

"נותנת כתף – מסייעוד לסיוע": תכנית העצמה לעובדות סיעוד זרות מנפאל

מאיה פלג וליאת איילון

ארגון מסיל"ה, המספק סיוע לקהילה הזרה מטעם עיריית תל אביב, פיתח תכנית העצמה לנשים עובדות סיעוד. במסגרת תכנית ההעצמה, הנקראת "נותנת כתף – מסייעוד לסיוע", הופכות עובדות הסיעוד לפעילות העוזרות לעובדות אחרות במצוקה. בשנים 2007–2009 השתתפו בתכנית ההעצמה 53 נשים, מהגרות עבודה מנפאל העובדות בסיעוד בישראל. התכנית הייתה בת 12 מפגשים, והיא כללה תכנים של זכויות עובדים ומתן סיוע לנשים במצוקה. מטרת המחקר הייתה לבחון כיצד התכנית משפיעה על חייהן של הנשים. במאמר זה אנו מציגות את חלקו האיכותני של המחקר, המתאר את הערכת תכנית ההעצמה בקרב 13 נשים שהשתתפו בה ורואיינו ראיונות עומק עד שלושה חודשים לאחר סיומה.

ממצאי המחקר מורים כי לתכנית ההעצמה יש השפעות משולבות ומורכבות. מצד אחד, הנשים שהשתתפו בתכנית סיפרו כי הן החלו לפעול יחד בהתארגנות קהילתית בתמיכת הארגונים החברתיים. נוסף על כך, כמה מן הנשים תיארו שיפור של ממש שחל בתחושת הביטחון, בחשיבות העצמית וביכולתן להתמודד עם בעיות. מן הצד האחר, ניכר כי להשתתפות הנשים בתכנית יש מחיר בדמות קונפליקטים פנימיים. ממצאי המחקר מלמדים

* מאיה פלג, מסיל"ה, תל אביב.

דואר אלקטרוני: 1980.maya@gmail.com

פרופ' ליאת איילון, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת בראיילן, רמת גן.

דואר אלקטרוני: liatayalon0@gmail.com

מאמר זה נכתב בהנחייתה של פרופ' ליאת איילון כחלק מעבודת המוסמך של מאיה פלג.

כי תכנית ההעצמה יצרה פער מסוים בין העבודה היום-יומית, המצמצמת את זהותן בשל אי-הנראות הטמונה בתפקידן של עובדי הסיעוד הזר, לבין ההתנסות בעשייה כנותנת כתף, המרחיבה את זהותן. אפשר שדווקא הפערים, שנפערו בין הניסיונות להרחבת הגדרתן העצמית בכל יום ראשון במסגרת תכנית העצמה, לבין תחושת הצמצום בהגדרתן העצמית במהלך ימי העבודה יצרו קושי ואולי אף קונפליקט פנימי. קונפליקט נוסף התרחש ברמה החברתית, והוא נוצר עקב פער בערכים המגדירים בין התרבות המקומית לתרבות של ארץ המוצא. נראה כי עובדות סיעוד המגיעות מנפאל לומדות מן הנשים הישראליות נורמות של חשיבה והתנהגות. עקב כך עליהן להתמודד עם הפער שבין המסורת הפטריארכלית שבאו ממנה לבין הערכים התרבותיים של החברה המערבית, שבה נשים יכולות להיות חזקות ועצמאיות.

מילות מפתח: גלובליזציה, עובדים זרים, העצמה, מגדר, טיפול, סיעוד

עובדים זרים בתחום הסיעוד

ישראל היא אחת מן המדינות המתועשות, המאופיינות בין היתר בעלייה עקיבה ברמת ההשכלה האקדמית של הנשים ובנטייתן להצטרף לשוק העבודה. בעבר נהגו הנשים לטפל במשפחה המורחבת, ואילו כיום החברה מעודדת אותן לטפח קריירה עצמאית משלהן ולכן עולה הצורך להחליפן בתחזוקת משק הבית (פוגל-ביז'ואי, 1999). נשים במדינות מתועשות מקבלות עליהן עבודה בשכר, ואחרים – עובדי משק בית ומטפלים בשכר בילדים ובקשישים – אמורים להחליפן. לפיכך, "גרעון הטיפול", הנוצר במדינות המתועשות עם כניסתן של הנשים לשוק העבודה, ורמת ההכנסה הנמוכה משמעותית במדינות העולם השלישי, מושכים מהגרות רבות מן העולם השלישי לעבודה במדינות המתועשות (Ehrenreich & Hochschild, 2000). מרביתן עובדות מעבר לים בשירותי נשים מסורתיים – עוזרות בית, אומנות ומטפלות (Lan, 2003), ועם יציאתן אל מעבר לים הן הופכות למעשה למפרנסות של משפחותיהן. הממשלות במקצת ארצות המוצא מעודדות באופן פעיל את הנשים להגר ולמצוא משרות במשק בית ובעבודות טיפול אחרות, בין היתר מתוך הנחה שנשים, יותר מגברים, ישלחו את הכסף שהרוויחו בזיעת אפן למשפחותיהן ולא יוציאו אותו על צריכה עצמית (Ehrenreich & Hochschild, 2000). כל אלו חוללו תופעה חברתית וכלכלית רחבת היקף במדינות מפותחות, לרבות ישראל – מהגרות עבודה בענף הסיעוד.

גורם נוסף שהביא לעלייה במספר עובדות הסיעוד הזרות בישראל הוא התרחבות הצורך בטיפול בקשישים. בשנים האחרונות חלו בישראל תמורות רבות במצב האוכלוסייה הקשישה בעיקר עקב העלייה בתוחלת החיים, שהיא מן הגבוהות בעולם

כולו (סיקרון, 2004). מחקרים מראים כי שיעור הגידול באוכלוסיית הקשישים מגיע לכדי פי שניים משיעור הגידול באוכלוסייה הכללית (בריק, 2002). אוכלוסיית הקשישים בישראל מבוגרת אפוא יותר מבעבר, ואף ניכר גידול בשיעור הקשישים המוגבלים (ברודסקי, 1998).

הנטייה כיום היא לטפל בקשישים ובאנשים סיעודיים בביתם. עבודה זו דורשת טיפול אינטנסיבי ותובעני, והעוסקים בה מסביב לשעון הם לרוב מהגרי עבודה. מרבית מהגרי העבודה בתחום הסיעוד מגיעים לארץ מתוקף חוק הסיעוד (בן צבי, 1993). הזכאי לטיפול של מהגר עבודה סיעודי הוא מי שהמוסד לכיטוח לאומי קבע את עמידתו בקריטריונים של חולי או נכות, שאינם מאפשרים לו לטפל בעצמו (קטן ולבנשטיין, 1999). גמלת הסיעוד שהחוק קבע נועדה לממן החלפה חלקית של בני המשפחה במילוי אותן מטלות בסיסיות, שהיו מוטלות על כתפי המשפחה בהתמודדות היום-יומית (בן צבי, 1993). ייחודיותו של ענף זה בשוק העבודה מאופיינת בין היתר בשכייה זמנית של מהגר העבודה בארץ לתקופה של ארבע שנים ושלושה חודשים. נוסף על כך, ענף זה מאופיין ביחסים אינטנסיביים בין העובד למעביד המתקיימים בכל שעות היממה, ובמסגרתם העובד חי בביתו של המעביד בהסדר מגורים (live in). המטפל אמור להיות זמין לדרישות המעסיק בכל שעות היממה, ולמעשה יש הבחנה מזערית בין שעות העבודה לבין הזמן החופשי (קטן ולבנשטיין, שם). הטשטוש במרחב ובזמן מוביל לטשטוש בגבולות שבין האישי לבין המקצועי (Martin-Mattews, 2007). במרבית הזמן הקשר הבין-אישי העיקרי של העובד הוא עם המטופל הקשיש, שלעתים מצבו דמנטי והוא אינו מסוגל לתקשר עקב קשיי התפקוד, ולעתים יש ביניהם קשיי שפה או פערים בין-תרבותיים.

עובדות זרות מנפאל בתחום הסיעוד

הבחירה בנשים הנפאליות כמושא של מחקר זה נעשתה לאור הנחת המוצא כי הן נמצאות בסטטוס הנמוך ביותר מבין עובדות הסיעוד, המתבטא הן בטיפול במקרים הקשים ביותר והן בחשיפה למצבי הניצול הקשים ביותר (שוורץ, 2008). לפי הערכות מסיל"ה (מרכז סיוע ומידע לקהילה הזרה), מצבן של העובדות מנפאל חמור הרבה יותר ממצבן של קבוצות מהגרים אחרות, בעיקר בשל העובדה כי מדובר בעובדות בעלות השכלה בסיסית ביותר, מרביתן דוברות נפאלית בלבד (דו"ח מסיל"ה, אצל שוורץ, 2008). מן התלונות הרבות שנאספו בארגון "קו לעובד" מצטיירת תמונת מצב של ניצול: עובדות הסיעוד מנפאל מועסקות בדרך כלל במתן סיוע לחולים סיעודיים קשים במיוחד, כגון מטופלים כבדי גוף, בעלי נכויות קשות מאוד או חולי אלצהיימר, או זוג קשישים חולים. במרבית המקרים שכרן נמוך מן המקובל, דמי התיווך שהן משלמות כדי להגיע לעבוד בארץ גבוהים הרבה יותר מדמי התיווך לעובדים ממדינות אחרות

ושיעור מקרי הניצול וההטרדות המיניות גבוה בהשוואה לעובדות סיעוד מארצות אחרות (קופר, 2007).

החשיפה של עובדי סיעוד למצבי ניצול

עקב אופייה האינטנסיבי של העבודה בתחום הסיעוד ועקב הסטטוס החברתי הנמוך של מהגרי העבודה העוסקים בה שיעור מקרי הניצול בקרבם גבוה ביותר. איילון (Ayalon, 2009b) חקרה את החשיפה למצבי ניצול בקרב עובדות הסיעוד מן הפיליפינים בישראל. ממחקרה עולה כי מרבית עובדות הסיעוד מן הפיליפינים דיווחו על תשלום של סכום כסף גבוה כדי להגיע לישראל, וכמעט כמחציתן דיווחו שהן נדרשות לעבוד יותר מכפי שהן אמורות לעבוד במסגרת החוק והמזון שהן מקבלות אינו מספק. נוסף על כך, כ-41% מן העובדות דיווחו כי הן חוות התעללות מילולית מצד המעסיק ומצד בני משפחתו. ניתן להסיק אפוא כי מהגרות עבודה בתחום הסיעוד נמצאות במצב מתמיד של סיכון ופגיעה בבריאותן וברוחותן הנפשית בשל תנאי עבודתן הקשים, חשיפתן למצבים של ניצול פיזי ומיני, העדר הגנה משפטית, חוסר ידע על זכויותיהן והגבלת האפשרות לקבל עזרה סוציאלית (Sobritchea, 2008). מחקרה של איילון (שם) מציג תמונה קשה ומלמד על כך שעובדות סיעוד זרות נמנעות מלפנות למערכת המשפט בשל מורכבות המערכת ובשל מחסומים חברתיים ועומדים בפניהן. עובדה זו מנציחה את מצב ההתעמרות התמידית שהן חיות בו והופכת אותו לדרך חיים. עם זאת, מחקרים מלמדים כי מהגרות עבודה בתחום הסיעוד מוצאות דרכי התמודדות עם המורכבות ועם הקשיים שבעבודתן על-ידי יצירת רשתות חברתיות ומציאת מקורות תמיכה חברתית בלתי פורמליים, כגון התארגנויות או מפגשים חברתיים עם עובדות סיעוד אחרות מארצן (Ayalon & Shiovitz-Ezra, 2010; Cohen, 1991; Thornton-Dill, 1994). מחקרה של איילון (Ayalon, 2009a) קורא לכל הנוגעים בהסדר בין הקשיש למהגר העבודה – עובדים סוציאליים, מעסיקים, בני משפחותיהם ומהגרי העבודה עצמם – לבנות תכניות התערבות במטרה למנוע מקרי ניצול. ואולם, ההכשרה הנפוצה ביותר עבור מהגרי עבודה בתחום הסיעוד מתרחשת לקראת בואם דווקא בארץ מוצאם, והיא כוללת דרכים לטיפול יום-יומי במטופל הסיעודי. ההכשרה עצמה היא יוזמה מבורכת, אך יש לציין כי תכנים מהותיים הקשורים לעבודתם אינם מועברים באופן מספק, דוגמת זכויותיהם של עובדי הסיעוד (Sobritchea, 2008). התכניות המיועדות לעובדי סיעוד מדגישות לרוב את שיפור רוחת המטופל והעברת ידע טיפולי ואינן מתייחסות להעצמת המטפל כבעל תפקיד מרכזי בתכנית ההתערבות, אף על פי שהעצמתו עשויה להיות מרכזית לרווחתו הכללית ולאיכות טיפולו בקשיש.

תכניות ההעצמה

אחת מהנחות היסוד של תכניות ההעצמה מושתתת על האמונה שלבני אדם יש כישורים ויכולות, אך הם זקוקים להתנסות דינמית כדי להביאם לידי ביטוי (Zimmerman, 1995). העצמה מושגת בעיקר על-ידי תכניות התערבות הכוללות העברת מידע, רכישת מיומנויות ושינוי בתפיסת המסוגלות והשליטה (Bandura, 1986). תכניות העצמה מתמקדות בכוחותיו של האדם, בזכויותיו וביכולותיו האישיות ופחות בחולשותיו, מתוך הבנה כי אנשים יכולים לזהות בעצמם פתרונות לשיפור רווחתם הנפשית (Gibson, 1995). לפיכך, תכנית ההתערבות מתחילה לרוב בשלב של עליית המודעות ומסתיימת בשלב העשייה ברמה האישית או הקהילתית (Rissel, 1994).

בתהליך של העצמה קהילתית יש כמה שלבים טיפוסיים (סדן, 1996). תחילה, משתתפי התכנית מגלים שאינם בודדים במצבם, בצורכיהם ובתחושותיהם. עוד הם מגלים כי ביכולתם לייצג את עצמם, והם מתחילים לעסוק בסגנון עצמי – הם מתארגנים ומתחילים לפעול כקהילה. כקהילה הם מעבדים הצעה עצמאית לניהול ענייניהם ומציגים חלופה מאורגנת למצב הקיים. עוד הם מגלים שהשפעתם כקהילה גדולה יותר מהשפעתם כפרטים, וכך מתארגנת הקהילה לקבלה או לשינוי של חוקים, מדיניות, שירותים, גישות או ערכים החשובים לה. תהליך ההעצמה מגיע לשיאו, כאשר משתתפי התכנית מגלים מחדש את מגבלות עוצמתם, הפעם מתוך עמדה של שליטה ויכולת. ההכרה במגבלות מניעה את הקהילה לשתף פעולה עם ארגונים חברתיים ועם מומחים לסוגיהם (שם).

תכניות ההעצמה שנעשו עבור מהגרות עבודה הן מעטות (Sörensen, Pinquart, 2002; Duberstein, &). דוגמה לתכנית העצמה ייחודית נדונה במחקרן של סוליבן ולי (Sullivan & Lee, 2008), המתארות כיצד מרכז סיוע בלוס אנג'לס עזר למהגרות עבודה לא חוקיות לשפר את תנאי העסקתן ולימד אותן לעבוד בסולידריות עם קבוצות נוספות של מהגרות עבודה חסרות זכויות אזרחיות. המרכז עשה זאת באמצעות סדנאות להעצמה קהילתית בנושאי מנהיגות, תמיכה חברתית וחינוך פוליטי ועל-ידי חיבור הנשים לארגונים ולתנועות של צדק חברתי. בספרות המקצועית מופיעה דוגמה נוספת לתכנית העצמה של מהגרות עבודה חוקיות בתחום הסיעוד (Ng, 1993; Stiell, 1997; England, &). התכנית (International Coalition to End Domestic Exploitation – INTERCEDE) – התארגנה בקנדה ופעלה לקידום זכויות העסקה וחקיקה. מטרת התכנית הייתה להפחית את מצבי הניצול ולשפר את רווחתן הנפשית של עובדות הסיעוד הזרות, והיא העלתה את תחושת הקהילתיות בקרב מהגרות העבודה בתחום הסיעוד.

עד כה נערכו מחקרים מועטים בלבד על תכניות התערבות או תמיכה במהגרי עבודה מתחום הסיעוד, המהווים אוכלוסייה בעלת מאפיינים ייחודיים. אף שיש

תכניות התערבות רבות בתחום הטיפול בקשיש (Sörensen, Pinquart, & Duberstein, 2002) ותכניות העצמה רבות לאוכלוסיות מוחלשות, ועל אף הצורך העולה בספרות המקצועית בתכניות התערבות למהגרי עבודה בתחום הסיעוד, כמעט לא נבנו לאוכלוסייה זו תכניות העצמה. מחקר זה נועד לפצות על החסר בתכניות התערבות שבמרכזן תהליכי העצמה לעובדי סיעוד.

ארגון מסיל"ה הפעיל תכנית לקידומה ולחיזוקה של אוכלוסיית עובדי הסיעוד הזרים בישראל. התכנית קרויה "נותנת כתף – מסייע לסייע" (From Caregiver to Shoulder Giver) ונועדה להקנות כלים לתמיכה ולסייע לעובדות במצוקה. המטרה העיקרית של התכנית היא להפוך את המטפלת (caregiver), הממוקדת בטיפול בקשיש ובצורכי הישרדות יום-יומיים, לאישה הנותנת סיוע ו"כתף" להסתייע בה (giver) לחברי קהילתה המצויים במצוקה. זיהוי הצרכים ופיתוח תכנית ההעצמה נעשו באמצעות קבוצת מיקוד של שש נשים נפאליות שסיימו את תהליך ההכשרה בשנים קודמות. קבוצת המיקוד עזרה לגבש תכנית הכשרה לקראת שלב ההערכה. באמצעות מידע מקבוצת המיקוד ומסקירת ספרות המחקר עוצבה תכנית ההכשרה לפי המודל של כהן (Cohen, 1991) להערכת תכניות התערבות.

התכנית מבוססת על רכיבים של תהליכי העצמה קהילתית. במסגרת תכנית ההעצמה חברו הנשים הנפאליות המועסקות בישראל בסיעוד והשתתפו בתכנית התערבות, שבמסגרתה רכשו ידע שימושי בנושאי זכויות, מעמד ומיומנויות סיוע לנשים אחרות במצוקה. רכיביה העיקריים של התכנית היו העברת מידע על זכויות משפטיות ורפואיות, רכישת מיומנויות סיוע ועזרה לנשים במצוקה, חיזוק התמיכה בין משתתפות התכנית ומתן כלים להתארגנות קהילתית ולעשייה חברתית. בסך הכול התקיימו 12 מפגשים, שכל אחד מהם נמשך שלוש שעות וחולק לשלושה חלקים. חלקו הראשון של כל מפגש אפשר היכרות וגיבוש בין משתתפות התכנית על-ידי פעילויות דינמיות שונות. בחלקו השני של כל מפגש ניתנה הרצאה של אנשי מקצוע בתחומים שונים (זכויות עובדים, זכויות רפואיות, פערים תרבותיים, מתן סיוע לנשים במצוקה, מיומנויות הקשבה, ניצול מיני ועוד). חלקו השלישי של כל מפגש כלל סימולציות ודיון. התכנית שמה דגש על היותן נשים נפאליות, בין היתר, באמצעות מפגשים עם בוגרות הקורסים הקודמים הפועלות בשטח בליווי ובסיוע לנשים במצוקה. במהלך מפגשי הקבוצה נקבעו במכוון הפסקות של כ-20 דקות בין הפעילויות המובנות, שבמהלכן שתו הנשים תה ודיברו זו עם זו. ההפסקה הייתה עבורן הזדמנות להכיר זו את זו טוב יותר וליצור קשרי חברות בתוך הקבוצה. במסגרת התכנית נדרשו הנשים להתנסויות מוגדרות הדורשות הצבת מטרה ועמידה בה בד בבד עם התמודדות עם אתגרים. לדוגמה, ארגון טקס סיום רשמי וביצועו, סיכום פעילות והרצאות מול הקבוצה, הכנת סימולציות, הצגה מול הכיתה וכדומה. בסיום תכנית ההכשרה התקיים טקס רשמי עם נציגים מן הארגונים החברתיים ומשגירות נפאל. בסיום הטקס קיבלו הנשים תעודה

וכרטיס ביקור, הנושא את שמן ואת תפקידן החדש: "מתנדבת מסיל"ה". יעד ההכשרה היה להגיע בסיומה לרמת מסוגלות ונכונות שתאפשר להן, נוסף על היחלצות ממצוקתן, להיות מנהיגות בקהילתן ומקור עוצמה לתמיכה בנשים אחרות בעבודה משותפת עם ארגונים חברתיים.

המחקר ומטרתו

למחקר זה חשיבות בכמה מובנים. ראשית, זה המחקר הראשון בארץ ובעולם המתמקד באוכלוסיית העובדים בסייעוד המגיעים מנפאל. אוכלוסייה זו שונה ממטפלות סיעוד מארצות אחרות, משום שבמכלול מאפייניה היא אולי הפגיעה והחלשה ביותר מבין עובדי הסיעוד הזרים. שנית, בשונה מתכניות התערבות אחרות למטפלים סיעודיים, תכנית זו רואה לנגד עיניה את המטפלות כאוכלוסיית היעד. הדגש הוא על היותן בני אדם בעלי יכולות, רצונות וקשיים. לבסוף, מודל ההתערבות המוצע יכול לשמש בסיס להתערבויות שונות למהגרי עבודה בתחום הסיעוד בארץ ובעולם.

מאמר זה מבוסס על מחקר הערכה לבחינת תכנית ההתערבות ותרומתה, ובו שני חלקים – כמותי ואיכותני. במאמר אנו מציגות את הממצאים האיכותניים שנאספו כחלק מהערכה של תכנית ההתערבות. מטרת המחקר האיכותני היא לזהות את החוויות של משתתפות התכנית ואת תובנותיהן בעקבות השתתפות בתכנית.

שיטת המחקר

במחקר ההערכה, שעליו מבוסס מאמר זה, ננקטו כאמור שתי שיטות ניתוח – כמותית ואיכותנית. המאמר מציג את חלקו האיכותני של המחקר, ואילו הממצאים הכמותיים מפורטים במלואם אצל פלג (2010).

בבסיס השיטה האיכותנית עומדת התפיסה כי מציאות החיים היא סובייקטיבית וכי כל אדם הוא בעל תובנות עצמיות, המתארות בצורה עשירה ורב-גונית מצבים בחייו (שקדי, 2003). חלקו האיכותני של מחקר זה נועד לבחון כיצד השפיעה התכנית על חייהן של המשתתפות לפי תפיסתן הסובייקטיבית. ראיונות העומק נועדו לאפשר היכרות מעמיקה עם הרב-גוניות של תחושותיהן ורגשותיהן הייחודיים של המשתתפות. השיטה האיכותנית נועדה להעלות משדה המחקר באופן ישיר סוגיות המשלכות רבדים נוספים, התורמים להבנה טובה יותר של מורכבות השפעתה של התכנית על חיי המשתתפות.

השימוש בשיטה האיכותנית נעשה משום שהאוכלוסייה הנפאלית בישראל היא בעלת מאפיינים תרבותיים שונים בתכלית מן החברה המערבית. ראשוניותו של

המחקר דרשה אף היא שימוש בטכניקה שאינה מגדירה מראש את ממצאי המחקר, אלא מאפשרת למרואיינות לדבר בקולן ולפי בחירתן.

המשתתפות

המרואיינות משתתפות המחקר, 13 בסך הכול, נדגמו באקראי מקרב 53 בוגרות של תכנית ההעצמה. להשתתפות בתכנית ההעצמה נדרשה עמידה בשבעה קריטריונים עיקריים: נשים, מהגרות עבודה מנפאל, בעלות אזרחות נפאלית, בעלות אשרת עבודה, ללא בני משפחה בישראל (אם הן נשואות – הבעל שוהה בנפאל), ללא ילדים בישראל, מתגוררות בתל אביב בימים שבהם אינן עובדות בבית המעסיק. על המשתתפות היה לעמוד בארבע דרישות סף נוספות: עובדות בסיעוד בישראל לפחות חצי שנה, יודעות קרוא וכתוב בשפה הנפאלית, דוברות אנגלית בסיסית, מעידות על היותן בעלות הניעה לסיוע לנשים במצוקה ולהשתתף בתכנית ההכשרה.

לנשים הועברו שלוש תכניות העצמה זהות באופיין, ובכל תכנית השתתפו 16–19 נשים. כל קבוצה הונחתה על-ידי עובדת סוציאלית (בתשלום) בעלת ניסיון בהנחיית קבוצות רבות ותרבותיות ועל-ידי מנחה נוספת (מתנדבת), שהייתה ממונה על ההיבטים הארגונים של הקבוצה. טווח הגילים של כלל הנשים שהשתתפו בתכנית ההעצמה היה 22–50 שנים, ממוצע שנות הלימוד שלהן עמד על 11.57, 37 ממשתתפות התכנית היו נשואות עם ילדים בארץ המוצא ו-14 רווקות ללא ילדים. נוסף על כך, 33 מהן שימשו כמטפלות סיעודיות בקשישה.

הראיונות

שלוש עשרה המרואיינות רואיינו בראיון עומק מובנה למחצה, שבחן כיצד השפיעה עליהן ההכשרה ומהם הצדדים החיוביים והשליליים של ההכשרה לפי תפיסתן. כל ראיון נמשך כשעה והתקיים בתקופה של עד שלושה חודשים מסיום ההכשרה. הראיונות נערכו בשפה האנגלית על-ידי מעריך שלא היה קשור לתכנית. לנשים נאמר כי מטרת הראיון היא לבחון היבטים שונים בחייהן ואת השפעת תכנית ההתערבות עליהן.

הראיון המובנה למחצה עם הנשים כלל את השאלות האלה: מה את זוכרת מן הקורס? האם את מרגישה שיישמת דברים בחיך בעקבות הקורס? מה [יישמת] ולמה? מאז שהיית במסל"ה, ספרי על קשיים מיוחדים שנתקלת בהם בעבודתך וכיצד התמודדת עמם? מה את עושה כשאת זקוקה לעזרה בנושאים שונים? האם את מרגישה שיש לך למי לפנות כשאת זקוקה לעזרה? האם יצא לך לפגוש נשים שנזקקו לעזרה? איך התמודדת עם זה?

ניתוח הראיונות

הראיונות נותחו לפי התאוריה המעוגנת בשדה (grounded theory). שיטת ניתוח זו מבוססת בעיקרה על איתור, שיום ואפיון של חזרות בחומר הגולמי של הראיונות, הגדרה ברורה של יחידת הניתוח, זיהוי תמות ובניית היררכיה ביניהן, כל זאת כדי לנסות להרכיב מודל תאורטי המסביר את המציאות הנחקרת (Strauss & Corbin, 1998).

ניתוח הראיונות הגולמיים נעשה בקידוד פתוח (Creswell & Plano-) (open coding) (Clark, 2007) בידי 13 קוראים בלתי תלויים, שלא היו קשורים לתכנית ההתערבות ולמחקר: 10 עובדים סוציאליים ו-3 נשים נפאליות. העובדים הסוציאליים, בעלי תואר ראשון בעבודה סוציאלית, קראו את מלל הראיונות באופן עצמאי וחילקו את התכנים לתמות מרכזיות, כך שהנושאים שעלו בראיונות הם שיצרו את הקטגוריות. נוסף על כך, 3 הנשים הנפאליות קראו את הראיונות וחילקו אף הן את הנושאים לקטגוריות מרכזיות. בדרך זו נעשה הקידוד הפתוח של הקטגוריות מתוך רגישות לתרבות הנפאלית. קטגוריות חוזרות וסתירות בתוך כל ריאיון אותרו על-ידי כלל הקוראים כדי ליצור קטגוריות עבור הנושאים המרכזיים שעלו בכל הראיונות. מן הדמיון והשוני שבין התמות נוצרו סיווגים תיאוריים ופרשניים.

השלב הסופי היה קידוד סלקטיבי, הכרוך בזיהוי סיווגי ליבה שיצרו קו עלילה (Strauss & Corbin, 1998). הקידוד הסלקטיבי בוצע בידי כותבות המאמר במאמץ לקשר בין התמות ולארגן את הממצאים בצורה בהירה בעלת היגיון פנימי. תמות שחזרו הן בראיונות והן בניתוחים של הקוראים הבלתי תלויים קיבלו התייחסות מרכזית במאמר. תמות אחרות, שלא הייתה הסכמה לגביהן בקרב הקוראים הבלתי תלויים או שלא היו קשורות ישירות לנושא ההעצמה שבו מתמקד מאמר זה, הוסרו מן הניתוח ולא זכו להתייחסות במאמר.

ממצאים

הממצאים מלמדים על ההשלכות המורכבות שיש להפעלת תכנית חרשנית להעצמת מהגרות עבודה נפאליות. המחקר האיכותני העלה כמה תמות מרכזיות, המתארות את השפעתה של תכנית ההעצמה על חייהן של הנשים בשלוש רמות: רמת הפרט, רמת הקהילה ורמת החברה.

רמת הפרט

ברמת הפרט זוהו שלוש תמות עיקריות: יכולת התמודדות עם בעיות, תחושת ביטחון וחשיבות עצמית.

יכולת התמודדות עם בעיות

הנשים דיברו על שיפור ביכולתן להתמודד עם בעיותיהן ועם בעיות חברותיהן ועל שיפור ביכולתן ובתעוזתן לדרוש את הזכויות המגיעות להן בחוק:

ב"ד: אמממ... השתתפתי בקורס "מסייעור לסיוע", הקורס הזה מאוד עזר לי. עכשיו המשכורת שלי \$750, ואחר כך היא תהיה \$800. אמרתי למעסיק שלי: "הייתי בקורס במסיל"ה, 'מסייעור לסיוע', סיימתי את הקורס, עכשיו אתה צריך לתת לי את המשכורת שמגיעה לי". דאגתי לבעיה שלי.

ב"ש: אני חושבת איך לפתור את הבעיה שלהן ואז פותרת להן אותה.

ל"ב: אני יודעת אנגלית יותר טוב מהן והנפאליות, אז אני מדברת עם המעסיק שלהן או עם הסוכנות כוח אדם, אני יכולה לפתור להן את הבעיות.

ק"פ: הקורס נתן לי כוח לעזוב את המעסיק שלי.

תחושת ביטחון

נושא נוסף שעלה בראיונות היה תחושת הביטחון. הנשים סיפרו על תחושות של ביטחון שרכשו במהלך התכנית מול מעסיקיהן ומול הממסד בארץ הזרה. תחושה זו היא שאפשרה להן לעמוד על זכויותיהן ולדאוג לרווחתן ולרווחת חברותיהן:

ל"ב: הקורס מאוד חדשני. קיבלנו ביטחון. למדנו על החוקים והתקנות. לפני [כן] לא ידענו מהן הזכויות שמגיעות לנו לפי החוק... אז אם הייתה לנו בעיה, לא ידענו מה ואיך לעשות, היינו מבולבלות.

פ"א: לפני הקורס הייתי מאוד לחוצה, עכשיו יש לי ביטחון, אני לא מפחדת מהמעסיק שלי.

ר"ב: לפני הקורס הייתי חסומה, עכשיו אני יודעת דברים...

ס"ב: השתניתי לחלוטין. לפני כן לא היה לי כלום, עכשיו אני חשוכה...

מ"ג: עכשיו אני מרגישה גאוה, אפשר גם להגיד [שזה] מאוד נחמד, היום אנחנו עובדים גם בזמן הפנוי שלנו לעזור לאחרים, זה כיף.

חשיבות עצמית

עניין מרכזי נוסף שעלה ברוב הראיונות היה תחושת החשיבות, שבאה לידי ביטוי בהצגת כרטיס הביקור שקיבלו בסיום ההכשרה. כרטיס זה אפשר להן לראות את עצמן כחלק מארגון מסיל"ה ולעזור לחברי קהילתן מתוך תחושה שהן חלק מן הממסד.

ה"ט: זה כרטיס ההתנדבות שלי... יש לי כרטיס – אני חשוכה... אני מצליחנית, גאה. אחרי הקורס אני מרגישה חזקה. עכשיו את כל הדברים אני יודעת... אני מאוד-מאוד גאה בעצמי.

ל"ג: ור"ב מתארות את תפקידן החדש בקהילה – אנשים נגשים ופונים אליהן לבקשת סיוע ומידע בתחומי הידע החדשים שרכשו ואף מעבר לכך – והן הפכו לדמות מייעצת בקהילה. בתיאורן ניתן להבחין בשיפור במעמדן בקהילה:

ל"ג: יש לי כרטיס ביקור קטן, שאנחנו יכולים לתת לאנשים, והם מתקשרים אלינו, כל כך הרבה אנשים יודעים עליי עכשיו... לפעמים אני הולכת לפארק. ועכשיו אנשים יודעים עליי, שסיימתי את הקורס. אני יכולה לעזור להם; הם באים לשאול אותי – על משכורת, הם שואלים ואני יכולה לעזור. עכשיו אני הולכת בפארק, אם אני יושבת, הם באים אליי ושואלים אותי לגבי החיים ועבודה...
 ר"ב: עכשיו אני עוזרת לאנשים, כמונו [מנפאל], שצריכים אותנו. כמו שעכשיו סיימתי את העבודה ואני הופכת להיות עובדת סוציאלית, אז אחרי העבודה אני מקבלת טלפון מאנשים שזקוקים לעזרה, אני מייעצת, עושה מה שאני יכולה, אני עושה...

רמת הקהילה

ברמת הקהילה זוהו שתי תמות המתארות התארגנות קהילתית, המתאפשרת באמצעות תמיכה של ארגונים חברתיים.

התארגנות בקהילה

הנשים תיארו בראיונות כיצד תכנית ההכשרה סייעה להן להתארגן ולהתגבש כקבוצה פעילה ואף אפשרה להקים ארגון המסייע לנשים במצוקה:

ס"ב: ביום ראשון בבוקר, כל פעם, יש לנו פגישה. מה אנחנו צריכות לעשות. אנחנו מתכננות פיקניק, לנסוע למיני ישראל ולעשות שם סמינר...
 מ"ב: כאן, בתל אביב, אני עוזרת לחברים וגם בדירה שלי אנחנו מתכננות הכול. כשיש לנו תכנית, אנחנו אוספות את הנשים, וכאשר למישהי יש בעיה אנחנו עוזרות לה...

ב"ר: עכשיו אחרי הקורס אנחנו נפגשים קבוצה של אנשים, מאוד נחמד, נפלא, אני עכשיו מכירה הרבה נשים מנפאל.

ל"ג: עכשיו אני הולכת לפארק ביום ראשון ויושבת, אנשים באים אליי, כולם מכירים אותי. יש לנו ארגון, אני עוזרת להם למצוא עבודה, לסדר את הוויזה, אני לוקחת אותם למשרד הפנים ועוזרת להם לסדר את הוויזה... אחרי הקורס הקמנו ארגון, אנחנו יכולים לתת לאנשים אחרים.

ל"ב: אני אחראית בארגון על נושאי הבריאות, אני מייעצת מה לעשות, לאן ללכת, רוב הזמן אני עובדת עם חברות הביטוח ומנסה לארגן שהיא תלך לרופא, לפעמים אין ביטוח ואז זו בעיה גדולה...

תמיכה של הארגונים החברתיים

ההתארגנות הקהילתית התאפשרה באמצעות התמיכה של הארגונים חברתיים (קו לעובד, רופאים לזכויות אדם ועוד), המעניקים שירותים למהגרות עבודה בתחום הסיעוד. תמיכה זו שיפרה את יכולתן של המשתתפות לדאוג לזכויותיהן ולזכויות של מהגרות עבודה אחרות והעלתה את ביטחונן העצמי בכל הנוגע ליכולותיהן. נוסף על חיזוק חברותן בקהילת המקור, רבות הרגישו שייכות לקהילת הארגונים החברתיים ואף ראו עצמן כעובדות בארגונים החברתיים ובעלות כישורים ומשמעות חברתית וקהילתית:

ג"ק: אחרי הקורס הלכתי לילדים של המעסיקה שלי וביקשתי מהם שיעלו לי את השכר. אני יודעת שאני לא לבד. יש לי גב. מסיל"ה, קו לעובד... אז אני לא מפחדת שהם יפטר אותי, בגלל שאני יודעת את הזכויות שלי ואת החוק.
פ"א: כל בעיה שיש אני יכולה לפנות למסיל"ה, קו לעובד. הם כבר מכירים אותי.
ל"ג: לפעמים יש חוק חדש או שכר חדש אז אני הולכת לקו לעובד, יש שם כמה אנשים שאפשר לשאול, לפעמים יש לנו חברים שם, אני יכולה לשאול את החברים [הישראלים] שלי שם. עכשיו לפעמים אני אומרת לאנשים שאני עובדת בקו לעובד, עכשיו אני יכולה לעזור להם ולקחת אותם לשם.
ר"ב: יש לי בעיה עם העבודה שלי או לחברים שלי יש בעיה. תמיד יש את מסיל"ה. הם יכולים לפתור לך את הבעיות. גם אם רוצים ללמוד אנגלית אפשר ללכת למסיל"ה.

רמת החברה

לעומת הדיווח על השפעות חיוביות ברמת הפרט והקהילה, ברמת החברה נמצאו תמות העוסקות בתהליך של דה-הומניזציה מצד המעסיקים ופערים תרבותיים-מגדריים. שבע מן המרואיינות דיווחו על קונפליקטים ועל קשיים שהתעוררו עקב המפגש עם החברה הישראלית והתחדדו עוד יותר עקב ההשתתפות בקבוצת ההעצמה.

תהליך של דה-הומניזציה מצד המעסיקים

מן הראוינות עולה תחושת הנשים שהחברה הישראלית בכלל ומעסיקיהן בפרט אינם רואים בהן בני אדם שווים, ולמעשה לרוב אינם מבחינים בהן:

ל"ג: אנחנו עובדים בשבילים [הישראלים], אנחנו חייבים לעבוד, והם מתייחסים אלינו בצורה מתנשאת, כאילו אנחנו לא בני אדם.
ר"ב: המציאות היא שלאנשים [ישראלים] לא אכפת מאתנו. צריך לקחת אותנו ברכינות. כי אנחנו בני אדם.

ב"ד: האנשים הישראלים מאיימים ומפחידים.
ס"ב: המעסיקה אמרה לי "החוק הוא לא בשבילך, הוא בשביל הישראלים", אמרתי לה "אם את רוצה לתת לי תני לי..." הם לא רוצים לתת לנו את הכסף, הם יודעים, אבל הם מרמים אותנו, הם חושבים שאנחנו לא יודעים כלום. אנחנו חייבים לדעת הכול, אנחנו רחוקים מהבית שלנו בנפאל, אנחנו חייבים לדעת.
י"ט: היא שכחה שגם אני אדם, היא מתייחסת אליי כאילו אני עבד.

פערים בין־תרבותיים בתפיסות מגדריות

המפגש עם התרבות הישראלית קורא תיגר על התפיסות של הנשים, ולמעשה מעמיד אותן לא פעם במצב שבו עליהן לבחור בין התנהלות לפי חוקי החברה הנפאלית, המעורדת כניעה וציניות לגבר במשפחה, לבין החברה הישראלית, המאפשרת לנשים להביע את קולן בחופשיות יחסית:

ש"ב: זה חשוב לי לשמוע בקולו ולכבד אותו [את הבעל]... ולעשות מה שהוא אומר לי...

ס"ב: כאן אנחנו לומדות מנשים ישראליות. כאן זה מקום של נשים, את יודעת? נפאל זה מקום של גברים, זה שונה לגמרי. הרבה נשים מקבלות אומץ כאן. אם אנחנו רוצות, אנחנו יכולות לעשות מה שאנחנו רוצות כאן, אבל לא בנפאל. קיבלנו כאן סוג של אומץ, גם אני...

דוגמה קיצונית לכך נראתה בסיפורה של ק"פ, המתארת כיצד למדה מן הנשים הישראליות לעמוד על זכויותיה:

ק"פ: הדבר הכי חשוב שלמדתי בישראל זה לומר "לא"! בנפאל זה לא מנומס להגיד למישהו שמבוגר ממך "לא", כמו נשים ישראליות שלא מפחדות... פעם אחת אבא [המטופל] ניסה לשים עליי יד. אז אמרתי לו "אבא לא! אני כמו הבת שלך, האם אתה נוגע בבת שלך?" התנהגתי לרגע כמו ישראלית...

כמוה תיארו גם מרואיינות נוספות את הפער בין ישראל לבין נפאל:

ק"ג: אני לוקחת אתי ביטחון, כאן [בישראל] הנשים לא מפחדות, הן יכולות להתלבש כמו שהן רוצות, לצאת החוצה בלי הבעל שלהן, כאן זה שונה, לנשים יש הרבה ביטחון, ככה אנחנו צריכות גם בנפאל, כי שם אנחנו כל הזמן מפחדות...

כמה מן הנשים סיפרו כי נזקקו לאישור הבעל כדי לפעול כ"נותנת כתף" ופעילה בקהילה. מקצתן זכו לאישור הבעל:

פ"א: שאלתי את בעלי לפני שהתחלתי להתנדב אם אני יכולה להיות נותנת כתף. יש לי בעל מיוחד! הוא הסכים, הוא אמר לי אם אני רוצה להופיע בפומבי זה בסדר מצדו...

ואילו אחרות זכו להתנגדות נמרצת מצד הבעל שנותר בנפאל:

ב"ש: בעלי לא רוצה שאני אהיה במרכז ולהתנדב. הוא חושב שזה יבייש את המשפחה... את צריכה להבין, בנפאל נשים לא יכולות ללכת לבד ברחוב. זאת חברה פטריארכלית. וכאן הוא רוצה שאני אעבוד ואשלח כסף... ואני באתי לכאן בשביל לעבוד... המשפחה שלי בנפאל יותר חשובה לי מאשר להיות מקובלת פה...

דיון

מחקר זה בחן תכנית העצמה המיועדת למהגרות עבודה בתחום הסיעוד מנפאל. אף על פי שהתכנית קיימת זה כמה שנים, מחקר זה הוא הראשון שהעריך את השפעותיה המורכבות על המשתתפות. יתרה מכך, על אף הפופולריות ההולכת וגוברת של מהגרי עבודה בתחום הסיעוד בעולם כולו יש אך מעט מחקרים על אוכלוסייה זו או על תכניות המיועדות לה. המחקר מלמד על ההשלכות המורכבות שיש להפעלתה של "נותנת כתף – מסייעור לסיוע", תכנית חדשנית להעצמת מהגרות עבודה נפאליות.

תמה מרכזית שעלתה ברוב הראיונות ונגעה לרמת הפרט הייתה יכולתן של הנשים להתמודד עם בעיותיהן ועם הבעיות של זולתן, בעיקר בכל הנוגע להלנת שכר ולתנאי העסקה. במחקרה של איילון דיווחו נשים רבות שהן מנוצלות מבחינה תעסוקתית (Ayalon, 2009b). הידע על זכויותיהן בתחום הסיעוד, שהנשים רכשו במהלך התכנית, חידד את מודעותן לפגיעה בזכויותיהן והעלה את יכולתן ואת רצונן לפעול לשיפור תנאי העסקתן. במהלך התכנית נדרשו הנשים להתנסויות מוגדרות הדורשות הצבת מטרה ועמידה בה והתמודדות עם אתגרים, כגון סיכום פעילות והרצאות מול הקבוצה. נוסף על כך, הנשים רכשו כלים ומיומנויות שאפשרו להן לשפר את תנאי העסקתן ואף לסייע לנשים לעשות זאת. למשל, היו שסיפרו כי בעקבות ההכשרה הן פנו למעסיק ודרשו העלאה במשכורתן בהתאם לחוק. נראה כי הידע שרכשו הנשים והכלים שניתנו להן (מיומנויות סיוע לעזרה, התנסויות וסימולציות להתמודדות עם המעסיק) העניקו להן את הכוח הדרוש בפנייה למעסיק ובבקשה לשיפור תנאיהן.

ההתנסויות שחו במהלך ההכשרה, כגון עמידה מול קהל, הפקת טקס רשמי, עידוד לבטא ולהתבטא – כל אלו שיפרו להערכתן את ביטחונן העצמי. ממצא זה מתאים לממצאי מחקרים קודמים המלמדים כי תחושות ביטחון וכוח קשורות לתכניות העצמה (Brookings & Bolton, 2000; Dayton, Saengtienchai, Wattana, & Aunguroch, 1997; Hammuda & Dulaimi, 1991; Gutierrez & Ortega, 2001). המרואיינות העידו

על תחושה חדשה של ביטחון ושל חשיבות עצמית, על תפקיד חדש שסיגלו לעצמן כ"נותנות כתף" וכעוזרות לנשים אחרות. נקשר לכך האזכור השכיח של כרטיס הביקור שהעניק ארגון מסיל"ה לכל אחת מבוגרות הקורס. כרטיס הביקור האישי נושא את שמה ואת תוארה החדש כמתנדבת מסיל"ה. תיאור שכיח נגע לאופן שבו חפץ קטן וחסר ערך לכאורה מעניק להן תחושת חשיבות וערך עצמי ואף מרחיב את זהותן מעבר לזהות של עובדת סיעוד.

ברמת הקהילה, התמיכה מצד הארגונים החברתיים העניקה לעובדות תחושה שהן אינן לבד – הן מגובות על-ידי גופים חברתיים, ולכן בכוחן לדרוש את הזכויות המגיעות להן בחוק. זאת ועוד, התכנית סיפקה להן ידע שאפשר להן לסייע לנשים אחרות ובכך להרחיב את ההתארגנות הקהילתית. לפי סדן (1996), תהליכי העצמה קהילתית מתקיימים רק כאשר אנשי מקצוע, כדוגמת הארגונים החברתיים, תורמים לתהליך השינוי על-ידי מתן משמעות, ידע, משאבים חומריים ולגיטימציה. בהתאם לכך, ארגונים חברתיים רבים חיזקו את הקשר עם הקהילה הנפאלית (בן ישראל, 2011; רבינוביץ-פונדק, 2009), ולאחר תהליך ההכשרה סייעו רבות לנשים לעמוד על זכויותיהן. דבר זה הוביל לתחושת ביטחון וכוח, כפי שתיארו מרבית הנשים בראיונות. באשר לרמת החברה, נשים רבות תיארו יחס משפיל מצד החברה הישראלית ומצד המעסיקים ובני משפחותיהם, ומקצתן אף תיארו את היחס כלפיהן כ"לא אנושי" ומנצל. מן הראיונות עלה כי בשל כך חוות הנשים המגיעות לישראל תחושת דה-הומניזציה ותפיסתן בחברה מצטמצמת להיותן כלי שרת. חשוב לזכור כי נשים אלו, שחוו תחושה של "התרחבות" בהגדרה ובזהות העצמית עקב השתתפותן בתכנית, חזרו בכל שבוע לעבודתן בסיעוד ובה, לפי דיווחיהן, חוו יחס מצמצם של ניצול והתעללות מילולית. יחס זה עולה גם ממחקרי עבר (Ayalon, 2009a) ומשקף תהליך של דה-הומניזציה, שבו המטפל הופך פעמים רבות ל"שקוף" וכמעט בלתי קיים בעיני המטופל שבמחיצתו הוא שוהה כמעט בכל שעות היממה (Ehrenreich & Hochschild, 2000). ממצא זה מקבל תימוכין גם במחקר זה – 8 מן הנשים סיפרו בראיונות על תחושות של דה-הומניזציה ושל שקיפות מצד החברה הישראלית בכלל ומצד המעסיקים בפרט. ייתכן שדווקא הפערים שנפערו בין הניסיונות להרחבת ההגדרה העצמית בכל יום ראשון במסגרת תכנית העשרה בקורס, לעומת תחושת הצמצום של ההגדרה העצמית במהלך שבוע העבודה, יצרו קושי ואולי אף קונפליקט פנימי. באופן סמלי הפער מתבטא גם בכרטיס הביקור, השונה משקיפותן בשגרת עבודת הסיעוד. ואכן בראיונות הודגש הפער בין העבודה היום-יומית, שבה הן מרגישות מנוצלות וחסרות חשיבות, לבין תחושתן בעקבות התכנית, תחושה של חשיבות, ידע וכוח.

קונפליקט נוסף, שלפי הראיונות התעצם בעקבות ההשתתפות בתכנית, קשור להיבטים מגדריים ברמת החברה, במפגש הבין-תרבותי עם הנשים הישראליות. הנשים שהגיעו מנפאל גדלו והתחנכו בחברה שמרנית, שבה האישה סרה באופן מסורתי

למרותם של גברים. לגבר הנפאלי יש במובנים רבים מעין בעלות על האישה, ובכוחו להכתיב את התנהגותה היום-יומית. בקהילה הנפאלית לא מקובל שאישה תופיע בפומבי, תיזום שיחה עם גברים, תעסוק בפעילות ציבורית או תתנהל בחברה באופן עצמאי (Leonard, 1997; Rana-Deuba, 1997; Shrestha, 1996; Subedi, 1997). בניגוד למסורת זו, התפקיד של נותנת כתף מחייב ומכשיר את האישה הנפאלית לסייע לזולתה, לתווך בין האישה לבין ארגונים חברתיים אחרים, לייצג את חברותיה, להיות מעורבת בענייני הקהילה, להפוך למקור ידע ותמיכה ולקבל עליה תפקיד מרכזי ומנהיגותי בקהילתה. התנהלות זו עומדת בסתירה לכללים החברתיים המקובלים בנפאל. לפי איילון ועמיתיה, אחד ממוקדיו העיקריים של הקונפליקט הוא הפער שבין התרבות המארחת לתרבותו של עובד הסיעוד הזר, פער המתבטא בין היתר בדרך ביטוי שונה של רגשות ורצונות (Ayalon, Kaniel, & Rosenberg, 2008).

אחת הנשים תיארה את הקונפליקט הבין-תרבותי הזה בהגדרה כוללת הרואה בישראל “מקום של נשים”, לעומת נפאל, שהיא “מקום של גברים”. הנשים הנפאליות, מהגרות עבודה העוברות מתרבות פטריארכלית לתרבות מערבית, נחשפות למודלים נשיים שאינן מכירות, והן עוברות תהליכי שינוי והטמעה של ערכים חדשים, הסותרים את ערכיה של תרבות המקור (Rolls & Chamberlain, 2004). במקרה זה ייתכן כי התכנית אינה יוצרת את הקונפליקט, אולם מהווה זרז לתהליך טבעי הנוצר בעקבות המפגש הבין-תרבותי שחוות מהגרות העבודה בתחום הסיעוד. כל עוד היו הנשים בתקופת ההכשרה, הקונפליקט היה פנימי בלבד ולא נדרשה מהן הכרעה חד-משמעית. משסיימו את תקופת ההכשרה, הקונפליקט הפך לחיצוני – אל מול המשפחה והבעל בנפאל, שניצבו נגד רצונן לממש את הכשרתן ולפעול בקהילה בישראל. מקצת הנשים סיפרו כי נזקקו לאישור הבעל כדי לפעול בקהילה. מקצתן זכו לאישור, ואילו אחרות נתקלו בהתנגדות נמרצת מצד הבעל המרוחק אלפי קילומטרים. נראה כי תכנית ההעצמה חיזקה אצל מקצת הנשים קונפליקט בין-תרבותי-מגדרי, וכל אחת מהן התמודדה עמו בדרך שונה. דוגמה קיצונית לכך נראתה בסיפורה של ק”פ, שהשתמשה במושג “לא” לגבר מבוגר ממנה – לכאורה מעשה שלא ייעשה בחברה הנפאלית, אך לגיטימי בתרבות הישראלית. בכך בחרה ק”פ לפתור את הקונפליקט הבין-תרבותי בניסיון ההטרדה המינית באמצעות כלים מערביים של ביטוי רצונותיה וזניחת הערכים התרבותיים המאפיינים את ארץ מוצאה.

המלצות ליישום ולמחקרי המשך

מחקר זה העריך לראשונה בתהליך שיטתי ומבוקר את תפוקותיה של תכנית ההעצמה החדשנית “מסייעור לסיוע”. תכנית זו מציעה מודל עבודה להפעלת תהליכי העצמה לעובדי סיעוד מאוכלוסיות מוחלשות. מטרת התכנית היא לסייע לקבוצה מוחלשת

ולהכשיר את חבריה להיחלץ ממצב של חוסר אונים למצב של שליטה ויכולת לסייע לעצמם ולקהילתם. התכנית המוצעת במחקר היא ייחודית וחלוצית, משום שהיא מעמידה במרכז את עובדות הסיעור כנשים בעלות צרכים ורצונות חומריים ונפשיים. התכנית מעניקה לנשים המשתתפות בה כלים לסייע לעצמן לשמור על זכויותיהן, ובהמשך – כלים לסייע לעובדות סיעור אחרות.

תרומה ייחודית נוספת של המחקר היא לרוח ההעצמה והבחירה החופשית. התכנית מעמידה את הנשים במרכז ומאפשרת להן בחירה בשאלה אם, כיצד ומתי להשתמש בכלים החדשים שהוקנו להן. הידע שנרכש הגביר את כוחן, אך כדרכה של מודעות חברתית הוא יוצר גם קונפליקטים פנימיים. עם זאת, זכות הבחירה ניתנה בידי הנשים, ולכך יש חשיבות מכרעת.

מתבקש להעמיק ולחקור בהשלכות המורכבות של תכניות העצמה ולגלות את רובדיהן השונים ואת השפעותיהן החיוביות והשליליות לטווח הקצר ולטווח הארוך. על סמך ממצאי המחקר רצוי שמתכנני תכנית העצמה ייתנו את הדעת לא רק להשלכות המיידיות והמקומיות של התכנית, אלא גם להשלכותיה המאוחרות והרחוקות על המשתתפים הבאים מארצות מסורתיות ומתפתחות. תחושת הביטחון והחשיבות שרכשו המשתתפות במהלך התכנית נמצאה בסתירה למעמדן כנותנות שירות בלתי נראות בבית המעסיק ויצרה לא פעם תחושות תסכול. נוסף על כך, תהליך מואץ של חברות מחדש וחיזוק בלתי מאוזן של זהות אחת עלולים לפגוע בזהויות קיימות ולגרום מתח עם אחרים משמעותיים בארצות המוצא. הישגים בארץ ההגירה עלולים להתפרש בעיני המשפחה בארץ המוצא כשערורייתיים ובלתי רצויים, ולעתים היה על האישה להכריע אם להמשיך בפעילות המתגמלת בארץ שהיגרה אליה או לדבוק בערכים המסורתיים ולהתקבל בהערכה עם שובה למשפחתה. מומלץ כי בהמשך ייערכו מחקרי אורך שיבחנו את תהליכי השתלבותן של הנשים לאחר חזרתן לארץ המוצא.

מקורות

- בן ישראל, ח' (2011). שטח הפקר: מהגרות עבודה בישראל 2011. קו לעובד, נשים בעבודה. אוחרז מתוך www.kavlaoved.org.il
- בן צבי, ב' (1993). חוק סיעור – הישגים והשלכות בלתי צפויות ביישומו. ביטחון סוציאלי, 30, 110-121.
- ברודסקי, ג' (1998). צורכיהם המשתנים של הקשישים בישראל וסוגיות בפיתוח מענים. גרונטולוגיה, 25, 15-27.
- בריק, י' (2002). הפוליטיקה של הזקנה: האוכלוסייה המבוגרת בישראל בסדר העדיפות הלאומי. תל אביב: הקיבוץ המאוחד.

- סדן, א' (1996). העצמה קהילתית. *חברה ורווחה*, טז, 143-162.
- סיקרון, מ' (2004). *דמוגרפיה: אוכלוסיית ישראל – מאפיינים ומגמות*. ירושלים: כרמל.
- פוגל-ביז'אווי, ס' (1999). משפחות בישראל: בין משפחתיות לפוסט-מודרניות. בתוך ד' יורעאלי, א' פרידמן, ה' דהן-כלב, ח' הרצוג, מ' חסן, ח' נוה וס' פוגל-ביז'אווי (עורכות), *מין, מגדר, פוליטיקה* (עמ' 107-166). תל אביב: הקיבוץ המאוחד.
- פלג, מ' (2010). *תכנית עצמה לעובדות סיעוד מנפאל "נותנת כתף – מסייעור לסיוע" (עבודת מ"א)*. רמת גן: אוניברסיטת בר-אילן.
- קופר, ד' (2007). העסקת מהגרי עבודה מנפאל בישראל. *קו לעובד*. אוחר ב"12 בדצמבר, 2008, מתוך <http://www.kavlaoved.org.il/section.asp?pid=14>
- קטן, י' ולבנשטיין, א' (1999). *עשר שנים להפעלת חוק סיעוד – משמעויות ולקחים*. ירושלים: המרכז לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- רבינוביץ-פונדק, א' (2009). אחותי באה מנפאל. *פנים – תרבות, חברה וחינוך*, 46. אוחר מתוך <http://www.itu.org.il/?CategoryID=1512&ArticleID=13252>
- שוורץ, ת' (2008). *דו"ח מסיל"ה 2007*. תל אביב: מנהל השירותים החברתיים.
- שקדי, א' (2003). *מילים המנסות לגעת: תיאוריה ויישום*. תל אביב: רמות.

- Ayalon, L. (2009a). Family and family-like interactions in households with round-the-clock paid foreign carers in Israel. *Ageing & Society*, 29, 1-16.
- Ayalon, L. (2009b). The working conditions and exposure to abuse of Filipino home careworkers in Israel: Characteristics and clinical correlates. *International Psychogeriatrics*, 21(1), 40-49.
- Ayalon, L., Kaniel, M., & Rosenberg, L. (2008). Social workers' perspectives on care arrangements between vulnerable elders and foreign home care workers: Lessons from the Israeli-Filipino caregiving arrangement. *Home Health Care Services Quarterly*, 27, 121-142.
- Ayalon, L., & Shiovitz-Ezra, S. (2010). The experience of loneliness among live-in Filipino home care workers in Israel: Implications for social workers. *British Journal of Social Work*, 40(8), 2538-2559.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brookings, J. B., & Bolton, B. (2000). Confirmatory factor analysis of measure of intrapersonal empowerment. *Rehabilitation Psychology*, 4(3), 292-298.
- Cohen, R. (1991). Women of color in white households: Coping strategies of live-in domestic workers. *Qualitative Sociology*, 14, 197-215.

- Creswell, J. W., & Plano-Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dayton, B. I., Saengtienchai, C., Wattana, J. K., & Aungsuroch, Y. (2001). Psychological well-being Asian style: The perspective of Thai elders. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 16, 283-302.
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2000). *Global woman: Nannies, maids and sex workers in the new economy*. New York, NY: Metropolitan.
- Gibson, C. H. A. (1995). A study of empowerment in mothers of chronically ill children. *Journal of Advanced Nursing*, 21, 1201-1210.
- Gutierrez, L. M., & Ortega, R. (1991). Developing methods of empower lations. *The Importance of Groups*, 14(2), 23-43.
- Hammuda, I., & Dulaimi, M. F. (1997). The theory and application of empowerment in construction: A comparative study of the diffrenet approches to empowerment in construction, sevice and manufacturing industries. *International Journal of Project Management*, 15(5), 289-296.
- Lan, P. (2003). Maid or madam: Filipina migrant workers and the continuity olddomestic labor. *Gender and Society*, 17, 187-208.
- Leonard, K. I. (1997). *The new Americans: The South Asian Americans*. Westport, CT: Greenwood.
- Martin-Matthews, A. (2007). Situating home at the nexus of the public and private spheres. *Current Sociology*, 55, 229-249.
- Ng, R. (1993). Racism, sexism and immigrant women. In S. Burt, L. Code, & L. Dorney (Eds.), *Changing patterns: Women in Canada* (pp. 279-301). Toronto, Canada: MaClelland & Stewart.
- Rana-Deuba, A. (1997). *A situational analysis of violence against women and girls in Nepal*. Kathmandu, Nepal: SATHI and The Asia Foundation.
- Rissel, C. (1994). Empowerment: The holy grail of health promotion? *Health Promotion International*, 9, 39-47.
- Rolls, C., & Chamberlain, M. (2004). From east to west: Nepalese women's experience. *International Nursing Review*, 51, 176-184.
- Shrestha, S. L. (1996). Women's movement in Nepal. *Reflections* 2(1), 21-25.
- Sobritchea, C. (2008, September). *Manila, Philippines: The sexual and reproduction health status and needs of Philpino female migrant domestic worker*. International Conference on Gender, Migration and Development.

- Retrieved from http://www.researchgate.net/publication/239557786_The_Sexual_and_Reproductive_Health_Status_and_Needs_of_Filipino_Female_Migrant_Domestic_Workers1
- Sörensen, S., Pinquart, M., & Duberstein, P. (2002). How effective are interventions with caregivers? An updated meta-analysis. *The Gerontologist*, 42, 356-372.
- Stiell, B., & England, K. (1997). Domestic distinctions: Constructing difference among paid domestic workers in Toronto. *Gender, Place and Culture*, 4, 339-359.
- Strauss, A. L. & Corbin, J. (1998). *Basic of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Subedi, P. (1997). *Nepali women rising*. Kathmandu, Nepal: Sahayogi Press.
- Sullivan, R., & Lee, K. (2008). Organizing immigrant women in America's sweatshops: Lessons from the Los Angeles Garment Worker Center. *Signs*, 33(3), 527-532.
- Thornton-Dill, B. (1994). *Across boundaries of class and race: An exploration of the relationship between work and family among black female domestic servants*. New York, NY: Garland Publishing.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological empowerment: Issues and illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581-599.