



3
גיליון
מאי 2004

עו"סיס עניין

עלון בית הספר לעבודה סוציאלית

לפני שנה החל רעיון הקהילתיות בבית הספר לקרום עור וגידיים. חלק מהכתבות בעלון זה משקפות את החזון ואת המטרות של הקהילתיות, את השיטה ומסגרת הפעילות. לדוגמא, אילן כהן, סטודנט שנה א', מספר על הולדת רעיון הקהילתיות והתפתחותו. פיני וגמן, העומד בראש שירותי הרוחה בחיפה, עוסק בקשר המתפתח בין הפקולטה לשדה. דפי לרנר, סטודנטית שנה א', בוחנת מספר נקודות חוזק ותרפה בבית הספר חוכה לחגובה של ד"ר אילנה דובנבני, המתמקדת בקליטתם של סטודנטים עם צרכים מיוחדים. דפי לרנר ממשיכה ומספרת על פרויקט חדש לסינוור משפטי בבית הספר, שבראשו עומדים סטודנטים בתוכנית ההשלמות, עו"ד ורד בן דוד וד"ר ישראל דורון, חבר סגל בבית הספר. הכתבה מתארת כיצד ניתן באמצעות כוחות ומשאבים בבית הספר להתמודד עם סוגיות משפטיות הקשורות למקצוע, כמו גם כסוגיות אחרות.

היריעה הייתה קצרה מכדי לפרט את שמות כל 138 בוגרי ובוגרות תואר שני. לצד ברכה לכל המסיימים פרטנו את שמות מקבלי תואר דוקטור, אכן. מספרם ההולך וגדל של בוגרי תואר שני ודוקטור משקף את המגמה שמתפתחת בבית הספר ובמקצוע.

אני מאחל לכולם הצלחה כסיום שנת הלימודים.

חופשה מהנה ובטוחה,

ד"ר אמנון בהם

חברי מערכת:

רכו מערכה: אילן כהן

מנהלית: גבי מינה קונסט

ד"ר אמנון בהם

ד"ר פיני רן

ליאת בר עוז

דפי לרנר

יפית סולימי

עיצוב גרפי:

מחלקת פרסומים, אוניברסיטת חיפה

אם תרצו אין זו אגדה (אולי)

אילן כהן

סטודנט שנה א'

להגביר המעורבות וההתנדבות

בקהילה החיצונית,

לחתור למצוינות אקדמית,

ליצור לכידות חברתית,

ולהעלות רמת השירות.

הפרויקט הקהילתי של

בית הספר לעבודה סוציאלית

יצא לדרך

"קיימנו ראינות עם אנשים בכל אחת מהקטגוריות הללו. השאלות שהופנו לכל קבוצה כללו הן שאלות באשר לקבוצה עצמה והן באשר לשאר הקבוצות. כך למשל, הסטודנטים נשאלו הן לגבי הסטודנטים, הן לגבי אנשי הסגל האקדמי ומנהלי, וגם באשר לתוכנים הלימודיים ולימודי השדה. לאחר סיכום הראינות עיבדנו אותם באמצעות ניתוח תוכן ומשם עברנו לגזירת היעדים ותכנון דרך מימושם.

היעדים

לאחר הצגת התוכנית בפני מועצת בית הספר נערך דיון ובסיומו ניתן אישור ליעדים להשגת הקהילתיות. היעדים כוללים הן פעילות בתוך בית הספר, אקדמית וחברתית, והן פעילות מחוץ לבית הספר בדמות מעורבות בפרויקטים קהילתיים.

שני יעדים קיבלו עדיפות גבוהה וכבר בימים אלו נערכים להפעלתם. הראשון הוא המעורבות בפרויקטים קהילתיים. כ־15%-10% מקרב אוכלוסיית הסטודנטים, מרצים, מדריכים, יהיו מעורבים במשולב, בפרויקטים קהילתיים חברתיים בשדה בתחומים: עוני, ילדים, אלימות, סמים קשישים, ועוד, עד דצמבר 2004 נאמר בפרוטוקול המסכם את החלטת המועצה.

היעד השני מוגדר כ"תהליכי חשיבה, התייעצות ולמידה משותפים ובלתי פורמאליים" והוא אמור לקרום עור וגידים עד דצמבר 2005. במסגרתו, כ־15%-10% מאוכלוסיית המרצים והסטודנטים ייקחו חלק בתהליכי חשיבה והתייעצויות אלו בפורומים כמו: "קפה ידע", מפגשי אקטואליה, ועוד.

בין היעדים הנוספים ניתן לציין, למשל, את האמנה שתעוצב בבית הספר, את פיתוחה של מערכת מידע מובנית וידידותית בבית הספר, ואת קידום הזיקה שבין האקדמיה לשדה.

מספר יעדים כבר קיימים כמו שדרוג תוכנית הלימודים כדי למנוע חפיפה בין קורסים וקיום סקרי שביעות רצון מקיפים בכדי לעמוד ביעד של מחויבות למצוינות לטובת שיפור מתמיד של בית הספר.

המפתח להצלחה - שיתוף פעולה

הפעלת פרויקט קהילתי בתוך חוג אקדמי הינו רעיון חדשני שעדיין לא נוסה בארץ וקיים במקומות ספורים בלבד בחו"ל. כדי לממש את הפוטנציאל האדיר הטמון בו נדרשים כל אנשי בית הספר, מראשון הסטודנטים ועד אחרון המרצים, להיות שותפים פעילים במימוש הפרויקט, לשים בצד את הציניות, העייפות וטרדות היומיום, ולעשות מאמץ אמיתי לטובת הפרויקט.

האם זה אפשרי? אני מאמין שכן, אבל ימים יגידו.

תארו לכם שבית הספר לעבודה סוציאלית, באוניברסיטת חיפה, הופך בעוד שנים אחדות למוסד בעל שם, בארץ ואולי גם בעולם. דמיינו את בית הספר שלנו כגוף חדשני ויצירתי שאינו מסתפק במצוינות אקדמית והוא פורש כנפיו גם לעבר מעורבות עמוקה בקהילה שמחוצה לו. שערו בנפשכם שאנשי בית הספר כולו: מרצים, סטודנטים, מדריכים ואנשי מנהלה חשים שהם קשורים האחד לשני בקשר קהילתי חם.

נשמע לכם כמו אוטופיה נאיבית או כחזון אחרית הימים? ובכן, בפרויקט הקהילתי של בית הספר, שיוצא לדרך בימים אלו, יעשה ניסיון אמיץ לעמוד ביעדים שאפתניים האלו.

הרעיון

ראשיתו של רעיון הפעלת הפרויקט הקהילתי בבית הספר החל להתגלגל בראשה של ראש בית הספר, פרופסור אורה גילבר עם כניסתה לתפקיד. היא חשה שיש מקום לשיפור ושינוי והחלה בסדרת התייעצויות עם אנשי סגל בכיר שונים בבית הספר. בשלב זה החל הרעיון לצבור תאוצה. ב־6 לנובמבר, 2003, הוקם פורום היגוי שתפקידו להוציא את הרעיון מהכח אל הפועל. במקביל הוקם צוות היגוי רחב יותר שבראשו עומדת ראש בית הספר.

צוות 5 וצוות 11

פורום ההיגוי, הידוע גם כצוות 5, כולל 3 סטודנטים ו־2 מדריכים. מאנשי הסגל האקדמי. שניים מהסטודנטים, עמיר חמיס ועל ברסלבסקי, הינם תלמידי תואר שני, בהתמחות ארגון ומנהל, שהשתתפותם בפרויקט נעשית במסגרת הפרקטיקום שלהם. השלישי, בני שחורי, הנו סטודנט לתואר ראשון, שנה ג, במגמת מנהל קהילתי. המדריכים, דני קורן, וסופי בנימין, אחראים למעשה על הפעלת הפרויקט. במהלך סמסטר א עסקו אנשי צוות 5 בחקר ומיפוי המצב הקיים בבית הספר. מהממצאים הם גזרו יעדים לשינוי ובנו תכנית התערבות לשינוי. לאחר שסיימו שלב זה בעבודתם, ולאחר שהציגו אותה בפני צוות ההיגוי הרחב, צוות 11, הם הציגו אותה בפני מועצת בית הספר ב־11 למרץ 2004. תכניתם אושרה וכעת שלב היישום יוצא לדרך.

השיטה

כדי לא להקדים את המאוחר נחזור מעט אחורה לתיאור השיטה בה עבד צוות 5. "החלטנו לחלק את אנשי בית הספר ל־4 קטגוריות: סגל מנהלי, סגל אקדמי, סטודנטים ומדריכים בשטח", מספר עמיר,

דרך ההתמודדות - אסטרטגיה קהילתית

כאמור, התקציבים במגמת ירידה ובמקביל מתרחב מעגל האוכלוסיות שבמצוקה. הגידול בצרכים ובדרישות חייב את אגף הרווחה למציאת פתרונות חלופיים ויצירתיים להתמודדות עם המצב.

"כדי להתמודד עם המצב, ולמצוא משאבים כספיים נוספים, אימצנו שיטה לה קראנו אסטרטגיה קהילתית", אומר וגמן, "במסגרתה אנו פועלים בשיתוף פעולה עם הלקוחות, עם ארגונים וולנטרים, ועם גופים מהמגזר העסקי הפרטי. אגף הרווחה רתם כ־70 ארגונים וולנטרים דוגמת: ויצ"ו, נעמ"ת, ארגוני נכים (אקי"ם, אילן), בני ברית, רוטרי, ועוד, לפעילות חברתית נרחבת הכוללת, בין היתר, הקמת ארגונים לחלוקת מזון, סיוע לקשישים, והקמת עמותה ילדים בסיכון".

"כחלק מהאסטרטגיה הקהילתית הרחבנו באופן ניכר את מערך המתנדבים שלנו", מסביר וגמן, "כ־3000 מתנדבים פועלים במגוון פרויקטים קהילתיים וקבוצתיים כמו: חונכות לילדים, סיוע לקשישים, אימוץ משפחות, והפעלת שירותי קהילה דוגמת מועדוניות לילדים ומרכזי יום לקשישים.

העובד הסוציאלי כסוכן שינוי חברתי

באגף הרווחה מועסקים 190 עובדים סוציאליים הנדרשים, בשל המצב החברתי הקשה, להתמודד עם מטלות הולכות וגדלות בפחות משאבים. דרכי ההתמודדות של העובדים יכולים ללמד אותנו, העובדים הסוציאליים לעתיד, מעט על הנדרש מעובד סוציאלי בפתחה של המאה ה־21. "אני מצפה מעובדי שיהיו סוכני שינוי חברתי", מסביר וגמן, "צריכה להיות להם היכולת לזהות משאבי קהילה, להבחין בתופעות חברתיות, ולדעת לרתום כוחות בסביבה לטובת הפונים. עובד סוציאלי המצטיין בטיפול פרטני, למשל, שלא פיתח במקביל גם יכולות קהילתיות, ושאינו יודע להפעיל מנופים חברתיים, לא עונה על הדרישות של אגף הרווחה ואני אעדיף על פניו עובד בעל אוריינטציה קהילתית".

"שיתוף הפעולה בין האגף לפקולטה לבריאות ורווחה הולך ומשתפר"

בעבר, נטתה האקדמיה להסתגר במגדל השן ולכן המעורבות שלה בקהילה הייתה מועטה, אומר וגמן. לדבריו, בשנים האחרונות חל שינוי מבורך המתבטא במעורבות הולכת וגדלה של הפקולטה לבריאות ורווחה, של אוניברסיטת חיפה, בפעילות קהילתית. "שיתוף הפעולה בינינו הולך ומשתפר הרבה בזכות ראש בית הספר לעבודה סוציאלית, פרופסור אורית גילבר, ודיקן הפקולטה לרווחה ובריאות, פרופסור צבי איזקוביץ". הוא מציין. שיתוף הפעולה כולל מספר פרויקטים משותפים לאגף הרווחה ולפקולטה כמו: פרויקט לשיקום הדר, בראשות פרופסור איזקוביץ, פרויקט לשילוב ושיפור שירותים, דוגמת תחנה לטיפול משפחתי ומרכז לאלימות במשפחה, בו פועלים במשותף אגף הרווחה והמרכז הבינתחומי בפקולטה בראשות פרופסור רבקה יזה.

תחומי שיתוף פעולה נוספים מתבטאים בשילוב של כ־50 סטודנטים ביחידות האגף, ובקידום משותף של ימי עיון בתחומי החברה והרווחה, כדי לעודד ולקדם את המחקר האקדמי בתחום העבודה הסוציאלית.

מדינת הרווחה קורסת ובמקביל מתרחב מעגל העוני והמצוקה בחיפה.

פיני וגמן, ראש אגף הרווחה בעירייה, מציג את האסטרטגיה הקהילתית להתמודדות עם המצב. הוא מרצה משיתוף הפעולה עם האוניברסיטה ומתאר את הנדרש מעובד סוציאלי בזמנים אלו

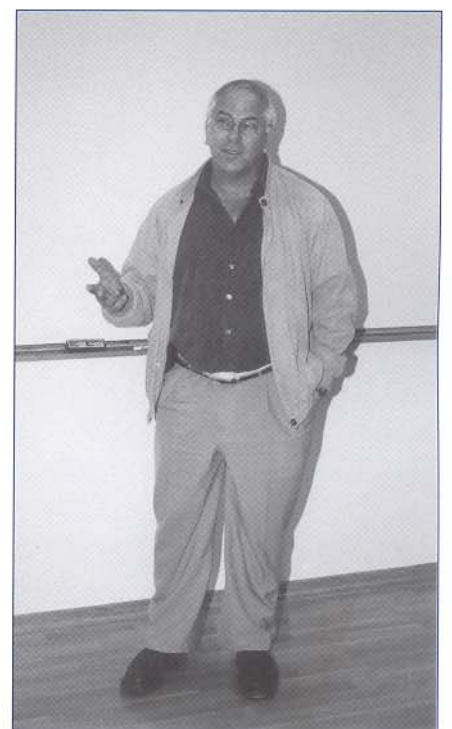
ילדים בסיכון, נוער מנותק, נערות במצוקה, משפחות חד הוריות, נפגעי סמים, קשישים, ודרי רחובות – זוהי רשימה ארוכה, וחלקית, של קבוצות אוכלוסייה במצוקה שהאחריות לטיפול בבעיותיהן מופקדת בידי אגף הרווחה בעיריית חיפה.

בראיון שקיימנו עם פיני וגמן, העומד בראש האגף, ביקשנו לקבל נתונים עדכניים על מצבן של אוכלוסיות המצוקה. שאלנו על דרכי ההתמודדות של האגף עם המצוקה הגוברת, וגם על שיתוף הפעולה שבין אגף הרווחה לבית הספר לעבודה סוציאלית באוניברסיטת חיפה.

תמונת מצב - מדינת הרווחה קורסת

16,931 משפחות מטופלות השנה באגף הרווחה של עיריית חיפה, גידול של 2000 משפחות בהשוואה לשנת 2002. כ־13.6% מהמשפחות בחיפה נמצאות מתחת קו העוני, ובהיקף הילדים העניים חלה עלייה ניכרת: כל ילד חמישי נמצא תחת קו העוני!

"הנתונים המדאיגים הללו משקפים את מדיניות הממשלה כיום המתבטאת בהחלשת האוכלוסיות החלשות והקרסה של מדינת הרווחה", אומר וגמן, "לקיצוץ החד בקצבאות הבטחת ההכנסה, וקצבאות הילדים, יש להוסיף קיצוץ של 30% מתקציב שירותי קהילה המועבר אלינו ממשד העבודה והרווחה.



פיני וגמן

פיני וגמן

פיני וגמן עומד בראש אגף הרווחה של עיריית חיפה מזה 11 שנה. את דרכו המקצועית החל כמדריך נוער בקרית חיים במקביל ללימודי עבודה סוציאלית באוניברסיטת חיפה. לאחר מכן שימש בשורה של תפקידים באגף הרווחה של העירייה ממנהל מחלקת עבודה קהילתית דרך סגנות ראשות האגף ועד לתפקידו הנוכחי.

עבודה סוציאלית פמיניסטית

יפית סולימני

סטודנטית לתואר שני

**"הרבה נשים אינן רואות את עצמן
כמופלות לרעה,
ואין הוכחה טובה מכך למצבן".
קייט מילט**

לפעול למען סיפוק משאבים חברתיים הולמים לנשים בתחומי הרווחה והלימוד. בחוג לעבודה סוציאלית ישנו רק קורס בחירה אחד בתואר ראשון שמתמקד בטיפול בנשים ונותן סקירה על התפתחות התנועה

הפמיניסטית. באוניברסיטת ת"א, דרך אגב, ישנה מגמת נשים בתואר שני ונראה לי כי רצוי מאוד שיוספו קורסים המקשרים בין שני תחומים אלו.

מאחר וע"ס עדיין נחשב מקצוע "נשי" רב הפונות הינן נשים, יש מקום ללמוד על חוויות החיים הייחודיות לנשים במצוקה ולנתח באופן ביקורתי את ההבניה החברתית של מצבן הכלכלי והחברתי של נשים, משום שאסור לנו לשכוח ש־סד אחוזים ממרוויחי שכר המינימום בישראל הן נשים, ושהגבר הממוצע עדיין מרוויח פי 1.6 יותר מהאישה הישראלית הממוצעת.

כל אחת מאיתנו שלומדות לימודים אקדמיים מודעת לעובדה כי מעבר לרכישת ידע, השכלה מהווה כלי מרכזי שבאמצעותו נשים מפלסות את הדרך שלהן לעולם העבודה. למרות צמצום הפערים בהישגים האקדמיים, ואף יתרון של נשים על גברים בתואר הראשון, ככל שמתקדמים הלאה ניתן למצוא פחות נשים. בתחום העבודה הפער בישראל הוא מהגבוהים בעולם ומתרחש בכל חתך תעסוקתי אפילו במקצוע הנשי שלנו שבו מככבות נשים לא תמצאו הרבה כוכבות בעמדות ניהול.

אבל ההתמודדות שלנו במה שנקרא "תקרת הזכוכית" שונה מהמציאות של הפונות שעמן אנו עובדות. ניתן לראות זאת כמאבקים בכמה חזיתות שונות שלהם מטרה משותפת – לפעול למען שינוי חברתי ואישי שכן האישי הוא פוליטי. בזירה הזו פועלות במרץ התנועות הפמיניסטיות ובהקשר לעבודה סוציאלית חשוב שנדע כי התנועה הפמיניסטית הייתה אחראית לפתיחתם של מעונות יום, ייזום של חוקים, קידום בריאות האישה וגם להקמתם של שירותי רווחה ייחודיים

אם המילה פמיניזם מרתיעה אתכן יכול להיות שהפנמתן את התדמית השלילית שיש לה, תדמית שכוללת שקרים, סטריאוטיפים, ולוחמה פסיכולוגית לא הכי מתוחכמת של גברים, אבל בהחלט יעילה שאם לא כך כיצד ייתכן שאתן כנשים לא רוצות

להיות חלק מתנועת חופש המקדמת את שוויון הזכויות שלכן? סיבה נוספת שיכולה להיות קשורה היא העובדה שאנחנו לא ממש, שלא לומר כלל לא, מכירות את ההיסטוריה שלנו כנשים. ולא לדעת את ההיסטוריה שלנו זה אומר לקחת כמובן מאליו את ההישגים שלנו ואת המקום בו אנו נמצאות כיום ביחס לעבר תוך כדי התעלמות מעציבה משהו מהמכשולים שעמדו בדרכנו ומהנשים האמיצות שלחמו למען קידום מעמדן. ייתכן כי זה נשמע רחוק ואף גרוטסקי כיום אבל נשים במאה ה-20 נלחמו על מנת לקבל זכות הצבעה, על מנת לממש את עצמן מעבר להיותן עקרות בית ולצאת לעבוד וללמוד, על מנת לזכות בזכויות השוות לגברים בכל תחומי החיים, אפילו על מנת לזכות בבעלות על גופן ונשיותן. אבל פמיניזם הוא לא מרכזה של כתבה זו הוא מסגרת התייחסות לאופן נוסף בו אנו יכולות להגשים את היותנו עובדות סוציאליות, ויסלחו לי העובדים הסוציאליים, אבל במקרה זה אתם מיעוט.

עבודה סוציאלית מעצם הגדרתה עובדת עם אוכלוסיות חלשות, מובסות ומופלות במטרה להעניק לה כלים להתמודדות, להאיר בה כוחות, ולאפשר העצמה וצמיחה. הן העבודה הסוציאלית והן הפמיניזם מסכימים על חשיבותה של הסביבה החברתית בהשפעה על חיי האדם ורווחתו. אך עם זאת, העבודה הסוציאלית הייתה מבין המקצועות הטיפוליים האחרונים להכיר בהשפעת האפליה נגד נשים וכפי שטענה מילט, הסופרת הפמיניסטית, עצם העובדה שהרבה נשים אינן רואות את עצמן מופלות לרעה מוכיח את מצבן. למעשה מה שעשתה התנועה הפמיניסטית היה לעורר את מודעותה של העבודה הסוציאלית לכך שמצבן של הנשים כקבוצה מדוכא ומופלה באופן ממוסד ולרתום אותה

לנשים. כיום אנו עובדות במעונות לנשים מוכות, מרכזי סיוע וטיפול, ומרכזים לבריאות האישה. מרכזים אלו קמו הודות לשינוי בתפיסה החברתית שחלה כתוצאה מהעלאת המודעת הפמיניסטית ואפשרה את השינוי ביחס כלפי אלימות נגד נשים בחברה. כיום המגמה צריכה להיות הגברת המעורבות שלנו במרכזי טיפול ייחודיים לנשים באופן מותאם לעולמם והעונה לצרכיהן הייחודיים. זאת במקביל להרחבת הידע הפמיניסטי שלנו בהקשר לתחום מומחיותנו. עבודה סוציאלית פמיניסטית נתפסת כמשהו כמעט מובן מאליה, הרי האמהות של הע"ס היו נשים והניחו את אבני הדרך ואנחנו בהוויתנו נשים אז למה ללמוד זאת? הסיבה היא שאם לא נעשה זאת נמשיך לשמר במקום לשנות. זוכרות את השאלה בשנה א' במבחן במבוא לעבודה סוציאלית- "האם תפקידו של העבודה הסוציאלית לשמר בעיות?". הייתי רוצה שפעם התשובה "לא" תהייה נכונה.

כל אחת מאיתנו כאישה אקדמאית השואפת להיות מקצועית צריכה לפתח מודעות פמיניסטית. לא בשביל לשנוא גברים או לא לגלח רגליים, לשרוף חזיות, או חס וחלילה לאבד מנשיותה. להיפך, להיות פמיניסטית משמע להכיר בעוצמת נשיותך וביכולות הגלומים בה ולא לקבל את הדברים כפי שהם. משום שרק דרך הגברת המודעות והמשך הפעילות לקידומנו נוכל באמת להעצים את עצמנו באופן אישי ולהביא לשינוי בחיי הפונות שלנו.

מי ששואפת להעמיק את מודעותה בתחום, לדעת קצת יותר על הקשר לעבודה סוציאלית ולשמע על פעילות פמיניסטית, מוזמנת למרכז הפמיניסטי בחיפה- "אישה לאישה". רח' ארלוזורוב 118.

טל' 8650977



נאום בחירות – 1917



נשות התנועה הסופרג'סטית מפגינות בלונדון – 1913

התמונות מתוך הספר:
The punkhursts
מאת: Martin Pugh
בהוצאת: Penguin Books

סטודנטים בראשית דרכם מספרים על המפגש עם האוניברסיטה. הם מרוצים מחבריהם ומנציגות אגודת הסטודנטים וחלוקים בדעותיהם באשר למרצים ולאדמיניסטרציה. לקויי הלמידה שביניהם מבקשים יותר מודעות לצרכיהם.

לדבריה של אחת הסטודנטיות, האגודה עוזרת לתת כיוון לסטודנטים שנה א', שאך זה הגיעו לאוניברסיטה, ועלולים להרגיש אבודים בתוכה. יש להגביר המודעות לצרכי הסטודנטים לקויי הלמידה אבל, מסתבר, הדברים שונים אצל הסטודנטים בעלי הצרכים המיוחדים. גם מהם שמעתי טובות על האוניברסיטה, אך הם הדגישו פרטים שונים, שנעלמו מעיניהם של שאר הסטודנטים. הסטודנטים בעלי הצרכים המיוחדים שראיינתי טענו שאין מספיק מודעות באוניברסיטה לקשייהם. שני סטודנטים לקויי ראייה ספרו שבסך הכל יש יחס טוב באוניברסיטה; שנה תמיכה ועזרה משאר הסטודנטים, עזרה מהאגודה בשיעורי סטטיסטיקה, וחונכים ומקריאים (סטודנטים שמקריאים חומר לימודי ללקויי הראיה) שמספקת האוניברסיטה. אולם, לדבריהם, כל אלה נותנים מענה חלקי בלבד לצרכיהם. "יש באוניברסיטה כמה עשרות סטודנטים לקויי ראייה" מספר ש', סטודנט לקוי ראייה, "בספרייה יש רק 6 עמדות מחשב עם תוכנות מיוחדות לעיוורים ומדפסת של כתב ברייל. כשכול סטודנט לקוי ראייה רוצה לשבת שם עם החונך שלו, נוצר שם בלגן, ואי אפשר ללמוד ככה. גם התדפיסים סרוקים במחשב בכתב קטן מדי בשבילנו. הבעיה הכי משמעותית קשורה, לדעתי, למקריאים. אם מקריא קורא לי במבחן וטועה בהקראה, זה יכול לעלות לי בציון. חבל שהאוניברסיטה לא מתחשבת בעניינים כאלה, שיכולים להיות משמעותיים מאד עבור לקויי הראיה. גם בקשר לחומר הקריאה של הקורסים השונים אפשר לנסות להתחשב; להתאים אותו יותר לצרכי לקויי הראיה, שאין להם הרבה מקריאים." ומסיפה ד', סטודנטית לקוית ראייה: "יש כל מיני דברים קטנים שהאוניברסיטה יכולה לעזור בהם; לחייב את המרצים לקרוא את מה שהם כותבים על הלוח, למשל. יש פשוט צורך לשתף יותר את הסטודנטים בוועדות לצרכים מיוחדים באוניברסיטה, כדי להעלות את המודעות לנושא". יותר מכל נגעה לליבי ד', סטודנטית בעלת לקות למידה. גגם היא טענה שהאוניברסיטה עונה על צרכיה באופן חלקי; מספקת חונכים ושיעורי עזר. אולם השנה, בניגוד לשנים קודמות, חלק מהשירותים האלה הם בתשלום, שקשה לעמוד בו. אך הנושא הכאוב ביותר בשבילה הוא, לדבריה, היחס שהיא מקבלת מהסטודנטים: "יש סטיגמה בקרב הסטודנטים כלפי לקויי הלמידה. אין בכלל מודעות והיכרות עם התחום, ולכן קשה לי לבקש סיכומי שיעורים מתלמידים אחרים, כי אני לא מרגישה שאנשים מגלים הבנה כלפי כך שאני פשוט מתקשה לעמוד בקצב השיעורים. אם יש תחום שבו האוניברסיטה יכולה לפעול, זה התחום הזה; לדאוג לכך שתהיה יותר מודעות לקשיים של הסטודנטים, כדי שהם יוכלו לעזור יותר זה לזה".

איפה נמצא המשרד לקידום סטודנטים? זו הייתה השאלה שהעסיקה אותי, סטודנטית שנה א', ביום הראשון ללימודים. לא הצלחתי למצוא שום שלט, שום מפה, ובגלל שהתרוצצתי באוניברסיטה איחרתי לשיעור בכמה דקות. כאשר ניסיתי להסביר למרצה את סיבת האיחור, כל ששמעתי ממנה הייתה ההכרזה: "אני שונאת איחורים!".

התקרית הזו גרמה לי לשאול את עצמי: עד כמה יש הבנה לצרכי הסטודנטים שאך זה נכנסו לאוניברסיטה? איזה יחס הסטודנטים מרגישים שהם מקבלים באוניברסיטה? יצאתי לשטח לבדוק מה הרגשתם של שאר הסטודנטים שנה א' בחוג. ראיינתי מספר סטודנטים, ביניהם כמה בעלי צרכים מיוחדים.

מרוצים מהיחס החברתי חילוקי דעות באשר למרצים ולאדמיניסטרציה רוב המרואיינים ציינו לטובה את היחס החברתי. א', סטודנט לקוי ראייה, סיפר על התחושה הטובה שהיחס החברתי נותן לו: "יש בחוג הרגשה של שיתוף פעולה ועזרה הדדית. סטודנטים מתנדבים לעזור, וזה מקדם אותי בלימודים". גם ז', סטודנטית מהעדה הדרוזית, אמרה שיש יחס חברתי טוב, והרגשה שיש רצון הדדי לדיוק בין הסטודנטים הערבים ליהודים "ואין מילים לומר עד כמה זה מעודד".

גם על המרצים שמעתי בעיקר טובות, אך לא רק. מספרת ג', סטודנטית עולה חדשה: "לדעתי, באים לקראת הסטודנט. המרצים והמתרגלים באים לעזור במבחנים, ותמיד עונים על שאלות. אם מתווכחים אתם אז אפשר גם לשכנע אותם, הם לא מקשיבים רק לעצמם. נותנים הרגשה שרוצים בטובתנו ואכפת ממנו". הסטודנטית א' חלקה על דעתה: "לדעתי המרצים לא תמיד קשובים לצרכי הסטודנטים, אלא בעיקר לעצמם. אפשר לראות את זה על חלק מהמבחנים, שהיו לא הוגנים ומתחכמים".

גם בקשר לאדמיניסטרציה ולתנאים באוניברסיטה היו הדעות חלוקות. המחשוב באוניברסיטה צוין לטובה; כמה סטודנטים אמרו שהשירותים באינטרנט והמענה הקולי עוזרים להם מאד. ג', העולה החדשה, אהבת את החותמות שמחתימים בהן את העבודות המוגשות, "ככה יודעים מתי הגשתי את העבודה ואין בלגן". עוד כמה סטודנטים טענו שתאריכי הבחינות קרובים מדי. ר' הסבה את תשומת ליבי לנקודה משמעותית; לטענתה, לא מכינים אותנו מספיק לסיורים ולתצפיות: "אני מגיעה לסיורים מתוחה. לא אומרים לי מה מצופה ממני, ולא נותנים לי שום הכנה נפשית. כל התחום הזה מאד מעורפל".

ומי אוהב את נציגותינו באגודת הסטודנטים? מסתבר שרוב הסטודנטים שרואיינו דווקא מעריכים את פועלן של נציגותינו באגודה, למרות הרעש הרב ששורר באולמות כאשר הללו מדברות. הסטודנטים מעריכים את המקראות, התרגומים, ההדרכות והחומר המצולם שהאגודה מספקת.



סטודנטים לקויי ראייה עם עזרי הלמידה:
מדפסת כתב ברייל ותוכנה ייעודית לעיוורים

ד"ר אילנה דובדבני, ראש תכנית ב.א., קראה את הכתבה ומסרה את התגובה הבאה:

שמחתי על היוזמה לבדוק את חוות הדעת של הסטודנטים החדשים במפגשם הראשון עם האוניברסיטה. אין ספק כי האוניברסיטה יכולה להיות מקום עוין ומנוכר אם לא נעשית היכרות יותר אישית עם המערכת. לשם כך יש לחשוב יחד, סטודנטים חדשים עם ותיקים, על דרכים יעילות להכין את הסטודנטים לקראת המפגש עם המערכת האוניברסיטאית. כל עצה ודעה תתקבל בברכה!!! עניין מיוחד מצאתי בתגובות הסטודנטים בעלי הצרכים המיוחדים על הקשיים בהם הם נתקלים למרות העזרה הניתנת. אין לי ספק כי העזרה הפורמלית אינה מספקת וללא קשר לכתבה זו, במסגרת הפרויקט הקהילתי שמתקיים בימים אלה בבית הספר, הקמנו ועדת היגוי (הכוללת דוקטורנטית בעלת צרכים מיוחדים ומרצה לשיקום) אך ורק לנושא זה, ויחד עם מארגני הפרויקט אנו שוקדים על פיתוח תכנית שתנסה להקיף את מכלול הבעיות של הסטודנטים בעלי הצרכים המיוחדים. במסגרת התכנית המתוכננת יתבקשו סטודנטים ומרצים כאחד להתנדב למען סטודנטים אלה. פירוט התכנית יפורסם עם סיום תכנונו ונציג הפרויקט הקהילתי עבור בכיתות ויסביר בהרחבה כיצד תופעל התכנית.

ושבו יישר כוח על הערנות ותשומת הלב שהפגנתם כלפי חבריכם הסטודנטים ובהצלחה בהגשמת הרעיונות שהועלו.

עסקים תורמים לקהילה

ליאת בר עוז
סטודנטית לתואר שני

שגם עמותה צריכה יכולה להתנהל כמו עסק, ולעבוד מול מושגים כמו בידול, מיתוג, ניהול אפקטיבי ושיתופי פעולה אסטרטגיים. על מנת להפוך לאטרקטיבית יותר בפני קהל התומכים והתורמים הפוטנציאליים, וכתוצאה מכך להגדיל את מעגל גיוס המשאבים שלה

חברת "Goodvision" פועלת מתוך מחויבות לקידום תהליך משותף זה באופן מקצועי, מתוך הבנת ערכי החברה ומטרותיה, ויצירת הפרויקט הקהילתי המתאים ביותר לשני הצדדים.

בעלי הממון רוצים לתרום.
גופים רבים בקהילה
משוועים לתרומה.
איך מחברים ביניהם?
חברת Goodvision
הוקמה בדיוק למטרה הזאת

האם עולם העסקים שמאחוריו ערכים כמו: כסף, אינדיבידואליזם וכשלון מול הצלחה, יכול להתחבר עם עולם הקהילה המכיל בקרבו שירותי רווחה, ערכים חברתיים, מצוקות ועוני?
על פניו, נראה שלא. עסק טוב נמדד על פי תוצאות כלכליות, רווח מול הפסד, והצלחה בשוק תחרותי. שירותי הקהילה בנויים על דאגה לחלש, והשקעת משאבים ללא קבלת תמורה.

ובכל זאת, כיום, לא מעט חברות גדולות במגוון תחומים: הייטק, תעשייה, משרדי רואי חשבון, וגם אנשי עסקים פרטיים התורמים לקהילה מזמנם או מכספם.

במרבית המקרים ההחלטה לתרום לקהילה נובעת משילוב של שני מניעים: האחד הוא הערכי, שבו בא לידי ביטוי הרצון של בעל העסק לחלוק עם הקהילה והחברה מקצת מהעושר והשגשוג שנפלו בחלקו, והשני הוא האסטרטגי ארגוני, שבו התרומה הנה חלק מפרסום ושיווק העסק, בניית המותג, וכיו"ב.

Goodvision – מקשרת בין העסק לקהילה

בין הרצון לתרום לקהילה לבין מימוש התרומה בפועל קיים מרחק רב. התורם הפוטנציאלי מוצא עצמו מתחבט מול שאלות כמו: למי כדאי לתרום? איך לעשות זאת? איך אפשר לשתף את עובדי העסק בתרומה? שאלות אלו ורבות אחרות מקשות על בעלי עסקים המעוניינים לתרום לקהילה.

בארצות הברית ובאירופה זוהה הצורך בגוף מקצועי, שייתן מענה והדרכה לכל אותם עסקים הרוצים לתרום לקהילה, כבר בשנות ה-80. בישראל התעורר הצורך רק בשנים האחרונות ואחד הביטויים שלו הוא הקמת חברת "goodvision" בשנת 2002.

עברי ורבי, מנכ"ל החברה, מגדיר אותה כ"חברת יעוץ פרטית אשר באה למצוא את המכנה המשותף בין המטרה השיווקית וערכי המותג של העסק ובין מטרה חברתית כלשהי". את הייחוד של Goodvision רואה ורבין בתפיסת העולם ובדרך הפעולה אותה היא מנחילה ללקוחותיה. "אנחנו מדריכים את לקוחותינו לראות את ה'איך' של תרומתם ולא רק את ה'כמה'", מסביר ורבי, "ובכך אנו מבקשים להשפיע על הערך המוסף ההדדי של התרומה הן לתורם והן לנתרם".

"Goodvision" מציעה שני שירותים עיקריים. האחד הינו שרות לחברות עסקיות, יעוץ אסטרטגי, כיצד לתרום לקהילה באופן בו אותו העסק ירוויח מבחינה שיווקית. השני הינו יעוץ לעמותות מתוך אמונה

מובילות חברתית מול אחריות חברתית

ורבין עושה הבחנה בין שתי צורות של תרומה לקהילה: מובילות חברתית למול אחריות חברתית. האחריות החברתית הינה תרומה מזדמנת ולא ממוקדת הבאה כתגובה לדרישות של גופים בקהילה ("כיבוי שריפות"). לעומתה, במובילות החברתית מבצע הגוף התורם מהלך אסטרטגי ארוך טווח שבו נבחר נושא חברתי אחד שהינו הכי רלוונטי למותג אותו שואפת החברה לבסס, נושא ממוקד, מבודל, ויעיל.

גם האימפקט התקשורתי שונה. באחריות החברתית הפעילות מסתכמת לרוב בהד תקשורתי חלש ומספר מסרים תקשורתיים עמומים, ואילו במובילות החברתית, ההתמקדות יוצרת מסר אחד, חד וברור הגורף נכסים ארוכי טווח למותג. לדברי ורבי, "Goodvision" מציעה את שרותיה לאותם לקוחות המבקשים לתרום לקהילה תוך שימוש באסטרטגיית המובילות החברתית שמיתרונותיה נהנים, כאמור, גם נותני וגם מקבלי התרומה.

"לחבר בין גופים המזדברים בשפות שונות"

מסתבר כי תרומה של גוף עסקי לקהילה אינה עניין פשוט. "פרויקט שכזה מורכב מכמה שחקנים", מסביר ורבי, "הגוף התורם, הגופים הקהילתיים ולעיתים גם עמותות שבאמצעותן נתרם הכסף". לדבריו, "החברה מנסה למעשה לחבר בין מספר גופים שבאופן טבעי מדברים בדרך כלל בשפות שונות לחלוטין, למצוא נושא מסוים שהינו רלוונטי לכל הצדדים ולזמן לדיאלוג את כל הגופים המעורבים. פרויקט מוצלח הינו פרויקט בו יבואו לידי ביטוי כל האלמנטים כך שכל אחד מהגופים ירוויח".

חברת ההיטק, "אפלייד מטריאלס", הקימה את פרויקט ה"מדענוע" שמטרתו לקדם את החינוך בנושאי מדע וטכנולוגיה בקרב ילדים ובני נוער. מטרת הפרויקט הינה לאפשר לבתי ספר מאזורי פריפריה ומצוקה ליהנות מפעילות ייחודית ומעניינת בתחומי המדע. התגייסות זו של חברת "אפלייד מטריאלס" כוללת את מעורבותם של העובדים, אשר מלמדים מדעים בניידת זו, באותם אזורים מצוקה. פרויקט זה נבחר בעקבות מדיניות החברה להיות חלק מהקהילה דרך תרומה ועשייה משמעותית, כל זאת במסגרת תפיסת החברה את נושא הידע כמשאב עיקרי וכמסר שיווקי.

חברת "אורד" אשר סיסמתה הינה, "אתה יודע שאנו כבר בדרך", מספקת כחלק ממוצריה פתרונות לבעיות תחבורה וחנייה, ולכן היא יצרה שיתוף פעולה דווקא עם עמותת "בטרם" הפועלת לקידום הבטיחות והשמירה על חייהם של כלל ילדי מדינת ישראל. עובדי "אורד" מדריכים בגני ילדים לחנוך נגד תאונות וכך נוצר קשר בין עמותה לחברה עסקית סביב נושא משותף לשני הארגונים. לשאלה האם יש עסקים איתם עובדת החברה באזור חיפה עונה רבין שבנקודה זו חיפה "איטית" יותר לעומת אזור תל אביב והמרכז ובעלי העסקים בעיר טרם נחשפו לפוטנציאל הגלום בתרומה לקהילה בעזרת סיוע מגוף המתמחה בתחום.

ולסיום, יתכן, שבעתיד הלא רחוק, אותם גופים וערכים שנראו לנו עד היום כנוגדים זה לזה ואפילו סותרים יוכלו לשתף פעולה ומילים כמו: כסף, רווח מול הפסד, ומדידת הצלחות בתוצאות ברורות לא יחשבו יותר למילות גנאי בעולם הרווחה והעובדים הסוציאליים אלא כמנוף לצמיחה הדדית הן של העסק התורם והן של הקהילה.

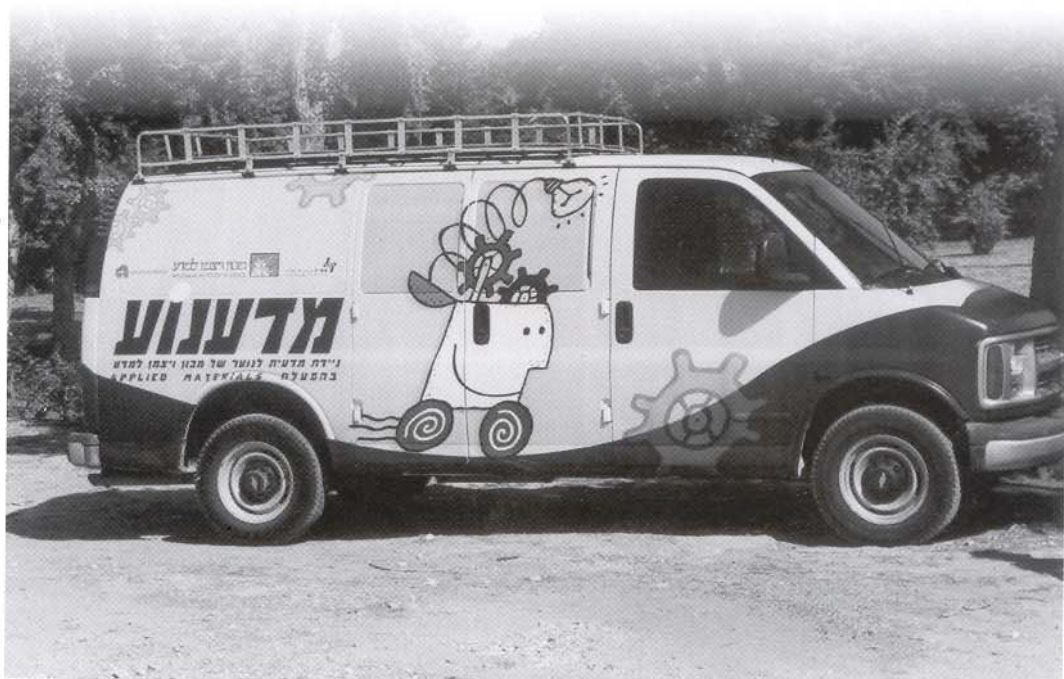
החברות העסקיות מדברות בדרך כלל בשפה תכליתית, ממוקדת, ומעונינות לדעת מה ירוויחו כלכלית מאותה תרומה. העמותה או הגוף החברתי מעונינים להגיע לתוצאה חברתית, לעזרה לאנשים או אוכלוסיות במצוקה ולא תמיד יודעות כיצד "לשווק" ולתרגם צרכים חברתיים למונחים עסקיים, כלכליים.

"Goodvision" מציעה הן לחברות העסקיות והן לעמותות לקנות או, רק את תכנון האסטרטגיה או גם תכנון וגם בצוע. המטרה היא לחנך הן את הקהילה והן את החברות לתהליך שהינו בעל אמצע, התחלה, וסוף, וכולל ביצוע הערכות ומדדים להצלחה הן במהלך הפרויקט והן בסיומו.

"בכל חברה או קהילה בוחנים פרמטרים שונים להצלחת הפרויקט, למשל: האם חל שינוי בקהילה, או גיבוש עובדים בתוך החברה התורמת וכדומה", אומר רבין.

מקרבים את ילדי הפריפריה למדע

שתי דוגמאות בולטות לגופים עסקיים שבחרו בתרומה לקהילה באמצעות חברת Goodvision הינם חברת "אפלייד מטריאלס" וחברת "אורד".



הניידת המדעית שמפעילה "אפלייד מטריאלס"



ד"ר ישראל דורון

מס הכנסה בעקבותיך? צריך עזרה בניסוח חוזה? האוניברסיטה פוגעת בזכויותיך? פרויקט "סינגור משפטי בית ספרי", של החוג לעבודה סוציאלית, מזמין אותך להיעזר בשירותיו בכל שאלה משפטית. השירות ניתן בחינם.

א', סטודנטית עולה מרוסיה, גילתה לתדהמתה שהיא חבה 7,000 ₪ לביטוח לאומי. חברה הפנתה אותה לסינגור המשפטי של ביה"ס לעבודה סוציאלית. בעזרת הסנגוריה הופחת חובה באופן ניכר. פרויקט "הסינגור המשפטי הבית ספרי", אליו פנתה א', נפתח בסמסטר א' של שנה זו בביה"ס לעבודה סוציאלית, באוניברסיטת חיפה, ביוזמת ראש ביה"ס פרופסור אורה גילבר. בראש הפרוייקט עומדים עו"ד ורד בןדוד, סטודנטית בתכנית ההשלמות של החוג, וד"ר ישראל דורון, הנמנה על הסגל האקדמי של החוג. "הפרוייקט הוא חלק מרעיון רחב יותר של פיתוח בית ספר בעל אופי קהילתי", מסביר דורון, "אנו מנסים

לשבור מסגרות ומחסומים מסורתיים בין הסטודנטים לסגל. בנוסף, זהו חלק מניסיון לפתח שירותים חדשניים שייצרו עובדים סוציאליים טובים יותר, בעלי ידע וכלים עשירים יותר".

"סטודנטים ואנשי סגל נתקלים בבעיות אתיות ומשפטיות מורכבות"

"הסיבה המרכזית להקמת הפרוייקט היתה הבעיות האתיות והמשפטיות המורכבות בהן נתקלים עובדים סוציאליים, אנשי סגל, וסטודנטים, במהלך עבודתם והכשרתם", אומר דורון, "בדרך כלל הם לא יודעים למי לפנות, כשמתעוררת הבעיה, וזה יוצר בשטח תחושת חוסר אונים וחרדה". כדוגמה עכשווית למקרה כזה מספרת עו"ד בן דוד על מקרה בו סטודנט המטפל בילד, במסגרת הפרקטיקום שלו, פנה לסינגור המשפטי בבקשת עזרה. "הסטודנט התלבט אם לשתף את הוריו הילד בקשייו כשהוא נקרע בין חובתו לשמירת סודיות מחד, לבין דרישת ההורים לדעת על קשיי ילדם, מאידך. מדובר בבעיה לא פשוטה ואנו מייעצים לסטודנט באופן מתמשך".

כדי להרחיב את מעגל האנשים הנעזרים בשירותי הסינגור המשפטי מציע הפרוייקט כיום ייעוץ משפטי, לאוכלוסיית בית הספר, במגוון רחב של תחומים: מבעיות הקשורות לשכירות, מקום עבודה וביטוח, ועד לסוגיות מחיי האישיות והמשפחה.

כך למשל, סטודנטית פנתה לסינגור כאשר בעל הבית שלה לא סיפק לה שירותים שנקבעו בחוזה השכירות ואף איים לפנותה מהדירה. בעקבות פנייתה של הסטודנטית לסינגור המשפטי, הצליחה הסנגוריה לגרום לבעל הדירה למלא את חובותיו כלפי הסטודנטית.

מדוע אסור לצאת לשירותים בזמן מבחן?

אחד מתחומי הייעוץ החשובים הינו הסוגיות החוקיות והמשפטיות הנוגעות למעמד הסטודנטים באוניברסיטה. "סוגיה עכשווית בה אנו מטפלים כעת היא שכר הלימוד הנדרש מתלמידי ההשלמות בחוג", אומרת עו"ד בןדוד, "תלמידי ההשלמות נדרשים לשלם 200% שכ"ל (!) בקירוב. בעקבות פניות של תלמידי ההשלמות אלינו, אנו מנהלים מגעים עם האוניברסיטה, בניסיון לבטל את רוע הגזירה". לדעת דורון, ישנם נושאים רבים הנראים לסטודנטים טריוויאליים, אולם אין זה כך. "לסטודנט באוניברסיטה אסור לצאת בזמן מבחן לשירותים. מדוע זה כך?" הוא שואל, "מישהו בדק אם לאוניברסיטה מותר לדרוש זאת מהתלמידים? ישנן עוד סוגיות רבות שניתן לשפר. חבל שהסטודנטים נוקטים בגישה פסיבית, ואינם מאמינים ביכולתם לשנות דברים באוניברסיטה".

רמת היענות לפרוייקט נמוכה

לפי דורון, רמת ההצלחה של הפרוייקט נמוכה. "ציפינו לכמה עשרות פניות בסמסטר, אבל רק קומץ אנשים הגיעו אלינו", הוא מספר, "חבל מאוד, מפני שזהו שירות חדשני שבאמת יכול לעזור לסטודנטים, וגם לגרום לאנשי האקדמיה לראות היכן ישנם קשיים במפגש בין העבודה הסוציאלית והמפגש".

למה, לדעתך, יש היענות נמוכה לפרוייקט?

"לדעתי, הסיבה לכך שרמת היענות לפרוייקט נמוכה נובעת מהגישה הצינית והפרגמטית של הסטודנטים בישראל. בדרך כלל הסטודנטים לא מעורבים ולא מנסים להשפיע על עיצוב תוכניות ומדיניות. יש להם רצון לסיים כבר את הלימודים ולהמשיך הלאה. הם לא מאמינים שיש להם יכולת לשנות, וזה לא נכון, לסטודנטים יש הרבה מה לומר ולעשות, ואיש לא יעשה את העבודה במקומם".

ימי קבלת קהל של הפרוייקט

שירותי הפרוייקט ניתנים בכל יום חמישי בין השעות 9:00-13:00 בחדר 614, קומה 6, במגדל אשכול.
אין צורך בתיאום פגישה מראש.

לחפש עבודה זה לא תהליך קל. אבל כשראיתי את המודעה שמחפשים קב"ן (קצין בריאות נפש) אורו עיניי.

מכרתי שפעם הלכתי ללמוד עבודה סוציאלית כדי להיות קב"נית. הייתי אז בצבא, קצינה, ועבדתי במקביל לשלושת הקב"נים בבסיס. התרשמתי מעבודתם ואני אף זוכרת את הרגע בו שאלתי אותם "אבל מה למדתם בעצם?" והם ענו לי "עבודה סוציאלית". והנה אני היום, עובדת סוציאלית קלינית, אסגור מעגל.

הפגישה

היא קבעה איתי בבית קפה, שולחנות מלאים מסביב. אנחנו ממש לא לבד. אני מולה עם חליפה מהוקצעת, שיער אסוף (טוב, בכל זאת צבא לא?) מתכוננת לי לראיון עבודה שגרתי. היא פתחה בעבודה שהיא חייבת למלא שאלון מובנה ולכן תשאל אותי שאלות ברצף מסוים, ואם הן נראות לי חודרניות, באפשרותי לעצור אותה. בעיה; אני רוצה להרשים, לספק מידע, לענות כראוי, לתת לצד שמראיין אותי תחושה של כנות ושאיין לי מה להסתיר, אני רוצה את התפקיד! אבל מה אם השאלות נראו לי לפתע ממש, אבל ממש לא רלוונטיות לתפקיד? אני יודעת במה מדובר כשזה נוגע לראיון עבודה, בייחוד שאני עצמי ראייתי מאות אנשים.

"הרגשתי שמשילים את עורי פיסה אחר פיסה"

השאלה הראשונה היתה מה הרקע המשפחתי שלי ומה ההורים עושים, אח"כ מה האחיות למדו, איפה הן גרות, מה הן עושות, ואז השאלות הבאות: היה לכם משבר משפחתי? ספרי איזה. יש לך חבר? כמה זמן? איך תתארי את הקשר ביניכם? אני מוצאת את עצמי מספרת, ללא כחל וסרק, לא מציבה גבולות, מדברת בפתיחות, נזכרת שבהתחלה היא אכן אמרה לי שאפשר לא לענות, אבל אני באמצע ראיון, לא עוצרת לחשוב וכזכור, רוצה או לפחות חושבת שרוצה את התפקיד. אחרי שאני מדברת כשעה, מרגישה שמשילים את עורי, פיסה אחר פיסה, אני חושבת על זה שאפילו איני יודעת את שמה המלא. אם תתקבלי, תעברי עוד שלושה ראיונות, היא מסכמת את הפגישה, ואני כבר חושבת מה יש לשאול אותי בראיונות הבאים שלא נאמר בשעה הזאת.

אני חוזרת הביתה אך אז נעצרת לחשוב, אולי גם לחוש. אני חשה תחושת השפלה על גבול האונס – אונס נפשי. אני חשה שרמסו את פרטיותי לחלוטין ואת זכותי לפרטיות. האם כל השאלות הללו אכן ראוי לשאול אותן בראיון עבודה ראשוני?

הטלפון שאחרי - "היית בטיפול?"

יום אחרי היא מתקשרת. "יש שאלה ששכחתי לשאול אותך ואני פשוט חייבת למלא את כל השאלון", "כן" אני עונה, אך נחושה הפעם לא לענות על כל שאלה. "היית בטיפול?"

הפעם אני מנסה להציב גבולות ולהשתמש למעשה לראשונה בזכות שניתנה

לי עוד בפגישה ההיא ולא ניצלתי, הזכות לא לענות במידה

והשאלה חודרנית מדי. "כן" אני אומרת ולא

מוסיפה. "כמה זמן?", "חצי שנה". שתיקה.

"מת?": "לפני שלוש שנים", ואני מוסיפה:

"את יודעת כל אחד צריך טיפול במיוחד

מי שעוסק במקצוע". "כן ברור, ואני

לא שופטת את זה לשלילה או חיוב

ואת לא חייבת לפרט, אבל בכל זאת,

באיזה נושא?". "נושאים אישיים", אני

אומרת. "בכל זאת, באילו נושאים?", "את לא

רוצה לספר?", "זה נראה לי אישי מדי". "טוב ביי".

היא טורקת/מנתקת את הטלפון. כנראה פשוט סיימה את השאלון

ומילאה איקס על "המרוויינת לא מוכנה לפרט". ואני שואלת אתכם,

זו לא חוצפה? (וסליחה על הפולניות). האם לא מדובר על עבירה על

איזשהו חוק זכויות הפרט? אני ניגשת לבדוק.

כיום אין הגנה חוקית מפני זרישת מעביד ממועמד

לעבודה למסור מידע אישי

הבדיקה שלי מעלה שני ממצאים מרכזיים. הראשון – מתברר שיש

זכות שנקראת "הזכות לפרטיות". זכות זו זוכה להגנה חוקתית וחוקית

ומעוגנת בחוק יסוד כבוד האדם וחירותו סעיף 7(א) הקובע: "כל אדם

זכאי לפרטיות ולצנעת חייו", ובכך זה מעוגן בזכות יסוד בעלת ממד

חוקתי שאין לפגוע בה אלא בחוק.

השני – ע"פ דו"ח לזכויות האדם בישראל, תמונת מצב, שפורסם

ב-1996, המפרש ומנתח את הכתוב בחוק היסוד, זכות זו כוללת גם

הגנה על מידע אישי. בדו"ח יש התייחסות ספציפית לגבי "מידע אישי

בקבלה לעבודה" ובהחלט מצוין ש"אין כיום הגנה חוקית מפני דרישה

של מעביד ממועמד לעבודה למסור מידע אישי גם בתחומים אינטימיים

כגון: חיי מין, חיי משפחה, טיפולים פסיכולוגיים וכיוצא באלה". כלומר:

חוק היסוד אכן מעניק הגנה אך אין זו הגנה מספקת.

הראיון שעברתי העלה בי שאלות גלובליות יותר לגבי ראיונות לעבודה

בכלל, ומסירת מידע אישי בפרט. כיצד צריך לנהוג מועמד לעבודה

שנשאל שאלות שמבחינתו הן אישיות לחלוטין, לא קשורות לעבודה,

ואף עלולות לשמש בסיס להפליה לרעה כלשהי?

מבחינה זו, האזרח אינו מוגן בשום דרך. אני בהחלט למדתי מכך לקח,

מקווה שגם אתם. אסור בהחלט למסור מידע באופן אוטומטי, גם אם

מתבקשים לכך, ובוודאי שמותר ואף רצוי לדעת לאיזו מטרה נאסף

המידע ואם הוא רלוונטי לאופי המשרה. אני מקווה שאכן תהיה לכך,

בקרוב, גם הגנה חוקית.

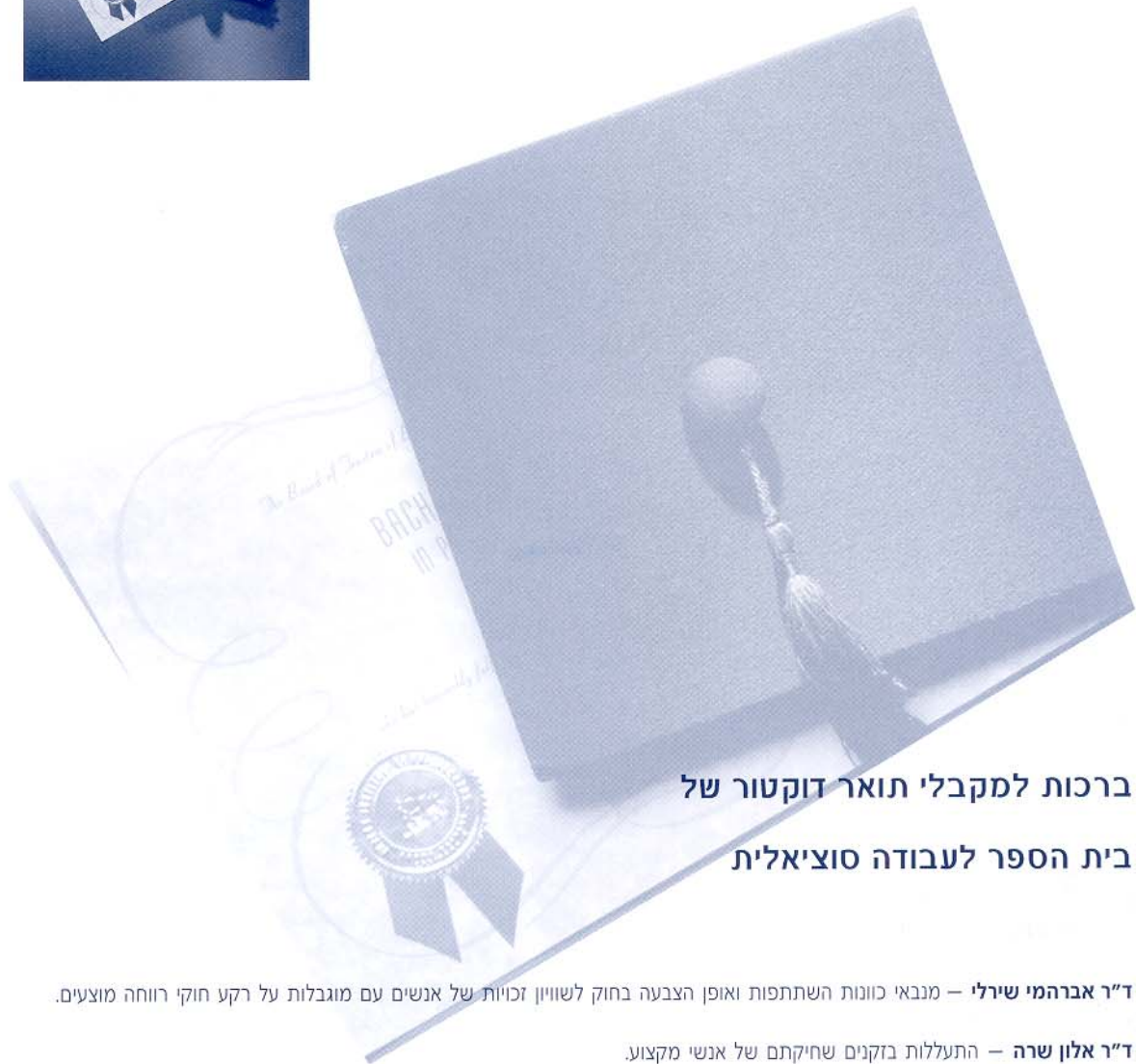
הערת המערכת: פנינו לדובר צ.ה.ל בבקשת תגובה לכתבה. הדובר

אמר כי יקרא את הכתבה ויגיב אם יראה בכך צורך. עד לסגירת

העלון לא נתקבלה תגובתו.



בית הספר לעבודה סוציאלית מברך את 138 תלמידי ותלמידות מחזור 37 שסיימו תואר שני בבית ספרנו.



ברכות למקבלי תואר דוקטור של בית הספר לעבודה סוציאלית

ד"ר אברהמי שירלי – מנבאי כוונות השתתפות ואופן הצבעה בחוק לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות על רקע חוקי רווחה מוצעים.

ד"ר אלון שרה – התעללות בזקנים שחיקתם של אנשי מקצוע.

ד"ר ארקין נאוה – ביטויי הייחוסים בהדרכה והתנהגות המסייעת של המטפל בעבודה סוציאלית.

ד"ר אשל אסתר – החובה הבלתי נמנעת: השפעת הטיפול הבין דורי של נשים ב"דור הסנדוויץ" על איכות חיי הנישואין.

ד"ר גלעד סמולינסקי דבורית – התמודדות זוגות עם נכות פיזית קשה בשלבי אמצע חיים.

ד"ר כהן איילה – העצמת מטופלים בלשכות לשירותים חברתיים על ידי הפעלתם כמתנדבים.

ד"ר מנדל שרונה – הקשר בין זהות התפקיד ההורי של האב הגרוש ללא משמורת לבין מעורבותו בחיי ילדו.

ד"ר מנצור דניאלה – מבנה הערכים המשתקפים בדיווחי העיתונות הישראלית הכתובה על תופעת האלימות של גברים כלפי בנות זוגם בין השנים 1962-1999.

ד"ר נוסבאום נחום – הקשר בין פערים בתסריט המיני של בני זוג לבין איכות הקשר המיני ואיכות הנישואין.

ד"ר נחום טלי – דפוסים סימביוטים במשפחה, מצוקה נפשית ונטיות התאבדות אצל מתבגרים.

ד"ר צחר רובין דנה – תפיסת מסוגלות עצמית והעדפת מודל העזרה בקרב קליינטים של לשכות הרווחה.