעקב ולבקרה אחר התוכנית לחיפוש עבודה. המעקב והבקרה יתייחסו לחשיבה על אלו דרכי חיפוש עבודה יעילות יותר ואלו פחות, ולהרחבת הרעיונות והאפשרויות לחיפוש. מקדם התעסוקה משמעותי בשלב זה כמי שמעודד את המשתתף בחיפוש, נמצא שם ברגעי תסכול ומספק לצעיר את הראייה המקצועית וההבנה ש'חיפוש עבודה הוא עבודה בפני עצמה'. על כן, זהו תהליך שלוקח זמן ומצריך השקעה מרובה ואורך רוח. תפקיד מקדם התעסוקה הוא להיות לצד המשתתף באתגרי חיפוש העבודה וללוות אותו לפי הצורך, כולל ליווי אל חברות כוח אדם, לשכת התעסוקה וחיפושי שטח. בהתאם לצורך, מקדם התעסוקה יפעל באופן אקטיבי מול המעסיקים למציאת עבודה עבור המשתתף (בתיאום עם המשתתף וכפי שיורחב בהדרכת קשרי מעסיקים).

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההכנה

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

הצעה אמקדם הגעסוקה

במפגש זה ניתן להיעזר בסרטון "טיפים למציאת עבודה" שהופק במסגרת תוכנית נקודת מוצא.



על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

הכנה לריאיון עבודה, שפת הגוף

מטרת המפגש: הכנת המשתתף לשימוש בשפת גוף מותאמת לריאיון עבודה.

יעדי ביניים

- המשתתף יבין את משמעות שפת הגוף, מרכיביה וחשיבותה לרושם הראשוני בריאיון עבודה.
- המשתתף יערוך לריאיון עבודה מבחינת הופעה חיצונית מותאמת.

הכנה מקדימה למפגש

לצורך הכנת המשתתף לריאיון, הוא יתבקש להגיע למפגש עם מקדם התעסוקה בלבוש המותאם בעיניו לריאיון עבודה.

מבנה ותוכן הפגישה

שלב א': מטרת הריאיון ומשמעות הרושם הראשוני

מקדם התעסוקה יסביר לצעיר שהפגישה תעסוק בהכנה לריאיון עבודה. רצוי לקיים את הפגישה במועד סמוך לריאיון העבודה שעומד להתקיים. מקדם התעסוקה ידגיש בפני המשתתף את מטרת הריאיון: שיחה בין מעסיק ו/או בין מומחה מטעמו לבין מועמד לעבודה, שבמהלכה נבחנת התאמת המועמד למשרה הדורשת איש. במהלך הריאיון המעסיק מנסה לברר את מידת ההתאמה של המועמד לתפקיד, אך גם המועמד בודק את מידת ההתאמה של העבודה לרצונותיו ולכישוריו.

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף את חשיבות הרושם הראשוני בריאיון עבודה, שהוא גורם המשפיע על גיבוש דעתו של המראיין על המועמד. מחקרים הוכיחו, כי רק 30% מהרושם שאנו יוצרים על אחרים מושפע מתוכן הדברים שאנו אומרים. שאר ה-70% מושפעים מהרושם שאנו יוצרים מעבר למילים - טון הדיבור, תנועות הגוף, המבטים וההופעה החיצונית. לפיכך, יש חשיבות רבה לתשומת-לב לשפת הגוף שלנו על כל רכיביה. שפת הגוף משקפת חלקים באישיות שלנו ועל כן יש דברים שאין באפשרותנו לשנות לגמרי. עם זאת, רצוי להיות מודעים לשפת הגוף ולנסות לשפר את מה שעלול להתפרש בצורה לא חיובית. ריאיון עבודה הוא מעמד שאינו נוח למראיין וידוע כמצב מעט מלחיץ. המראיינים מודעים לכך ולוקחים זאת בחשבון, ולכן, גם אם שפת הגוף של המתראיין משדרת סימנים המעידים על לחץ, המראיינים יקבלו זאת בהבנה, כל עוד לא מדובר בדברים חריגים, ואולי אף יפרשו זאת כסימן לכך שברצונו של המועמד להתקבל למשרה.

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, שכפי שהמועמד לעבודה צריך להתכונן לריאיון לא רק באמצעות הכנת תשובות לשאלות שיכולות להישאל, אלא גם על ידי מתן תשומת-לב לתחומים המפורטים מטה. רצוי שמקדם התעסוקה ידגים למשתתף את הדברים באופן שימחיש לו אותם בצורה הטובה ביותר ויפתח עמו שיח משותף, פתוח וכנה על התחומים שבהם נראה שיש מקום לשינוי או לשיפור:

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

1. **הופעה חיצונית וסגנון לבוש:** יש להגיע נקי ומסודר ובלבוש מכובד ומותאם. לבוש חשוף מדי, מרושל או לא נקי עלולים להרתיע את המראיין ולהסיט את תשומת הלב שלו.
2. **הגעה בזמן:** יש חשיבות רבה להגעה בזמן לריאיון עבודה כדי להראות אחריות ורצינות. איחור עלול להכניס את המועמד ללחץ, ולחץ עובר בשפת הגוף. לכן, כדאי תמיד להקדים במספר דקות ולהירגע מהדרך. בתכנון זמן היציאה יש לקחת בחשבון, כי אם מדובר במקום חדש שאינו מוכר, ייתכן וייקח למועמד זמן למצוא את המקום ועל כן יש לצאת מוקדם יותר (הרחבה בנושא במפגש מס' 15 - תכנון זמן ונסיעות לעבודה).
3. **לחיצת יד:** יש מראיינים שנוהגים ללחוץ את ידם של המראיינים, ויש שלא. לפיכך, לא מומלץ ליזום לחיצת יד, אלא לחכות ולראות כיצד המראיין נוהג. אם המראיין יוזם לחיצת יד, יש ללחוץ את ידו בנימוס.
4. **אופן הישיבה:** במהלך כל הריאיון יש להשתדל לשבת זקוף ולא כפוף או באופן המתפרס על הכיסא. ישיבה כזו עלולה ליצור רושם של חוסר ביטחון, התנשאות או זלזול. רצוי לשבת עם שתי הרגליים על הרצפה, או רגל על רגל. יש להקפיד לא להרעיד את הרגליים בעצבנות, משום שהדבר מעיד על חוסר סבלנות ולחץ.
5. **העיניים:** יש לנסות לשמור על קשר עין רציף עם המראיין. אמנם ניתן מדי פעם להסיט את המבט, אך יש לחזור לקשר עין ישיר. כאשר המבט לא ממוקד הדבר עלול להתפרש בצורה מוטעית כחוסר ביטחון ואף חוסר אמינות. ישנן תרבויות שבהן לא נהוג להישיר מבט מתוך יחס של כבוד. במקרה כזה, רצוי לשוחח על כך עם המשתתף, תוך גילוי רגישות תרבותית ותיווך לגבי אופן ההתנהגות הנכון בריאיון עבודה.
6. **הפנים:** במהלך הריאיון חשוב ששום חלק בפנים לא יהיה מוסתר - לא על ידי כובע מצחייה ולא על ידי משקפי שמש. שמירה על פנים גלויות מעידה על אמינות ופתיחות.
7. **טון דיבור:** לטון הדיבור חשיבות רבה, מכיוון שהאוזן שומעת קודם כל את ה'מוזיקה' של הנאמר ורק לאחר מכן את המילים ומשמעותן. חשוב לשמור על טון דיבור ממוצע ולהשתדל לא ללחוש או לדבר בקול רם מדי. יש להקפיד לא לדבר בטון מאיים או בקול מתוח, לחוץ או כעוס. שפת הגוף צריכה לשדר פתיחות, אופטימיות ומוטיבציה לקבלת התפקיד ועל כן יש להתאים את טון הדיבור לתוכן הדברים. לדוגמה: על הרצון להשתלב בעבודה רצוי לדבר בהתלהבות ולא בטון מונוטוני העלול לשדר עייפות או חוסר מוטיבציה.

הצעה למקדם העסוקה

ניתן להשתמש בתמונות שונות או בקטעי וידיאו של אנשים המשדרים שפות גוף שונות ולשאול את הצעיר 'לו היית המראיין, מה היית חושב על כל אחד מהם?' כך, ישתקף לצעיר מהו הרושם המתקבל מצורות שונות של לבוש, ישיבה וכדומה, וכיצד מצטיירים הדברים בעיני המראיינים.

2/ה הגננו

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': היערכות אישית לריאיון העבודה

לאחר שהמשתתף הכיר את כל רכיבי הריאיון ומשמעותם, מקדם התעסוקה והמשתתף יבחנו את התאמת הופעתו החיצונית הנוכחית של המשתתף לריאיון עבודה, שהרי הוא התבקש להגיע בלבוש המתאים לריאיון. אם ישנם פרטים בהופעתו החיצונית של המשתתף הדורשים שינוי לקראת הריאיון, מקדם התעסוקה ישוחח על כך עם הצעיר, תוך הדרכה וסיוע במציאת פתרונות חלופיים להשלמת הנראות החיצונית שלו לקראת הריאיון.

דגש/מקדם התעסוקה

התאמת הנראות החיצונית של המשתתפים לריאיון עבודה מהווה לפעמים אתגר לא פשוט. ישנם משתתפים אשר אימצו לעצמם חזות 'קשוחה', המתבטאת בלבוש ובשפת גוף המשדרים 'אל תתקרבו אלי', ישנם משתתפים חסרי ביטחון, המתקשים לבטא עצמם וליצור קשר עין, משתתפים בעלי מראה מוזנח וכן כאלה המתקשים להגיע בלבוש הולם לריאיון מאחר שאינם יכולים לרכוש לעצמם לבוש הולם בסיסי. על מקדמי התעסוקה להדריך את המשתתפים בקודים הנכונים בריאיון עבודה, אך עם זאת להיות רגישים למצבם ולא לנקוט עמדה ביקורתית או שיפוטית. השיח בנושא צריך להיות מבוסס על אכפתיות ורצון לסייע לצעיר לעבור את הריאיון בהצלחה. ניתן להשתמש בתקציב הפעילות של התוכנית כדי לסייע לצעיר חסר אמצעים להכין עצמו באופן מכובד לריאיון עבודה. מספר דוגמאות לכך מהניסיון בשטח הן: סיוע ברכישת נעליים לצעירה חסרת אמצעים, שהיו לה רק כפכפי גומי, סיוע בהשגת מעיל ומטרייה לצעירה ללא אמצעים ביום ריאיון גשום, סיוע לצעיר ללא אמצעים בתספורת וברכישת מוצרי היגיינה לקראת הריאיון, ועוד. לפי הצורך, ניתן ללוות את הצעיר ברכישת הביגוד המתאים או להיות עבורו כתובת מייעצת פעילה בהתארגנות לקראת הריאיון.

הנעה למקדם התעסוקה

גם בפרק זה ניתן להיעזר [בסרטוני ההדרכה](#) של שירות התעסוקה לצורך העמקת הידע המקצועי בנושא טרם הפגישה, או לצורך המחשה והרחבה בפגישת האימון עם המשתתף. כמו כן, ניתן להיעזר בסרטון "[איך להתכונן לריאיון עבודה?](#)" שהופק במסגרת תוכנית 'נקודת מוצא'.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

הכנה לריאיון עבודה, שאלות נפוצות

מטרת המפגש: הגברת מוכנות המשתתף להתמודדות עם שאלות בריאיון העבודה.

יעדי ביניים

1. המשתתף יכיר שאלות נפוצות בריאיון ויגבש תשובות לגביהן.
2. המשתתף יערוך סימולציה לריאיון.
3. המשתתף ירכוש ביטחון לקראת ריאיון העבודה.

הכנה מקדימה למפגש

לצורך מהלך המפגש וכתהליך מקביל לריאיון עבודה בפועל, המשתתף יתבקש:

1. להביא עמו למפגש את קורות החיים שלו.
2. לכתוב לקראת המפגש את מרב הפרטים הידועים לו על התפקיד (ניתן להיעזר בתחקיר משרה שנעשה) ולהביא את מה שהכין למפגש.

מבנה ותוכן הפגישה

פתיחה

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, כי המפגש יעסוק בהכנה לריאיון עבודה וישאל אותו לגבי ראיונות עבודה קודמים - האם התנסה בעבר בראיונות עבודה? אם כן - כיצע עברו? כיצד חש בהם? מה מעורר בו נושא ההכנה לריאיון העבודה? חשש? לחץ? התרגשות? ציפייה?

מטרת השאלות היא לפתח שיח על נושא ראיונות עבודה. שיח כזה עשוי להיות מאתגר עבור המשתתף ולהעלות חששות מכך ש'אין לי מה להציע', 'אין לי מה לומר על עצמי', ו'למה שיקבלו אותי?' תפקיד מקדם התעסוקה הוא לזהות את החששות העולים בנוגע לריאיון העבודה, לתת להם לגיטימציה ולחזק את הצעיר על ידי עידוד, תמיכה והכנה מיטבית לריאיון.

שלב א': הכנה מוקדמת

מקדם התעסוקה יסביר לצעיר, כי מועמד לריאיון עבודה שרוצה להגביר את סיכויי הקבלה שלו נדרש להתכונן לריאיון מבעוד מועד. לפני הריאיון מומלץ, כי מועמד יכין עצמו סביב הנושאים הבאים:

1. התפקיד: בקיאות ברכיבי התפקיד ובדרישותיו, כגון מהו אופי התפקיד, מהן הפעולות והתכונות הנדרשות כדי למלא אותו, מהם הכישורים והניסיון הנדרשים ומהם תנאי העבודה. לצורך כך, מקדם התעסוקה והצעיר יעברו על פרטי התפקיד שהצעיר הביא עמו לפגישה, או לחילופין יכתבו יחד את מרב הפרטים הידועים להם על התפקיד.
2. המשתתף חייב להיות בקי בקורות החיים שנכתבו ולהתכונן לשאלות בקשר למה שנכתב בהם

2/ה הגכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

וגם למה שלא נכתב בהם (כולל פערים וחורים). לצורך כך, מקדם התעסוקה והצעיר יעברו שוב על קורות החיים כדי לוודא שהצעיר בקי בכל הכתוב, לרבות הסדר הכרונולוגי של הדברים.

שלב ב': היכרות עם שאלות נפוצות

מקדם התעסוקה והמשתתף יעברו על שאלות נפוצות ויגבשו תשובות הולמות על סמך ההנחיות הבאות וכן על סמך קורות החיים של המשתתף, כישוריו, רצונותיו ויכולותיו.

שאלות נפוצות ותשובות מומלצות

- ספר לי על עצמך
- בקשה זו עלולה להיות מבלבלת ומלחיצה אם לא נעשתה אליה הכנה מראש. מה שיכול להקל על התשובה הוא השימוש במבנה הבא (מצורף בליווי דוגמאות):

 1. **פרטים אישיים:** "נעים מאוד, קוראים לי משה, אני בן 22 מחיפה".
 2. **השכלה (אם יש):** "יש לי תעודת נגרות מבית ספר".
 3. **ניסיון (אם יש):** "שימשתי כעוזר נגר במסגרייה/סייעתי בעסק משפחתי בנגרייה".
 4. **תפקיד אחרון:** "בתפקיד באחרון שלי עבדתי כסדרן סחורות".
 5. **מוטיבציה/מדוע אני מעוניין בתפקיד:** "אני רוצה להמשיך להתמקצע בתחום הנגרות, אני מאוד אוהב את התחום הזה וחושב שאני טוב בו ולכן רוצה לחזור אליו".

- מדוע אתה רוצה לעבוד כאן?
- זו הזדמנות להשתמש במידע שנאסף על התפקיד. אפשר להשתמש במאפייני התפקיד כפי שהמשתתף רואה ומבין אותם, כדי לדבר על התאמתו לתפקיד.
- איזה סוג של ניסיון יש לך למשרה הזאת?
- אם קיים ניסיון, יש לפרט על תפקידים קודמים אשר יכולים לתת למשתתף ערך מוסף. אם אין ניסיון תעסוקתי רלוונטי אפשר לדבר על ניסיון אישי רלוונטי (לדוגמה: טיפול באחים קטנים רלוונטי למשרה הקשורה בטיפול בילדים, עזרה בשיפוץ בית יכול להיות רלוונטי לעבודות הקשורות בעבודה עם הידיים).
- מה לא מצא חן בעיניך בעבודה/בחברה/בבוס הקודם?
- ביקורת של המשתתף על המעסיק הקודם היא אות אזהרה, שהוא עלול להיות עובד בעייתי. יש לפתוח בדיבור חיובי ורק לאחר מכן ניתן לציין סיבה 'ניטרלית', כגון רצון לגיוון, להתקדמות וכדומה.
- מהי החולשה הגדולה ביותר שלך?
- יש לתכנן את התשובה באופן שאפשר יהיה לראות בחולשה תכונה חיובית, לדוגמה: רגישות.
- מה היו הממליצים שלך אומרים עליך?
- ניתן כמובן לומר דברים חיוביים, אך יש לזכור שלפעמים משוחחים גם עם הממליצים.
- מדוע עזבת את עבודתך?

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההכרה

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

יש לדבר בכנות, לא להיות שליליים או ביקורתיים ולא להתלונן. ככלל, תשובה טובה היא "חיפוש הזדמנויות טובות יותר לקידום". אם המשתתף פוטר מתפקיד כלשהו, מומלץ להסביר את הנסיבות באור החיובי ביותר ככל האפשר, אך מבלי להיכנס לפרטים מביכים.

- מדוע כדאי לי להעסיק אותך?
על המשתתף לתת למראיין סיכום קצר וכללי של הכישורים שלו.
- מדוע לא הייתה לך עבודה זמן רב כל-כך?
על המשתתף להיות מוכן לשאלה זו אם קיימים 'חורים' בהיסטוריה התעסוקתית שלו. יש לציין את הסיבה בצורה החיובית ביותר האפשרית ולזכור לא לנדב מידע שלילי.
- מדוע החלפת עבודות לעתים קרובות כל-כך?
שאלה זו דומה לשאלה הקודמת, אך התשובה יכולה להיבדק בדקדקנות רבה יותר על ידי המעסיק, מאחר שמעסיקים נזהרים מאוד מאנשים הקופצים מעבודה לעבודה. אם היו למשתתף הרבה מאוד עבודות קצרות-טווח, עליו לשכנע את המראיין שימים אלו כבר חלפו ושזוהי המשרה וההזדמנות שחיכה להן.

שאלות אפשריות נוספות

- מה היה תפקידך האחרון?
- איך קרה שמצאת את עצמך ללא עבודה?
- תאר יום עבודה טיפוסי במשרה האחרונה שלך.
- כיצד היה מתאר אותך מישהו שאתה מכיר היטב?
- תאר כיצד אתה מתמודד עם קונפליקטים.
- מהן נקודות החוזק הכי חשובות שלך? ומהן נקודות החולשה?
- מהי הבעיה הגדולה ביותר שעמה היה עליך להתמודד בעבודה וכיצד עשית זאת?
- מדוע אתה מתעניין בתפקיד/בחברה שלנו?
- מה היא עמדתך לגבי שעות נוספות?
- אני פוגש הרבה אנשים עם כישורים טובים. למה כדאי לי להעסיק דווקא אותך?
- מה אתה עושה בשעות הפנאי שלך?
- מה אתה מתכנן מבחינה תעסוקתית בשלוש השנים הקרובות?
- מה היו אומרים עליך אנשי צוות שעימם עבדת?
- מהן ציפיות השכר שלך?
- האם תרצה לשאול משהו לגבי מקום העבודה או העבודה עצמה?

שלב ג': סימולציה לריאיון עבודה

שלב זה יתמקד בדימוי ריאיון עבודה, כך שהמשתתף מתראיין ומתמודד בכוחות עצמו עם מענה לשאלות השונות. מומלץ לבקש מאיש צוות אחר לראיין את המשתתף, כדי שיוכל לחוות ככל האפשר ריאיון 'אמיתי' מול אדם שאינו מכיר. אפשרות נוספת, אם המשתתף מעוניין בכך, היא לצלם אותו בעת הריאיון, כדי להשתמש בחומר המצולם לניתוח משותף של הריאיון.

2/ה הגננו

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

לאחר הריאיון, מקדם התעסוקה ו/ או המראיין ייתן משוב למשתתף על הריאיון, תוך התייחסות ל**תוכן המילולי + שפת הגוף** (בהתאם לנלמד במפגש הקודם). המשוב למשתתף יכלול:
 א. **נקודות לשימור:** תוך מתן חיזוקים חיוביים והגברת הביטחון העצמי של הצעיר.
 ב. **נקודות לשיפור:** תוך ניתוב לדרכים שבהן ניתן לשפר נקודות אלה.

אם המשתתף זקוק לריאיון נוסף כדי לשפר את ביצועיו או שזקוק לחיזוק הביטחון העצמי, ניתן לערוך סימולציית הכנה נוספת. המטרה היא, שהמשתתף יגיע מוכן ככל האפשר לריאיון העבודה גם אם הדבר דורש פגישות ליווי נוספות קודם לריאיון.

דגש מרכזי התעסוקה

נסיעה לריאיון העבודה

חשוב להבין האם למשתתף יש כסף למימון הנסיעה לריאיון. אם מתברר שקיים צורך בסיוע, יש לדאוג לתקציב נסיעות עבורו ולא לתת להיעדר יכולת כספית למנוע את הגעתו לריאיון. מטרת התוכנית היא לסייע למשתתפים להיחלץ ממעגל זה ולא לתת לחסם כלכלי להמשיך ולחסום אותם. לא תמיד משתתף מרגיש בנוח לספר, כי אין לו כסף לנסיעה ועל כן יש לברר מולו את הנושא בעדינות וברגישות. סוגיה נוספת הנוגעת לנסיעה לריאיון העבודה היא הגעה ליעד שאינו מוכר, שיכולה לגרום לחלק מהמשתתפים לתחושת חוסר אונים, כי 'אי-אפשר להגיע לשם' ו'בטוח אתבלבל'. הכנה מוקדמת, הכוללת תכנון הנסיעה, תאפשר הורדת הלחץ. מומלץ לתדרך את המשתתפים בשימוש באפליקציה מתאימה לאיתור קווי האוטובוס הרלוונטיים. במקרים שבהם ניכר צורך בסיוע מעבר להדרכה, מומלץ לבחון אפשרות ללוות את המשתתף לריאיון העבודה או ליום העבודה הראשון, תוך תרגול הנסיעה וההגעה אל היעד.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

ניהול סדר יום להשתלבות בעבודה/לימודים

מטרת המפגש: המשתתף ילמד כיצד לנהל את סדר יומו בצורה יעילה לצורך השתלבות בעבודה או בלימודים.



יעדי ביניים



1. המשתתף יפתח מודעות לחשיבות של ניהול זמן ועמידה בזמנים.
2. המשתתף יפנים, כי נדרש תכנון כדי לעמוד בזמנים.
3. המשתתף יפנים, כי ניהול זמן הוא חלק בלתי נפרד מעולם העבודה.

דגש/מקדם התעסוקה

ייתכן שהנושא של ניהול סדר יום יעלה בשלב מוקדם יותר בתהליך הליווי. לדוגמה, משתתף שלא מצליח להגיע בזמן לפגישות. במקרה כזה, מומלץ כי מקדם התעסוקה יעבוד עם המשתתף על ניהול סדר יום יעיל עוד קודם ויתאים את התהליך לצורכי הצעיר.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א':

מקדם התעסוקה יסביר לצעיר, כי נושא המפגש הוא ניהול זמן וסדר יום ויפתח בשאלות כלליות למשתתף: האם הוא מרוצה מסדר היום הנוכחי שלו? האם סדר יום זה מאפשר לו לשלב עבודה או לימודים? האם הוא רואה את סדר יומו משתנה? אם כן - כיצד?

מקדם התעסוקה ידגיש לצעיר את החשיבות של ניהול זמן בכלל וכאשר ישנה מחויבות ללימודים או לעבודה בפרט. עליו להסביר לצעיר, שלפעמים קשה לשנות הרגלים, אך הוא (מקדם התעסוקה) נמצא לצידו, כדי לסייע לו לנהל את סדר יומו בצורה יעילה, שתאפשר לו לשלב בחייו עבודה או לימודים.

המשתתף יתבקש לתאר את סדר היום המצוי שלו ואת סדר היום הרצוי לו באופן הבא:

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט



במצב המצוי

מתי אני קם? כיצד מתעורר?

מה אני עושה לאחר שאני קם?

מה כולל סדר היום שלי?

מתי אני הולך לישון?

במצב רצוי

מתי אני קם? כיצד מתעורר?

מה אני עושה לאחר שאני קם?

מה כולל סדר היום שלי?

מתי אני הולך לישון?

ש/ה התכנון

ש/ה הגשיבה קדימה

ש/ה ההיכרות

הקדמה

ש/ה המעקב

ש/ה הפרידה

ש/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב':

לאחר שהמשתתף מילא את המצב הרצוי והמצב המצוי, מקדם התעסוקה והמשתתף יערכו השוואה ביניהם וישוחחו על הפער באמצעות השאלות הבאות:

- מהם ההבדלים שאתה מוצא בין המצב הרצוי למצב המצוי?
- כיצד משפיע המצב המצוי על השתלבותך בעבודה או בלימודים וההתמדה בהם?
- כיצד, לדעתך, ישפיע המצב הרצוי על השתלבותך והתמדתך בעבודה או בלימודים?
- האם אתה רוצה שינוי? מדוע כן? מדוע לא?
- מה יכול לעזור לך לערוך שינוי בסדר היום?

שלב ג':



בעזרת הטבלה הבאה המשתתף יבצע ארגון מחודש של סדר היום, בהתאם למצב הרצוי, תוך קביעת יעדים הדרגתיים לביצוע השינוי.

השינוי	מה יעזור לי

טבלה מלאה לדוגמה:

השינוי	מה יעזור לי
לקום בבוקר בשעה 8:00 (ולא בצהרים, כפי שאני מתעורר בדרך כלל) - שלוש פעמים בשבוע הקרוב.	לשים שעון מעורר. ללכת לישון ב-01:00 - 24:00 לכל המאוחר.
להקדיש זמן לחיפוש עבודה כל יום עד שאמצא.	כל יום להקדיש שתיים לחיפוש עבודה במחשב ולשליחת קורות חיים. להקדיש כל יום שתיים לחיפוש עבודה בחוץ.
לעשות ספורט.	לצאת להליכה/ריצה פעמיים בשבוע אחר הצהרים.

2/e הגננון

2/e הגשיבה קדימה

2/e ההיכרות

הקדמה

2/e האלקט

2/e הפרידה

2/e היישום

לתפריט הניווט

שלב ד':

לאחר השינויים שהוגדרו בסדר היום מומלץ להגדיר נקודות זמן במהלך השבוע שבהן מקדם התעסוקה והצעיר יעמדו בקשר כדי לרתום אותו לביצוע השינויים בהצלחה, לדוגמה: בימים שבהם הצעיר קם מוקדם הוא ישלח הודעה למקדם התעסוקה לעדכן כי אכן הצליח; מקדם התעסוקה יצור קשר עם הצעיר באמצע השבוע כדי לשמוע כיצד התמודד.

בכל מקרה, בפגישות הבאות, בכל פגישה, מקדם התעסוקה יקדיש זמן כדי לעקוב עם המשתתף אחר התקדמות השינוי בסדר היום וביחד הם יגדירו יעדים חדשים במקרה הצורך (לדוגמה: מעבר לחמישה ימים שבהם הצעיר קם מוקדם) ויחשבו על דרכים להתגבר על מכשולים (לדוגמה: אם השעון המעורר לא מספיק כדי לעורר את הצעיר, להיעזר בבן משפחה לצורך קימה).

התמודדות במקום העבודה/לימודים

עבודתו של מקדם התעסוקה אינה מסתיימת עם קבלתו של צעיר למקום עבודה או לימודים. פעמים רבות זוהי הנקודה שבה הצעיר זקוק לו אף יותר.

לכל אדם, הכניסה למקום חדש טומנת בחובה התמודדויות שונות, המתעצמות כאשר העובד החדש חסר ניסיון, כאשר עולם התעסוקה או ההשכלה זר לו וכאשר הביטחון העצמי שלו נמוך.

המשתתף נדרש להתאים עצמו למסגרת בעלת חוקים משלה, יחסי סמכות, עמידה בלחצים, להכיר סביבה חדשה עם נורמות חדשות, לעמוד בזמנים, ועוד. בשלב זה, תפקידו של מקדם התעסוקה להוות עבור המשתתף מקור לתמיכה ולהתייעצות, ולסייע לו בהכוונה ובבחינה של הדברים. בעמודים הבאים מופיעים מערכים אשר יכולים לסייע למשתתף להעמיק ולבחון את התנהלותו בסביבה החדשה. המערכים כוללים נושאים המעלים מודעות לתגובות האדם לסיטואציות סביבו וליכולת ההשפעה שלו עליהן. נושאים אלה כוללים את מודל אפר"ת (אירוע-פרשנות-דגש-תגובה), תפיסות מקדמות/מעכבות, מעגל הדאגה אל מול מעגל ההשפעה, וקידום ושיפור עצמי.

במקרים שבהם קיים קשר עם המעסיק או נציג ממקום הלימודים (יועץ, חונך או עו"ס בתוכניות לימודים מסוימות), מומלץ למקדם התעסוקה לעמוד עמו בקשר כדי להבין מה יידרש מהמשתתף בסביבה החדשה ולדעת לעבוד על הדברים בפגישות. כל זאת, כמובן, בהסכמה מראש של המשתתף עצמו.

2/התכנון

2/הגשיבה קדימה

2/ההיכרות

הקדמה

2/האפקט

2/הפרידה

2/היישום

לתפריט הניווט

סיפורי המקרה הבאים ממחישים צרכים שונים שעלו בשלב זה בקרב משתתפים בתוכנית:

- רחלי (שם בדוי), צעירה בת 23, החלה לעבוד באבטחה באחד הקניונים בעיר. הקשר עם המעסיק נוצר דרך התוכנית. רחלי השתלבה בעבודה, תוך תמיכה והדרכה מהמעסיק והשתדלה לעשות את הנדרש ממנה על הצד הטוב ביותר. רחלי שידרה למקדמת התעסוקה ש'הכול טוב' והיה נראה שאכן ההשתלבות מוצלחת. מקדמת התעסוקה עמדה בקשר עם המעסיק והוא ידע שהיא משמשת כתובת במקרה של בעיה וכך אכן היה. לאחר תקופה, התקשר המעסיק ושיתף את מקדמת התעסוקה, כי הוא נמצא בפרשת דרכים עם רחלי. לדבריו, היא אמנם עובדת טובה ומוערכת, אך הוא נתקל בקושי גדול איתה בהקשר לקבלת ביקורת. רחלי מתנגדת לכל ביקורת על עבודתה ומגיבה בכעס, עצבים וצעקות לכל טענה מצד המעסיק. המעסיק הדגיש, כי לא ניתן להמשיך לעבוד בצורה כזאת והוא פונה אל מקדמת התעסוקה כדי שתנסה לעבוד עם רחלי על כך, לפני שהוא נוקט בצעד של פיטורין. מקדמת התעסוקה ורחלי החלו לעבוד על הנושא מדי שבוע - על הפרשנות שרחלי נותנת לאירועים, על התגובה שהיא נוקטת בעקבות פרשנותה ועל הדרכים האפשריות ליישר את ההדורים עם המעסיק. רחלי ניצלה את ההזדמנות השנייה שניתנה לה מהמעסיק והוכיחה, כי היא עושה ככל יכולתה כדי להשתפר. היא נשארה בעבודה ואף זכתה לצאת במסגרתה לקורס ולסיימו בהצלחה.
- שמעון (שם בדוי), צעיר בן 21, נכנס לעבודה חדשה במפעל. זו הייתה עבודתו הראשונה ושמעון התרגש מאוד לקראתה, תכנן את נסיעתו והגיע בזמן לעבודה. לאחר שקיבל הדרכה על אופן העבודה, הוא נדרש להתחיל להשתלב בפס הייצור. באמצע יום העבודה הראשון החליט שמעון לחזור הביתה, הוא מלמל לעובד שעבד לידו שהוא צריך ללכת, יצא מהמפעל וחזר לביתו. בסוף יום העבודה התקשר מקדם התעסוקה לשמעון לשמוע איך עבר עליו יומו הראשון, שמעון לא ענה לטלפון וכך גם למחרת. לאחר מספר ימים שמעון סיפר למקדם התעסוקה, כי הפסיק לעבוד כבר ביום הראשון. מקדם התעסוקה הזמין את שמעון לפגישה ויחד ניסו להבין מה קרה שם. התברר כי שמעון החל לעבוד, אך הרגיש שהוא לא עושה את עבודתו כראוי. הוא רצה לשאול מישהו אבל התבייש, לא ידע את מי לשאול ואף חשש שאם ישאל הדבר יעיד עליו שהוא עובד לא טוב. שמעון הרגיש חוסר אונים ושאינו מספיק טוב כמו כולם, הוא רצה ללכת הביתה וחשש להפריע למנהל ולכן החליט לקום וללכת. מקדם התעסוקה ושמעון בחנו את המקרה ואת תגובותיו של שמעון תוך הבנה כי תפיסותיו של שמעון לגבי עצמו עיכבו אותו וכי ניתן ואפשר היה לנקוט בפעולות מקדמות שיפעלו לטובתו במקום העבודה. הלמידה של שמעון הייתה הדרגתית. הוא התנסה בעוד מספר מקומות עבודה, כאשר בכל אחד מהם הצליח להתמודד בצורה יעילה יותר עם האתגרים, עד שבסופו של דבר, לאחר שצבר ביטחון מתוך ההתנסויות, הצליח להשתלב בעבודה שמצא בכוחות עצמו ולהתמיד בה במשך תקופה ארוכה ויציבה. עבודה זו היוותה עבור שמעון חווית הצלחה משמעותית ומעצימה.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

- ש', משתתפת בת 24, הגיעה לתוכנית חדורת מוטיבציה להשתלב בלימודים ולהיות גננת. בתהליך הליווי נעשתה העמקה לגבי בחירה זו וניכר היה כי ש' אכן בעלת כישורים, נטיות ויכולות להיות גננת מוצלחת וליהנות מתחום זה וכי היא בעלת נתונים המאפשרים לה להתקבל לאחד ממוסדות הלימוד בתחום. ש' החלה את הלימודים בהתרגשות רבה, אך עד מהרה הגיעה לפגישות כאשר היא מעלה תחושות של תסכול וחוסר אונים. הסתבר כי ש' מבינה היטב את החומר הלימודי, אך מתקשה ללמוד למבחנים בצורה יעילה ועל כן מקבלת ציונים נמוכים שאינם משקפים את יכולותיה ואת רמת ההבנה שלה. בתהליך משותף הוחלט לפנות לגורם מקצועי כדי לסייע לש' בנושא זה. היא הופנתה מטעם התוכנית לאבחון לקויות למידה לבוגרים ואכן התברר כי יש לה קשיי למידה. בהתאם לכך היא קיבלה הקלות במבחנים וכן הופנתה מטעם התוכנית לפגישות של אסטרטגיות למידה ב'ניצן', שסייעו לה בלמידה יעילה למבחנים. ציוניה של ש' החלו לעלות וכך גם ביטחונה העצמי.

על הגנן

על הגישה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

מודל אפר"ת ככלי להתמודדויות במקום העבודה/הלימודים

מטרת המפגש: המשתתף יכיר את מודל אפר"ת וידע להשתמש בו באופן יעיל.



יעדי ביניים



1. המשתתף יפנים, כי ניתן לפרש אירועים בדרכים שונות.
2. המשתתף יבין כיצד פירוש מוטעה עלול להשפיע באופן שלילי עליו ועל סביבתו.
3. המשתתף יבין כיצד הוא יכול להציע חלופות פירוש לאירוע וילמד להשתמש בכך.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': רציונל השימוש במודל אפר"ת והיכרות עם המודל

השתלבות בסביבה חדשה מלווה בהתמודדויות שונות הכרוכות בהיכרות עם אנשים חדשים, כללים חדשים ונורמות חדשות. על האירועים שקורים לא ניתן תמיד לשלוט, אך ניתן ללמוד כיצד לשלוט על התגובות שלנו לאירועים. הפרשנות שאנו נותנים לאירוע מובילה לרגש, והרגש מוביל לתגובה שלנו. מכאן, שאם ניתן פירוש אחר לאירוע, ייתכן שנחוש רגש שונה, שיוביל לתגובה שונה. לדוגמה: מנהל או מרצה שדיבר אל העובד בצורה שגורמת לו לכעס או עצב, לקוח שהיחס שלו עורר בעובד תחושת נחיתות, או חבר לעבודה/ללימודים שעורר אצל הצעיר תחושת זרות או בדידות.

טבעי שאנשים שונים יחוו רגשות שונים כלפי אירועים שונים, אך השאלה היא עד כמה האירועים והרגשות משפיעים עליהם - האם הם גורמים להם להגיב בצורה שאינה מועילה להם? שמחלישה אותם? האם הם גורמים להם להגיב בצורה שיתחרטו עליה לאחר מכן? מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף האם גם הוא מזהה אצלו סיטואציות דומות במקום העבודה או במקום הלימודים.

מודל אפר"ת הוא מודל שדרכו ניתן לתרגל ולהתאמן על התגובות האוטומטיות. ראשי התיבות של המילה אפר"ת הן: אירוע, פרשנות, רגש, תגובה. מילים אלה מתייחסות לשלבי התהליך.

אירוע: דבר שקרה.

פרשנות: הפרשנות האישית שלנו לאירוע. כל אדם יכול לתת פרשנות אחרת לאירוע מסוים.

רגש: הפרשנות שנתנו לאירוע גורמת לרגשות מסוימים להציף אותנו.

תגובה: רגשות שונים מפעילים אצלנו תגובות שונות, שלרוב מופיעות באופן אוטומטי לאחר שהרגש מופיע.

2/ה הגננו

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

מקדם התעסוקה ישתמש בסיפור המקרה הבא כדוגמה מוחשית למודל

גיל החל לעבוד בעבודה חדשה במרכז לוגיסטי. לאחר שהוסבר לו מה עליו לעשות, גיל התחיל בעבודתו. ביום השלישי קרא לו מנהל העבודה הצידה ושאל אותו: "איך הולך? הכול בסדר? למה לא הספקת לבצע את המשימה?" גיל **פירש** את השאלות אליו כביקורת על קצב עבודתו. הוא **הרגיש** פגוע מכך שמיארו לבקר אותו. הוא **הגיב** בתוקפנות וצעק על המנהל "יש לך בעיה? אם אני לא מתאים לך אז לא צריך טובות".

נקודות למחשבה עם המשתתף:

- מה דעתך על תגובתו של גיל?
- ממה נבעה תגובתו?
- האם תוכל להציע פרשנות אחרת לדברי המנהל לגיל? פרט.
- איך, לדעתך, גיל מצטייר כעת בעיני המנהל ובעיני סביבתו?

מקדם התעסוקה יציע למשתתף אלטרנטיבה לפרשנות של גיל והיא שגיל יפרש את שאלותיו של המנהל כהתעניינות וכניסיון להבין מה מעכב את גיל וזאת כדי לעזור לו.

- מה פירוש כזה יגרום לגיל להרגיש?
- כיצד רגש כזה יגרום לגיל להגיב?
- כיצד גיל יצטייר כעת בעיני המנהל ובעיני סביבתו?

אם **הפרשנות** של גיל היא, שהמנהל שואל את השאלות מתוך רצון טוב, סביר להניח שהדבר יפעיל אצלו **רגשות** חיוביים שיובילו **לתגובה** חיובית, שבה גיל ישתף את המנהל בסיבות לעיכוב וברצונו ללמוד כיצד להשתפר. באופן כזה, קרוב לוודאי, שהמנהל יגיב באמפתיה ויראה את גיל כעובד רציני המעוניין ללמוד ולהתקדם.

האם הכול תלוי בפרשנות? האם ייתכן שכוונת המנהל אכן הייתה ביקורת שלילית לגיל?

גם אם כוונתו של המנהל הייתה שלילית, איזו תגובה תייצר תוצאה טובה יותר? בכל מקרה עדיף לתת פירוש שיגרור תגובה מועילה יותר. גם אם לא הכול תלוי בפרשנות, הרבה תלוי בה וככל שאדם יתאמן בנתינת פרשנות מושכלת ולא אוטומטית, כך הוא ישלוט טוב יותר בתגובות שלו ובהתאם ישיג תוצאות טובות יותר.

2/ה הגננון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': ניתוח מקרה מסביבתו של המשתתף

1. מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף לתאר מקרה שערער אותו בסביבת הלימודים או העבודה ושגרם לו להרגיש רגשות שליליים ולהגיב בהתאם. יש לעזור למשתתף לפרק את המקרה ל: אירוע-פירוש-רגש-תגובה ולמלא במקומות המתאימים בטבלה א' המופיעה בעמוד הבא.
 2. המשתתף יתבקש להציע פירוש אחר לאירוע. לאחר שהציע, מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף - כיצד פירוש זה יגרום לו להרגיש? כיצד לדעתו יגיב בעקבות כך? את תשובותיו יש לרשום בהתאמה בטבלה ב' (את האירוע כמובן משאירים כפי שהוא).
 3. מקדם התעסוקה יערוך עם הצעיר השוואה בין שתי הטבלאות - איזה מהפירושים הוביל לתגובה מועילה יותר עבורך? כיצד תגובה זו מועילה יותר?
- לסיכום, יש להדגיש בפני הצעיר, כי תפיסות לא ניתן לשנות ביום אחד, הדבר דורש תרגול, מאמץ והתמדה. רצוי להמשיך ולהביא מקרים לפגישות הליווי ולנתח אותם כחלק מהלמידה של מיומנות השימוש במודל.

2/e הגננין

2/e הגשיבה קדימה

2/e ההיכרות

הקדמה

2/e האלקט

2/e הפרידה

2/e היישום

לתפריט הניווט



כלי עזר לשימוש במודל אפר"ת

האירוע (מה היה?)

אפשרות א'

התגובה שלי:	הרגש שלי: <-----	הפירוש שלי: <-----

אפשרות ב'

התגובה שלי:	הרגש שלי: <-----	הפירוש שלי: <-----

ש/ל התכנון

ש/ל הגשיבה קדימה

ש/ל ההיכרות

הקדמה

ש/ל האלקט

ש/ל הפרידה

ש/ל היישום

לתפריט הניווט

תפיסות מקדמות אל מול תפיסות מעכבות

מטרת המפגש: המשתתף ידע להבחין בין תפיסות מקדמות ומעכבות ולהשתמש בהן בהתמודדויות במקום העבודה או הלימודים.

יעדי ביניים

- המשתתף יפתח התבוננות עצמית על מצבים שונים בסביבתו.
- קידום מיקוד שליטה פנימי של המשתתף על פני מיקוד שליטה חיצוני.

מבנה ותוכן הפגישה

שלב א': הסבר על תפיסות מקדמות ומעכבות

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, כי מטרת הפגישה היא להבין מהן תפיסות מקדמות או תפיסות מעכבות ולדעת להבחין ביניהן במטרה להתמודד באופן יעיל עם מצבים שונים בעבודה, בלימודים או בכלל.

1. פתיחה בשאלות למשתתף:

- מהן, לדעתך, תפיסות מקדמות? האם תוכל לפרט/לתת דוגמאות?
- מהן, לדעתך, תפיסות מעכבות? האם תוכל לפרט/לתת דוגמאות?

2. הרחבת ההסבר למשתתף על התפיסות המקדמות/מעכבות:

- תפיסה מקדמת:** תפיסה שיכולה להוביל לדבר טוב או מועיל. התפיסות המקדמות הן אלה שבבסיסן עומד 'מיקוד שליטה פנימי' (Weiner, 1979). אנשים עם מיקוד שליטה פנימי מאמינים, שגורלם בידיהם. מיקוד שליטה פנימי משפיע על מהלך חייהם - ההצלחות והכישלונות. במצב של מיקוד שליטה פנימי האחריות היא על האדם ולכן הוא יכול לשפר את מצבו.
- תפיסה מעכבת:** תפיסה שגורמת לדריכה במקום או לנסיגה. התפיסות המעכבות הן אלה שבבסיסן עומד מושג הנקרא 'מיקוד שליטה חיצוני' (Weiner, 1979). אנשים עם מיקוד שליטה חיצוני מאמינים, שהדברים צפויים, שגורל או גורמים חיצוניים שמשפיעים על מהלך חייהם. במצב של מיקוד שליטה חיצוני האדם שם את השליטה בידי הסביבה ולא בידיו ולכן אין ביכולתו לשפר את מצבו.

שלב ב': הבחנה בין תפיסות ומיקוד השליטה

מקדם התעסוקה יעבור עם המשתתף על המשפטים המופיעים להלן ויבקש ממנו לסווג כל אחד מהם לפי תפיסה מקדמת/מעכבת. חלק מהמשפטים מייצגים תפיסות מקדמות וחלקם מייצגים תפיסות מעכבות. עבור כל אחד מהמשפטים יש לשאול את המשתתף:

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט



- האם, לדעתך, האמירה היא מקדמת או מעכבת? מדוע אתה חושב כך?
- כיצד, לדעתך, תפיסה זו מעכבת/מקדמת את הצעיר?
- האם היית מציע לצעיר לנהוג בצורה אחרת? אם כן, כיצד? מדוע?

אמירות מקדמות/מעכבות

1. "אני לא יכול להגיע בזמן! המקום רחוק ועוד מצפים שאגיע בשמונה".
2. "איזה אנשים לא נחמדים יש שם! חוץ מלהגיד שלום בקושי מדברים איתי, לא יודע אם אשאר שם".
3. "אני צריכה לנסות להתחבר לאנשים כדי להרגיש יותר שייכת".
4. "אני צריכה להוכיח שאני מקצועית ולהתמיד כדי שיקדמו אותי".
5. "אף פעם לא יתנו לי את המשמרת שאני רוצה, כי עושים פרוטקציות למי שמכירים, אין לי מה לבקש".
6. "אני צריכה להעז ולבקש מהמנהלת שלי שינוי משמרת אם אני רוצה שזה יקרה".
7. "חוצפנים, הורידו לי סתם במשכורת, אין לי מה לעבוד שם יותר".
8. "אין סיכוי שאני אעבור את המבחנים האלה, לא ברור לי מה אני עושה כאן".
9. "החומר הלימודי לא ברור לי, כדאי שאגש למרצה בסוף השיעור ואבדוק אם יש דרך לסייע לי".
10. "נראה שהורידו לי במשכורת, כדאי שאגש לברר ולבדוק את העניין".
11. "אף פעם לא יקדמו אותי שם, שונאים שם אנשים כמוני".
12. "כולם מצטיינים בלימודים ורק אני לא. אני לא כמו כולם. בטח אנשור".
13. "אם קשה לי בלימודים זה אומר שאצטרך להתאמץ יותר, אך בהחלט אוכל לעמוד בכך".
14. "מה קרה? כולה לא הודעתי שאני חולה, בן אדם לא מרגיש טוב ולא מגיע, מה עושים מזה סיפור?"
15. "אני מבין שהיה חשוב שאודיע על היעדרות, אני צריך להיות יותר אחראי בפעם הבאה".
16. "מה נטפלים אליי על זה שיצאתי מוקדם? סיימתי את העבודה, מה רוצים שאני אשב ולא אעשה כלום?"
17. "סיימתי את העבודה ואין לי מה לעשות, אגש למנהל ואשאל אותו אם צריך שאעשה עוד משהו".
18. "נכשלתי במבחן, אני אפס, למה הייתי צריך את זה".
19. "נכשלתי במבחן, אברר מתי יש מועד ב' ואברר לגבי שיעורי עזר כדי לעבור אותו בהצלחה".

סיכום

- לאחר העלאת מודעות המשתתף להבחנה בין סוגי מיקוד השליטה והתפיסות הנגזרות מהן, הדיון כעת יעבור להתבוננות אישית של המשתתף על תפיסותיו. המשתתף יתבקש לנתח את תגובותיו לאירועים שונים בעבודה או בלימודים ולבחון כיצד הגיב להם. במהלך השיח עמו מקדם התעסוקה יחדד את הרווחים שהוא מפיק ממיקוד שליטה פנימי. לצורך כך ניתן להיעזר בשאלות הבאות:
- ספר על אירוע בעבודה/בלימודים שבו הרגשת שלקחת אחריות אישית - האם הייתה לך השפעה עליך או על סביבתך? אם כן, כיצד?
 - ספר על אירוע בעבודה/בלימודים שבו הרגשת שלא לקחת אחריות או שאין לך אפשרות לשנות או להשפיע - האם הייתה לך השפעה עליך או על סביבתך? אם כן, כיצד?

2/ה הגכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה

מטרת המפגש:



המשתתף ידע לזהות את הדאגות שלו ולהבחין על אילו מהן ביכולתו להשפיע וכיצד.

יעדי ביניים



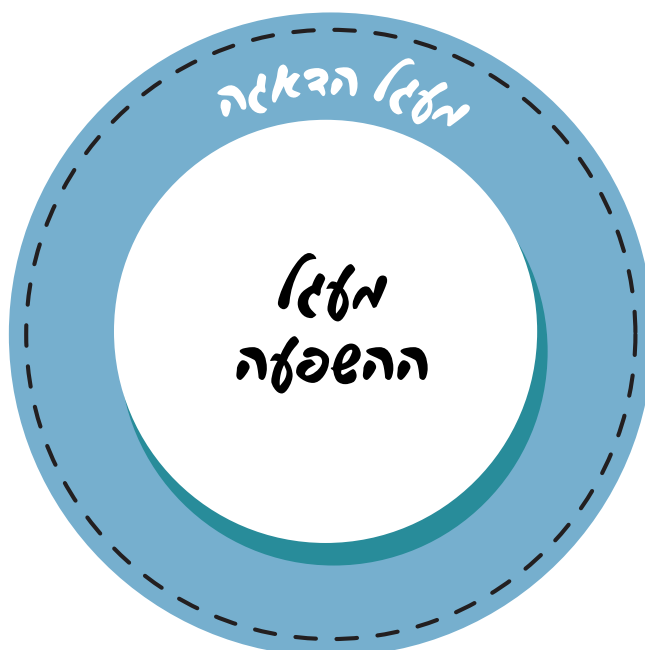
- המשתתף יפתח התבוננות עצמית על מצבים שונים במקום העבודה או הלימודים.
- עידוד המשתתף לפרואקטיביות.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': הסבר על מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה

סטיבן קובי בספרו 'שבעת ההרגלים של אנשים אפקטיביים במיוחד' מדבר על מעגל הדאגה ומעגל ההשפעה. הוא מתאר מעגל שהוא קורא לו 'מעגל הדאגה', שבו נמצאות כל הדאגות, הטרדות והתלונות של האדם ובתוכו נמצא 'מעגל ההשפעה', שבו נכללים כל הדברים שהאדם יכול להשפיע עליהם ולפעול לגביהם. כאשר אדם יבחן את מה שנמצא במעגל הדאגה שלו, יתברר לו שיש כמה דאגות שלגביהן הוא חסר שליטה לחלוטין. אך יש דאגות אחרות שלגביהן הוא יכול לעשות דבר מה ואלה נמצאות במעגל ההשפעה, משום שניתן להשפיע עליהן ולשנותן. ככל שאדם יצליח להעביר יותר נושאים ממעגל הדאגה למעגל ההשפעה, האדם יחוש טוב יותר. לא את כל הנושאים אפשר להעביר למעגל ההשפעה, אך עם זאת, אפשר להקטין את מעגל הדאגה.



על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על המעקב

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט



שלב ב': תרגול

- מקדם התעסוקה ישרטט על דף עיגל ויבקש מהמשתתף לכתוב בתוכו את כל הדאגות שכרגע מטרידות אותו בעבודה, בלימודים ובכלל. לאחר מכן, יכתוב כותרת מעל העיגול - 'מעגל הדאגה'. דאגה יכולה להיות היחסים עם הבוס, המשכורת, המבחן המתקרב, שכר הלימוד שאני צריך לשלם, העזרה בבית שמצפים ממני לתת וכדומה.
- מקדם התעסוקה יעבור עם הצעיר על הדאגות השונות שציין ויבקש ממנו לסמן את אלה, שלדעתו ביכולתו להשפיע עליהן ולכתוב אותן בתוך עיגול חדש - מעגל ההשפעה.
- על כל אחד מן המשפטים שרשומים כעת בתוך מעגל ההשפעה הצעיר יתבקש לפרט כיצד הוא רואה את השפעתו עליהם ולכתוב זאת ליד כל משפט.
- מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף שאלות התבוננות בשני המעגלים - האם הדאגות במעגל הראשון הצטמצמו? אם כן, מה הוביל לכך? מהי התחושה כעת של המשתתף לנוכח הדאגות? האם ישנן עוד דאגות שניתן להעביר למעגל ההשפעה? אם כן, מהן?

לסיכום, מומלץ לשוחח עם המשתתף על ההשפעה שיש לאדם על חלק מדאגותיו בחיים ועל יכולתו לקחת חלק פעיל בצמצום הדאגה, לפחות בהיבטים מסוימים בחייו. לבסוף, מקדם התעסוקה יבקש מהצעיר לבחור תחום או שניים מתוך מעגל ההשפעה, שעליהם יתחיל לעבוד בשבוע הקרוב.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

קידום ושיפור עצמי (אימון סקאלה)

מטרת המפגש: קידום עצמי במקום העבודה או הלימודים.



יעדי ביניים



- הגברת מודעות המשתתף לתחומים שבהם הוא יכול להתקדם ולשפר את מיומנותיו.
- עידוד פרואקטיביות המשתתף באשר להשגת התוצאות הרצויות.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': בחירת תחומים לאימון

מקדם התעסוקה יפתח וישאל את המשתתף לגבי השתלבותו במקום העבודה או הלימודים:

- כיצד אתה חש במקום העבודה?
- מהם התחומים שבהם אתה מרגיש חזק?
- מהם התחומים שאתה מרגיש שברצונך לשפר?

מקדם התעסוקה ידגיש לצעיר, כי לכל אדם ישנם תחומים שבהם הוא חזק ותחומים שבהם יש מקום לשיפור וייתן לגיטימציה לאתגרים שהצעיר ציין. סביבה חדשה של לימודים או עבודה מצריכה הסתגלות למרכיבים שונים המצויים בה ואך הגיוני הוא, כי רמת ההסתגלות לכל רכיב תהיה שונה. המשתתף יתבקש לבחור שלושה תחומים שבהם ירצה להתמקד במסגרת המפגש ולנסות למקד אותם עד כמה שניתן. תחומים לדוגמה: ניהול זמן, התמודדות במצב של עמימות, למידה של תחום מסוים, לקיחת יוזמה.

שלב ב': אימון סקאלה

מקדם התעסוקה ישרטט למשתתף על דף שלושה צירים על סקאלה של 0 עד 5 באופן הבא:



הספרה 0 מייצגת 'כלל לא שולט' והספרה 5 מייצגת 'שליטה מצינית'.

מקדם התעסוקה יבקש מהמשתתף למקם את כל אחד מהנושאים על הסקאלה בהתאם לתחושתו, ויעמיק עמו בנושא באמצעות השאלות הבאות:

- מדוע מיקמת את עצמך במספר זה?
- כיצד אתה חש עם המיקום שבחרת? אילו תחושות עולות בך לנוכח תחום זה?

2/התכנון

2/הגשיבה קדימה

2/ההיכרות

הקדמה

2/המאבק

2/הפרידה

2/היישום

לתפריט הניווט

- מהם, לדעתך, הגורמים המשפיעים על היותך ממוקם כאן? (גורמים בך ובסביבתך).
- לאיזה מספר על הסקאלה היית רוצה להתקדם מהמקום שבו אתה נמצא כעת? למה חשוב לך להגיע לשם? סמן מספר זה על גבי הסקאלה.
- מה יסייע בדרך להתקדם למספר שאליו אתה מעוניין להגיע? מהם הכוחות המצויים בך ובסביבתך היכולים לסייע בכך? ציין זאת בכתב מעל הסקאלה.
- מהו הצעד או הצעדים שבהם תנקוט כדי להצליח להתקדם על גבי הסקאלה בנושא זה? ציין זאת בכתב תחת הסקאלה.

לסיכום, לגבי כל אחד מהנושאים יוגדרו טווחי זמן לביצוע וייקבע מועד למפגש הבא בנושא בין המשתתף למקדם התעסוקה.

במפגש הבא, מקדם התעסוקה יעבור עם המשתתף על כל אחת מהסקאלות, תוך הגדרת מיקום חדש בהתאם לדיווח העצמי של המשתתף והעמקה חוזרת באמצעות השאלות המצוינות לעיל.

יש להעריך כל תזוזה חיובית על גבי הסקאלה ולתווך את ההצלחה למשתתף, תוך הגברת תחושת המסוגלות והחוללות העצמית שלו.

זכויות עובד

מטרת המפגש:

היכרות המשתתף עם זכויות העובד ומשמעותן.

יעדי ביניים

- המשתתף יכיר את זכויותיו כעובד ויבחן האם הן נשמרות/נשמרו במקום העבודה שלו.
- המשתתף יבין כיצד לשמור על זכויותיו ומהיכן לשאוב מידע עליהן.

מבנה ותוכן הפגישה

שלב א': הכרת זכויות מרכזיות לפי מחזור החיים בעבודה

כהקדמה, המשתתף יכיר את סוגי ההעסקה העיקריים שיש כיום בשוק העבודה.

- שוק העבודה מציע כיום התקשרויות בין מעביד לעובד מכמה סוגים, העיקריות שבהן הן:
 - העסקה כשכיר במשרה מלאה: משרה שבה העובד עובד את מכלול השעות שמוגדרת באותו מקום כהיקף עבודה מלא (לרוב ההעסקה היא על בסיס של 42 שעות שבועיות). ההעסקה כוללת את כל הזכויות הסוציאליות המגיעות לפי חוק.
 - העסקה כשכיר במשרה חלקית: משרה שבה העובד עובד פחות מהמכסה המוגדרת במקום עבודתו כהיקף עבודה מלא. גם העסקה זו כוללת את כל הזכויות הסוציאליות המגיעות לפי חוק, אך באופן יחסי להיקף המשרה.
 - העסקה כשכיר על פי שעות: תשלום לפי תעריף של שעה.
 - העסקה כפרילנס: עובד עצמאי אשר מתחייב לספק שירותים למעסיק בכפוף להסכם עבודה או חוזה, אך אין ביניהם יחסי עובד-מעביד.

מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף:

- מהו סוג ההעסקה המועדף עליך? מדוע? מהם היתרונות לדעתך? מהם החסרונות?
- מה ידוע לך על זכויות עובד? אילו זכויות אתה מכיר?
- באיזה סוג העסקה אתה עובד? האם זכויותיך ידועות לך? האם אתה מקבל את זכויותיך? (אם הצעיר כבר משולב בעבודה).

המשתתף יבין, כי קיימות זכויות רבות ויש חשיבות רבה לשמירה על קבלתן. כדי לשמור על זכויות העובדים ולמנוע פגיעה בהם, נחקקו חוקים בנושא וחלה חובה על המעביד לשמור על חוקים אלה לטובת העובד. להלן יובא פירוט הזכויות המרכזיות.

המידע מבוסס על מידע הניתן באתר 'כל זכות'. מומלץ להיכנס אל האתר יחד עם הצעיר כדי להרחיב ולהעמיק בנושאים ייחודיים הדורשים בירור, כדי לברר על זכויות נוספות וגם כדי שדרך

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

הכניסה לאתר הצעיר ילמד לצרוך את הידע בכוחות עצמו.
יש לעבור עם המשתתף על זכויות העובד, תוך הרחבה והעמקה לפי הצורך. קישור לאתר:
[כל זכות - זכויות עובדים](#)

זכויות עובד מרכזיות

1. קבלה לעבודה

שלב המיון

- **איסור על אפליה בעת קבלה לעבודה:** מעביד אינו יכול להפלות בין עובדיו או בין דורשי עבודה מחמת מינם, נטייתם המינית, מעמדם האישי, היריון, היותם הורים, גילם, גזעם, דתם, לאומיותם, ארץ מוצאם, השקפתם, מפלגתם או שירותם במילואים.
- **איסור על בקשת רישום פלילי:** חוק המרשם הפלילי ותקנת השבים אוסר על מעסיק לבקש ממועמד לעבודה או להשיג בדרך אחרת תדפיס של הרישום פלילי על אודותיו. איסור זה חל גם אם המועמד הסכים למסור את המידע. עם זאת, אין על פי החוק איסור על המעסיק לשאול מועמד לעבודה שאלות על עברו הפלילי. בעבודה עם קטינים או עם מוגבלים, העובד יידרש להציג אישור מהמשטרה שאין מניעה להעסיקו בשל עבירות מין.
- **איסור על בקשת ביטחונות מהעובד כתנאי להעסקתו:** על מעסיקים חל איסור לקבל ביטחונות מעובדיהם או לממשם לצורך הבטחת הישארותם בעבודה, או כתנאי לקבלתם לעבודה. ביטחונות כוללים, בין היתר, רכוש, כסף או שטר.

שלב חתימת חוזה וקבלה לעבודה

- **הודעה על תנאי העבודה:** חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה) מחייב כל מעסיק למסור לעובדו, לא יאוחר מ-30 ימים מהיום שהעובד התחיל לעבוד אצלו, הודעה בכתב המפרטת את תנאי העבודה, לרבות שכר, תנאים סוציאליים, שעות העבודה וכו'.
- **חוזה עבודה אישי:** חוזה עבודה יכול רק להוסיף על הזכויות שיש לעובד על פי החוק ואינו יכול לבטל זכויות כאלו. סעיפים המנוגדים לחוק אינם מחייבים את העובד גם אם הוא חתם על החוזה.
- **שכר שווה:** עובדים המועסקים אצל אותו מעביד באותו מקום עבודה זכאים לשכר שווה בעד אותה עבודה, עבודה שווה בעיקרה או עבודה שוות ערך.

2. שכר העבודה ומרכיביו.

תכולת השכר

- **תשלום שכר עבור תקופת התלמדות או הכשרה:** מעסיק מחויב לשלם לעובד שכר עבור כל תקופת עבודה. התלמדות, הכשרה מקצועית והמתנה במקום העבודה נחשבים כתקופת עבודה ומחויבים בתשלום, הן במקרה שהעובד התקבל לעבודה בתום ההתלמדות והן במקרה שהוחלט לא להעסיקו.
- **שעות נוספות:** סעיף 5 לחוק הגנת השכר קובע, כי שכר הבסיס לא יכול תשלום בעבור

2/ה הגננון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

- עבודה בימי מנוחה או תגמול שעות נוספות, אלא אם נקבע אחרת בהסכם קיבוצי שאושר על ידי שר הכלכלה לגבי גמול עבור שעות נוספות או עבור עבודה במנוחה השבועית.
- **תשלום דמי הבראה:** עובדים שהשלימו שנת עבודה אחת לפחות במקום עבודתם זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום עבודתם.
- **תשלום ימי חופשה:** זכאות העובד לימי חופשה בתשלום. מספר ימי החופשה שעובד זכאי להם נקבע בהתאם לקריטריונים אחדים (כגון: ותק, מספר ימי העבודה בשנה, משך הקשר המשפטי בינו ובין המעסיק וכו').
- **תשלום ימי מחלה:** עובדים שנעדרו מעבודתם עקב מחלה למעלה מיום אחד זכאים לתשלום מהמעסיק עבור ימי המחלה. עבור היום השני והשלישי של תקופת ההיעדרות זכאים ל-50% משכר העבודה הרגיל והחל מהיום הרביעי והלאה זכאים ל-100% משכר העבודה.
- **החזר הוצאות נסיעה:** עובד זכאי להחזר הוצאות נסיעה עבור כל יום שבו השתמש (או עשוי היה להשתמש) בתחבורה, פרט להסעות מטעם המעסיק, כדי להגיע למקום עבודתו. בהתאם לצו ההרחבה, החל מ-01.02.2016 גובה ההחזר הוא עד 22.60 ש"ח ליום (תעריף זה מתעדכן מעת לעת, לתעריף העדכני מומלץ להתעדכן באתר 'כל זכות' או לפי עלות כרטיסייה לכל הנסיעות הנדרשות או לפי עלות כרטיס "חופשי חודשי", לפי הזול מבניהם.

ניכויים מהשכר

- למעסיק אסור לנכות משכרו של עובד ניכויים שלא הותרו במפורש בדין. הניכויים שאותם ניתן לנכות משכר העובד הם:
- ניכויי חובה לפי החוק - מס הכנסה, דמי ביטוח לאומי ומס בריאות.
 - תשלומים לארגון עובדים (דמי חבר/דמי טיפול).
 - מקדמות שניתנו לעובד על חשבון שכרו.
 - חוב שחב העובד למעסיק (למשל בגין הלואה, ניכוי בסכום שאינו יותר מרבע משכר העבודה).
 - תשלומים לקופת גמל.
 - קנס שהוטל על העובד על פי חוק או הסכם קיבוצי (כגון קנס בגין עבירת חניה לרכב חברה שהעובד נהג בו).
- כל הניכויים שנוכו משכר העבודה צריכים להופיע בתלוש השכר של העובד.

תנאים סוציאליים

- **ביטוח פנסיוני לעובדים:** כל עובד שמלאו לו 21 ועובדת שמלאו לה 20 זכאים להפרשות לביטוח פנסיוני (קרן פנסיה, קופת גמל או ביטוח מנהלים).
- **דמי הבראה:** עובדים שהשלימו שנת עבודה אחת לפחות במקום עבודתם, זכאים לדמי הבראה בהתאם לוותק שצברו במקום עבודתם. גובה דמי הבראה הוא 378 ש"ח ליום במגזר הפרטי (החל מיולי 2014 ואילך) ו-421 ש"ח במגזר הציבורי (החל מיוני 2016).
- **חופשה שנתית:** עובדים זכאים לחופשה שנתית בתשלום בהתאם לוותק שצברו במקום

2/ה הגננו

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

עבודתם. המעסיק רשאי לבחור מתי ינצל העובד את ימי החופש שלו וכן לקבוע מראש ימים שבהם העובד יצא לחופשה מרוכזת (כפויה). אסור למעסיק לדרוש מהעובד לצאת לחופשה שנתית על חשבון ימי חופשה שטרם צבר.

- **ימי אבל:** עובדים בני כל הדתות זכאים לתשלום שכר מלא אם נעדרו מעבודתם בשל ימי אבל על קרוב משפחה מדרגה ראשונה. הזכאות ניתנת עבור 7 ימים קלנדריים לכל היותר. הזכאות מותנית בצבירת ותק של שלושה חודשי עבודה לפחות במקום העבודה, למעט מקרים מסוימים שבהם הזכאות אינה תלויה בוותק.

תשלום השכר

- **מועד התשלום:** מעסיק מחויב לשלם את שכרו של עובד חודשי עם תום החודש שעבורו משולם השכר.
- **תלוש שכר:** מעסיק מחויב למסור לעובדיו תלוש שכר עם פרטי השכר ששילם להם עד היום התשיעי שלאחר המועד שבו היה אמור לשלם את השכר.
- **שכר מינימום:** שכר המינימום מעודכן ל-1.1.2020 הוא ₪ 5,300 לחודש למשרה מלאה. שכר לשעה בהיקף של 182 שעות בחודש הוא ₪ 29.12 ולעובדים בהיקף של 186 שעות בחודש - ₪ 28.49 לשעה. עובד אינו יכול לוותר על הזכות לשכר מינימום, להסכמה של עובד על שכר נמוך משכר מינימום אין תוקף מחייב. לשכר המינימום העדכני יש להתעדכן באתר משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים [בקישור הבא](#)

3. תנאי העבודה

- **מנוחה שבועית:** עובדים זכאים למנוחה שבועית הכוללת גם את יום המנוחה הנהוג על פי דתו של כל עובד. לעובד יהודי המנוחה השבועית תכלול את יום השבת. על פי הפסיקה, הגדרת השבת היא בהתאם למשמעותה במורשת ישראל - מכניסת השבת ביום שישי ועד מוצאי שבת. לעובד שאינו יהודי המנוחה השבועית תכלול את יום שישי, או שבת, או ראשון - לפי המקובל עליו כיום המנוחה השבועית שלו. לא ניתן לתת יום מנוחה שבועי שאינו אחד מהימים שישי, שבת או ראשון. אורך המנוחה השבועית הוא 36 שעות, אלא אם שר הכלכלה נתן היתר למנוחה קצרה יותר.
- **הפסקות בעבודה:** עובד בעבודת כפיים זכאי להפסקה בת 45 דקות ביום עבודה של 6 שעות ויותר. עובד בעבודה שאינה עבודת כפיים זכאי להפסקה אם הוא מועסק מעל 8 שעות ביום בשבוע עבודה של 6 ימים, או אם הוא מועסק מעל 9 שעות ביום בשבוע עבודה של 5 ימים. זמן ההפסקה אינו מחושב כחלק משעות העבודה. המעסיק אינו מחויב לשלם לעובד עבור זמן זה, אלא אם כן דרש מהעובד להישאר במקום העבודה.
- **זמן תפילה בעבודה:** עובד רשאי להתפלל במהלך יום עבודתו בהתאם לדרישת דתו. זמן התפילה ייקבע במקום העבודה בהתאם לצורכי העבודה ואילוציה, ובהתחשב בדרישות דתו של העובד.
- **הפסקה בין יום עבודה אחד למשנהו:** חוק שעות עבודה ומנוחה קובע, כי בין יום עבודה למשנהו תחול הפסקה של 8 שעות לפחות.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההכרז

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

- **משמרת לילה:** משמרת לילה היא משמרת שלפחות שעתיים מתוכה הן בין השעות 22:00 ל-06:00. שעות עבודה במשמרת לילה נחשבות ליום עבודה מלא וכל שעה מעבר להן תיחשב לשעה נוספת המזכה בגמול.
- **שבוע עבודה:** שבוע עבודה מחושב לפי בסיס של 42 שעות.
- **ביטול או קיצור משמרת:** מעסיק מחויב לשלם לעובד שכר עבור משמרת שקוצרה או בוטלה לאחר שהעובד כבר הגיע לעבודה.

סביבת העבודה

- **זכות לעבודה בשיבה:** המעסיק מחויב להעמיד לרשות העובד מקום ישיבה ולאפשר לו לעבוד בשיבה, אלא במקרים מיוחדים שבהם אופי העבודה אינו מאפשר ישיבה.
- **הטרדה מינית:** חובות המעסיק למניעת הטרדה מינית מעוגנות בחוק למניעת הטרדה מינית ובתקנות למניעת הטרדה מינית (חובות מעביד). עובדת/שחשדה כי נפגעה/מהטרדה מינית במקום העבודה יכולה להגיש תלונה לאחראי למניעת הטרדה מינית במקום העבודה. המעביד מחויב לקיים תהליכי בירור, תוך מניעה מפרסום המקרה.
- **שוויון בעבודה:** למעסיקים אסור להפלות בין עובדיהם מטעמי אפליה פסולה.

4. סיום יחסי עבודה

- **הודעה מוקדמת לפיטורים:** מעסיקים המעוניינים לפטר עובדים מחויבים לעשות זאת בהתראה מראש ובכתב. תקופת ההודעה המוקדמת תלויה בוותק של העובד.
- **הודעה מוקדמת להתפטרות:** עובדים המעוניינים להתפטר מחויבים לעשות זאת בהתראה מראש ובכתב.
- **שימוע לפני פיטורים:** מעסיק מחויב לקיים לעובד שימוע טרם פיטוריו, שבו יוצגו בפני העובד הנימוקים המלאים לרצון המעסיק לפטר ותינתן לעובד הזדמנות להשמיע טיעונים בעד המשך העסקתו. העובד רשאי להזמין לשימוע נציג מטעמו (עו"ד, נציג ועד עובדים, בן משפחה וכדומה).

שלב ב': דיון וסיכום

לאחר המעבר על הזכויות השונות ואם המשתתף עובד, מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף האם הזכויות מתקיימות במקום העבודה שלו ויסביר לו, כי אם יש זכויות שנפגעות, ניתן לשוחח על כך עם המעסיק/המנהל בעבודה ולהביא את הדברים לידיעתו. בנוסף או לחילופין ניתן לפנות ליעוץ עם גוף המתמחה בנושא זכויות עובדים. להלן רשימת גופים שניתן לפנות אליהם במקרה שנראה כי חלה פגיעה בעובד.

2/ה הגננו

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

סיוע משפטי וייעוץ

ארגון	תחומי סיוע	פרטי הארגון
האגף לסיוע משפטי - משרד המשפטים	סיוע משפטי בנושאי תעסוקה	http://www.justice.gov.il/Units/SiuaMishpaty/Pages/Default.aspx טל' - 1-700-70-60-44
קו לעובד	סיוע לאוכלוסיות עובדים שונות, כולל העובדים הזרים	http://www.kavlaoved.org.il טל' - 03-6883766
האגודה לזכויות האזרח בישראל	מידע וייעוץ לגבי זכויות בעבודה, שוויון הזדמנויות בעבודה, זכויות עובדים זרים	http://www.acri.org.il/he טל' - 073-705070752
שבילי אופק - מומחים למען הקהילה	ייעוץ בנושאים כגון דיני עבודה, מס הכנסה ופנסיה	http://www.shviley-ofek.co.il/about פנייה דרך האתר בלבד
שי"ל - שירות ייעוץ לאזרח	תעסוקה וזכויות עובדים	http://shil.haifa.ac.il/shil2/jsp/general/home.jsp טל' משרד הרווחה והשירותים החברתיים - 118
שכר מצווה - סיוע משפטי בהתנדבות למעוטי אמצעים	זכויות עובדים, זכויות עובדים זרים	http://www.israelbar.org.il/article.asp?catID=167 טל': 1-700-505-500
הסתדרות העובדים הכללית החדשה	סיוע משפטי לכלל העובדים	https://www.histadrut.org.il טל' - 2383 *
תמורה - המרכז המשפטי למניעת אפליה	שוויון הזדמנויות בעבודה, זכויות נשים עובדות	http://www.tmura.org.il טל' - 03-9634159
טבקה	ייעוץ וייצוג משפטי חינם לעובדים יוצאי אתיופיה	http://www.tebeka.org.il טל' - 072-2424622

על הגננין

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

קריאת תלוש שכר

מטרת המפגש: המשתתף יבין כיצד לקרוא תלוש שכר ואת ההבדל בין שכר ברוטו לנטו. הכנה מקדימה: המשתתף יתבקש להביא עמו תלוש שכר מעבודה נוכחית/קודמת, אם יש לו.



מבנה ותוכן הפגישה



התכנים בפגישה לקוחים מתוך האתר 'להבין את הכסף' לחינוך פיננסי לבני נוער. באתר הסברים ידידותיים לצד משחקי ידע ומבחנים עצמיים. מומלץ להיכנס לאתר יחד עם המשתתף במהלך הפגישה או לסיכום הידע ולהשתמש בשאלוני הידע השונים. [לינק לאתר](#)

שלב א': שכר נטו ושכר ברוטו וניכויי חובה

מקדם התעסוקה יסביר לצעיר את המושגים 'נטו' ו'ברוטו' ומשמעותם ויפתח בשאלה הבאה:

התחלתם עבודה חדשה וסיכמתם עם המעסיק על משכורת חודשית של 5,300 ₪. כמה כסף ייכנס לחשבון הבנק שלכם בתחילת החודש?

• בדיוק 5,300 ₪

• יותר מ- 5,300 ₪

• פחות מ- 5,300 ₪

התשובה הנכונה - פחות מ- 5,300 ₪.

שכר נטו ושכר ברוטו

כפי שניתן לשים לב, קיים פער בין השכר שעליו סוכם עם המעסיק לבין הסכום המופיע בתלוש המשכורת (הסכום שנכנס לחשבון הבנק). מה ההבדל ביניהם? הסכום שנקבע עם המעביד הוא **שכר ברוטו של העובד**, לעומת הסכום שנכנס לבנק שהוא **שכר נטו של העובד**.

שכר ברוטו הוא גובה השכר שנקבע בין העובד למעסיק, הכולל את כל רכיבי השכר שעליהם סוכם מראש: שכר בסיס, השתתפות בנסיעות, שעות נוספות וכיו"ב.

שכר נטו הוא השכר שנותר בידי העובד לאחר שנוכו תשלומי החובה, שעליו לשלם על פי חוק: מס הכנסה, ביטוח לאומי, פנסיה (החל מגיל 20 לנשים ומגיל 21 לגברים) וביטוח בריאות.

מהם ניכויי החובה שעל עובדים במדינת ישראל לשלם ולמי משלמים אותם?

2/ העניין

2/ הגישה קדימה

2/ ההיכרות

הקדמה

2/ האלקט

2/ הפרידה

2/ הישג

לתפריט הניווט

מס הכנסה: מס זה מוטל על ידי המדינה על כל סוג של הכנסה, בין אם מדובר בחברה/בארגון/ בעסק פרטי ובין אם באדם פרטי.

מס ההכנסה בארץ הוא מס פרוגרסיבי, כלומר, ככל שעובד ירוויח שכר גבוה יותר, כך אחוז המס השולי שישלם למדינה יהיה גבוה יותר. מבנה זה פירושו שהמדינה גובה יותר מס מאלה המרוויחים שכר גבוה יותר, ומאידך מקלה על השכבות החלשות שמרוויחות שכר נמוך יחסית או שכר מינימום.

המוסד לביטוח לאומי: מנגנון ביטוח ממלכתי הקיים במדינות רבות, במטרה להגן על האזרחים באופן בסיסי בנסיבות דוגמת פיטורין, אבטלה, פציעה בזמן העבודה, חופשת לידה, נכות וכיו"ב. כל אזרחי המדינה הבוגרים (מעל גיל 18), נדרשים לשלם ביטוח לאומי באופן יחסי לשכרם, ובכך לממן את הקצבאות השונות שניתנות לאזרחים בגין מחלות, חופשות לידה, ילדים, ועוד.

ביטוח בריאות ממלכתי: במדינת ישראל יש לכל אזרח על פי חוק את הזכות להיות חבר בקופת חולים ולקבל את הטיפולים הכלולים בסל הבריאות באיכות סבירה, בזמן סביר ובמרחק סביר ממקום מגוריו. כל עובד מפריש בכל חודש סכום יחסי לשכר עבור קבלת שירות רפואי זה.

קרן פנסיה: קרן הפנסיה היא סוג של מנגנון המחייב עובדים לחסוך כסף ליום שבו יממשו את זכותם לפרוש לגמלאות. בעזרת הפרשה חודשית לקרן הפנסיה, העובד יקבל לאחר שיפרוש סכום חודשי, ש'יחליף' את השכר שהרוויח בשנות עבודתו. גם במקרה זה הסכום שהעובד יפריש מדי חודש יחסי למשכורת שלו.

כפי שניתן לראות, ישנם סוגים שונים של ניכויים המופחתים בתלוש השכר. לכל ניכוי משמעות שונה המעניקה לעובד הטבה/הגנה בתמורה. ניכויים אלו הם ניכוי חובה, ואין לעובד אפשרות להימנע מלשלם אותם. לפיכך, השכר הסופי של העובד תמיד יהיה נמוך יותר מהסכום שנקבע עם המעסיק.

שלב ב': קריאת תלוש שכר

בהתבסס על הידע שנצבר בחלק הראשון, ימשיך המפגש בלמידה על תלוש השכר:

מקדם התעסוקה יסביר למשתתף, כי כל סעיפי התשלום והסיכומים שאליהם עובד הגיע עם המעסיק אמורים להופיע בתלוש המשכורת, שהעובדים מקבלים בתחילת כל חודש (עבור החודש שעבר). בתלוש זה ניתן לראות את שכר הברוטו וכן את כל הניכויים שהוזכרו. כדי לסייע למשתתף להבין את התלוש, מקדם התעסוקה יעבור אתו על תלוש שכר (תלוש של המשתתף עצמו או תלוש אחר כדוגמת התלוש המופיע בהמשך), תוך הסבר על מרכיביו ומשמעותם.

2/e התכנון

2/e הגשיבה קדימה

2/e ההיכרות

הקדמה

2/e האפקט

2/e הפרידה

2/e היישום

לתפריט הניווט

140

להעמקת ולחידוד ההבנה מומלץ לעבור לשאלות על תלוש השכר. אם המשתתף הביא עמו תלוש שכר ממקום עבודתו רצוי למקד את השאלות בתלוש שהביא.

שאלות על תלוש השכר

1. מהי ההכנסה ברוטו של העובד?
2. ממה מורכב שכר הברוטו של העובד?
3. מהו שכר הנטו הסופי של העובד?
4. ממה נובע הפער בין שכר הברוטו לנטו?
5. האם אתה העובד משלם מס הכנסה? אם כן - מה גובה הסכום?
6. מהו הסכום שהעובד שילם החודש לביטוח לאומי?
7. כמה שילם למס בריאות? לפנסיה?
8. כמה ימי חופשה נשארו לעובד לניצול? כמה ימי מחלה?
9. האם העובד קיבל החזרי נסיעות על פי המגיע בחוק?

לסיום, את תלושי השכר מומלץ לשמור ולתייק בצורה מסודרת, לעקוב אחר המשכורת ולשים לב לחריגות מיוחדות. אם ישנם פרטים בתלוש המשכורת שאינם ברורים למשתתף או שנראים לו והים, יש להנחות אותו לברר, לבדוק, לשאול ולהבין.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

התנהלות כלכלית

מטרת המפגש: המשתתף ילמד כיצד להתנהל כלכלית בצורה יעילה.



יעדי ביניים



1. המשתתף ילמד להעריך את מצבו הכספי.
2. המשתתף ילמד לתכנן ולבקר את הוצאותיו הכספיות.

מבנה ותוכן הפגישה



שלב א': חישוב כלכלי - מה המצב הכספי שלי?

מקדם התעסוקה יפתח בהסבר למשתתף על נושא המפגש ויסביר, כי כדי להצליח להתפרנס ולהיות יציבים כלכלית, לא מספיק 'רק' לעבוד ולהרוויח כסף, אלא יש חשיבות גם להתנהלות כלכלית נכונה. ישנם עובדים שלאחר שמקבלים את משכורתם חשים התלהבות רבה ויוצאים למסע קניות ובזבזים, וכך ימים ספורים לאחר מכן נותרים ללא כסף ונאלצים בהמשך החודש להסתדר ללא כסף לדברים חיוניים. התנהלות כלכלית יעילה ומחושבת תמנע מצבים כאלה. זוהי מיומנות שניתן ללמוד ולרכוש ובכוחה להשפיע על חיינו הכלכליים בהווה ובעתיד כמבוגרים מחושבים כלכלית. כדי להתחיל בתכנון כלכלי יש להבין תחילה את המאזן הכלכלי האישי. למאזן כלכלי יש שני צדדים - הכנסות והוצאות. לצורך עריכת המאזן הכלכלי יש למלא עם המשתתף את הטבלה הבאה.

2/ה תכנון

2/ה הגישה קדימה

2/ה ההכרח

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט



הוצאות

סכום ההוצאה החודשית	
	מזון
	שכר דירה
	לימודים
	חשבונות
	סלולר
	נסיעות
	ביגוד
	מוצרי טיפוח
	בילויים
	שונות
	סה"כ הוצאות
	סה"כ הכנסות

שאלות ניתוח למשתתף

- מה תוכל לומר על טבלת ההוצאות שלך? האם הנך מרוצה?
- האם קיים פער בין ההכנסות להוצאות? אם כן, מה מהם גבוה יותר?
- אם ההוצאות גבוהות - האם אתה חושב שאתה יכול לצמצם בהוצאות? אם כן, כיצד?

כאשר ההכנסות שוות להוצאות קיים איזון כלכלי. השאיפה היא להגיע למצב שבו ההוצאות קטנות מההכנסות ולהימנע ככל האפשר ממצב שבו ההוצאות גדולות מההכנסות.

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

שלב ב': תכנון כלכלי

כיצד ניתן להגיע למצב שבו מצליחים לשמור על התקציב? קודם כל על ידי תכנון.

יש להגדיר מהו הסכום הרצוי להוצאה בכל חודש ולדאוג ככל האפשר שלא לעבור סכום זה באמצעות בקרה על ההוצאות.

מקדם התעסוקה יבקש מהצעיר להתבונן בטבלת המאזן הכלכלי שמילא ולהגדיר מתוכה את סכום ההוצאה החודשית שאליה הוא שואף להגיע. השלב הבא הוא לנסות לשמור על סכום ההוצאה החודשית שהוגדר. לצורך כך ניתן להשתמש באחת מהשיטות הבאות:

- לערוך רישום יומיומי של כל ההוצאות וכך לוודא שלא חורגים מסכום היעד.
- להקציב מראש סכום כסף מזומן לכל שבוע אשר ישמש להוצאות עבור שבוע זה.

מומלץ לעודד את המשתתף לתעד את הוצאותיו לצורך בקרה על ניהול התקציב האישי שלו. ניתן להיעזר בבניית טבלה פשוטה, לתעד על דף באופן חופשי או להיעזר באפליקציות ייעודיות לניהול חשבון, כמו 'תקציב מהיר - מנהל הוצאות', '1 MONY', ועוד.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

על הפרידה

שלב הפרידה הוא שלב משמעותי, שבו המשתתף עומד להיפרד ממקדם התעסוקה שלו. אותו עד כה באופן אינטנסיבי וממרחב העבודה המשותף והקבוע שנוצר במהלך תהליך הליווי. כל מערכת יחסים יציבה ומתמשכת בין בני אדם מכילה גם תהליכים של פרידה. פרידה מתייחסת לא רק לניתוק מוחלט של קשר בין אנשים, אלא גם לשינויים בעלי משמעות בקשר ובכל המדדים שנותנים תחושה בסיסית של ביטחון. לשלב הפרידה חשיבות רבה הן בהתבוננות על התהליך שהמשתתף עבר והן בסגירת מעגל. מעבר לחשיבות הפרידה בפני עצמה, פרידה מסודרת מהווה 'מודלינג' למשתתף כיצד סוגרים דברים באופן מוסדר ומובנה וכן נותנת כבוד ומעמד מיוחד לתהליך האינטנסיבי שעבר בתוכנית.

עקרונות מנחים לשלב הפרידה

- חשיבות סיכום התהליך המשותף:** יש לתת מקום משמעותי להתבוננות על הדרך שהמשתתף עשה מנקודת ההתחלה ועד כה. סיכום מיטיב יכלול דגש על כוחות המשתתף, גורמים מסייעים ותובנות שהוא יוכל לקחת עמו להמשך הדרך.
- הבהרת מערכת היחסים העתידית עם המשתתף:** יש חשיבות לתיאום ציפיות בנושא המשך הקשר והגדרת גבולותיו. ברוב המקרים, עם סיום התהליך האינטנסיבי, המשתתף עובר לשלב המעקב בתוכנית. יש להגדיר שלב זה - באילו מקרים יוצרים קשר? מה משמעות שלב זה? מהי תדירות הקשר ומה טיבו?
- מתן ביטוי לרגש:** פרידה אצל כל אדם מזוהה עם חוויות שונות ולפיכך גם עם רגשות שונים. פרידה יכולה לעורר כעס, עצב, חשש, התרגשות, צער, ועוד. חשוב לתת מקום לכל רגש, לקבלו בהבנה ולנסות לשוחח עליו עם המשתתף, תוך מתן לגיטימציה לתחושות השונות.
- נימה אישית של מקדם התעסוקה:** מצד מקדם התעסוקה, יש חשיבות לכנות ולפתיחות בסיכום התהליך. מומלץ שגם הוא ישתף בתחושותיו לגבי התהליך המשותף ובמה שלמד ולקח מהמשתתף ומהמפגשים עמו (כל עוד השיתוף תורם ומקדם). דבר זה מוסיף ממד נוסף לסיכום ומאפשר למשתתף להבין כיצד נחוזה התהליך מהצד השני.

יש חשיבות לכך, שמקדם התעסוקה יכין את המשתתף לפרידה מבעוד מועד ויזכיר לו, כי הם מתקרבים לפרידה, וכי על המשתתף להסתכל על תהליך הפרידה לא כעל איום מתקרב, אלא כמקום בטוח, המקבל את הפרידה כחלק בלתי נפרד מהתהליך. מסיבות שונות של קושי להתמודד עם פרידה המשתתף יכול להימנע מלהגיע לפגישות בשלב זה. המשמעות האישית הניתנת לפרידה היא תוצר של ניסיון קודם של פרידות שאנשים חוו במהלך חייהם. האחריות על קיום תהליך פרידה מוסדר היא על מקדם התעסוקה, ובמקרה של הימנעות מצד הצעיר, יש חשיבות רבה לכך שמקדם התעסוקה לא ירפה ויתעקש ככל האפשר על קיום פרידה מסודרת. יש לזכור, כי בהתגברות על קושי הנובע מתהליכי פרידה יש אפשרות להתחזקות ולצמיחה - תחושה שההתמודדות אפשרית, למרות הצער.

על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האפקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

את חשיבות נושא הפרידה בתהליך עם המשתתף מתמצות היטב ד"ר רוני סולן ושולה מודן בהקדמה לספרן 'להיפרד בשלום' (2017):

"נושא הפרידה בתהליך הטיפול (בין מטפל למטופל) ובעיקר בסופו של תהליך טיפולי הינו אחד מהנושאים החשובים ביותר בעינינו. פרידה בדרך כלל מהולה בכאב הכרוך בסיום של התקשרות מיטיבה, או אפילו בסיום התקשרות כעושה שלא הגיעה לכלל התפייסות. פרידה קשורה באובדן, באובדן אובייקט, או באובדן שליטה על מי הנפרד מאתנו, בפחד שישכח אותנו, או בחרדת נטישה. אך כאשר הפרידה משולבת בהתכוננות לקראתה, בקודים קבועים של פרידה וברגשות ביטחון בשותפות בין הנפרדים שחוו יחד חוויות של אינטימיות והתקרבות, מסוגלים הנפרדים לברך איש את רעהו בברכת הדרך, לחוש שליטה בפרידה ולפנות איש לדרכו, תוך אמון שכל אחד מהם ישמור בתוככי נפרדותו (בזיכרון ובדמיון) את הרגשות הקשורים בשותפות של 'יחד' אשר יאפשרו את ההתקשרות הבאה".

בסיס העבודה - פרידה מעצימה

פרידה מעצימה היא כזו המכירה בחולשות ובקשיים שהיו בתהליך ואולי עדיין קיימים, אך מתמקדת ביכולותיו ובכוחותיו של המשתתף. עבור חלק מהמשתתפים עצם העובדה שהשתתפו בתהליך ליווי מלא, מתחילתו ועד סופו, מהווה הצלחה בפני עצמה, וחשוב לחזקם על כך. כאשר המשתתף יצא לדרך בתחושה שהצליח להתמיד ולסיים תוכנית, הוא יפנים שהוא אכן מסוגל לעשות זאת גם בהמשך, אם בחיי התעסוקתיים ואם בכלל. פרידה מעצימה מתמקדת בהישגים שהושגו במהלך תהליך הליווי, בדברים שנלמדו ובחלק המשמעותי שהיה למשתתף בהצלחות - קטנות וגדולות כאחד. גם אם המשתתף מרגיש תחושה של כישלון, תפקיד מקדם התעסוקה הוא להרכיב משקפיים הרואות אותו באור חיובי ולהדגיש את הנקודות שבהן חווה אותו כפעיל וראה אותו מנסה, מתאמץ ומצליח.

2/ה הגננון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

סיכום תהליך הליווי

מטרת המפגש: סיכום תהליך הליווי תוך התבוננות לעתיד.



יעדי ביניים



1. המשתתף ישווה בין מצבו בנקודת ההתחלה למצבו בנקודת הסיום.
2. ניתוח תהליך הליווי.
3. סימון מטרת לעתיד.

מבנה ותוכן המפגש



שלב א': הסבר על שלב הסיום

מקדם התעסוקה יפתח בהסבר על כך, שהגיע שלב הסיום ולכן המפגש יעסוק בסיכום התהליך המשותף. מקדם התעסוקה ישאל את הצעיר כיצד הוא מרגיש בנוגע לסיום המתקרב וייתן לגיטימציה לתחושות שהוא מעלה. יש להסביר לצעיר, שהמפגש הבא (או יותר, נתון לשיקול מקצועי) יהיה מפגש פרידה וכי הסיכום והפרידה הם חלקים חשובים ובלתי נפרדים מהתהליך המשותף ועל כן הפגישות הקרובות יוקדשו לעיסוק בהם.

יש להסביר למשתתף, כי עם סיום התהליך הוא יעבור לשלב ה'מעקב', שבו מקדם התעסוקה יעמוד בקשר טלפוני עם הצעיר, בתדירות של אחת לשבועיים עד חודש (לפי צורך) בחודשים הקרובים, כדי לבדוק לשלומם ולראות כיצד הוא מסתדר. בנוסף לכך, במהלך שלב המעקב ממשיך מקדם התעסוקה להוות כתובת עבור הצעיר במקרה של משבר חלילה. בכל מקרה, צורת הליווי האינטנסיבית של מפגש שבועי מגיעה לסיומה ומסתיים תהליך חשוב ומשמעותי שהחל עם הגעתו של המשתתף לפגישת ההיכרות.

שלב ב': סיכום תהליך הליווי

לצורך סיכום התהליך ניתן לחזור לתוכנית העבודה שנבנתה עם המשתתף ('משל ההר' או פורמט אחר שנבחר) והכוללת את שאיפותיו, תכנוניו ותקוותיו מתחילת הדרך ועל כן היא בעלת ערך רב לסיכום התהליך. במסגרת ההתבוננות החוזרת בתוכנית מומלץ להיעזר בשאלות הבאות:

- תאר את דרכך - היכן התחלת?
- לאן רצית להגיע? מה הייתה הפסגה עבורך?
- האם התקרבת למטרתך? היכן אתה עומד כעת ביחס אליה?
- האם אתה מרוצה/לא מרוצה מהמקום שבו אתה נמצא כיום?
- מה סייע לך להתקדם לעבר המטרה? מה עיכב?

2/ה תכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האפקט

2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט

- איך אתה רואה את המשך דרכך?
- האם יש דברים שתוכל לקחת מהתוכנית כצידה לדרך, שתסייע לך בהמשך? אם כן, מהם?

בנוסף או במקום המעבר על תוכנית העבודה ניתן להשתמש לסיכום באפשרויות הבאות:

א. עץ דמויות

המשתתף יתבקש לבחור דמויות שונות המייצגות עבורו את שלבי התוכנית השונים מתוך איור העץ (מופיע בהמשך). מקדם התעסוקה יעמיק עמו בדמויות ובמה שהן מסמלות על ידי חלוקה לשלבי התהליך ושאלת שאלות העמקה ביחס לכל בחירה באופן הבא:

1. המשתתף יתבקש לבחור דמות המסמלת אותו **בתחילת התהליך** עם הגעתו לתוכנית. מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף מדוע בחר בדמות זו? היכן היא ממוקמת? מדוע ממוקמת שם? כיצד הרגיש בשלב זה? מה חשב בשלב זה? מה היו תקוותיו?
2. המשתתף יתבקש לבחור דמויות המסמלות אותו **במהלך התהליך** בתוכנית. מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף מדוע בחר בדמויות אלה? כיצד כל אחת מהן מסמלת את דרכו בתוכנית?
3. המשתתף יתבקש לבחור דמות המסמלת אותו **בסיום התהליך**. מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף מדוע בחר בדמות זו? היכן היא נמצאת? כיצד הגיעה לשם? היכן הוא נמצא היום? מה סייע לו להגיע לשם? כיצד הוא מרגיש במיקום זה?
4. המשתתף יתבקש לבחור דמות המסמלת אותו **בעתיד הקרוב** (טווח של שנה) - מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף מדוע בחר בדמות זו? מה היא מסמלת עבורו? מה מתוך הדרך בתוכנית הוא יוכל לקחת עמו להמשך?

ע/ה הגננין

ע/ה הגשיבה קדימה

ע/ה ההיכרות

הקדמה

ע/ה האלקט

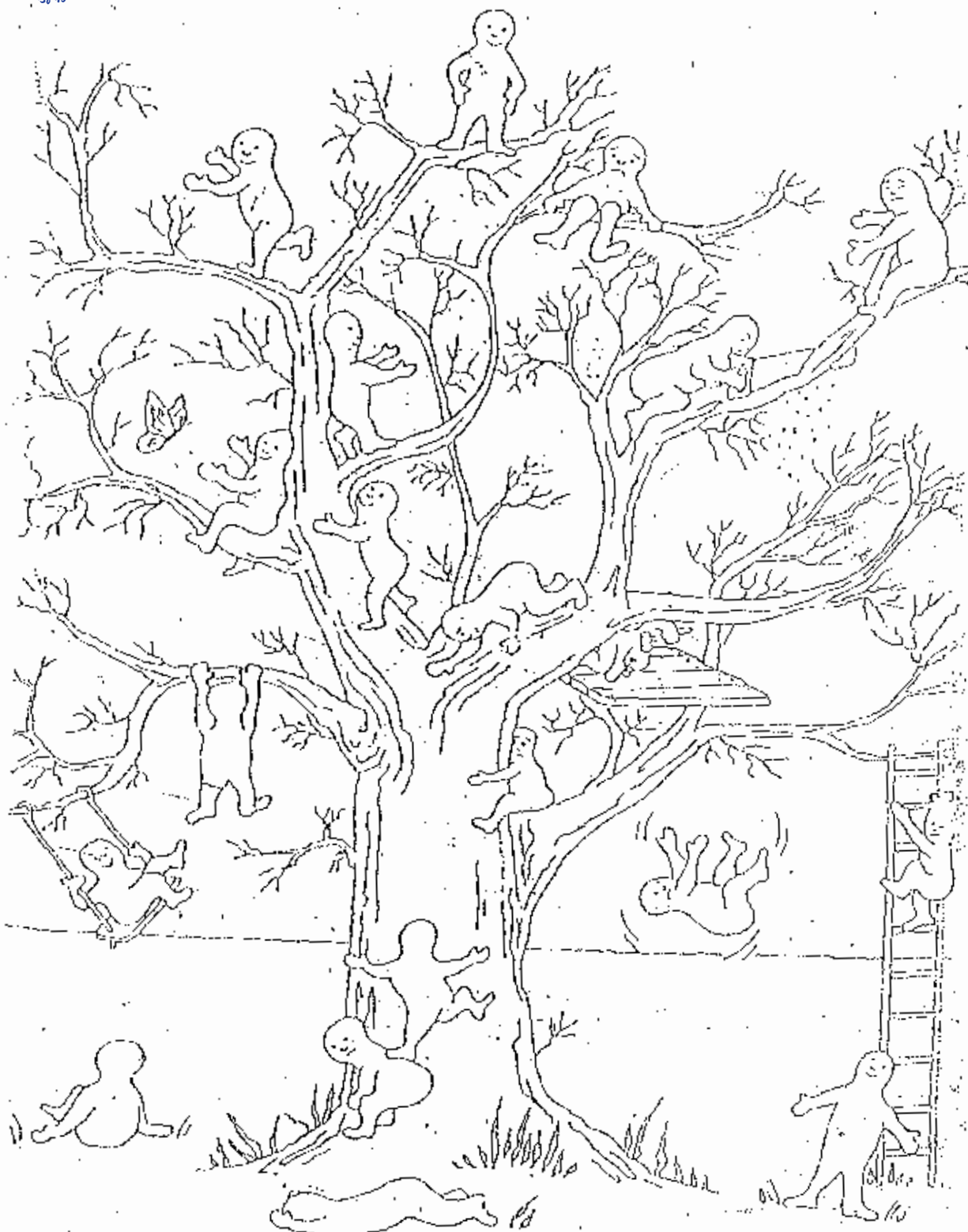
ע/ה הפרידה

ע/ה היישום

לתפריט הניווט



149



ש/ב התכנון

ש/ב הגשיבה קדימה

ש/ב ההיכרות

הקדמה

ש/ב המעקב

ש/ב הפרידה

ש/ב היישום

לתפריט הניווט

ב. שימוש בקלפי תמונות

ניתן להשתמש בקלפי תמונות מסוגים שונים מעולם הטיפול והאימון ולבקש מהמשתתף לבחור קלף/קלפים המסמלים את מצבו בכניסה לתוכנית וקלף/קלפים המסמלים את הנקודה שבה נמצא כעת עם סיום התוכנית. עבור כל בחירה מקדם התעסוקה יעמיק וישאל שאלות בירור והעמקה:

- מדוע בחרת בקלף זה? מה הוא מסמל בעיניך?
- תאר את הדרך שבין נקודת ההתחלה ונקודת הסיום.
- בחר קלפים המתארים את תקוותיך לגבי המשך דרכך.

ג. שיח פתוח

ניתן לנהל שיח פתוח של סיכום התהליך, הכולל את השאלות מתוך הכלים השונים שפורטו מעלה. שיח כזה מתאים למשתתפים אשר מסתייגים משימוש בכלים השלכתיים.

על הגננין

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקז

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

פרידה

 **מטרת המפגש:** לקיים פרידה מיטיבה.

היערכות לקראת הפגישה

המשתתף: לפני הפגישה, מומלץ לבקש מהמשתתף לכתוב מכתב פרידה וסיום במטרה לקיים בפגישה עצמה חליפת מכתבים עם מכתב שמקדם התעסוקה יכתוב גם הוא. אם המשתתף מתקשה לנסח מכתב בכוחות עצמו, ניתן לתת לו טרם הפגישה דף הכולל את שאלות הכוונה הבאות:

- מה חוויתי בתוכנית? איך היה לי?
- מה למדתי בתהליך הליווי בתוכנית? על עצמי? על עולם העבודה?
- מה הייתי רוצה לומר למקדם התעסוקה?
- מה אני לוקח איתי הלאה?

מקדם התעסוקה: מקדם התעסוקה יכתוב מכתב פרידה למשתתף. אפשר גם לקנות למשתתף שי פרידה סמלי מטעם התוכנית.

מהלך המפגש

שלב א': פתיחה

מקדם התעסוקה יפתח את המפגש בשיתוף הצעיר בתחושותיו ובמחשבותיו לגבי המפגש - התרגשות, עצב, שמחה על התהליך שהיה ובתחושת גאווה על דרכו של המשתתף. כל זאת, כמובן, בהתאמה למשתתף ולתהליך שהתקיים עמו.

בשלב הבא, מקדם התעסוקה ישאל את המשתתף עם אילו מחשבות ותחושות הוא מגיע אל המפגש (ניתן במידת הצורך להיעזר ב'תרמילון' רגשות או בקלפי רגשות).

שלב ב': 'טקס' פרידה

1. מקדם התעסוקה יסכם את תהליך הליווי מזווית ראייתו, תוך הדגשת כוחותיו של המשתתף, האופן שבו התמודד עם קשיים שונים והתנסויות שונות והלמידה שנעשתה במסגרת התוכנית.
2. מקדם התעסוקה יזמין את המשתתף לקרוא את מכתבו, אם אכן הכין מכתב, ויגיב לדברים שנכתבו תוך מתן משוב חיובי ושיחה עליהם.
3. מקדם התעסוקה יקרא למשתתף את מכתבו שלו ויסכם בהבעת אמונה ביכולותיו של המשתתף ואיחולים להמשך דרכו. לבסוף, יעניק למשתתף את השי מטעם התוכנית.

2/ה הגכנון

2/ה הגשיבה קדימה

2/ה ההיכרות

הקדמה

2/ה האלקן

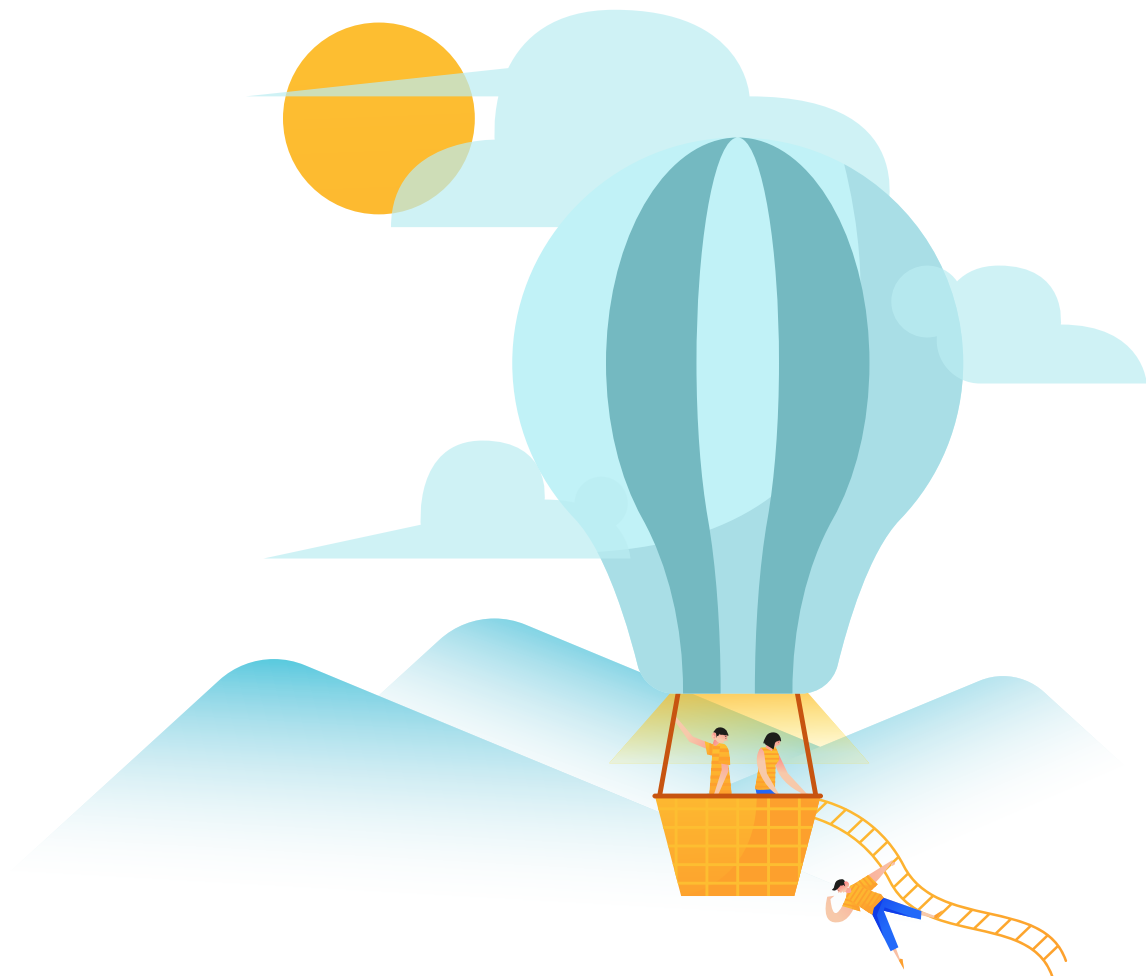
2/ה הפרידה

2/ה היישום

לתפריט הניווט 

דגש/הקדמ התעסוקה

ישנם משתתפים שהם חסרי עורף משפחתי וניכר כי יזדקקו להמשך קשר תומך או כתובת לייעוץ והכוונה במקרה הצורך. יש לערוך חשיבה על כל משתתף שזקוק להמשך קשר ולאתר מענה שיוכל להתאים לו. יש למנוע מצב שבו משתתף שהגיע לסיום התוכנית יישאר לפתע לבדו ויחוזה בשל כך הידרדרות במצבו. אפשרויות שונות למענה המשך למשתתף - עו"ס יתד, עו"ס נוצ"ץ, איש קשר משמעותי בקהילה, חונך או מנטור מטעם עמותה, ועוד.



על התכנון

על הגשיבה קדימה

על ההיכרות

הקדמה

על האלקט

על הפרידה

על היישום

לתפריט הניווט

שלב האפקט

עקרונות

תקופת המעקב מתחילה עם תום התקופה שבה המשתתף נמצא בליווי אינטנסיבי ולאחר תהליך הסיום והפרידה ממנו. משך תקופת המעקב הוא עד חצי שנה. בשלב זה, מקדם התעסוקה עומד עם המשתתף בקשר טלפוני רציף, בתדירות של אחת לשבועיים (תדירות אשר יכולה לרדת עם הזמן בהתאם לצורך) וממשיך להוות עבורו כתובת להתייעצות בתחומי תעסוקה והתמודדויות בעבודה/ בלימודים. המשתתף אינו מחויב בהגעה למפגשים בתדירות של אחת לשבוע ומגיע לפגישה רק אם מתעורר צורך.

משתתפים חוזרים: ישנם מקרים שבהם משתתפים מבקשים לחזור לליווי אינטנסיבי בתוכנית במהלך תקופת המעקב או לאחריה בעקבות מצב משברי מבחינת תעסוקה או בכלל בחייהם. במקרים אלה, ראשית, יש להבין כי ייתכן שמקדם התעסוקה הוא גורם הסיוע היחיד שאליו הצעיר מרגיש בטוח לפנות. על כן, אין לדחות על הסף פנייה מצד משתתף ותיק, אלא להתייחס לפנייה ולהבין עמו את מהותה, האם אכן התוכנית יכולה לתת מענה לצורך זה ואם כן באיזה אופן - האם מדובר בהתערבות ממוקדת או בצורך הכולל חזרה לליווי אינטנסיבי. בכל מקרה של משתתף המבקש לחזור לתוכנית, יש להביא את הנושא להתייעצות ולקבל על כך אישור מטעם הפיקוח.



שלב התכנון

שלב הגשיבה קדימה

שלב ההיכרות

הקדמה

שלב האפקט

שלב הפרידה

שלב היישום

לתפריט הניווט

פרק שישי

התערבות מערכית



ג'ואי ההתערבות המערכתית - פירט
ובזמאן מהפא

האישה המערכתית בצורה עם הפרט בזכנית
'מרחב לקידום תעסוקה'

פרק 6

הגישה המערכתית בצבודה עם הפרט בגוכניג 'מרחב לקידום תעסוקה'

הגישה המערכתית מתבססת על ההנחה, כי יש להתבונן באדם ובקשייו לא באופן מבודד אלא כחלק ממכלול המערכות בחייו והיחסים בינו לבינו. דוגמאות למערכות אלה הן: משפחה, חברים, בן/ת זוג ועבודה. על פי הגישה המערכתית, ישנה חשיבות רבה לסביבה המקיפה את האדם, וכדי לחולל שינוי מיטבי יש לשים לב גם לזירות נוספות בחייו ולבצע בהן התערבות לפי הצורך. לכן, הגישה המערכתית מעודדת שיתוף פעולה בין הגורמים השונים בסביבתו של האדם. עבודה מערכתית מושתתת על שיתוף פעולה בין בעלי התפקידים השונים בתוך המערכת ומחוצה לה יוצרת תשתית לחשיבה רב-ממדית על תופעות ודפוסים מערכתיים. כך גם ניתן ליצור בסיס לתוכניות התערבות הבנויות על רצף והוכחו כיעילות לקידום בני נוער (בן עזרא וזילברמן, 2001).

התוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' פועלת על פי הגישה המערכתית בעבודה עם המשתתפים ועל כן, בתהליך הליווי על מקדם התעסוקה להבין האם לצורך קידומו התעסוקתי של המשתתף קיים צורך בהתערבות נוספת מעבר למפגשים הפרטניים. את תחומי ההתערבות המערכתית בתוכנית ניתן לחלק למספר תחומים עיקריים. להלן יובאו תחומים אלו בליווי דוגמאות מהניסיון בשטח.

גיווי ההערבות האזרחית - פירט וזאמאז מהשא

משפחה

המשפחה הגרעינית היא אחת החוליות המקשרות בין האדם לחברה. באמצעות המשפחה האדם משתלב בחברה הכללית, ועל כן למשפחה משמעות רבה בעבודה עם המשתתף.

התערבות משפחתית יכולה לכלול שיח או קשר עם בני משפחה, שיש ביכולתם לסייע בקידום המשתתף אל עבר שילוב בתעסוקה או לימודים. לחילופין, ישנם מקרים שבהם בני משפחה עלולים להוות חסם בפני שילוב התעסוקתי של המשתתף או אף בפני השתתפותו בתוכנית. במקרים אלה ההתערבות תתמקד בהסרת החסם וברתימת בן המשפחה להצלחת המשתתף.

התערבות משפחתית אינה נעשית באופן אוטומטי, אלא לאחר הפעלת שיקול דעת מקצועי של מקדם התעסוקה ומתוך הערכה, כי להתערבות זו ישנו פוטנציאל לקידום המשתתף ואין חשש כי תפגע בו. במקרים שבהם יש ספק לגבי תועלת ההתערבות ועולה חשש כי היא עלולה לפגוע במשתתף, יש להעלות את הנושא להתייעצות בהדרכה. קודם ליצירת הקשר עם המשפחה יש לבקש את הסכמת המשתתף ולבחון עמו את יחסו לכך. אם הצעיר אינו מעוניין ביצירת הקשר יש לכבד את רצונו. אופי הקשר הוא תלוי-מקרה ויכול להיות נקודתי או מתמשך, בהתאם לצורכי הצעיר, כפי שניתן לראות בדוגמאות הבאות.



גיווי ההערבות האזרחית - פירט
וזאמאז מהשא

הגיווי האזרחי בצורה של הפרט בגיווי
'מרחב לקידום תעסוקה'

- למשתתף ד' הודיעה אמו, כי בעקבות כך שאינו עובד ואינו תורם לפרנסת המשפחה אינו יכול ללון עוד בבית, וד' עבר ללון במקלט הבניין, ללא מקלחת ומיטה מסודרת. ד' סיפר על מצוקתו למקדם התעסוקה, ועל כך שאינו יכול להתחיל עבודה באופן מסודר בעקבות המצב יוצא הדופן. לאחר הסכמתו של ד', מקדמת התעסוקה יצרה קשר טלפוני עם האם ושוחחה עמה על המצב. ניכר היה, כי האם טעונה מאוד על ד', וכי שיחה טלפונית לא תספיק כדי להגיע להבנה. מקדמת התעסוקה הציעה לאם כי תגיע לביקור בית יחד עם ד' כדי להבין האם וכיצד ניתן לפתור את הבעיה. בבית נערכה שיחה, שבה האם הבינה, כי בתקופה האחרונה בנה אכן עושה מאמצים למצוא עבודה, אך מתמודד עם קשיים רבים. היא גם הבינה, כי מצב שבו אין לבנה מקום לינה רק מקשה עליו למצוא עבודה. בעקבות השיחה, חזר הבן ללון בבית והאם תמכה בו וגילתה סבלנות למצבו. בהמשך ד' מצא עבודה במפעל, בשיתוף פעולה של התוכנית עם 'מעסיק ידד' והשתלב בה באופן מוצלח.
- ר' הגיע לתוכנית כאשר סדר יומו משובש, כמו רבים מהמשתתפים. ברוב ימות השבוע שוטט כל הלילה והתעורר רק אחר הצהרים, דפוס אשר אפיין את חייו בשנים שקדמו להשתלבותו בתוכנית. ר' רצה להשתלב בעבודה כעוזר נהג בחברה מובילה, תפקיד אשר שעות העבודה הנדרשות בו הן שעות הבוקר. היה ברור, כי לצורך כך נדרשת עבודה מאומצת מצד ר' שבה יידרש לשנות את סדר יומו. במסגרת זו נבנתה עמו תוכנית הדרגתית לשינוי סדר היום. עם זאת, ר' התקשה מאוד להתעורר בבוקר, ובשיחה עמו עלה, כי הוא זקוק לתמיכה נוספת מהבית. עלה רעיון לרתום למטרה את אמו, שהיוותה דמות מיטיבה בחייו. אימו אכן נענתה ברצון, תמכה בו וגילתה מעורבות רבה בהצלחת שינוי סדר יומו ובהצלחתו בכלל. תוך זמן לא רב, הצליח ר' לשנות את הרגליו ולתפקד בבקרים והשתלב, בשלב ראשון, כמחליף זמני בעבודה שאליה שאף.
- ש', משתתפת בתוכנית במגזר הערבי, הגיעה לתוכנית בהסכמת משפחתה לאחר שהעובדת הסוציאלית ערכה עמם שיחה והסבירה להם על התוכנית. לאחר תקופה ש' הגיעה לשלב שבו הרגישה מוכנה ליציאה לעבודה, לראשונה בחייה. מקדמת התעסוקה בחנה עם ש' את אפשרויות התעסוקה השונות וש' הביעה עניין לעבוד כקופאית באחד מסניפיה של רשת חנויות מחוץ ליישוב, אך הביעה את חששותיה מהתנגדות הוריה ליציאתה לעבודה מחוץ לכפר, בחברה מעורבת, תחת מעסיקים שהם אינם מכירים. ש' ומקדמת התעסוקה הסכימו, כי נדרשת התערבות כדי לנסות ולרתום את ההורים ליציאתה לעבודה בתפקיד ובתנאים שבהם היא מעוניינת. לאור זאת, הגיעו מקדמת התעסוקה וש' לבית ההורים ונערכה עמם שיחה על הנושא. בסופה של השיחה פחתו חששות ההורים מיציאת בתם לעבודה מחוץ ליישוב והתגברה הבנתם למשמעות עבודה זו עבורה. ההורים הסכימו שבתם תצא לעבוד בעבודה זו יחד עם עוד חברה מהיישוב.

גורמי טיפול

מעורבות גורמי הטיפול בתהליך עם המשתתף יכולה להיות נקודתית או מתמשכת, זאת בהתאם לצורכי המשתתף ולנוכחות גורמי הטיפול בחייו. כאשר גורם הטיפול נוכח באופן משמעותי בחיי המשתתף, ניתן בהתאם לצורך (ובהסכמת המשתתף) ליצור עמו קשר ולשתף פעולה במטרה לקדם את המשתתף בתוכנית. אפשרות נוספת היא יצירת קשר עם גורמי טיפול חדשים, בהתאם לצרכים העולים במהלך התהליך.

דוגמאות מהשטח

- ש' היה משתתף אשר הופנה לתוכנית דרך עו"ס תוכנית צעירים של עמותת עלם. בתוכנית זו, העו"ס ליוותה את ש', בוגר החסות, בכל תחומי חייו במטרה להגיע לכדי השתלבות נורמטיבית בחברה. כדי לקדם את ש' בתוכנית הוחלט, בתיאום עם עו"ס עלם ואיתו, על מפגשים תקופתיים משותפים, שבהם תיערך שיחה על התקדמותו ועל אתגריו בתוכנית, כדי שעו"ס עלם, שליוותה את ש' בצורה אינטנסיבית, תוכל להוות גם היא גורם תומך ומדריך במשימותיו וביעדיו התעסוקתיים. בצורה זו נוצר רצף התערבות תומך בקידום המשתתף, כאשר העו"ס מהווה 'מנהלת טיפול' ומקדם התעסוקה מהווה את גורם הליווי סביב התחום התעסוקתי בחיי הצעיר. כך לדוגמה, לפני יציאתו של ש' לעבודה עודכנה העו"ס מעלם והיוותה גורם תומך נוסף להתמדתו בעבודה. בפגישותיה עמו חיזקה אותו על הצלחתו ועודדה אותו להתמיד, זאת כחלק מתהליך השיקום הכללי עליו היא עבדה עם ש', שכלל מלבד תעסוקה תחומים נוספים, כגון עצמאות ואחריות, מגורים, תחביבים, חברה ומשפחה.
- ג', בן יחיד להורים קשישים הסובלים מנכות, הופנה לתוכנית על ידי עו"ס המשפחה. ג' טיפל בהוריו באינטנסיביות במשך שנים והתקשה בשל כך ליצור לעצמו חיים עצמאיים - לא עבד ולא ניהל כל קשר חברתי עם בני גילו מלבד באינטרנט עם חברים וירטואליים. לאורך התהליך התקיים קשר רציף עם עו"ס המשפחה, אשר מצידה תמכה בתהליך שג' עבר בתוכנית. העו"ס ערכה עם המשפחה התערבויות במטרה להפחית את תלות ההורים בבנם ולקדם לקיחת עזרה סיעודית חיצונית, כדי לאפשר לבנם להתחיל חיים עצמאיים ולקדם את עצמו. בזכות העבודה המערכתית עם עו"ס המשפחה ג' יכול היה לעמוד במשימה המורכבת והמאתגרת של הפחתת הטיפול בהוריו מצד אחד, והתמקדות בקידום מטרותיו העצמאיות, מצד שני. ג' השתלב בהצלחה בעבודה, תחילה כעובד כוח אדם בפס ייצור בחברה גדולה, ובהמשך בעקבות מסירותו לעבודה ויכולותיו נקלט כעובד חברה והתקדם לתפקיד מפעיל מכונה.
- א', משתתפת בתוכנית, הגיעה לאחר ששמעה עליה מחברה. א' הביעה רצון למצוא עבודה מתאימה ולהשתלב בה, אך עם זאת, לאורך תהליך הליווי שלה התגלו קשיים שונים, בהם

תחושות דכדוך, ערך עצמי נמוך וחששות. באחת הפגישות עם מקדמת התעסוקה פתחה א' את ליבה וסיפרה, כי היא סוחרת עמה פגיעה מינית שהתרחשה מספר שנים לפני כן וכי הנושא עדיין בבחינת פצע טרי שמעולם לא טופל. לאחר שיחה עם א' בנושא, היא הבינה כי טיפול ייעודי על ידי אשת מקצוע מתחום הפגיעות המיניות יוכל לסייע לה. לאחר הסכמתה, מקדמת התעסוקה יצרה קשר עם עו"ס מתחום הפגיעות המיניות, שקיבלה את א' לטיפול, במקביל להמשך תהליך הליווי התעסוקתי שלה בתוכנית. לצורך קביעת גבולות ומניעת בלבול, נערכה בתחילת התהליך פגישה משותפת בין מקדמת התעסוקה, עו"ס הפגיעות המיניות וא', שבה הוגדרו 'גבולות הגזרה' של כל ליווי וחשיבות שיתוף הפעולה המלא של א' עם כל אחת מהן לרווחתה האישית והתקדמותה.

שירות מבחן

זוהי עבודה מערכתית עם קציני המבחן בשירות המבחן האזורי לנוער או למבוגרים. השתלבותם בתוכנית של משתתפים המגיעים דרך שירות המבחן מהווה כלי נוסף לשיקומם בקהילה באמצעות השתלבותם בתעסוקה. קצין המבחן בונה עם הצעיר הנמצא בפיקוח תוכנית הכוללת מרכיבים שונים, שהצעיר מחויב למלא, תוך פיקוח של קצין המבחן. במספר מקרים אף התקבלו צווים מבית המשפט, כי הצעיר מחויב בהשתלבות בתוכנית, זאת בעקבות היכרותה של השופטת את התוכנית. יש לציין, כי לעומת החובה שיכולה להיות מוטלת על הצעיר מטעם שירות המבחן או בית המשפט, המהווה גוף רגולטורי, תוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה' אינה מחייבת בשום דרך את הצעיר בהשתתפות ואינה מהווה גוף מפקח, אלא תוכנית שיקומית-תעסוקתית.

העבודה המשותפת עם שירות המבחן כוללת מספר רכיבים:

1. בתיאום עם קצין המבחן, קיום פגישה של מקדם התעסוקה עם המועמד לצורך הסבר על התוכנית ורתימתו להשתלבות בה.
2. אם נמצא כי המועמד מתאים להשתלבות בתוכנית, מתקיימת פגישה משותפת של קצין המבחן, מקדם התעסוקה והמשתתף לצורך תיאום ציפיות משותף.
3. כתיבת סיכום תקופתי לקצין המבחן על תפקוד המשתתף בתוכנית והשתלבותו בתעסוקה - בדיעת המשתתף ובהסכמתו לכך מראש.

דוגמאות מהשטח

- ק', צעיר שהופנה לתוכנית דרך שירות המבחן, הגיע אמביוולנטי לגבי השתלבותו בתוכנית ומיעט בתחילה להגיע לפגישות שנקבעו עמו. באופן הדרגתי נרקמו קשרי אמון בינו לבין מקדם התעסוקה וק' החל לשתף פעולה באופן מלא, הגיע לפגישות ותכנן תוכניות להשתלב בתעסוקה. בסיכומים התקופתיים דווח לשירות המבחן על השינוי שחל בו, על הרצינות שהוא מגלה לעומת הקושי בשיתוף פעולה בתקופת כניסתו לתוכנית ועל ניסיונותיו המאומצים להשתלב בעבודה ולהתמודד עם המכשולים בדרך לכך. ק' עמד בפני משפט והיה לחוץ מאוד. מאחר שלא היה מי שילווה אותו מקרב בני משפחתו הוצע, כי מקדם התעסוקה ילווה אותו ויוגדר על ידי בית המשפט כ"ידיד בוגר" של ק'. מקדם התעסוקה סיפר על השתלבותו של ק' בתוכנית ועל רצינותו, והשופטת התחשבה בכך לטובה בגזר הדין. ק' הרגיש, כי המערכת בכללותה רואה אותו ואת מאמציו ואף הגביר את מאמציו בחיפוש עבודה והשתלב בעבודה לשביעות רצון מעסיקיו. הוא המשיך להיפגש עם מקדם התעסוקה, כדי לקבל את התמיכה שהיה זקוק לצורך התמדה במקום העבודה.

מוסדות בקהילה

ההתערבות מול המוסדות נעשית במטרה לייצר פניות בקרב המשתתף להשתלבות בתעסוקה ולהכין את התשתית הנדרשת לשם כך או לסייע לו למצוא את זכויותיו. ברשויות שבהן קיים עו"ס יתד, מומלץ להתייעץ איתו ולהפנות אליו את הצעיר. בתוכניות הפועלות ב'מרכזי הזדמנות בתעסוקה' ניתן לפנות אל רכז קשרי קהילה לקבלת הכוונה אל גורמי הקהילה המתאימים, כמו גם לבחון את האפשרות לקבלת סיוע מהם ולקידום תהליכים מולם. בתוכניות הפועלות ברשויות שבהן קיימים מרכזי 'עוצמה' של האגף לשירותים חברתיים ניתן להסתייע ברכזי מיצוי הזכויות במרכז, להתייעץ עמם ולקבל ליווי במקרה הצורך.

דוגמאות מהשטח

- למ', משתתפת בתוכנית, לא היה חשבון בנק, היא לא ידעה כיצד לפתוח חשבון וכיצד להשתמש בו. לצורך השתלבותה בתעסוקה היה עליה לפתוח חשבון ולדעת כיצד להפעילו. מ' הלכה לבנק כדי לפתוח חשבון, אך נבהלה ממילוי הטפסים ומהמידע הרב וחזרה כלעומת שבאה. ניכר היה כי יש צורך בתיווך ובהדרכה של מ' ועל כן מקדמת התעסוקה הצטרפה אליה לפגישה בבנק, לפתיחת חשבון, להסבר על אופן השימוש בכספומט וכדומה.

פרק שביעי

ניהול ובקרה



פורום ביצוע

ניהול ובקרה בגופות
'מרחב לקידום ותעסוקה'

ועדת היגוי

לתפריט הניווט

ניהול ובקרה בגוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה'

לניהול בקרה חשיבות רבה בקידום התוכנית והמשתתפים בה. כשם שאנו מנהלים עם משתתף בקרה אחר התוכנית שנבנתה עמו לצורך קידום מטרותיו, כך חיוני שינהל מעקב סדיר אחר יישום התוכנית. העצירה להתבוננות בנעשה מאפשרת לראות את ההצלחות ואת האתגרים, להציף סוגיות ולהתייעץ לגבי התלבטויות, ובהתאם לכך לתכנן צעדי פעולה להמשך. ניהול התוכנית ייעשה במסגרת שני פורומים:

1. פורום ביצוע: מהווה נקודת בקרה פנימית ומתכנס אחת לרבעון.
2. ועדת היגוי יישובית: מהווה נקודת בקרה פנימית וחיצונית, מתכנסת אחת לשנה. באחריות הרשות לקיים התכנסויות אלה כמפורט להלן.

פורום ביצוע

פורום ביצוע הוא כלי לניהול ולבקרה על הפעילות בתוכנית. פורום הביצוע מהווה פלטפורמה המסייעת לצוות התוכנית ולמנהליה להעריך באופן שוטף את העמידה ביעדים, להפיק לקחים לגבי הביצוע ולעקוב אחר ההתקדמות האישית של המשתתפים.

מטרות פורום הביצוע

- מעקב ובקרה אחר מצב התוכנית ברשות באותה עת.
- התייעצות וקבלת החלטות לגבי דילמות הנוגעות למשתתפים מסוימים ו/או להפעלת התוכנית ביישוב.
- בניית תשתית שוטפת לדיון על התוכנית עם גורמי העבודה.

תדירות והרכב המשתתפים

על פורום הביצוע להתכנס אחת לרבעון.

משתתפים

- הצוות המוביל את התוכנית ברשות: רפרנט ומקדם התעסוקה.
- ממונה תעסוקה/מנהל מקצועי של תוכניות התעסוקה, בהתאם לצורך.

תוכן הישיבה

1. ברמת המאקרו: סקירה על התקדמות התוכנית: תכנון מול ביצוע, מספר המושמים, מצב ההוצעות והתקציב, נתונים כלליים על המשתתפים, סטאטוס התקשרויות עם ספקים, סוגיות לדיון.
2. ברמת המיקרו: מעקב פרטני על אודות כל משתתף: באיזה מסלול התערבות שולב, השלב שבו הוא נמצא בתהליך הליווי הפרטני, התמדה בתוכנית, התמדה והשתלבות במקום הלימודים או העבודה: סוג התפקיד/המקצוע, משך הזמן שמתמיד בעבודה, דילמות וסוגיות לדיון, הגדרת יעדים לעבודה אתו לתקופה הקרובה.

חומרים לישיבה

- פורמט הנתונים לישיבה, הוא "טבלת מעקב משתתפים" (טבלה המועברת למקדמי התעסוקה עם כניסתם לתפקיד). באחריות מקדם התעסוקה למלא את הטבלה באופן קבוע ועל בסיסה להכין את הנתונים לישיבה. פורמט זה יהיה גם חלק מפרוטוקול הישיבה.
- לשונית סיכום כל התהליך וסך כל המושמים תיתן את **רמת המאקרו**: רקע כללי על אודות מצב התקדמות התוכנית, מספר המושמים, עמידה ביעדים, סוגיות לדיון.
 - לשוניות המסלולים יתנו את **רמת המיקרו**: המידע על אודות כל אחד מהמשתתפים. במהלך הישיבה, מקדם התעסוקה יעבור על רשימת המשתתפים שהוא מלווה, ייתן רקע קצר על כל משתתף, יתאר את מטרת ההתערבות התעסוקתית מולו, תהליך הליווי עד כה והתכנון להמשך, בהתאם לנתונים המופיעים בטבלה.
- עם סיום הישיבה, באחריות הרפרנט לכתוב סיכום ישיבה. על פי דרישה, הסיכום יישלח למנהל המקצועי המחוזי/ממונה תעסוקה/מנהל המחלקה לשירותים חברתיים.

ועדת היגוי

ועדת ההיגוי עוקבת אחר הפעלתה של התוכנית, הטמעתה ברשות והצלחתה בהשגת מטרותיה.

מטרות ועדת ההיגוי

- מעקב ובקרה אחר מצב התוכנית ברשות ואחר יישומה בהתאם למדיניות ולהנחיות המשרד.
- התייעצות וקבלת החלטות לגבי סוגיות עקרוניות הנוגעות להפעלת התוכנית ברשות.
- העלאת התוכנית על סדר היום של מחלקת הרווחה והגורמים המקצועיים הרלוונטיים.
- חשיפה ושיווק בפני גורמים ברשות ושותפים בקהילה.

תדירות והרכב המשתתפים

על ועדת ההיגוי להתכנס אחת לשנה.
יו"ר הוועדה: מנהל מחלקת הרווחה ברשות.
מרכז הוועדה: רפרנט התוכנית, האחראי על זימון הוועדה, פרסום הנושאים לדיון, ניהול הישיבה ופרסום הפרוטוקול.

משתתפי ועדת היגוי ישובית

- ברמת הרשות: מנהל מחלקה/אגף לשירותים חברתיים, רפרנט התוכנית, ראש צוות, עו"ס יתד, מקדם התעסוקה. אם התוכנית פועלת במרכז הצעירים/הזדמנות - גם מנהל המרכז ומנהלת ההדרכה.
- ברמה המחוזית: יש להזמין את המנהל המקצועי המחוזי של תוכניות התעסוקה ב'יתד', ממונה תעסוקה מחוזי וממונה 'יתד' מחוזי (הגעתם לישיבה תיעשה על פי שיקול דעתם).

משתתפים נוספים

יזומנו לפי הצורך, ובהתייעצות של הרפרנט עם המנהל המקצועי המחוזי. דוגמאות לשותפים רלוונטיים: גורמים רלוונטיים מאגף הרווחה, ממועצת העיר (מחזיק תיק הרווחה, לדוגמה) מנהל יחידת נוצ"ץ, עו"ס צעירים, עו"ס נוער וכדומה, נציגים של גורמים אשר יש איתם שיתופי פעולה במסגרת התוכנית: קידום נוער, שירות מבחן, שירות התעסוקה, קליטת עולים, שיקום שכונות.

תוכן הישיבה

- הגדרת מטרות ועדת היגוי - לשם מה נתכנסנו?
- ריענון של מטרות התוכנית, מודל העבודה ואוכלוסיית היעד.
- מאפייני אוכלוסיית היעד ברשות.
- המענה התעסוקתי כחלק מהתוכניות והמענים בתוכנית 'יתד'.

- סקירה על הפעלת התוכנית ברשות:
- מקורות גיוס וגורמים מפנים.
- מספר משתתפים - נוכחי, סך הכול משתתפים במהלך השנה.
- מאפייני רקע של הצעירים: מוצא, השכלה, גיל, שירות צבאי/לאומי, עבר פלילי.
- תפוקות: התמדה של המשתתפים בתוכנית, ביצוע סדנאות ומפגשים קבוצתיים, הפניה לאבחונים תעסוקתיים, הפניה לסדנאות (של גורמים חיצוניים), הפניה למענים אחרים של 'יתד' וכדומה.
- תוצאות: השמה בתעסוקה, השתלבות בתעסוקה, התמדה בעבודה, יציאה ללימודים/הכשרות מקצועיות.
- סיפורי הצלחה (ללא ציון שמות המשתתפים).
- דיווח מעקב תקציבי - הכנסות והוצאות של התוכנית. יש לפרט את רכיבי הניצול התקציבי.
- לצורך כך יש להיעזר בטבלת אקסל למעקב תקציבי.
- דיון בסוגיות שונות.

הכנות לישיבה

כדי לייעל את עבודת הוועדה, באחריות מקדם התעסוקה, בהנחיית הרפרנט, להכין אותה מראש בצורה יסודית. יש להכין מצגת על בסיס [פורמט המצגת לוועדת היגוי של תוכנית 'מרחב לקידום תעסוקה'](#). על המצגת להיות עם לוגואים מתאימים: של משרד העבודה הרווחה, תוכנית יתד, הג'וינט, העירייה, מחלקת הרווחה ושותפים נוספים.

לאחר הישיבה

הרפרנט יכין פרוטוקול תמציתי של הישיבה, שיופץ לכל חברי הוועדה (כולל אלו שנעדרו ממנה), הכולל:

- שמות הנוכחים.
- תמצית הדיונים.
- ההחלטות שהתקבלו.
- צירוף המצגת עם הנתונים.

דגש אמרם
התעסוקה

החלטות שנוגעות למודל או לתעריף התכנית, לרבות ביטולה, לא יתקיימו ללא נוכחות והתייעצות ממונה תעסוקה מחוזי או מנהלית מקצועי מטעמו.

פורום ביצוף

ניהול ובקרה בתוכנית
'מרחב לקידום ותעסוקה'

ועדת היגוי

לתפריט הניווט

נספחים



סיפור מקרה - אלף

כאמ אהפאל הגוכנית

כאים אהפאל הגוכניג

כלי התוכנית פותחו כדי לתמוך בהפעלת התוכנית ברשויות ולסייע למקדם התעסוקה בניהול התוכנית על מרכיביה השונים. הקישורים לכלים שזורים לאורך המדריך בליווי הסברים, אך מובאים כאן במרוכז לנוחיותכם. כל הכלים נמצאים בתיקיה המשותפת למקדמי התעסוקה ב'יתד' וניתן להגיע אליהם על ידי לחיצה על הקישורים הבאים:

[פלייר](#)

[טבלת מיפוי שותפים בקהילה](#)

[סרטון ברוכים הבאים לתוכנית מרחב לקידום תעסוקה](#)

[סרטון משימות ראשונות בתפקיד](#)

[נאום המעלית](#)

[סרטון למידה על ניהול שיחת אינטייק](#)

[כלי אינטייק](#)

[כלי הערכת כישורים ומיומנויות](#)

[כלי תכנון התערבות](#)

[טבלת מעקב משתתפים](#)

[פורמט מצגת ועדת היגוי](#)

סיפור מקרה - אלעד

דוא"ר
מהשטח

רקע:

אלעד (שם בדוי), בן 24, הגיע לתוכנית בעקבות הפנייה מעו"ס ממחלקת התמכרויות של המינהל לשירותים חברתיים ביישוב. העו"ס טיפלה באב המשפחה, שהיה מכור נקי, וכחלק מהטיפול בו ערכה התערבות משפחתית ועל כן הכירה היטב גם את כל בני המשפחה ובהם את אלעד.

העו"ס שמעה על התוכנית לאחר שמקדמת התעסוקה הציגה את התוכנית לצוות המחלקה לטיפול בהתמכרויות. היא חשבה שאלעד יוכל להיתרם מהתוכנית ויצרה קשר טלפוני עם מקדמת התעסוקה. בשיחה, תיארה העו"ס את אלעד כצעיר סגור, מופנם ומנותק חברתית אשר אינו עובד ומצוי בצל מצוקות המשפחה. העו"ס העלתה ספק לגבי הגעה עצמית של אלעד לפגישה ראשונה עם מקדמת התעסוקה במחלקת נוער וצעירים, ועל כן הוחלט לערוך פגישה ראשונית משותפת אשר תכלול את מקדמת התעסוקה, העו"ס המפנה ואלעד.

אלעד הגיע לפגישה בזמן, מראהו מוזנח, לבוש ברישול רב ומשדר בשפת גופו זלזול וחוסר רצון ליטול חלק בפגישה. מקדמת התעסוקה סיפרה לאלעד על התוכנית ושאלה אותו האם ברצונו להצטרף. אלעד הביע רצון מסווג, אמר בלקוניות 'טוב בסדר, לא אכפת לי'. בסוף הפגישה סוכם על מועד שבו יגיע לפגישת אינטייק עם מקדמת התעסוקה, אך בעקבות פגישה זו הניחה מקדמת התעסוקה, כי סיכוי רב שלא יגיע אליה.

באופן מפתיע, אלעד הגיע לפגישת האינטייק. הוא שיתף פעולה וענה על השאלות, אם כי בטון הנשמע לעיתים כעוס או תוקפני. באינטייק התבררה מציאות חיו המורכבת של אלעד - אלעד נשר באופן פורמלי מבית הספר בכיתה י', אך סיפר כי בפועל כבר מאז כיתה ח' מיעט להגיע לבית הספר עד כדי אי-הגעה בכלל. עוד סיפר, כי אינו זוכר מקצועות שאהב או שהצליח בהם ולחילופין גם מקצועות שפחות אהב. בתקופת בית הספר משפחתו הייתה במצוקה קשה סביב התמכרות האב, אשר השלכותיה היו אלימות בתוך המשפחה, מצוקה כלכלית קשה ומתח רב. בעקבות כך אלעד החל בתהליך של התנתקות מבית הספר, מחבריו ומכל גורם חיצוני, והפך לנער מנותק אשר קשריו היחידים היו עם המשפחה ובייחוד עם אימו. אלעד לא התגייס לצבא על רקע פטור רפואי. במשך השנים סיגל אורח חיים של סדר יום הפוך, הכולל לילה של שיטוט בשכונה וצפייה בטלוויזיה ושינה במהלך הבוקר ועד שעות אחר הצהרים המאוחרות.

מבחינה תעסוקתית אלעד עבד בשלושה מקומות עבודה בחייו: ארבע שנים לפני הגיעו לתוכנית עבד במשך חודש אחד בתפקיד אריזה במפעל ופוסטר בעקבות מריבה עם המנהל. עם זאת ציין,

כי שביעות רצונו מעבודה זו הייתה רבה וכי היה חוזר לשם אם הייתה לו אפשרות. לאחר מכן עבד בשתי עבודות מזדמנות - שלושה ימים כפועל ייצור במפעל למוצרי חלב ויום אחד במפעל דפוס.

אלעד העיד על עצמו כי היה חוזר לעבוד בכל עבודה וכי הרגיש סיפוק בכל אחת מהן, אך עם זאת ציין, ש"כנראה שלא הייתי טוב כי לא השאירו אותי".

אלעד תיאר את קשריו המשפחתיים כדלים ביותר, סיפר שהוא "לא קשור לאף אחד ובקושי מתקשר עם המשפחה". לדבריו, מעולם לא היה לו חבר קרוב וקשריו החברתיים מסתכמים ב"שלום שלום" בשכונה.

את המצב הכלכלי של המשפחה תיאר כקשה מאוד.

כאשר התבקש לספר על מטרה שבה הצליח, ענה "נכשלתי ונפלתי בכל מה שרציתי". ניכר היה כי התקשה לחשוב על העתיד ולהגיד היכן יהיה בעוד שנה או שלוש שנים. את ציפיותיו מהתוכנית הגדיר כ"מה שיהיה". מתוך תשובותיו של אלעד היה בולט, כי הוא חסר אמונה בעתידו, בעל תחושת מסוגלות עצמית נמוכה מאוד ופרואקטיביות נמוכה.

תיאור התהליך

התהליך עם אלעד התמקד בשלב ראשון בבניית קשר של אמון ובהיכרות מעמיקה בגישה מעצימה. במהלך שלב ההיכרות, מקדמת התעסוקה מילאה את שאלון הערכת כישורים ומיומנויות ודירגה את אלעד ברוב התחומים כנמוך, כאשר באופן בולט עלה, כי בתחום ההתנהלות היומיומית הבסיסית נדרשת עבודה רבה. בהתאם לכך, מקדמת התעסוקה תכננה את המשך ההתערבות עם אלעד ואת מיקוד הפגישות הבאות.

בהמשך נערכה עם אלעד פגישה בנושא צרכים בעבודה. אלעד דירג את הצורך בעצמאות, כסף וסדר יום קבוע כשלושת הצרכים המובילים. נערך שיח על משמעות הדברים עבורו בהווה ובעתיד. בנוסף לכך, התקיימה פגישה שעסקה באיתור חסמים המונעים את כניסתו לעבודה. בפגישה זו עלו חסמים שונים מצדו של אלעד, החל מאי-ידיעה כיצד למצוא עבודה ולנהוג בעת ריאיון עבודה, דרך סדר יום שאינו מותאם לאדם עובד וחוסר אמונה ביכולותיו.

הפגישה הבאה התמקדה בחזון. אלעד התבקש לדמיין מה המצב האידיאלי שבו היה רוצה להימצא בעוד שנה. בתחילה התקשה לשתף פעולה וגילה התנגדות לנושא באומרו, ש'אין לו מושג' והוא לא מבין 'מה זה השטויות האלה'. אט אט, נפתח ותיאר תמונה, שבה סדר היום הנוכחי שלו משתנה: הוא קם בבוקר לעבודה, מרוויח כסף, עובר תיאוריה ועושה רישיון נהיגה ומתחיל לפתח לעצמו חיים עצמאיים, ואפילו יוצא לבלות. ניכר כי לראשונה אלעד מרשה לעצמו לתת חופש למשאלותיו הכמוסות ומצליח להגדיר, כי אכן הוא מעוניין בעתיד שונה ממצבאות חייו היום.

עד שלב זה, הפגישות עם אלעד נערכו בשעות הערב, ובאופן מפתיע הוא התמיד בהגעתו. נראה היה כי קיים פער בין מה שאלעד שידר בתחילת התהליך לבין רצונו בפועל להיות חלק ממנו. ככל שנרקמו יחסי אמון בינו לבין מקדמת התעסוקה כך אלעד הלך והסיר מעצמו מגננות ושיתף יותר ויותר פעולה במהלך הפגישות.

לאחר שלב ההיכרות ושלב החזון הגיע שלב בניית תוכנית העבודה. בפגישה זו נבנתה עם אלעד תוכנית עבודה להמשך. את מטרת העל הוא הגדיר כ'עוד שנה עבודה מסודרת ורישיון נהיגה'. בהקשר למטרה זו הוגדרו יחד עם אלעד היעדים:

יעד מס' 1 - שינוי סדר יום.

יעד מס' 2 - מציאת עבודה.

עבור כל אחד מהיעדים הוגדרו צעדים שונים, שיסייעו בהשגת היעד ואלה הוגדרו בתוך התוכנית כנושאים לעבודה.

לאחר הגדרת תוכנית העבודה הגיע שלב היישום. בשלב זה נערכו עם אלעד מפגשים ליישום תוכנית העבודה הלכה למעשה. בשלב זה חלה נסיגה בשיתוף הפעולה שלו, הוא נעדר ממפגשים והתחמק משיחות הטלפון של מקדמת התעסוקה. ניכר היה כי שלב זה מעורר אצלו חששות, המובילים אותו להימנע מהגעה. למרות הקושי וההתחמקויות, מקדמת התעסוקה לא ויתרה ודרבנה אותו להגיע פעם אחר פעם עד אשר הגיע. היא הייתה סבלנית לקצב הנדרש לתהליך.

המשך המפגשים התמקדו בעבודה על נושאים שהוגדרו בהתאם לתכנון ההתערבות שתכננה מקדמת התעסוקה בהתבסס על שאלון ההערכה וכחלק מתוכנית העבודה האישית שנבנתה עם אלעד. לאורך כל המפגשים מקדמת התעסוקה היוותה גורם תומך, מעודד ומדרבן.

נושאי המפגשים:

1. התאמת סדר יום לאדם עובד: בחינת המצב המצוי אל מול הרצוי והגדרת יעדים לסדר יום חדש, תוך רתימת האם, בהסכמת אלעד, להשכמה לפי השעות שהוגדרו.
 2. הגדרת אפשרויות תעסוקה רלוונטיות דרך חשיפה לסוגי עבודות שונים ותחקיר משרות.
 3. למידה של דרכים שונות לחיפוש עבודה, תוך התנסות בחיפוש עבודה דרך אתרי דרושים באינטרנט ובניית תוכנית לחיפוש עבודה, שבמסגרתה התבקש לחפש עבודה במהלך השבוע בדרכים שונות ובאופן עצמאי.
 4. הכנה לריאיון עבודה, תוך מיקוד בשפת גוף מותאמת; הכנה לשאלות נפוצות, תוך שימוש בסימולציה לריאיון עבודה על ידי איש צוות נוסף.
- במהלך התהליך, אימו של אלעד הפכה לגורם תומך ומדרבן בשינוי סדר היום שלו, אך עם הזמן החלה להיות מעורבת גם מעבר לכך, עודדה את אלעד להגיע למפגשים ובהמשך גם להתמיד בעבודה. האם הפכה להיות משמעותית בתהליך כולו והקשר בינה לבין אלעד הלך והתקרב.

אלעד החל באופן הדרגתי להתעורר בשעות הבוקר ובהתאמה נקבעו עמו הפגישות לשעות הבוקר כחלק מההכנה להשתלבות במסגרת עבודה. בנוסף לכך, תוך ליווי והסברים של מקדמת התעסוקה, פתח אלעד חשבון בנק.

לאחר ששיתוף הפעולה מצד אלעד גבר והוא היה מוכן להתמודד עם חששותיו, הוא התבקש לאתר מקומות עבודה רלוונטיים. אלעד הלך לחברות כוח אדם והוצעו לו שתי עבודות שונות במפעלי ייצור, הוא התחבר לתפקיד, אך נמנע מללכת לעבודה. בשיחה עמו על הנושא עלו חששותיו מכישלון והפגישה התמקדה בנושא זה. אלעד הבין, כי חששותיו גורמים לו להמשיך ולדרוך במקום וכי עליו להעז ולהתנסות וכי גם 'כישלונות' הם חלק לגיטימי מהתהליך ומהלמידה.

כחלק מהיכרות עם שיטות לחיפוש עבודה ובהתאם למשימה שקיבל כ'שיעורי בית', פנה אלעד גם למכרים בשכונה ופרסם כי הוא מחפש עבודה. בעקבות כך, הוצע לו לעבוד כעובד זמני בתפקיד עוזר נהג בחברה מובילה. במסגרת עבודה זו נדרש לסייע לנהג בפריקת ובטעינת סחורות. אלעד נענה להצעה זו בחיוב, למד במהרה את העבודה והרגיש לדבריו כי עבודה זו התאימה לו 'כמו כפפה ליד'. הוא נהנה מהעבודה הפיזית, מהשקט, מהעבודה העצמאית ומהאחריות שהייתה מוטלת עליו. אלעד קם מדי בוקר והגיע למשמרת בשעה 7:00 בבוקר, חש סיפוק בעבודתו ותחושת הערך העצמי שלו עלתה פלאים.

לאחר שלושה חודשים נאלץ לסיים את תפקידו מאחר שהעובד אותו החליף שב לעבודה. אלעד הצטער על סיום העבודה וחש תסכול מהעובדה שנאלץ לעזוב מקום עבודה אהוב. מקדמת התעסוקה ערכה עם אלעד פגישה בנושא, שבמהלכה התבוננו בהתנסות ובמה שאלעד הפיק ממנה. אלעד העיד על עצמו, שלראשונה בחייו חש חווית הצלחה וכי הוא גאה מאוד בהצלחה זו. אלעד למד על עצמו שהוא מסוגל להשתלב בעולם העבודה, להצליח בעבודה ולהרוויח כסף בכוחות עצמו. בנוסף לכך, ציין כי כעת הוא יודע כי ביכולתו למצוא עבודה בכוחות עצמו.

בהמשך אלעד מצא עבודה נוספת כמלקט, הגיע לעבודה אך עזב לאחר יומיים בטענה, כי הסביבה הייתה רועשת עבורו והעבודה לא מותאמת. כך עזב גם עבודה נוספת, שלא התאימה לו מבחינות אחרות.

בשלב זה מילאה מקדמת התעסוקה בשנית את 'כלי הערכת כישורים ומיומנויות' והבחינה כי חלה התקדמות רבה על רצף חלק גדול מהצירים, בייחוד בהתנהלות יומיומית בסיסית וכישורי חיים, וכי מיקוד המשך העבודה נדרש בעיקר סביב האמונה ביכולת ומיומנויות בין-אישיות. על כן הקדישה את הפגישות הבאות לנושאים אלו, תוך חקירה משותפת של חוויותיו מההתנסות במקומות העבודה ושימוש במודל אפר"ת וב'מעגל הדאגה וההשפעה'.

במפגשים הבאים עם אלעד עלה, כי אלעד אינו נשבר מכך ש'נכשל' בעבודות האחרונות אליהן פנה, וכי הוא מחזיק בקרבו את חוויית ההצלחה הקודמת, שכן הוא נחוש להמשיך ולחפש עבודה מתאימה. עוד עלה, כי סביבת עבודה שבה יש גירויים רבים וריבוי משימות קשה לאלעד, ונערך מיקוד משותף לגבי סביבת עבודה מתאימה יותר. בנוסף לכך, עלה נושא ההתפשרות בעבודה וההבנה שיחד עם הגדרת מרכיבי העבודה האידיאליים עבורנו, צריך להיות גם מקום לפשרה על מרכיבים מסוימים שאיתם ניתן ללמוד להסתדר, במיוחד בתחילת הדרך כשאדם בונה את עצמו.

בהמשך, מצא אלעד בכוחות עצמו עבודה כעוזר נהג בחברה אחרת. אומנם אופי העבודה היה שונה מתפקידו הקודם כעוזר נהג, אך למרות רתיעתו הראשונית אלעד עשה מאמצים כדי להמשיך ולהתמיד בעבודה ולא לוותר לעצמו, והצליח להתמיד שם במשך תקופה ארוכה.

סיכום

אלעד עבר בתוכנית תהליך משמעותי וניכר היה כי השתלבותו בעבודה משפיעה באופן חיובי על רווחתו האישית, הכלכלית והחברתית. הוא החל להרוויח כסף, לרכוש לעצמו דברים ואף לסייע למשפחתו, דבר אשר מילא אותו בתחושת גאווה וערך עצמי. התפיסה העצמית שלו השתנתה והוא החל לראות עצמו כבעל יכולות וכאדם נורמטיבי. אף בקשריו המשפחתיים חל מפנה, והוא החל להרגיש תחושת שייכות רבה יותר למשפחתו ובייחוד תחושת קירבה לאימו, שהייתה לצדו לאורך התהליך, האמינה בו ודרבנה אותו.

בסיכום התהליך שנערך עם אלעד, הוא נשאל האם הוא מרגיש שחלו שינויים כלשהם בחייו בעקבות התוכנית. תשובתו של אלעד הייתה: "כן. ברור. זה שאני בכלל קם בבוקר, הולך, עושה ומנסה ולא כמו פעם. אפשר להגיד שהכול השתנה. הגישה שלי, הרצון שלי, המוטיבציה..." בסיום התהליך הדגיש, כי הוא מרגיש שההשפעה של חוויותיו היא לא רק על ההווה ומה שהוא עושה היום, אלא גם על העתיד ומה שיעשה מחר.

הקורות



בן עזרא, ג'וזילברמן, ד. (2012). הייעוץ החינוכי והגישה המערכתית. ירושלים: משרד החינוך, שפ"י.

ג'ראיס, ע' (2013). טיפול פסיכוסוציאלי בחברה הערבית. בתוך מ' חובב, א' לונטל ו' קטן (עורכים), עבודה סוציאלית בישראל (עמ' 506-526). תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

הישראלי, א. וילמה, ש. (2005). צעירים - תקצירי מאמרים, מחקרים ותוכניות בנושאי צעירים בגילאי 18-30 בישראל ובעולם. ג'וינט ישראל ואגף שילוב עולים, משרד הרווחה, משרד החינוך, משרד הבינוי והשיכון והמשרד לקליטת עלייה. ירושלים.

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, פרסום 2014.

זעירא, ע., בנבנישתי, ר. ורפאלי, ת. (2012). צעירים מגיעים בתהליכי מעבר לבגרות: צרכים, שירותים ומדיניות. דוח מחקר מסכם. בית הספר לעבודה סוציאלית. אוניברסיטת בר אילן.

כאהן-סטרבצ'נסקי, פ. ויורוביץ, ל. (2005). התמודדות עם צורכיהן של נערות בשירותים לנוער בישראל. ירושלים: מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, מרכז אנגלברג לילדים ונוער.

לבל, ש. (2008). מדיניות צעירים בישראל. דוח מדיניות. קרן גנדיר.

משרד הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-אשלים. (2015). מסמך הצעה לדיון - יוזמה לאומית לקידום צעירים במצבי סיכון בישראל. ירושלים.

משרד הרווחה והשירותים החברתיים וג'וינט ישראל-תבת. (2013). מתווה לליווי פרטני ממוקד תעסוקה בתוכנית אפיקים. טלי יוחננוף, אנט לייקין ורתם עופר. ירושלים.

משרד ראש הממשלה. (2013). מסמך רקע בנושא צעירים בסיכון. השולחן העגול הממשק, הכינוס ה-13.

נאון, ד., כאהן-סטרבצ'נסקי, פ., ואזן-סיקרון, ל., הדר, י. וקונסטנטינוב, צ'. (2013). השתלבות צעירים בתעסוקה - משאבים, חסמים וצרכים. ממצאים עיקריים. דוח מחקר. ירושלים: מכון ברוקדייל.

סולן, ר. ומודן, ש. (2017). להיפרד בשלום - תהליכי פרידה מכוננים מילדות ולאורך החיים. הוצאת מודן, עמ' 1-3.

סולימני-אעידן, י. (2016). עובדי צעירים בסיכון בישראל: אתגרים וצרכים בליווי הצעירים במעבר לחיי בגרות. נייר עמדה, פורום הארגונים למען צעירים בסיכון.

קטן, י. (2009). צעירים בישראל: בעיות, צרכים ושירותים - תמונת מצב ומבט לעתיד. ירושלים: משרד הרווחה, אגף בכיר למחקר, תכנון והכשרה.

ראובן, י. ותורג'מן, ח. (2015). טיפול בצעירים בסיכון ובמצוקה בקהילה. ירושלים: משרד הרווחה, אגף בכיר למחקר, תכנון והכשרה ואגף תקון השירות למתבגרים צעירות וצעירים.

שחר עייש, מ. (2019). יחסי מטפל-מטופל בפסיכותרפיה, קשר טיפולי ומשמעותו. מכון טמיר.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood – A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55 (5): 469-480.

Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Barnett, J. E. (2011). Psychotherapist self-disclosure: Ethical and clinical considerations. *Psychotherapy*, 48 (4).

Baron, R. A. & Byrne, D. (2000). *Social psychology*. Boston: Allyn and Bacon.

Covey, S. (1998). *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster Audio.

Holland, L. J. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2 ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall.

Miller, C., Bos, J. M., Porter, K. E., Tseng, F. M., Doolittle, F. C., Tanguay, D. N., & Vencill, M. P. (2003). *Working with disadvantaged youth - thirty-month findings from the evaluation of the Center for Employment Training Replication Sites*. New York: Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC).

Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45, 489-493.

Swartz, S. L., Prevatt, F., & Proctor, B. E. (2005). A coaching intervention for college students with Attention Deficit/Hyperactivity Disorder. *Psychology In The Schools*, 42(6).

Weiner, B. (1979). "A theory of motivation for some classroom experiences," *Journal of Educational Psychology* 71.

White, M. & Epston, D. (1999). *Narrative means to therapeutic ends*. Adelaid: Dulwich Center publications