

מפגש

לעבודה חינוכית-סוציאלית

גיליון מיוחד בנושא:

מפגשים טיפוליים וחינוכיים רגישי תרבות

עורך-אורח: פרופ' אביהו שושנה

כרך כ"ט • גיליון 53

תמוז תשפ"א – יוני 2021

יוצא לאור על ידי:

אפשר
עמותה לפיתוח שירותי רווחה וחינוך



"מיניקה ומעניקה": מפגשים בין-תרבותיים בקבוצה לשיקום תעסוקתי לנשים חרדיות

גיתית שגיב-צורי

תקציר

מאמר זה עוסק במפגשן של קבוצת נשים חרדיות ממעמד סוציו-אקונומי נמוך שביקשו להשתלב או להתקדם בעולם התעסוקה באופן איכותי ומיטבי, עם ארגון מגזר שלישי המפעיל תוכניות לשיקום תעסוקתי ומתמחה בקידום ושילוב אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות בעולם התעסוקה. גישה אתנוגרפית בקבוצה תעסוקתית חשפה מפגש בין-תרבותי בין נשים המגיעות מחברה חרדית, המייצרת ומטפחת שיח ועצמי קולקטיביסטיים, לבין ארגון אשר אחד מערכיו המרכזיים הינו ערך המימוש העצמי, והוא פועל מתוך ערכים נאו-ליברליים, המטפחים עצמי אינדיווידואלי, נפרדות ועצמאות כלכלית ורגשית. זאת ועוד, הגישה האתנוגרפית בקבוצה חשפה את אסטרטגיות ההתמודדות והפתרונות הפנומנולוגיים אשר הבנו המשתתפות על מנת ליישב את הפערים הבין-תרבותיים שעיימם נפגשו בתהליך הבניית העצמי התעסוקתי שלהן. פרק הדיון מתעכב על ההשלכות של אסטרטגיות אלה ומציע תרומות מחקריות ופרקטיות לשיקום תעסוקתי רגיש תרבות בקרב אוכלוסיות מוחלשות.

מילות מפתח: עצמי תעסוקתי, חרדים וחרדיות, אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות, שיקום תעסוקתי, תהליכים בקבוצה, הנחיית קבוצות

מבוא

מאמר זה עוסק במפגשן של קבוצת נשים חרדיות ממעמד סוציו-אקונומי נמוך שביקשו להשתלב או להתקדם בעולם התעסוקה באופן איכותי ומיטבי, עם ארגון מגזר שלישי המפעיל תוכניות לשיקום תעסוקתי ומתמחה בקידום ושילוב אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות בעולם התעסוקה. הצגת קולן של המשתתפות (emic), בשילוב ניתוח שאציע (etic), יציירו מפגש זה כמפגש בין-תרבותי בין נשים שהגיעו מחברה חרדית, המייצרת ומטפחת שיח ועצמי קולקטיביסטיים, לבין ארגון אשר אחד מערכיו המרכזיים הינו ערך המימוש העצמי, והוא פועל מתוך ערכים נאו-ליברליים, המטפחים עצמי אינדיווידואלי, נפרדות ועצמאות כלכלית ורגשית. מאמר זה מציע מסגרת התייחסות הרואה במפגש בין-תרבותי זה תוצר הבנייתן של שתי תצורות שיח המשקפות תרבויות שונות אשר מצמיחות ומבנות מושג עצמי שונה, ואת המפגש ביניהן כאינטראקציה סימבולית (Mead, 1934); כמו כן הוא מדגים את אסטרטגיות ההתמודדות והפתרונות הפנומנולוגיים אשר המשתתפות הבנו על מנת ליישב את הפערים הבין-תרבותיים שעיימם נפגשו בתהליך הבניית העצמי התעסוקתי שלהן.

מטרת המחקר שעליו מתבסס מאמר זה הייתה בחינה אתנוגרפית של תהליך הבניית העצמי התעסוקתי בקרב נשים מעוטות הזדמנויות שהשתתפו בקבוצה לשיקום תעסוקתי במסגרת תוכנית לשיקום תעסוקתי ולקידום השתלבות בתעסוקה. ממצאי המחקר המרכזיים מלמדים כי הארגון, הקורא למשתתפיו לחתור להשגת תחושת רווחה רגשית, סיפוק והגשמה עצמית באמצעות תעסוקה משמעותית, ולא להסתפק רק במימוש צורכי פרנסה ויכולת השתכרות, מחזיק ומשמר את האתוס הנאו-ליברלי. זה האחרון אינו מתיישב עם האתוס הקולקטיביסטי, המאפיין את החברה החרדית, אשר מעודדת תעסוקה לצורכי פרנסה וקיום. מאמר זה מציע תרומות מחקריות ופרקטיות לשיקום תעסוקתי רגיש תרבות בקרב אוכלוסיות מוחלשות ומזמן להיות לא רק על מפגשים בין-תרבותיים, אלא גם על הנחיה וטיפול רגשי תרבות. לשם השגת מטרת המחקר, תוצג תחילה ספרות המחקר בתחום השיקום התעסוקתי ואוכלוסיות מוחלשות בעולם התעסוקה, בלוויית התייחסויות למאפיינים, לחסמים ולדפוסי התעסוקה של נשים חרדיות, וסקירה קצרה על טיפול רגיש תרבות ועל מושגי העצמי והעצמי התעסוקתי. בהמשך יבאו ממצאי המחקר המרכזיים והדיון בהם, ויועלו מסקנות והמלצות לפיתוח פרקטיקת שיקום תעסוקתי רגישות תרבות.

סקירת ספרות

שיקום תעסוקתי עבור אוכלוסיות מוחלשות - רקע והתפתחויות בתחום

ראשיתו של השיקום התעסוקתי בארצות הברית ובאירופה הייתה בפיתוח תוכניות חינוך והכשרה עבור חיילים שחזרו ממלחמת העולם הראשונה עם מוגבלויות פיזיות ונזקקו לסיוע בהכשרה מקצועית ומציאת מקומות עבודה. לאחר מלחמת העולם השנייה התפתח השיקום התעסוקתי מכזה הממוקד בשילוב בעבודה לשיקום פסיכו-סוציאלי, אשר הוסיף את ההקשרים חברתיים והכלכליים וכיוון לבניית תוכניות שיקום אינדיווידואליות, המותאמות לצרכיו של כל אדם (שפירא, 1982).

מקורו של השיקום הפסיכו-סוציאלי הוא בגישה הפסיכו-סוציאלית, המתמקדת בפרט ובהשפעתן של מערכות היחסים הבין-אישיות שלו ושל מערכות חברתיות על תפקודו. גישה זו לשיקום גורסת כי מיקוד בעבודה ובהשבת היחיד לתפקוד אינה יכולה להיות המטרה היחידה, ויש לחתור לגילוי ומיצוי מרבי של הפוטנציאל הטמון בו, ולשם כך יש לכלול בתוכנית ההתערבות השיקומית היבטים רבים נוספים בחייו (Turner, 1978). התערבות הוליסטית זו מאפשרת לאנשי המקצוע הסתכלות רחבה על האדם ועל המציאות החברתית שבה הוא מתקיים (Turner, 1988).

עד שנות החמישים, אוכלוסיית היעד המרכזית של השיקום התעסוקתי בישראל הייתה אנשים המתמודדים עם מוגבלויות. מאז ועד תחילת שנות השבעים, התרחבה אוכלוסיית היעד, והחלו נכללות בה אוכלוסיות מוחלשות מבחינה חברתית וכלכלית,

המאופיינות בחסמים מורכבים. השיקום התעסוקתי דאז התמקד ביצירת תוכניות ומסגרות תעסוקתיות ייעודיות ומותאמות לאוכלוסיות מוחלשות, כגון: מיזמים חברתיים-כלכליים (social enterprise), תעסוקה נתמכת ומפעלים מוגנים, במטרה לסייע להן להשתלב בשוק העבודה באופן מיטבי ומותאם לצרכיהן (מוניקנדם-גבעון ואחרים, 2016).

כיום, תחום השיקום התעסוקתי מוטמע ומאורגן במערך הרווחה של מדינת ישראל. משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים שם דגש רב בשנים האחרונות על שילוב בתעסוקה של האוכלוסייה המטופלת על ידו, הזקוקה למענה שיקומי מקצועי שכולל הכוונה לקידום תעסוקתי ומיצוי יכולות ההשתכרות; זאת על מנת שתשתלב באופן מלא ומיטבי בעולם התעסוקה ותשפר את רווחתה ותפקודי חייה.¹

קביעת מדיניות תעסוקה ממשלתית לצמצום פערי תעסוקה בין כלל קבוצות האוכלוסייה בישראל הביאה את הממשלה בשנת 2010 להציב יעדים תעסוקתיים, להקצות תקציבים ולנקוט פעולות, במטרה לסייע לשילובן של אוכלוסיות מיוחדות בתחום התעסוקה. בין אוכלוסיות אלה הוגדרה האוכלוסייה החרדית, שהיא בעלת מאפיינים חברתיים-תרבותיים ייחודיים, המשפיעים באופן ניכר על דפוסי התנהגות והשתלבות מובחנים בשוק העבודה (מלחי וליס גינסבורג, 2017). בין הפעולות שנקטו היו: החלטת ממשלה מדצמבר 2017 בנוגע לייצוג הולם של חרדים המועסקים בשירות המדינה (כ-7% מכלל העובדים הנקלטים עד סוף שנת 2020); הקצאת שלושה מיליון שקלים לטובת הקמת מיזם לשילוב האוכלוסייה החרדית בתעסוקה וקידום מסלולים לשילוב חרדים במערכת הבריאות הממשלתית; הקמת תוכנית "עסק משלך", המסייעת לנשים חרדיות בפיתוח וקידום יזמות עסקית ותורמת להעצמה נשית (אזנוקוט, 2018).

הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה, הפועל משנת 2010, מקדם גם הוא שילוב בתעסוקה של אוכלוסיות מגוונות בסביבה העסקית בישראל. האוכלוסיות שבהן מטפל הפורום מוגדרות כקבוצות חברתיות אשר אינן מיוצגות באופן שווה בזירה התעסוקתית, כלומר באופן התואם את שיעורן בקרב האוכלוסייה הכללית. קבוצות אלה, כמו החברה החרדית, מודרות משוק העבודה או מחלקים ממנו בשל מאפיינים תרבותיים וחברתיים ייחודיים, הדורשים הכרה או התאמה תרבותית על פי הקודים המתאימים להן.²

הדרתה של האוכלוסייה החרדית מתעסוקה איכותית הופכת אותה לאחת מהאוכלוסיות המוחלשות מבחינה כלכלית וחברתית ועל פי דו"ח הביטוח הלאומי על מדדי העוני והפערים החברתיים לשנת 2018, שיעור העוני המתמשך בה הולך וגדל (אנדבלד ואחרים, 2019).

1 משרד הרווחה: <https://www.gov.il/he/departments/molsa/govil-landing-page>

2 הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה: <https://diversityisrael.org.il/>

אוכלוסיות מוחלשות מעוטות הזדמנויות בעולם התעסוקה

אוכלוסיות מוחלשות הן קבוצות הסובלות ממוחלשות רב-ממדית, שאותה ניתן לזהות לא רק באמצעות ניתוח חברתי-כלכלי סטטי, אלא גם באמצעות ניתוח רב-ממדי ודינמי. ניתוח כזה מדגיש לא רק את משאביו של היחיד ושל משפחתו, אלא בוחן גם את משאבי הקבוצה והקהילה ומתייחס למכלול יחסי הריבוד ויחסי הכוח המשמעותיים בחברה (Graham, 1999).

לשיח הפוליטי והאקדמי בחקר אוכלוסיות מוחלשות נכנס בעשור האחרון של המאה העשרים מושג ההדרה החברתית (social exclusion), שהפך להיות מקובל בקהילייה האירופית בשנות השמונים והתשעים, בחלקו בשל רצונן של כמה ממשלות באירופה להפסיק את השימוש במושג העוני. מושג העוני מתייחס למצב כלכלי-חברתי של מחסור, מוחלט או יחסי, שבו המשאבים של יחיד או משפחה לרכישת סל מוגדר של מצרכים ושירותים שונים, כגון חימום ושירותי בריאות, הנחשבים כנחוצים על מנת לאפשר קיום, הם מעטים. בהיותו ממוקד במשאבים כלכליים אישיים ומשפחתיים, מושג העוני מתייחס למצב כבעיה פרטית של הפרט או המשפחה ותולה בהם את האחריות למצבם (Berghman, 1997). התייחסות נוספת למושג מדגישה את ההיבט הרחב יותר שלו, את היותו מצב של היעדר משאבים לבניית העתיד, מצב המעצב את סיכויי החיים של יחידים וצאצאיהם ומשפיע על יכולתם לבנות חיים נורמליים – לרכוש השכלה, להקים משפחה, להשיג דיור נאות, לצבור הון כלכלי שיבטיח פרישה מכובדת מחיי העבודה – או על תוחלת החיים ועל האפשרות לחיות חיים בריאים (שטייר, 2005). לעומת זאת, מושג ההדרה החברתית הוא מושג רחב יותר מעוני, והוא כולל התייחסות דינמית לזכויות חברתיות והשתתפות אזרחים בחיי החברה (Lister, 2004). הדרה חברתית היא יחסית ופונה למעמדו של היחיד וליחסי הגומלין שהוא מקיים בחברה שבה הוא חי. מושג ההדרה החברתית מאפשר לבחון את מידת היכולת, הן של היחיד והן של הקבוצה, למצות בפועל את זכויותיהם ואת מנעד האפשרויות הפתוח בפניהם להשתתפות פעילה בעיצוב חייהם ולשליטה בתחומים חשובים שלהם במסגרת הקהילה והחברה שבה הם מצויים (Atkinson, 1998). מכאן, שהדרה חברתית מצטיירת כמאפיין של היחסים בין הפרט לבין החברה, והיא נתפסת כמתקיימת ברמות שונות, הן ברמת הפרט ומשפחתו והן ברמות השכונה, הקהילה והחברה הרחבה יותר. לפי דורון (2006), הדרה חברתית מבטאת בעיה מבנית ביסודה, אשר אינה קשורה בהכרח בהתנהגותו האינדיווידואלית של היחיד.

אחד המאפיינים של אוכלוסיות מוחלשות אשר סובלות מהדרה חברתית הוא שיעור השתתפות נמוך בעולם העבודה (אייזנשטדט וגל, 2001). דפוסי ההשתתפות בשוק העבודה משמעותיים ביותר לקביעת מעמדם של יחידים ושל קבוצות בחברה. ההשתתפות בשוק העבודה משמשת כמקור להכנסה קבועה ומקנה זכויות סוציאליות חשובות, אך היא מקנה למשתתפים גם עניין, מעמד ואינטראקציה חברתית. בספרות ניתן למצוא סקירה של הקבוצות המוגדרות כמודרות בחברה, וביניהן נכללים מובטלים, אנשים העובדים בשכר נמוך מאוד, עניים, הורים במשפחות חד-הוריות, מיעוטים ונשים (Silver, 1995).

האוכלוסייה החרדית, בהיותה קבוצת מיעוט ששיעור התעסוקה בה נמוך ואשר רווחים בה עבודה בשכר נמוך ושיעורי עוני גבוהים יחסית לחברה הישראלית, נחשבת אם כן לקבוצה המתמודדת עם הדרה חברתית; זאת, הן מתוך רצון ומניעים דתיים ואידאולוגיים להתבדל ולא להתערות בחברה הכללית והן בשל מאפייניה הייחודיים המהווים חסמים בשוק העבודה (סופר-פורמן, 2012).

נשים חרדיות וחסמיהן בעולם התעסוקה

נשים מהוות את אחת הקבוצות הפגיעות ביותר לעוני ומוזכרת בספרות כאחת הקבוצות אשר סובלת מהדרה חברתית (אלכסנדר, 1997; שטייר ולוין, 2002; Blau & Kahn, 1995; Tolbert et al., 1999). הדרתן מתבטאת ברמות שונות של קיפוח מתמשך ורב-ממדי, שוליות, ניתוק ובידוד חברתי. חקר אי-השוויון בקרב נשים הוביל להתוויית מושג הפמיניזציה של העוני (שטייר ולוין, 1999), הקושר את מצבן של הנשים להיבטים מגדריים של חלוקת התפקידים המשפחתיים וחלוקת העושר בחברה. תעסוקת נשים היא סוגיה רחבה, ובתחומים של תעסוקה ושכר עדיין קיים אי-שוויון בין גברים ונשים.

אי-השוויון בתעסוקה איננו עניין מגדרי בלבד. פערים בשיעורי ההשתתפות בשוק העבודה, בשכר ובאיכות התעסוקה ניתן למצוא גם בקרב נשים המשתייכות למגזרים שונים, ובהם נשים מהמגזר החרדי, המתמודדות עם חסמים ייחודיים בעולם העבודה. אף ששיעור ההשתתפות של נשים חרדיות בשוק העבודה הלך ועלה בעשור האחרון והגיע בסוף 2018 ל-74.2%, הוא בכל זאת נמצא נמוך יותר משיעור התעסוקה של נשים יהודיות לא חרדיות, שעמד באותה העת על 83% (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2018). בנוסף, איכות התעסוקה של נשים חרדיות, כפי שהיא נמדדת באמצעות מדדים של שכר לשעה ושיעור התעסוקה במשרה חלקית, עדיין נמוכה יותר מזו של נשים יהודיות לא חרדיות (סופר-פורמן, 2012).

מאפייניה של האישה החרדית מעוטת ההזדמנויות – השכלה בלתי מספקת, תעסוקה במשרות חלקיות, ברובן בתחומי ההוראה, הטיפול והחינוך, פריון ילודה גבוה והעדפת סביבת עבודה עם צביון חרדי, או לפחות כזו שיש בה הפרדה בין נשים וגברים – הם חסמיה של האישה החרדית בהתייצבה מול שוק העבודה. על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה משנת 2018, 28% מהנשים החרדיות בגילי העבודה היו בעלות תואר ראשון לפחות, לעומת 45% מהנשים היהודיות הלא חרדיות, פער משמעותי בשוק עבודה הדורש מיומנויות מקצועיות, קרי עובדים משכילים או בעלי הכשרה מקצועית (שטייר, 2006).

השתלבותן של נשים חרדיות רבות בתעסוקה בתחומי החינוך וההוראה הוא תוצר של החינוך במגזר החרדי, המכוון את הנשים החרדיות בצעירותן ללימודים בסמינרים ולרכישת השכלה בתחומים אלה, על מנת שיוכלו לפרנס את משפחתן ולאפשר לבעליהן להתפנות ללימוד תורה. השכלה זו אינה מסייעת להן להשתלב בשוק העבודה בתחומים אחרים ואיננה מהווה בסיס לקבלה ללימודים אקדמיים (גוטליב, 2007). על פי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, בשנת 2014, כ-42%

מהנשים החרדיות עסקו בתחומים אלה, שיעור הגבוה פי שניים מזה של נשים יהודיות לא חרדיות. הכוונה להשכלה ולתעסוקה נרחבת בתחומי החינוך וההוראה במגזר החרדי הביאה בשנים האחרונות לכך שהביקוש עלה על היצע המשרות, וכך נשים חרדיות רבות מצאו את עצמן מועסקות במשרות חלקיות (רגב, 2013). בשנת 2016 למשל, כ-35% מהנשים החרדיות העובדות היו מועסקות במשרות חלקיות, 15% יותר מנשים מועסקות יהודיות לא חרדיות (הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה, 2016).

גם פריון ילודה, הגבוה יותר במגזר החרדי, מהווה אתגר משמעותי עבור הנשים בצאתן לעבודה, ומחקרים בנושא אכן מראים כי למספר ילדים גדול ישנה השפעה שלילית על יכולתן של נשים להשתלב בתעסוקה או להתמיד בה, בשל תפקידן ומחויבותן לטפל בהם ולגדלם (Kraus, 2002).

חסם נוסף המאפיין את התמודדותן של הנשים החרדיות עם דרישות שוק העבודה הוא העדפתן להשתלב בסביבת עבודה בעלת אופי חרדי או לחלופין, העדפה לעבודה בסביבה שיש בה הפרדה בין נשים וגברים, למול היצע נמוך של מקומות עבודה המתאימים להעדפות אלו או המאפשרים אותן (שורץ, 2008). סוג זה של חסם מקורו בהבדלים בין-תרבותיים בין הנורמות והערכים הנהוגים בחברה החרדית לבין אלה המקובלים בעולם העבודה, ובקונפליקט הקיים בתוך החברה החרדית, המצפה מהנשים לצאת לעבוד לצורך פרנסת המשפחה מבלי להתערות בחברה הכללית.

מפגשים בין-תרבותיים וטיפול רגיש תרבות

ב-70 השנים האחרונות נשים חרדיות עוברות שינויים מרחיקי לכת, עקב יציאתן ההולכת וגדלה מהספרה הפרטית, שבה הן ממוקמות באופן כמעט טבעי ובלתי מעורער (El-Or, 1997) ומטפלות בבית ובילדים, אל עבר המרחב הציבורי, החילוני, המקצועי והאקדמי, שבו הן לומדות, עובדות ומפרנסות (מילצקי, 2017). יציאתן של הנשים החרדיות אל המרחב הציבורי והשתתפותן ההולכת וגדלה בו, ובתוכו בעולם העבודה, קשורה בכינונה של החברה החרדית בישראל כ"חברת הלומדים"; תהליך זה החל בשנות החמישים והתעצם בשנות השבעים, ובו גברים חרדים החלו מתמקדים אך בלימודי תורה, והנשים היו אלה שנדרשו ליטול אחריות על פרנסת הבית; זאת תוך קבלת תמיכה ועידוד מהמנהיגות הדתית, אשר הדגישה את הערך הרב שיש לתמיכת הנשים בלמדנות הגברים (ליוש, 2015). יציאתן של הנשים לעבודה לא עמדה כערך של הישג כלכלי-חומרי, של עצמאות ומימוש עצמי של האישה, אלא כערך רוחני, אשר יאפשר לגבר להתפתח בלימודי תורה ולאישה להיות "אשת איש לתלמיד חכם" (פרידמן, 1995). כמנגנון חברות מרכזי, העיתונות החרדית מתייחסת לפרדוקס זה באופן דואלי, כך שמצד אחד היא מעודדת את הנשים לעבוד לצורך פרנסת הבית ולתמוך בן הזוג הלומד, ומצד שני היא מבהירה שהעבודה איננה מטרה כשלעצמה, כלומר איננה לשם פיתוח קריירה, אלא מהווה אמצעי לפרנסת המשפחה (נריה-בן-שחר, 2015).

מפגש זה של נשים חרדיות עם מערכות מושגים, נורמות וערכים, כמו ההכרח ללמוד, להשתלם, להתפתח ולהישאר רלוונטיות במסגרות המתקיימות מחוץ למרחב החרדי המוגן, מעמיק את הפער בין החינוך הדתי לבין אתגרי העבודה וערכים נלווים, כמו: קריירה, מימוש עצמי ומודעות אישית, ולמעשה מהווה מפגש בין-תרבותי (ליוש, 2007; פוגל-ביז'אווי, 1999; שלהב, 1997). מפגש זה מזכיר את התמודדותן של חברות דתיות שמרניות בנות זמננו עם הצורך לגשר על הפער שבין האידיאולוגיה המיוצגת על ידי הדת הממסדית והמנוסחת על ידי מנהיגיה, המדגישה ומשמרת את חשיבות ועליונות התא המשפחתי והרואה בו ערך חברתי עליון, לבין חיי המעשה (בארט ובן ארי, 2014; קפלן, 2007).

סיפור השינוי בחברה החרדית אשר הוביל ליציאתן של הנשים למרחב העבודה, תוך שהוא מסומן ומוגדר עבורן בגבולותיו הלגיטימיים, המתוחזקים והמוגנים כל העת על ידי המנהיגות הדתית, הוא סיפור של חברה המאופיינת על ידי תרבות קולקטיבית. סמליה, ערכיה והנורמות המתקיימים בה מועברים ומונחלים לחבריה ומוטמעים בהם, והם מצופים לאמצם, להפנימם וליישם באורחות חיים (Cohen & Hill, 2007). האישה החרדית הנדרשת לפרנס את משפחתה יוצאת מהמרחב הביתי לעבודה במרחב הציבורי ונאלצת להתמודד עם קונפליקט משמעותי, שמקורו בפער בין ערכי התרבות והאידיאלים של החברה שממנה היא מגיעה לבין המודל התרבותי שמציע עולם העבודה (חקק, 2004).

חקר המאפיינים התרבותיים בחברות רב-תרבותיות בעולם הביא לצמיחתם והתפתחותם של התערבות וטיפול רגישי תרבות, במטרה להתאים את שיטות ההתערבות והמודלים התאורטיים והפרקטיים, המבוססים על יסודות אוניברסליים ומערביים, לערכים, לנורמות ולתפיסות של אוכלוסיות היעד.

התערבות וטיפול רגישי תרבות מבוססים על כשירות תרבותית; זו מבוססת על מודעות להבדלים הבין-תרבותיים בערכים, בתפיסות ובאמונות של כל תרבות, על ידע על אודות התרבות האחרת ועל כישורים ומימוניות של התערבות מקצועית רגישי תרבות, הן של אנשי המקצוע והן של הארגון המספק את השירות (Lum, 1999).

אחד המקצועות אשר מטפח ב-30 השנים האחרונות את תחום הכשירות התרבותית הוא העבודה הסוציאלית (Fong, 2001), אשר ראשית התפתחותה בארצות המערב בתרבות חילונית וליברלית. ככזו, היא מתמודדת עם פערים ומתחים במפגשם של אנשי המקצוע עם קהילות אתניות ואוכלוסיות עם מאפייני רקע שונים של מגדר, דת וגיל (אגמון שניר ושמר, 2016; זועבי וסויה, 2015).

העבודה הקהילתית למשל, שעל בסיסה צמחה והתפתחה העבודה הסוציאלית, מתבססת על עקרון קשר אדם-סביבה ופועלת על מנת להיטיב קשר זה באמצעות עבודה מערכתית על שינוי בסביבות הפיזית, החברתית, הכלכלית, התרבותית והתעסוקתית של היחיד. מעצם מהותה, היא חייבת לפעול מתוך כשירות תרבותית על מנת להשיג את מטרותיה (אגמון שניר ושמר, 2016). גם תחום השיקום בבריאות הנפש מתהדר במודל לעבודה שיקומית כשירת תרבות המיועדת לאוכלוסייה החרדית, על רקע הצרכים הייחודיים שלה (שמואל וריצ'מן, 2019).

מושג העצמי בהקשר חברתי קבוצתי ועצמי תעסוקתי

העיסוק התאורטי והמחקרי של מדעי החברה במושג העצמי התעורר בסוף המאה התשע עשרה ובראשית המאה העשרים ומאז הפך למוקד עניינן של גישות מזרמים שונים בפסיכולוגיה, בסוציולוגיה ובפילוסופיה, אשר מנסות להסביר כיצד האדם מגדיר וחווה את עצמו, מעצב את ערכיו האישיים, רגשותיו ומחשבותיו ומגבש לעצמו דפוסי פעולה.

העצמי הוא תוצר של פעילות רפלקסיבית, והוא המושג שיש לאדם על עצמו כגוף פיזי, חברתי, מוסרי או רוחני (Gecas, 1982). ההגדרות למושג העצמי הן מרובות, ותאוריות שונות ממשיגות ומנתחות אותו באופנים שונים. מאמר זה מתייחס למושג העצמי מתוך המסגרת התאורטית שמציעה גישת האינטראקציוניזם הסימבולי. ג'ורג' מיד (Mead, 1934) הציע להתייחס למושג העצמי בתוך אינטראקציות חברתיות וסימבוליות. לעומת תאוריות אישיות פסיכודינמיות אשר התמקדו במבנים האינטרה-פסיכיים של היחיד המתפתח, גישה זו מתמקדת בקשר בין היחיד לבין העולם החברתי הסובב אותו, ומבקשת להתבונן באופן שבו אנשים תופסים את מציאות חייהם ומעצבים את חוויותיהם באמצעות קשרי גומלין ואינטראקציות חברתיות ובתוכם.

בהיותה כזאת, גישת האינטראקציוניזם הסימבולי מדגישה את אופיו החברתי של מושג העצמי, המתהווה, מתעצב ומשתנה לאורך מעגל החיים של האדם בתוך הקשרים חברתיים ואינטראקציות חברתיות שמתקיימים בהם חילופים של סמלים ויצירת משמעויות, ואשר בהם הוא משתתף (ריצר, 2006).

גישה תאורטית נוספת, אשר צמחה מאוחר יותר ומסבירה את תפקידם של קשרים חברתיים ויחסי גומלין בהבניית העצמי של היחיד, היא פסיכולוגיית העצמי שפיתח קוהוט (Kohut, 1977) אשר טען כי העצמי אינו מתפתח באופן אוטונומי ובלתי תלוי באחר וטבע את המונח "זולת עצמי" (self-object). גישתו של קוהוט, יחד עם אלו של חוקרים קודמים לו, כמו הסוציולוג צ'ארלס קולי (Cooley, 1902), אשר פיתח את תאוריית ה"אני במראה" (looking glass self) לתיאור התפתחות העצמי באמצעות הדימוי המשתקף בעיניהם של האחרים, מאפשרות כיום את החיבור בין היבטים פסיכולוגיים לסוציולוגיים בחקר הבניית העצמי.

לקבוצות תפקיד חשוב בתהליך הבניית העצמי של היחיד, מעצם היותן מרחבים חברתיים המכילים בתוכם מערכת שלמה של יחסי גומלין ואינטראקציות חברתיות אשר מתקיימות בין חברי הקבוצה. יאלום (2006) סבר שהדינמיקה בקבוצות טיפוליות היא כמיקרו-קוסמוס של חיי היום-יום, וכי התנסות בתהליכי ה"כאן ועכשיו" של היחסים הבין-אישיים בקבוצה מהווה גורם לשינוי העצמי.

בספרות הולכת ומתרחבת הכתיבה על אודות מושג הזהות המקצועית, אך מעט מאוד נכתב על מושג העצמי המקצועי. זהות מקצועית מהווה חלק נרכש מזהותו העצמית של האדם ומהאופן שבו הוא תופס את עצמו ביחס לבחירה המקצועית שעשה. רוג'רס וסקוט (Rodgers & Scott, 2008) אפיינו את הזהות המקצועית כדינמית, מתגבשת, מתעצבת ומתפתחת בתוך אינטראקציות חברתיות וכתלית

הקשרים תרבותיים. מרבית המחקרים בנושא זהות מקצועית מבקשים לבחון את השתייכותם של אנשי מקצוע או סטודנטים במהלך הכשרתם המקצועית למקצוע שבו בחרו ואת הזהותם איתו. חוקרים רבים מגדירים את המושג כאוסף אמונות, ערכים, חוויות ומוטיבציות שעל פיהם האדם מגדיר את עצמו בתוך תפקידו המקצועי, וגם כתשובה שהאדם משיב לעצמו על השאלה "מי אני או מה אני כאיש מקצוע?" (קוזמינסקי, 2008; Ibarra, 1999). מחקרים אחרים בנושא עוסקים באוריינטציית עתיד וגיבוש זהות מקצועית בקרב מתבגרים צעירים, כדוגמת מחקרה של שפילמן (1965), העוסק בקשר בין מושג העצמי לבין יכולת תכנון העתיד המקצועי בקרב תלמידי כיתות ח. עם זאת, מעט מאוד נכתב על מושג העצמי התעסוקתי, או העצמי המקצועי. אברהם (1986), למשל, אשר התמקדה במחקרה במורים ובסטודנטים להוראה, הגדירה את העצמי המקצועי כאופן שבו האדם תופס את תכונותיו, כישרונותיו, רגשותיו, ערכיו המקצועיים ואת האינטראקציה שהוא מקיים עם אחרים במסגרת עבודתו. ועם זאת, מחקרים אלה מתייחסים לאוכלוסיות בעלות מומחיות, ולא לאוכלוסיות בוגרות אשר אינן מחזיקות במקצוע או מומחיות, ובכלל זה אוכלוסיות מוחלשות ומרובות חסמים, אשר מצויות מחוץ לעולם העבודה או מועסקות בעבודות בלתי מקצועיות. סופר (Super, 1980) פיתח מודל תאורטי על בחירת קריירה והתנהגות מקצועית וטען כי היא מושפעת מתפיסתו העצמית של האדם. במרכז תאוריית התפיסה העצמית ההתפתחותית שלו (self-concept theory) עומד מושג העצמי. לפי סופר, התנהגותו המקצועית של האדם מושפעת ממערכת העצמי שלו, הכוללת את תחושת המסוגלות שלו, מידת החשיבות שהוא מייחס לעבודה, העניין שהוא מביע וערכים שבהם הוא מחזיק, וכל אלה מושפעים מהבדלים בין-תרבותיים ובאים לידי ביטוי באופן שונה במגדרים שונים ובשכבות סוציו-אקונומיות שונות.

בנוסף למושג הזהות המקצועית, ניתן למצוא בספרות מושגים קשורים נוספים מעולמות תוכן משיקים, כגון: דימוי עצמי מקצועי, דימוי פרופסיונלי ותפיסה עצמית מקצועית, אך גם הם מתייחסים לאופן שבו האדם תופס ומעריך את עצמו ביחס למקצוע או עיסוק מסוים שבו בחר. מושגים נוספים הם תחושת מסוגלות תעסוקתית (תמיר ונוימן, 2007) וחוללות עצמית (Bandura, 1986). עם זאת, הכתיבה הקיימת מחברת את כל אלה בדרך כלל למושג העצמי במובנו הרחב, וכמעט אינה מתמקדת במושג העצמי התעסוקתי. מאמר זה מבקש להרחיב את הידע בנושא הבניית עצמי תעסוקתי בקרב אוכלוסייה בוגרת באופן שאינו תלוי במקצוע או עיסוק מסוים.

שאלות המחקר

השאלות המרכזיות בבסיס המחקר היו: (א) מהו העצמי התעסוקתי אשר הוצע לנשים על ידי הארגון במהלך השתתפותן בקבוצה? (ב) איזה משא ומתן הן קיימו עימו? (ג) כיצד הנשים דיברו על עצמן וחוו את עצמן בהקשר התעסוקתי בטרם השתתפותן בקבוצה ובמהלך ההשתתפות? (ד) מהו תהליך השינוי בחוויית העצמי שהתרחש במסגרת ההשתתפות בקבוצה?

מערך מחקרי: מחקר איכותני-אתנוגרפי

לצורך המחקר בחרתי שיטה איכותנית-אתנוגרפית, אשר התבססה על עבודת שדה וצפייה ישירה, ראיונות עומק וניתוח תוכן. המחקר האיכותני מאפשר להבין מורכבויות ודקויות, להעניק תשומת לב ומקום לרמזים שמופיעים בדרך, תוך גמישות ורגישות, וללמוד את התהליך לעומקו מתוך מעורבות בו. הגישה האתנוגרפית במחקר זה אפשרה לי להתמקם כצופה מעורבת בתוך הקבוצה ולהבין לעומק את המציאות ואת התופעה הנלמדת בזמן אמת וכפי שבוטאו על ידי המשתתפות באופן ישיר ובשפתן (שקדי, 2003). עוד אפשרה גישה זו מקום לפרשנויות, מחשבות והרהורים של משתתפות הקבוצה (LeCompte & Schensul, 1999), ואלו הוצגו על ידיהן. כיוון שהמציאות היא סובייקטיבית, כפי שמודלים של מחקר איכותני מניחים (שקדי, 2003), ותהליך הבניית העצמי התעסוקתי במחקר זה היה תהליך אינדיווידואלי וסובייקטיבי, היה חיוני ללמוד את נקודות המבט האישיות של המשתתפות ולבחון באמצעותן, כיצד הן חוות את עצמן וכיצד הן מבנות את העצמי התעסוקתי שלהן תוך השתתפותן בקבוצה (צבר בן-יהושע, 1990).

שדה המחקר ואוכלוסיית המחקר

שדה המחקר הנבחר היה קבוצה לשיקום תעסוקתי שהתקיימה במסגרת תוכנית ממשלתית לשיקום תעסוקתי למשפחות, אשר יזם ומממן משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים. התוכנית מופעלת על פי מרכז ממשלתי על ידי ארגון מגזר שלישי בכ-20 יישובים ברחבי הארץ, החל משנת 2011, ופונה לנשים ולגברים שהם הורים לילדים, המתגוררים בפריפריה הגאוגרפית או החברתית בישראל ומתמודדים עם עוני, עם מיעוט הזדמנויות בעולם העבודה ועם חסמים וקשיים בתחומי חיים שונים. מטרת-העל של התוכנית היא שיקום תעסוקתי של המשתתפים, שבאמצעותו יתאפשר להם להשתלב באופן איכותי ויציב בעולם העבודה ולשפר את התנהלותם הכלכלית.

אוכלוסיית המחקר כללה 20 נשים בטווח הגילים 21 עד 53, אשר השתייכו לשכבה סוציו-אקונומית מוחלשת והתגוררו בפריפריה גאוגרפית וחברתית בישראל; כולן היו אימהות לילדים, 17 מהן נשואות, שתיים גרושות ואחת אלמנה. שלוש נשים השתייכו למגזר החילוני, ו-17 השתייכו למגזר החרדי, רובן המוחלט חוזרות בתשובה. הצעירות שבהן היו בנות להורים שחזרו בתשובה ונולדו לתוך סגנון חיים זה. שלוש מהנשים לא היו מועסקות עם כניסתן לתוכנית והיו שרויות באבטלה מתמשכת, ו-17 מהן היו מועסקות בתת-תעסוקה (underemployment), כלומר במשרות חלקיות, על אף רצונן לעבוד בהיקף משרה גדול יותר, או בהיקף משרה מלא, אך בשכר נמוך, או לחלופין, בעבודות שמצריכות כישורים ומיומנויות נמוכים יותר מאלה שלהן (Jensen & Slack, 2003).

נשים אלה עברו תהליך קבלה והתאמה לתוכנית לשיקום תעסוקתי על פי אמות מידה שקבע משרד הרווחה, תהליך המבוצע בפועל על ידי עובדת סוציאלית

תעסוקתית שמרכזת את התוכנית מטעם הארגון המפעיל. במסגרת התוכנית הן השתתפו בקבוצה לשיקום תעסוקתי בהיקף של 20 מפגשים שבועיים בשעות הערב, שלוש שעות כל אחד. את הקבוצה הנחו מנחת קבוצות מטעם הארגון המפעיל את התוכנית ולצידה העובדת הסוציאלית התעסוקתית המרכזת את התוכנית, על פי מודל אשר פותח לצורך עבודה עם אוכלוסיות מעוטות הזדמנויות בתהליך לשיקום תעסוקתי. הסדנה הקבוצתית כללה שימוש במתודות ובתרגילים, שיתוף וחשיפה, עבודה על חסמים, כוחות, מיומנויות וכישורים. מתוך אוכלוסיית מחקר זו, שמונה נשים התנדבו להשתתף בראיונות אישיים חצי מובנים אשר נערכו בטרם השתתפותן בתוכנית.

כלי המחקר

לצורך איסוף הנתונים במחקר זה נעשה שימוש במספר כלי מחקר: תצפיות בקבוצה, ראיונות חצי מובנים וניתוח תוכן.

תצפית מעורבת

במהלך התוכנית התקיימו 20 מפגשים קבוצתיים, אחת לשבוע, ומתוכם נערכו תצפיות ב-18 מפגשים. סוג זה של תצפית אפשר התבוננות מקרוב בתהליך שעברו הנשים, אך זו נעשתה תוך שמירה על מידה מסוימת של מרחק, אשר הגביל את מעורבותי והבחין אותה ממעורבותן של משתתפות הקבוצה, המנחה והעובדת הסוציאלית שליוותה את התהליך. בתצפית תועדו אמירות, שיתופים ורפלקציות אישיות של משתתפות הקבוצה, התבצע חקר חומרי כתיבה, תוצרי פעילות ותרגילים אשר בוצעו במהלך המפגשים, והייתה התייחסות לתקשורת המילולית והבלתי מילולית של המשתתפות ולמסרים הגלויים והסמויים אשר הועברו בקבוצה. הגישה האתנוגרפית דורשת מחד גיסא התבוננות מדוקדקת והבחנה בפרטי פרטים, ומאידך גיסא – ראייה רחבה והוליסטית של המתרחש. העובדה כי אני, החוקרת, עובדת סוציאלית תעסוקתית בהכשרתי, אפשרה לי להתבונן בדברים ולנתחם מתוך מודעות גבוהה ויכולת ניתוח והבנה טובות של התהליך אשר עוברות הנשים במסגרת התוכנית.

התצפיות נערכו בין החודשים ינואר ליוני 2019, לאורך חצי שנה. הן התקיימו במקום המפגש הקבוצה של הקבוצה, במבנה השייך לשירותי הרווחה הקהילתיים ביישוב שבו מתגוררות רוב המשתתפות.

המפגשים הקבוצתיים לא הוקלטו, אלא תועדו בכתיבה. כל מפגש תועד במחברת המחקר, על מהלכו, התרגילים והמתודות אשר הועברו בו, תגובות המשתתפות, אמירות, הדינמיקה הקבוצתית, מחוות קבוצתיות ובין-אישיות, שפת גוף בלתי מילולית וכל דבר אשר נמצא רלוונטי לנושא המחקר ושאלותיו. לפני כל תחילת מפגש הייתה התכנסות של המשתתפות לקפה וכיבוד קל. ככל שהתקדמו המפגשים, מעורבותי בחלק זה הלכה וגדלה, שכן המשתתפות החלו פונות אליי ומשוחחות איתי, בתחילה על נושא המחקר ובהמשך שיחות חולין. שלב זה של ההתכנסות לא תועד, שכן בחרתי להיות מעורבת בשיח בחופשיות, ליצירת קרבה ותחושת נוחות ביני ובין משתתפות הקבוצה.

ריאיון אתנוגרפי

ראיונות פתוחים וחצי מובנים נערכו עם שמונה מתוך 20 משתתפות הקבוצה, במהלך דצמבר 2018, בטרם כניסתן לתוכנית. יצרתי קשר עם העובדת הסוציאלית התעסוקתית המרכזת את התוכנית והמלווה את המשתתפות, הצגתי בפניה את המחקר וביקשתי ממנה להציגו למשתתפות ולבקש את הסכמתן להתראיין. הראיונות היו פתוחים והתנהלו באופן ובכיוון שהמשתתפות בחרו לנהל אותו (שקדי, 2003). ריאיון מסוג זה אפשר למשתתפות לבטא עצמן באופן חופשי בתוך שיח בלתי פורמלי ולהציג את חוויית העצמי שלהן באותנטיות. הריאיון התייחס למספר סוגיות: היכרות עם מטרת המחקר, היכרות עם סיפור חייה של המשתתפת כפי שהיא בוחרת להציגו, מושג העצמי והאופן שבו המשתתפת מגדירה את עצמה, העצמי התעסוקתי והאופן שבו היא מדברת על עצמה במובנים תעסוקתיים וכן מחשבות וציפיות של המשתתפת מתהליך השתתפותה בקבוצה. הראיונות הוקלטו באמצעות רשמקול נייד בהסכמת המשתתפות ולאחר מכן תומללו, תוך ציון התנהגויות בלתי מילוליות, כגון: שתיקות, שפת גוף והבעות פנים, או אירועים מיוחדים שהתרחשו במהלך הריאיון.

ניתוח תוכן (מסמכים)

על מנת לקבל תמונה כוללת של תהליך השינוי והבניית העצמי התעסוקתי אשר עברו המשתתפות בתוכנית, בין שאלות המחקר נשאלה שאלה אשר התייחסה לעצמי התעסוקתי אשר מוצע לנשים על ידי הארגון במהלך השתתפותן בקבוצה, ואיזה משא ומתן הן מקיימות עימו. שאלה זו דורשת התבוננות וניתוח התכנים הארגוניים, המבוססים על מערכת ערכים, עקרונות ותפיסות ארגוניים. התבצע ניתוח של התכנים שהוצגו למשתתפות הקבוצה במהלך הסדנה התעסוקתית, כגון תרגילים והנחיות לפעילות מתודית, ושל התכנים אשר לא הוצגו להן, כגון: הסילבוס של הסדנה התעסוקתית, המודל הלוגי, חומרי הנחיה וחוברת ההפעלה של התוכנית.

אופן ניתוח הראיונות והמסמכים

התאוריה המעוגנת בשדה (grounded theory) שימשה במחקר זה כלי לניתוח וקידוד הראיונות האתנוגרפיים, התצפיות בקבוצה והמסמכים הארגוניים. גם במהלך עבודת התצפית בקבוצה המשיכו איסוף הנתונים וניתוח התוכן דרך ניתוח התרגילים ומתודות ההנחיה שהוצעו למשתתפות. כפי שמורה תאוריה זו, ניתוח הראיונות כלל איתור תמות וקטגוריות משותפות אשר חזרו על עצמן וניתנו לאפיון ושיוך, ולאחר מכן נעשה קידוד וניתוח מקיף ומעמיק של הראיונות. אל שלב הניתוח הגעתי ללא השערות מוקדמות ובמטרה להבין, כיצד המשתתפות תופסות את התופעה הנלמדת. נעשתה הצלבת מידע ממקורות שונים – טריאנגולציה של תמלולי הראיונות והתצפיות – על ידי חוקר נוסף מהתחום ועל ידי. כל אחד מאיתנו הציע פרשנות עצמאית לחומרים, ולאחר דיון משותף בממצאים, הוחלט על התמות המרכזיות במחקר זה. למהימנות בין השופטים השלכות לתוקף הממצאים האיכותניים. הצגת חוויותיהן של משתתפות הקבוצה ושל האופן שבו הן תפסו את עצמן (emic),

בשילוב ניתוח התוכן וההדגשה של הממצאים המרכזיים והפרשנויות שלי (etic), אפשרו קבלתה של תמונה שלמה. בפרק הממצאים יובאו ציטוטים ודוגמאות הלוקוחים הן מראיונות העומק שנערכו עם משתתפות הקבוצה והן מהתצפיות בקבוצה.³

ממצאים

מניתוח הראיונות, התצפיות והתוכן הארגוני עלו מספר ממצאים מרכזיים המשקפים את הקול הדומיננטי בקבוצה, קולן של הנשים החרדיות שגם היוו את הרוב המספרי בין משתתפות הקבוצה (17 מתוך 20). ממצאים אלה מצביעים, לדעתי, על מפגש בין-תרבותי משמעותי ביניהן לבין הארגון המפעיל את התוכנית במסגרת מדיניות ממשלתית לשילוב אוכלוסיות מודרות בתעסוקה. התייחסות לקולן של שלוש הנשים החילוניות תובא בסוף פרק הממצאים, ויתואר בקצרה האופן שבו הן חוו את המפגש עם הארגון ודרך פועלו.

ממצאי המחקר המרכזיים מציינים אם כן מפגש בין עולמות שונים של ערכים, נורמות, תפיסות עצמי ותפיסות חברתיות, מפגש בין שתי תרבויות שכל אחת מהן מצמיחה, מטפחת ומשמרת עצמי אחר דרך תצורות שונות של שיח. במרכזו של מפגש זה ניצבו אותן נשים שביקשו למצוא את הדרך להבנות בקרבן עצמי תעסוקתי שיכיל את שני העולמות – זה שממנו הן הגיעו ואשר הכתיב עד השתתפותן בתוכנית במידה רבה את דרכן ובחירותיהן, וזה שהוצע להן להשתלב ולהתקדם בו תעסוקתית.

בין האינדיווידואל לקולקטיב

קבוצת הנשים המשתייכות למגזר החרדי מגיעות מתרבות מסורתית (נריה בן-שחר, 2008), מחזיקות בתפיסות עצמי ובתפיסות חברתיות הנהוגות, מקובלות ומשתמרות בתרבות שאליה הן משתייכות, ואשר מעצבות במידה רבה את ערכיהן, רצונותיהן, צרכיהן, שאיפותיהן ואורחות חייהן. בתהליך השיקום התעסוקתי הקבוצתי שבו הן משתתפות במשך חצי שנה, הן פוגשות תפיסות וערכים שונים. הן מוזמנות לעבור שם תהליך עומק, מסע של שינוי פנימי אל עבר העצמי שלהן, במטרה להכיר את רצונותיהן וצרכיהן הפרטיים, האינדיווידואליים, להתחבר אליהם ולטפח את שאיפותיהן למימוש עצמי באמצעות תעסוקה.

התפיסה הארגונית שבלטה ביותר בניתוח החומר הארגוני הייתה כי תהליך של שינוי תעסוקתי מתחיל בשינוי פנימי ומתבסס עליו. על כן, התהליך הקבוצתי בבסיסו מושתת על עבודה פנימית, שבה המשתתפות מתבוננות באמונותיהן המעכבות והמקדמות כלפי תעסוקה וכלפי עצמן, ביכולות ובמשאבים שלהן, ברצונותיהן ובצרכיהן. עוד מזמין אותן התהליך הקבוצתי להתמקד בעצמן, לבחון את הנרטיב

3 כל השמות במאמר הם בדויים. על מנת לטשטש ביעילות את זהות המשתתפות, נעשה שימוש בשמות שונים, גם כאשר הציטוטים הם של אותה משתתפת.

התעסוקתי שלהן ואת ההצלחות בחייהן, אלה שאינן נוגעות לילדים ולהקמת משפחה, ולטפח חלום תעסוקתי.

עצם הזמנתן של הנשים המגיעות מתרבות שבה העצמי אינו ניצב במרכז, והעיסוק בו נתפס כאגוצנטרי וכלא לגיטימי, לתהליך, מייצר מפגש קונפליקטואלי עם ערכים מרכזיים הנהוגים בתרבותן, כמו: חשיבות ועליונות התא המשפחתי, עיסוק בקהילה, בחברה ובטיפוח חיי רוח, דת ואמונה (ליוש, 2015). קונפליקט זה מעורר אצלן את הצורך לנהל משא ומתן על התפיסות והערכים המוצעים להן.

מוריה, אחת המשתתפות בקבוצה, הגיבה להזמנה הגלויה למשתתפות לעסוק בעצמן כבר בראשית התהליך הקבוצתי: "אני אגיד לך מה [פונה למנחה], אצלנו, אצל אנשים דתיים שתורה ומצוות זה חלק... זה החיים, האני לא במרכז. זאת אומרת האני הוא במרכז כי בשבילי נברא העולם, אבל לא במובן הגשמי, החיצוני, התעסוקתי, החלומות שלי. זה לא המרכז. המרכז הוא מה התכלית שלשמה נבראתי". בריאיון אישי עימה, כשנשאלה, כיצד היא יודעת להבחין בין רצונותיה שלה לבין רצון הכלל, ביטאה מוריה באופן ישיר קול קבוצתי אשר נשמע מאוחר יותר בקבוצה והיה אמביוולנטי יותר:

אם תשאלו אותי היום, מה אני רוצה [היא הדגישה את המילה "אני"], נגיד אם לא היה... נגיד אם הקדוש ברוך הוא היה בורא את העולם והיה אומר "לבינתי, יאללה תעשי מה שאת רוצה, אין לך ילדים?" אני? [צוחקת] כפרה, הייתי מטיילת ממקום למקום, הולכת לקברי צדיקים, הולכת עם תיק על הגב, פעם רוקדת פה, מבינה? לא הייתי חיה את החיים שאני חיה היום. לא הייתי מחפשת עבודה מסודרת, לא הייתי חיה בכלל... הייתי פרפר. אבל אני אומרת רגע, זו לא התכלית. הטבע שלי זה ואו, עופי... אבל זה לא הסיבה שהשם הביא אותי לעולם. יש את זה ואת זה, נכון את פרפר? תמצאי לעצמך את הפרח הזה בתוך העיגול, ושם תעשי את הפרפר שלך.

הדיאלוג עם מוריה מספר את הסיפור על אודות העצמי החבוי בתוכה, אשר משווע לחופש ולשחרור מנורמות וציפיות המתקיימות בתוך ההקשרים חברתיים והתרבותיים שבהם היא חיה, כזה אשר טומן בחובו אימוץ של תפיסות ואמונות בנוגע לעצמה ובנוגע לסביבה ולחברה.

עוד מלמדים דבריה של מוריה באופן ברור על הקונפליקט הפנימי שהתעורר למול ההזמנה של הארגון לשיח על רצונות וצרכים אינדיווידואליים והבהיר כי הנשים החרדיות עסוקות בחייהן בוויסות הרצונות הפנימיים שלהן, כך שיתיישבו עם אורח החיים והאמונה שבהם בחרו. במפגש עם הארגון, שהציע להן עצמי הממוקד פנימה וחותר לחיבור לרצונותיה הפרטיים האינדיווידואליים והבחנתם מהקול הקולקטיבי, הן חוו פער ומרחק ערכי-תרבותי משמעותי.

גם כאשר המשתתפות התנסו בקבוצה בתרגיל הרצונות, שלפיו הן התבקשו להעלות על הכתב כמה דברים שהן רוצות לעצמן בלבד, ומנחת הקבוצה הדגישה שמדובר בדברים שאינם קשורים ונוגעים למשפחתן, לילדיהן ולאחרים, הן ניהלו עימה משא ומתן בניסיון להבין, מדוע עליהן להפריד בין רצונות האחרים לבין רצונותיהן. כשהן נענו כי ישנה חשיבות להבנת הרצונות האישיים והפרטיים שלהן

ולהעמדתם במרכז, הן הוסיפו שהרצונות של בני משפחתן, של ילדיהן, הם בהכרח גם רצונותיהן. בתחילה, הן העלו רצונות שנגעו בעקיפין גם לאחרים: "אני רוצה אוטו חדש עם שבעה מקומות", "מטבח גדול וחדש", "בית גדול ויפה", "חיים ללא חובות". עם זאת, הנשים התחילו להשמיע רצונות פרטיים, אשר נבעו מתוכן ונגעו רק אליהן: "לחזור להיות רזה", "לקבל ולאהוב את עצמי", "להתמיד בתזונה בריאה", "להיות שמחה תמיד", "להצליח בעבודה", "לטוס עם חברות לחו"ל". נראה כי מתוך המשא ומתן שהן קיימו עם העצמי האינדיווידואלי שהוצע להן על ידי הארגון, הן לא ויתרו על ביטוי עולמן, תפיסותיהן והצרכים והרצונות הקולקטיביים המקובלים אצלן, אך בה בעת הצליחו בזירות לבטא גם את צרכיהן האינדיווידואליים, שהתגלו אט אט בתוך התהליך הקבוצתי.

מימוש (לא רק) באמצעות תעסוקה

עיסוק מרכזי ומתמשך בתהליך הקבוצתי שהוביל הארגון היה בנושא המימוש העצמי והשגתו באמצעות תעסוקה. ניתוח התוכן הארגוני, ובתוכו המודל המקצועי, סילבוס הקבוצה, מתודות ותרגילים שונים, חומרי הנחיה וחומרי הכשרה, גילה מערכת ערכים, עקרונות ותפיסות ארגוניות שהובילו את הארגון בפעילותו עם משתתפות התוכנית, ולימד על העצמי התעסוקתי שאותו הוא הציע להן. אחד הערכים הבולטים של הארגון הוא ערך המימוש העצמי, והנחת היסוד המושתתת עליו היא ש"על מנת לחיות בתחושת רווחה רגשית, לא ניתן להסתפק רק במימוש צורכי פרנסה ויכולת השתכרות. על מנת שאדם ישיג תחושה של איכות חיים, עליו גם להתוודע לשאיפותיו וכישוריו ולגלות היכן הם וערכיו האישיים יכולים לבוא לידי ביטוי בתעסוקה שתהא משמעותית עבורו ותהווה מקור לסיפוק והגשמה עצמית". תפיסה ארגונית זו, המציעה לנשים חרדיות לממש את עצמן באמצעות תעסוקה משמעותית, עומדת בסתירה לתפיסה המקובלת בעולמן התרבותי, המדגיש משמעויות אחרות, כמו עבודת השם וקיום תורה ומצוות. גם על עצמי זה התעורר משא ומתן מורכב, אשר התבטא בדינמיקה קבוצתית שהתרחשה במסגרת תרגיל שמטרתו הייתה לבחון את משמעות העבודה בעיני המשתתפות. התרגיל הציע להן לבחור בין עבודה או התנדבות לבין קבלת סכום כסף קבוע השווה לשכר הממוצע במשק במשך כל חייהן, מבלי שיוכלו לעבוד ולהתנדב. דינמיקה זו העלתה קולות שונים, חלקם של התנגדות לתפיסה שממוש עצמי ניתן וראוי להשיג באמצעות תעסוקה משמעותית והבעת עמדה של רצון לקבל את הכסף ולזכות בביטחון: "אני לוקחת. ביטחון זה לכל החיים", אמרה אחת המשתתפות וויתרה על רעיון העבודה. אליה הצטרפה משתתפת נוספת, אשר אמרה: "אם אין לך מקצוע מאוד מאוד טוב, אתה לא מגיע לסכומים האלה". אל קולות אלה, שדיברו על הצורך בפרנסה וביטחון, התלוו קולות אשר ביקשו לספק צידוקים: "לא חייבים להוציא את המיוחד והמימוש העצמי שלנו רק דרך עבודה"; "הייתי הולכת ללמוד דברים, לא בשביל לעבוד, בשביל עצמי. זה לא חייב לבוא לידי ביטוי בעבודה. אני יכולה למצוא סיפוק

לא רק בעבודה". במשא ומתן על נושא הנתינה וההתנדבות, אשר התנהל במסגרת התרגיל והעסקה שהוצעה לכאורה למשתתפות, נתקלו הנשים בדבר מרכזי בחייהן, שהוא העיסוק בעשיית חסד, גם אם לא במסגרת מאורגנת של התנדבות. כשזו לא התאפשרה במסגרת העסקה, היא הקשתה על הנשים עוד יותר להיענות לה: "את אומרת לנו קחו ת'כסף ותיחנקו? בלי להתנדב אפילו? מה אני יעשה עם עצמי כל היום?" "גם בתקופות שלא עבדתי, אף פעם לא ישבתי בבית. אני לא יכולה לשבת בבית. תמיד יצאתי ועזרתי לאחרות". היו גם אלה שהתנגדו לעסקה: "גם אם תוסיפי פה עוד אפסים [לסכום החודשי], אני לא לוקחת. תחושת המחנק שאני לא מפתחת את עצמי לא שווה לי. לא רוצה לעצור את עצמי. כולנו פה כי אנחנו רוצות למצות את עצמנו".

כמעט מחצית ממשתתפות הקבוצה טענו שוב ושוב שהן יכולות לקבל סיפוק ולממש את עצמן גם בעשייה שאיננה עבודה, והזכירו מעשי חסד, עזרה ונתינה כעשייה המספקת להן את אותה תחושת משמעות ומימוש עצמי. נראה היה כי בכך הן עשו שימוש בפתרון פנומנולוגי, שבאמצעותו הציעו הגדרת עצמי אחרת מזו שהציע להן הארגון.

אף כי התפיסה הארגונית גורסת כי לא ניתן להסתפק רק במימוש צורכי פרנסה, הנשים הרבו לדבר על מה שכינו "ההכרח לקיום" ולעסוק במציאות חייהן, באפשרויות ובקשיים. כך, למול ההזמנה לגבש חלום תעסוקתי, הן העמידו תפיסה מעשית אשר הכתיבה במידה רבה גם את הכיוונים התעסוקתיים שהתאימו להן, על פי יכולתם לספק את צורכי הפרנסה. כך תיארה רלי: "אין לי חלומות, אבל אם כבר יש לי חלום, זה שתיכנס לי כל חודש משכורת שהיא תנהל לי את החיים. שאני יודעת שאני יכולה לשלם בזמן שכירות, שוטף, שאני לא צריכה ולא רוצה שאף אחד ייתן לי עזרה, לא רוצה עזרה, רוצה בעצמי. הינה, לי יש חלום שאני רוצה להגשים כדי שיהיה לי את ההכרח, לחם וחלב".

דבריה של רלי מדגישים את המרחק העצום בין ההתמודדות היום-יומית של המשתתפות עם מציאות של מחסור לבין העיסוק בתחושות משמעות והגשמה עצמית שהציע להן הארגון. בקשתה של רלי להגשים חלום בשביל "לחם וחלב", בכדי לממש בזכות עצמה את הצרכים הבסיסיים של הקיום שלה ושל בני משפחתה, מלמדת גם היא על המרחק התרבותי בין המשתתפות לבין הארגון, שהצליח לעורר אותן לקיים משא ומתן ולהתריס בכאב על מה שהוא הציע להן.

"אני רוצה שינוי קטן"

עדות נוספת לקיומו של מפגש בין-תרבותי עלתה בעיסוק ובשיח הקבוצתי על אודות תהליך השינוי. כאמור, מטרת התוכנית היא לקדם שינוי תעסוקתי באמצעות שינוי בתפיסות העצמי, באמונות המעכבות ובחוויה הפנימית של המשתתפות, על מנת לפתח תחושת מסוגלות, להכיר את צרכיהן הפרטיים ושיאיופיותיהן ולהתחבר אליהם. השיח על תהליך השינוי התנהל כבר מהמפגש הראשון ולאורך התהליך הקבוצתי ועורר לא פעם אי-נוחות ואף התנגדות בקרב הנשים. יותר ממחציתן הגיעו לקבוצה

לאחר תהליך ממושך של חזרה בתשובה, שבתוכו כבר עברו שינוי משמעותי לא רק במציאות חייהן ואורחותיהם, אלא גם בתפיסות העצמיות שלהן ובתפיסותיהן באשר לזהותן ותפקידן בעולם. כעת, הן פגשו ארגון שהזמין אותן למסע של חקר עצמי, התמקדות בעצמן וזיהוי צרכיהן והבחנתם מצורכי המשפחה, הילדים וציפיות הסביבה; הוא הזמין להתבוננות פנימית נוספת, לשינוי נוסף, והדבר עורר בהן פחדים וחששות. אותן נשים תהו, כיצד יתיישב שינוי נוסף כזה בתוך תהליך השינוי שהן מצויות בו כבר שנים? איזה מקום יקבל השינוי בתוך חיי הדת והאמונה שבהם בחרו? ומדוע עליהן להפריד ולהבחין בין הצרכים הפרטיים שלהן לבין אלה של משפחתן, שעומדים בראש מעייניהן והן מחשיבות אותם כשלהן?

המפגש הבין-תרבותי בין העצמי של משתתפות הקבוצה לבין העצמי התעסוקתי שהוצע להן, שהוא בעל יכולת שינוי, והציפייה שהעביר לשינוי בחווייתן הפנימית, בחוויית העצמי שלהן, עורר קונפליקט כאשר הן ביצעו את אחד התרגילים המשמעותיים ביותר בתהליך הקבוצתי. הן קיבלו דף עם ציור והיו צריכות לשתף באופן השלכתי, עם איזו דמות בציור הן מזדהות, כלומר איזו דמות משקפת את מצבן התעסוקתי כפי שהוא כיום, ואיזו דמות מייצגת את המקום שבו הן שואפות להיות מבחינה תעסוקתית. הדמויות בציור היו ממוספרות מ-1, אשר ייצגו מקום חלש מאוד, באמצעות דמות ששוכבת על בטנה על הרצפה ותנועות ידיה מבטאות ייאוש ובכי, עד 20, אשר ייצגו את המקום הגבוה ביותר, באמצעות דמות שמבטאת כוח, שביעות רצון ותחושות חיוביות. בתרגיל זה רבות מהן הציגו את המקום שבו נמצאות כיום כמקום טוב ומספק ודיברו על הצורך "רק בשינוי קטן". הרוב המוחלט של המשתתפות דיברו על צורך ב"התקדמות קטנה", ועל כך שבסך הכול הן שבעות רצון מהמקום שבו הן נמצאות. תמר ביטאה זאת בדבריה: "בסך הכול אני מרגישה שטוב לי, אני רוצה קצת יותר, להתקדם קצת, אני רוצה ללמוד יותר, להצליח, רוצה להתקדמות קטנה". גם מוריה דיברה על דרך שכבר עברה ועל כך שהיא נמצאת במקום טוב: "אני מרגישה בעלייה, עברתי די מהר דברים והתקדמתי, יש לי עבודה ואני מצליחה בה, אבל עדיין משהו תקוע אצלי, אין לי תעודות או לימודים, אז יש לי לאן להתקדם. אני רוצה להגיע למקום שבו אגיד 'ואו, שיחקתי אותה'". הן תמר והן מוריה ביטאו קול שנשמע בקבוצה באופן ברור ודומיננטי, וניכר היה שהוא מבקש שינוי חיצוני, אשר יתבטא בלימודים, בהשגת תעודות ובהתקדמות בתעסוקה. נראה שהוא ביטוי לכך שהמשתתפות שמעו והרגישו את ההזמנה להתבוננות פנימית, לחוויה של שינוי עמוק ומהותי יותר, אך נמנעו מלהיענות לה והעדיפו לדבר על שינויים חיצוניים. את הפחד משינוי פנימי ומפגש עם מקומות כואבים היטיבה לתאר רותם: "אני לא צריכה להיפגש עם עצמי ולגלות בעצמי דברים כואבים. זה [השינוי] מפגיש אותנו עם מקומות פנימיים בנו". תהילה התחילה לומר: "אני מרגישה שיש לי ציפייה שהפחדים שקברתי..." ולא הצליחה להשלים את המשפט.

מדברי המשתתפות עולים כמה הסברים שהן עצמן סיפקו לרצונן "רק בשינוי קטן", ולמעשה מבהירים את מפגשן עם הארגון ועם עולם התעסוקה כמפגש בין-תרבותי. ההסבר הראשון ניכר בקול שעלה בקבוצה וביקש להבהיר כי הן מודות

לבורא עולם, ושמחות במקום שבו הן נמצאות: "אני מודה לשם שהביא אותי לכאן", אמרה רות. המשתתפת ביטאה קול קבוצתי שחזר על עצמו ואשר דיבר על המקום המרכזי של הדת והרוח בחיי המשתתפות ועל ההבנה כי הן נמצאות במקום שבו הן אמורות להיות: "תביני [המשתתפת פנתה למנחה], בנות מדברות כאן מהמקום שטוב לנו כי כך השם רצה בשבילנו, להיות כאן וזה לטובתנו, אז יש השלמה. מכאן נובעים הדברים שאנחנו אומרות". משתתפת נוספת ביקשה גם היא להסביר השקפה זו: "למה בנות בחרו כאן דמויות שבסך הכול טוב להן ושהן מרוצות? זו השקפה אמונית-רוחנית".

ההסבר השני להתנגדות לשינוי נראה כקשור בחשש של המשתתפות שמא המקום החדש שאליו שואפים להגיע בתהליך השינוי, לא יעמוד בהלימה עם תהליך השינוי שכבר עברו נשים רבות בקבוצה, אשר חזרו בתשובה. נראה כי ההקשר התרבותי השפיע השפעה ניכרת על הצגת הצרכים והרצונות של המשתתפות וכן על חששותיהן, אשר התבטאו בבחירה בשינוי קטן, כזה אשר לא יאיים או יערער על המקום החדש שאליו הצליחו להגיע. המשאלה שעלתה כאן, באופן גלוי יחסית, היא להצליח לשלב את שני ההיבטים הללו – המעשיים, הקשורים לעבודה, והרוחניים, הנוגעים בעולם הדתי. רות הבהירה זאת: "התכלית שלי בחיים זה עבודת השם. אני רוצה עבודה שתכבד אותי ושתהיה צנועה, ובעיקר שתסתדר עם עבודת הקודש שלי". בקבוצה נשמעו למעשה שלושה קולות, הן בגלוי, כתגובה לאמירותיה של רות, אך גם באופן סמוי וכחלק מהמשא ומתן שקיימו חברות הקבוצה עם העצמי שהוצע להן, עצמי פתוח המוכן לשינוי פנימי מהותי. ייתכן שהקול אשר ביטא הסכמה עם דבריה ביקש לשמור ולהגן על מקומו וסירב להתמסר להזמנה לשינוי מהותי. זהו גם קול שנשמע בו מסר ברור בנוגע לצורך ברגישות תרבותית במפגש בין העולם הנאו-ליברלי החיצוני, שיוצג על ידי הארגון, אשר הזמין "לצאת החוצה", לתעסוקה ולהשתלבות בחיי החברה, לבין עולמן של משתתפות הקבוצה, אשר השתייכו לקבוצה סגורה, שמרנית, ברובה דתית ואדוקה, שמבקשת להגן על עצמה. הקול השני ביטא אמביוולנטיות, ניהל משא ומתן פנימי בין התפיסות וטרם גיבש לעצמו עמדה פנימית ברורה. הקול השלישי, אשר התעמת מול רות וביטא מחשבה כי היא מונעת מתוך פחד, גם הוא ככל הנראה ביטא מחשבות עמוקות יותר ונסתרות של משתתפות נוספות, ואולי תהה בקול, עד כמה נעשית כאן בחירה חופשית ומודעת, ועד כמה הבחירה היא צורת התמודדות עם פחדים עמוקים יותר; כלומר עד כמה המשתתפות חוששות שמא יאבדו את זהותן ואת הקרקע הבטוחה בחייהן, אם יאמצו את ההזמנה לשינוי, ועד כמה יצליחו להכיל את שני העולמות גם יחד.

על אימהות וחיפוש העצמי: שיח תרבותי, מגדרי ואמוני בתהליך הבניית עצמי חדש

אחת הסוגיות שבהן עסקה קבוצת הנשים, אשר רובן הגיעו מחברה חרדית ומתרבות מסורתית, המקדשות את ערכי המשפחה והמחויבות לבית ולילדים, הייתה נושא האימהות ומרכזיותה בהגדרת העצמי שלהן. כך תיארה יפית: "אני יודעת שבאתי

לעולם לא בשביל לעבוד, באתי בשביל לגדל ילדים, זה תפקידה של אישה, לגדל ילדים. תעסוקה, עבודה, זה עוד נדבך, אבל לא המטרה, כך אני מאמינה. חשוב לי בחיים לעשות את מה שבאתי לעולם לעשות, לתקן את המידות שלי, לגדל את הילדים, בעזרת השם להתחתן עוד פעם ולהיות אישה לבעלי, שזה חלק מאוד נכבד מהתפקיד שלנו בעולם".

דבריה של יפית שיקפו תפיסות אשר רווחו מאוד בקבוצה והדגישו שיח על אימהות, שיח שבא לידי ביטוי כבר במפגש הראשון, כאשר נתבקשו להציג את עצמן מבחינה תעסוקתית באמצעות דימוי של חיה: "אני אתון", שיתפה שולמית, "אני אימא לשמונה ילדים, אני לא עובדת. אני רוצה להיות קוף על העץ שאוכל כל היום בננות. אי-אפשר לעבוד עם שמונה ילדים". ביטויי אמביוולנטיות וחוויה של קונפליקט פנימי בין התפקיד הנשי והאימהי, שנמצא בסדר עדיפות גבוה בקרב אותן נשים, לבין צרכים של מימוש עצמי בעולמות תוכן אחרים, הצורך לקבל מקום, לזהות את קולן הפרטי, את רצונותיהן וצרכיהן ולהגדרתן, "למצוא את עצמן", הפכו רווחים יותר ויותר בקבוצה. הראשונה שהעזה ובחרה להשמיע קול שלא ביטא רק תחושות חיוביות כלפי המחויבות האימהית הייתה דנית, ששיתפה בספונטניות בדימוי חיות העבודה שבחרה: "אני עיזה, כי תמיד חולבים אותי. אני מיניקה ומעניקה". דבריה עוררו אי-נוחות בקבוצה. בעקבותיהם התפתחה צורת שיח שכללה קול קבוצתי דומיננטי וממטטר אשר ביקש לשמור ולהגן על אותו התפקיד המגדרי-חברתי המוכר, ומולו קול חלש יותר, אבל כזה שדרש להפגין נוכחות בתוך הקבוצה; קול זה הציע פתח לאמת פנימית חדשה, כזאת שתרה אחר המימוש העצמי והצורך לקבל מקום מרכזי יותר, וסירבה להמשיך להידחק לתחתית סדר העדיפויות בשל רעיונות הקובעים מיהי אם טובה. רעות הדגימה בדבריה את אותה אמביוולנטיות ואת הקונפליקט בין תפקידה האימהי לבין רצונותיה העמוקים גם לראות את עצמה ולקבל מקום:

אני מאוד אוהבת לעבוד, מאוד אוהבת לקחת את החלק הזה של הפרנסה, מאוד מאוד. ומצד שני, אני מאוד אוהבת את הבית. להיות אימא, ועקרת בית כזאתי, וכן לנקות, ושתמיד יהיה אוכל. זה מאוד נוגד את זה, אבל אני רואה שאני, ברוך השם, מצליחה לעמוד במה שאני רוצה. עכשיו מה שקורה, זה שפשוט אין לי מקצוע כרגע. אני עובדת, אבל זו לא עבודה שמרגישה שמיצית את עצמך מספיק, זה לא מספיק ממצה אותי, זו לא עבודה שאני מרגישה ש"וואו".

קרן דיברה על ההשפעה החברתית ועל האופן שבו היא חשה שהסביבה רואה ותופסת אותה ואת יכולותיה: "הסביבה לא מאמינה בי ובה שאני יכולה להיות עוד דברים חוץ מעקרת בית, אימא ואישה. כל פעם כשאני קצת מטפסת, אני מקבלת על הראש, ויש שיפוטיות מבפנים ומבחוץ". בדבריה, קרן הביעה כמיהה סמויה ומשאלה שאולי יצליחו לראות בה משהו אחר, שיכירו ביכולותיה ובחלקים נוספים בעצמי שלה שאינם בהכרח קשורים לבית, משפחה וילדים, וסיפרה למעשה לא רק על השיפוטיות שמגיעה מהסביבה, אלא גם על הביקורת העצמית אשר נלווית לה. נראה כי הייתה הפנמה של שיפוטיות הסביבה לתוך העצמי הפנימי שלה, וגם היא

עצמה נמצאה בקונפליקט, כאשר מצד אחד היא רצתה "לטפס", ומצד שני התקשתה להתמודד עם המחיר המאיים שהיא עלולה לשלם על כך.

גם כאשר נדרשו המשתתפות באחד התרגילים להציג את תכונותיהן ויכולותיהן התעסוקתיות, בלט מאוד המאפיין המגדרי של התכונות המיוחסות. התכונות הבולטות אשר חזרו על עצמן פעמים רבות היו: סבלנית, אכפתית, קשובה, דייקנית, מסורה, חרוצה, טובה, שמחה, בעלת יכולת נתינה, מסודרת ונקייה, יודעת ליעץ טוב, טובה באפייה, חמה, ותרנית, מתגמשת, מכבדת, רגישה, אוהבת לתת ויודעת להסתדר בכל תנאי.

נושא הקושי והחסמים העסיק משתתפות רבות בהקשר של מחויבות לתפקיד האימהי, המרכזי בחייהן, האופן שבו הוא מעמיד בפניהן אילוצים מבחינה תעסוקתית וחוסר הלגיטימציה להתמקד בעצמן. ככל שהתהליך הקבוצתי התקדם, והמשתתפות הופגשו עם תכנים אשר ביקשו מהן התמקדות בעצמן, בפנימיותן, ברצונותיהן ובמשאלות ליבן, האמביוולנטיות הלכה והתמעטה. היא לא נעלמה כליל, אך היה ניתן לשמוע בקבוצה יותר ויותר קולות מעודדים, תומכים ומפרגנים, כאשר משתתפות החלו לבטא את הצרכים שלהן, לדבר על משאלות ללמוד ועל כך שזה הזמן שלהן.

נקודת שיא, שהדגישה מאוד את הכיוון החדש שאליו התחילה לנוע הקבוצה, באה לידי ביטוי בדבריה של אחת המשתתפות הדומיננטיות. אותה אישה, אשר ייצגה את הקול השמרני יותר, שצייד בבית ובמשפחה בסדר עדיפות ראשון, לפני כל עבודה או צורך אישי, אמרה לפתע, כתגובה לקולות שביטאו חשש מהאילוצים וממגבלות הבית והילדים וספקות באשר ליכולת לעבור שינוי ו"לצאת ולעשות" באמת: "תעזבו אתכן, זה קורי עכביש. תירוצים. תמיד אפשר להגיד על הבית והילדים שיש מגבלות. זה רק תירוץ". היה זה רגע בתהליך הקבוצתי שבו המשתתפות כאילו קיבלו רשות להתחיל לעסוק באופן פתוח, ישיר ומתנצל פחות בצורך שלהן למצוא את עצמן.

ממצאים אלה מדגימים את השיח אשר קיימו המשתתפות החרדיות על אודות עצמן ועולמן בטרם כניסותן לתוכנית ובמהלכה. שיח זה משקף חוויית עצמי שבמרכזה עומדת האימהות כרכיב מהותי בתפיסת הזהות העצמית שלהן. הוא מגלם בתוכו אף הפנמה של תכתיבים חברתיים, תפקידים מגדריים וציפיות הסביבה מהאם לאימהות מסורה, מעניקה, כזו המעמידה את הבית והמשפחה בראש סדר העדיפויות, גם על חשבון מימושה העצמי. אסטרטגיה זו של שימוש באימהות כמרכזית לזהותן, מה שהספרות מכנה "סטטוס ראשי" ("מסטר סטטוס") (Levy et al., 2002), ומה שכונה על ידי אחת המשתתפות "מיניקה ומעניקה", מסייעת בידיהן ליצור גשר בין המרחב הביתי למרחב הציבורי. הנשים עושות שימוש באימהות, בחשיבותן ובמרכזיותן בתרבות שממנה הן מגיעות, תרבות המטפחת את חשיבות גידול הילדים והחזקת הבית כתפקיד וכמשימת חיים. הן מתוגמלות ומקבלות חיזוקים עליה בספרה הפרטית, ועל כן ממקמות אותן כמרכזית וחשובה גם במרחב הציבורי ובזהותן התעסוקתית. באמצעות השימוש בה ובמרכיבים נוספים מזהותן

הדתית והתרבותית, המשתתפות הצליחו לגשר בין דרישות התרבות הקולקטיבית לדרישותיה של התרבות האינדיווידואלית שהוצעה להן, בין המחויבות לערכי המשפחה לערך המשמעות שבעבודה, שגם אותו הן ביקשו לממש.

ראוי לציין כי בקרב שלוש הנשים החילונית אשר השתתפו בקבוצה לא השתקפה חוויית עצמי שבמרכזה עומדת האימהות ומעצבת את השיח התעסוקתי. נשים אלה לא ניהלו משא ומתן עם התפיסות והערכים המוצעים להן על ידי הארגון, והיה נראה כי העיסוק בעצמן, בצרכיהן וברצונותיהן האישיים נתפס בעיניהן כלגיטימי ומקובל. שיח על ילדים ומשפחה התנהל בקרבן בהקשר של הצרכים התעסוקתיים, כמו שעות עבודה נוחות וקרבה לבית, אך הוא נשאר כשיח על צורכי מסגרת, ולא כשיח על צורכי מהות. מאחר שהקולות הרווחים היו אלה שהשמיעו המשתתפות החרדיות, הם שהולידו את ממצאי המחקר המרכזיים.

דיון

המחקר שעליו מתבסס המאמר עסק בתהליך הבניית העצמי התעסוקתי של נשים מעוטות הזדמנויות בקבוצה לשיקום תעסוקתי, שהתקיימה במסגרת תוכנית שנתית לשילוב בתעסוקה. המחקר ביקש ללוות את משתתפות הקבוצה וללמוד על התהליך שאותו עברו; זאת דרך ראיונות עומק ותצפיות, אשר נערכו במהלך המפגשים הקבוצתיים שהתקיימו לאורך חצי שנה.

ממצאי המחקר נובעים מהמפגש הבין-תרבותי בין נשים שהגיעו מתרבות חרדית ומסורתית, המעצבת, מטפחת ומשמרת עצמי קולקטיבי, אשר מדגיש את תפקידן החשוב במרחב הביתי ואת חשיבות זהותן כאימהות, לבין ארגון המציע עצמי אינדיווידואלי. ככזה, הארגון מאמין בעיסוק ובמיקוד בצורכי העצמי הפרטי, במימוש עצמי באמצעות תעסוקה ובהזמנת הנשים לצאת מהמרחב הביתי ולהשתלב באופן משמעותי במרחב הציבורי, בעולם התעסוקה.

הדיון יעסוק בניחות מפגש בין-תרבותי זה באמצעות מסגרת התייחסות שרואה בו תוצר הבנייתן של שתי תצורות שיח המשקפות תרבויות שונות אשר מצמיחות ומבנות מושג עצמי שונה. עוד יוצגו אסטרטגיות ההתמודדות של משתתפות הקבוצה, שבהן נקטו על מנת לגשר על פערים בין-תרבותיים אלה. חשיבות רבה ישנה לדיון במפגש בין-תרבותי כבעל משמעות פנומנולוגית ורגשית וכן להשלכותיו על תהליך הבניית העצמי התעסוקתי שחוו המשתתפות, ועל כן הבנתו מעלה ומחזקת את הצורך בפיתוח מודלים של כשירות תרבותית בעבודה קבוצתית.

בין השיח המוסדי לשיח הפרטי

מפגשן של נשים אשר מגיעות מתרבות קולקטיבית המתמקדת במימוש צורכי חברה המדגישה את מרכזיות הקהילה ואת הקשר בין החברים בה ומצפה מהפרט שיכפיף עצמו אליהם (Cohen & Hill, 2007), עם ארגון המייצג בערכיו הנאו-ליברליים את התרבות האינדיווידואלית המתמקדת בפיתוח האוטונומיה של הפרט ובמימוש צרכיו ורצונותיו (Hofstede, 1990), הוא מפגש בעל מורכבות כפולה. ראשית, זהו

מפגש בין-תרבותי, שכשלעצמו דורש הבנה והעמקה בכל תרבות, סממניה, ערכיה וכן העצמי שהיא מבנה בתוכה. שנית, זהו מפגש בין קהילה מסורתית ומתבדלת השומרת על טריטוריאליות שהיא הרבה מעבר לגאוגרפית-יישובית לבין העולם שמחוצה לה (כהנר, 2009; שלהב, 1989). מפגש זה מאתגר את גבולותיה המאותגרים ממילא, העוברים תהליך של הגדרה מחדש, ויש לתת את הדעת על האופן שבו קהילות אלה מעצבות גם את גבולות העצמי החדש שהן מבנות במפגשן עם תרבות אחרת. ניתן לתאר זאת כמצב שבו הנשים מבקשות לשמור על תרבותן ועל הנורמות והסממנים התרבותיים המאפיינים אותן, אך בו בזמן הן מבקשות גם לאמץ מהנורמות והערכים של התרבות האחרת, מבלי שאלה יאימו על זהותן התרבותית.

מפגש זה נראה ונחוה כמו מפגש בין שני עולמות, הפנימי והחיצוני, האישי והציבורי, וכל אחד מהם מבנה ומאפשר שיח מסוג אחר. דור חיים (2015) תיאר את מפגשו של האדם במהלך חייו עם מוסדות שונים כמפגש עם שיח מוסדי, המתאפיין בחשיבה רציונלית, יעילה, מובנית ומסודרת, שיח אשר עשוי להתאפיין בניכור רגשי. המבנה החברתי והמוסדי של העולם המודרני הוא הגורם המרכזי לניכור בין בני אדם, והוא נובע מאופיים של הארגונים והמוסדות אשר קמו לאחר המהפכה התעשייתית (Neal & Collas, 2000). זוהי מסגרת התייחסות המבקשת לבחון את המפגש של האדם הפרטי עם הממסד ואת החוויה שמיצר מפגש מעין זה, בתוך מרחב שמחד גיסא מייצג את השיח המוסדי, אך בה בעת מאמץ תצורה של שיח רגשי, בבקשו מהמשתתפות לעבור שינוי פנימי. השיח המוסדי מובא על ידי הארגון המייצג את המרחב הציבורי החילוני ואת התרבות הנאו-ליברלית, אשר מקדשת את האינדיווידואל. השיח הפרטי מכיל בתוכו ערכים משפחתיים וקהילתיים, המונחלים, מוטמעים ומתוחזקים על ידי התרבות הקולקטיבית-דתית שממנה מגיעות המשתתפות, תרבות המצמיחה ומשמרת עצמי קולקטיבי ואת תפקידן ומשמעותן כנשים וכאימהות בספרה הפרטית ובמרחב הביתי.

המפגש הבין-תרבותי בין הנשים לבין הארגון הסתמן כמפגש בין שתי תצורות שיח, המוסדי והפרטי, שביניהן התקיים דיאלוג שכלל חילופים של סמלים ויצירת משמעויות. ניתן לנתח מפגש זה באמצעות גישת האינטראקציוניזם הסימבולי (Mead, 1934), ולראות כיצד הנשים פעלו בתהליך השינוי כסוכנות, המקיימות משא ומתן על משמעותן של התפיסות ושל העצמי המוצעים להן. הן עשו זאת למול יחידת ההנחיה, המייצגת את הארגון, הפועלת גם היא כסוכן שינוי, ובתוך חילופים חברתיים אלו התפתח והתעצב העצמי של המשתתפות. הרברט בלומר (Blumer, 1969) סבר כי סוכנים אנושיים מנהלים משא ומתן על משמעויות שונות והדגיש את תפקידו של הפרט בהבנייתן של נורמות ובשותפות הפעילה שלו בעיצוב משמעותן, הן עבורו והן עבור הזולת שעימו הוא מקיים את המשא ומתן. מכאן, ניכר כי ישנה השפעה של תצורות השיח השונות האחת על השנייה. בתוך מארג הקשרים שנוצר בין השיחים השונים, התעצב ונבנה בקרב הנשים עצמי תעסוקתי שביקש לשמור על זהותו ועל שורשיו התרבותיים, ובה בעת להצליח להכיל בתוכו את מרכיביה של התרבות שעימה הוא נפגש, שהציעה לו נורמות ותפיסות חדשות ורכיבי עצמי אינדיווידואליים שביקשו גם הם לקבל מקום. מצד שני, ניכרה גם השפעתן

של הנשים על הארגון ועל התהליך שניסה לכוון בקרבן, כאשר במפגש עם נושאים מהותיים של שינוי, אימהות, רצונות וצרכים ומשפחה מול הפרט, התקיים שיח פתוח שאפשר לנשים לנהל משא ומתן, להשמיע את קולן ולעיתים להתנגד לתפיסות השונות אשר הוצעו להן. מבחינת הארגון, לא היה ניסיון לכפות על הנשים את תצורת השיח המוסדי ולכוון רק לחשיבה רציונלית על חשיבות התעסוקה בחייהן, וגם לא התקיים שיח מוסדי "טהור" שאופיין בניכור; היה זה שיח מורכב יותר, אשר ביקש להכיל בתוכו גם רכיבים מהשיח הפרטי, שהזמין להבעה ולשיתוף ברגשות, בחשיפה אישית ובחיבור לחלומן של הנשים.

מיניקה ומעניקה – השימוש באימהות כסטטוס ראשי כאסטרטגיית התמודדות

במפגשן של הנשים עם הארגון, שייצג את התרבות הנאו-ליברלית והביא את תצורת השיח המוסדית שקראה להן לאמץ את חשיבות התעסוקה בחייהן, הן נפגשו בעצם עם חיי המעשה, עם העולם שמחוץ לספרה הפרטית ולמרחב הביתי, אשר שם הווייתן ותפקידיהן משמעותיים. מפגש זה ייצר מתח תרבותי-ערכי, ועל מנת להצליח ליישבו ואף להצדיק את רצונן לאמץ מהערכים והנורמות שמציעה התרבות האינדיווידואלית ומהעצמי העצמאי שמתלווה אליה, מבלי לוותר על חלקים מהעצמי שלהן ועל נאמנותן לערכי התרבות הקולקטיבית שממנה הגיעו, הן עשו שימוש באימהות כסטטוס ראשי (מסטר סטטוס), מה שכונה על ידן "מיניקה ומעניקה". רכיב זה נמצא כמרכזי ומכריע בזהותן העצמית של הנשים, כגשר בין המרחב הביתי למרחב הציבורי. אותה תפיסת אימהות המקובלת והמקבלת תגמול על ביטוייה בספרה הפרטית, במרחב הביתי של המשתתפות, מוקמה על ידן כמרכזית וחשובה גם במרחב הציבורי ובזהותן התעסוקתית. היא התבטאה למשל בתכונות נשיות-מגדריות שבאמצעותן הן הגדירו את עצמן מבחינה תעסוקתית (אכפתית, מסורה, אוהבת להעניק). כך למעשה יישבו המשתתפות את הפער ומצאו דרך לחוש זהות אחת אחידה, מחוברת, מוכרת, להימנע מפיצול ולקבל צידוק לעיסוקן בעצמן ובמימושן התעסוקתי. באמצעות תחזוקה של זהותן המרכזית – האימהות – כסטטוס ראשי (מסטר סטטוס) והשימוש בה ובמרכיבים נוספים מזהותן הדתית והתרבותית, המשתתפות הצליחו לגשר בין דרישות התרבות הקולקטיבית לדרישותיה של התרבות האינדיווידואלית שהוצעה להן, בין המחויבות לערכי המשפחה לערך המשמעות שבעבודה, שגם אותו ביקשו לממש.

הבניית אינטימיות להתמודדות עם מתחים בין סוגי שיח שונים

היותן של הנשים סוכנות המקיימות באופן פעיל משא ומתן על התפיסות והעצמי המוצעים להן על ידי הארגון, התבטא גם באופן שבו הן בחרו לייצר ולהבנות משאב מרכזי בתוך הדינמיקה הקבוצתית. משאב זה מצטייר ככזה אשר אפשר להן להתמודד עם מפגש תרבותי מורכב שייצר מתחים ופערים פנימיים והכיל בתוכו סוגי שיח שונים – המוסדי והפרטי.

ממצאי המחקר לימדו על קיומו של שיח שהבנו המשתתפות, אשר התאפיין בביטוי רגשי כן ובשיתוף עמוק של חסמים פנימיים, שיח על פחדים שנקברו, על רצונות שלא מומשו. שיח רגשי זה כלל גם מחוות פיזיות של הבעת קרבה, תמיכה, שימוש בהומור משותף כאמצעי להתגבר על מבוכה, כאב ואי-נוחות ובחירה בקבוצה כמקום להביע בו מכאובים ולפגוש קרקע מקבלת ומכילה עבורם. ניכר היה כי כל אלה העניקו תחושה של מרחב שמתקיימת בו מידה רבה של קרבה, וכי בין משתתפות הקבוצה התקיימו כל העת אינטראקציות אינטימיות, שבתוכן הן בחרו ביוזמתן בחשיפה רגשית. ניכר כי יותר משבחרו להיענות להזמנה לשתף ולהיחשף, המשתתפות ייצרו מתוכן ובעצמן אינטראקציות אינטימיות, אשר לא בהכרח היו קשורות לתוכן או להנחיה, אלא נבעו בספונטניות מתוכן. כך למשל, אחת המשתתפות בחרה לפתוח מפגש בבקשה להקריא שיר שכתבה על המצב הנואש והכואב שבו הגיעה לקבוצה ועל האופן שבו הקבוצה מחזקת אותה והיא מרגישה שהיא שבה לחיים. המשתתפת הזילה דמעות וריגשה את שאר משתתפות הקבוצה, ואלו נענו לה מייד, תמכו בה והיו איתה בתוך החוויה הרגשית שלה.

מושג האינטימיות בספרות מביא עימו את ההבחנה בין יחסים אינטימיים המתקיימים לאורך זמן לבין אינטראקציות אינטימיות המתרחשות בזמן מוגבל ובמקום מסוים (Prager, 1995). היווצרותן של אינטראקציות אינטימיות מתאפשרת על ידי התנהגות אינטימית, כגון הסרת הגנות וחשיפה עצמית, מילולית ובלתי מילולית, ושיתוף של תכנים אישיים שאינם נחשפים מול אנשים אחרים, כמו רגשות של פגיעות, כאב, בושה ומבוכה; כמו כן אינטראקציות כאלו מאפשרות גם היענות של הזולת לחשיפה כזו באופן מכוון ורגיש לצורכי החושף ובדרך של הבנת החוויה הרגשית שלו, באמצעות מבטים ישירים, מגע ומעורבות רגשית והדדית גבוהה. אלו יוצרים חוויה של ביטחון, אמון, קרבה, אכפתיות וחיבה (Prager & Robert, 2004). החשיפה העצמית הרגשית וההיענות המותאמת של האחר נמצאו במחקרים רבים שני המרכיבים הרווחים והחשובים להגדרת קיומה של אינטימיות (Laurenceau et al., 2004).

מעניין לדון בכך שמשותפות הקבוצה ייצרו והבנו אינטראקציות אינטימיות, אשר סייעו להן כמכל פנימי בתוך מרחב קבוצתי שהמנדט לקיומו ומטרתו המוצהרת היו השיקום התעסוקתי שלהן. כלומר, המשתתפות חוו ארגון שהפגיש אותן לא רק עם המציאות התעסוקתית המורכבת ועם הצורך לבחור בתוכה באופן רציונלי וריאלי, אלא גם עם החלום התעסוקתי שלהן ועם חקר עולמן הפנימי. הארגון עשה זאת במסגרת מרחב קבוצתי ששאף להוות מיקרו-קוסמוס של עולם העבודה, להחיל מערך קבוצתי מובנה ומאורגן עם כללים וחוקים ברורים, להנגיש ולתרגל בו את הנורמות המקובלות בעולם העבודה, לכוון את המשתתפות להגדרת מטרה תעסוקתית ולבסוף להביאן להשתלבות מיטבית בתעסוקה. ייתכן שהמשתתפות עשו שימוש באינטימיות ובאינטראקציות האינטימיות, כלומר הבנו שיח רגשי-אינטימי, כי הוא אפשר להן להתמודד עם מפגש מורכב זה, שייצר מתחים ופערים פנימיים. כך, הן הצליחו לשמור על עצמן בתוך מעין מכל פנימי שיצרו, ואשר הגן עליהן מפני

העולם החיצוני הקר והמנוכר, הדורש מהן לעבוד ולעמוד בדרישות המציאות. בתוך מכל זה התקיים מארג שלם של תחושות והתאפשרה חוויית עצמי ייחודית, שסייעה להן להבנות עצמי תעסוקתי חדש.

לנושא האינטימיות ולתובנות שהעלה מחקר זה באשר לחשיבותה כמשאב ליישוב מתחים, סתירות והתנגשות בין סוגים שונים של שיח וליצירת דינמיקה קבוצתית המאפשרת חוויית עצמי ייחודית, ישנן שתי תרומות. האחת היא תרומה תאורטית לספרות, לשימוש בהמשגה נוספת באינטימיות כאסטרטגיה. ניתן לראות בה גם משאב או דרך פעולה שאותה נוקטות המשתתפות על מנת להשיג מרחב מכיל אשר יאפשר את התפתחותן הרגשית ואת תהליך השינוי שהן מבקשות לעבור. התרומה השנייה היא מעשית ויישומית, תרומה למרחבי העבודה הקבוצתית ודרכי הבניית אינטימיות מכוונת בקבוצה.

הפנומנולוגיה של העצמי

למפגש זה בין שתי תצורות של שיח שהתקיימה ביניהן השפעה הדדית ישנה משמעות פנומנולוגית על האופן שבו הנשים חוו את עצמן בתוך התהליך שהן עברו עם הארגון ומולו. נשים אלו, שהחוזק שלהן אינו טמון במקומן ומיצובן בעולם התעסוקה, אלא דווקא בספרה הפרטית, במרחב הביתי, החבוי והמוגן, הצליחו להתמקם למול ארגון שהזירה התעסוקתית היא סביבתו הטבעית, ושם מקור כוחו והשפעתו. מולו ולמול השיח המוסדי שהוא מייצג, הן הצליחו לנהל משא ומתן, להשפיע, לנתב ולחוש מועצמות. ניכר כי הדבר אשר אפשר להן את חוויית ההתעצמות הזאת היא פרקטיקת הנחיה שנתנה מקום למשא ומתן; גם כאשר היא דרשה מהנשים, למשל, להפריד ולהבחין בין רצונות קולקטיבים לבין רצונותיהן האינדיווידואליים, היא השאירה להן מקום להביא מעולמן, להציג את ה"גם וגם". היא לא דרשה מהן דיכוטומיה נוקשה, ובכך אפשרה להן ביטוי של חוויית שינוי מורכבת, של תקופת מעבר, של גישוש ובדיקה של הדברים שהן יכלו וביקשו לאמץ לקרבן ושל אלה שהן מצאו שלא יוכלו לקבל מקום. כשאחת המשתתפות סיפרה בקבוצה ששיתפה את הרב שלה בחלום התעסוקתי שאותו הביאה בפני הקבוצה וכמו ביקשה את אישורו לצאת לדרך, אך הוא לא אישר את בחירתה, המנחה קיבלה את דבריה, ולא ניסתה לעמת אותה או לשקף לה את המחיר שהיא עלולה לשלם.

פרקטיקת הנחיה רגישת תרבות היא דבר נחוץ והכרחי לתהליך מעין זה של שינוי, של הבניית עצמי בתוך הקשר חברתי רחב יותר ומפגש בין-תרבותי מורכב. אף כי לא נמצאו במסמכי הארגון פרקטיקות מוגדרות לעבודה רגישת תרבות, נראה כי מעצם המפגש עם משתתפים המשתייכים לאוכלוסיות מגוונות עם מאפיינים תרבותיים שונים, נוצרו ונבנו דרכי הנחיה גמישות, שאפשרו ליחידות ההנחיה להתאים לכל קבוצה תכנים, מתודות ושפה שונים. נראה כי המודל המקצועי הוא מודל סדור, הנשען על עקרונות ותפיסות מקצועיות, אך אופן ההנחיה היה גמיש ורגיש והותאם לצורכי המשתתפות, למאפייניהן ולעולמן התרבותי.

מסקנות והמלצות לפיתוח פרקטיקת שיקום תעסוקתי רגישת תרבות

ממצאי מחקר זה מלמדים כי על הארגון המפעיל את התוכנית, שהוא מוסד חברתי המייצג כוחות והשפעות חברתיים ופוליטיים ואף מהווה גורם מתווך ביניהם, לקחת בחשבון את הכוחות האלה והשפעותיהם בזירות שבהן הוא פועל במטרה לחולל שינויים תעסוקתיים. הפרקטיקה של הארגון שלפיה התהליך הוא פנימי, וחלק גדול מהעבודה נעשה על עולמן הפנימי של המשתתפות, צריכה להתרחב לפרקטיקה הלוקחת בחשבון חסמים מוסדיים, השפעות סביבתיות והקשרים חברתיים, תרבותיים, היסטוריים ופוליטיים, המעצבים לא פחות את תהליך השינוי של המשתתפות בתוכנית.

זאת ועוד, ממצאי מחקר זה מדגישים את חשיבות גיבושן של פרקטיקות רגישות תרבות לשיקום תעסוקתי, אשר יביאו בחשבון את המתח שישנו בין השיח המוסדי לבין משתתפיהן.

מחקר זה יכול להציע תרומה פרקטית להבניית דרכי הנחיה רגישות תרבות ולהעמדת מסגרת התייחסות תרבותית למודל המקצועי שעליו מושתתים התהליכים הקבוצתיים אשר הארגון מוביל. דרך אחת היא לבחון את המתודות והתרגילים המועברים למשתתפות דרך מסגרת תרבותית מותאמת, שתאפשר מקום לשיח רחב, שיעסוק בעצם המפגש של ערכים ונורמות שונים של תרבות מסורתית ושמרנית עם אלו של תרבות נאו-ליברלית ואינדיווידואלית.

דרך נוספת אשר ניתן להציע להבניית הנחיה רגישת תרבות היא לייחד מקום שבו יוכלו המשתתפות להביא את עולמן התרבותי ולהציג את צרכיהן המיוחדים ואת האתגרים שהן פוגשות בתוך תהליך השינוי, ולא רק בצורת ניהול משא ומתן המתרחש תוך כדי התהליך. באופן זה הן יחוו את התהליך ככזה שהותאם עבורן מראש, הביא בחשבון את המשתנה התרבותי, זיהה את הצרכים סביבו ומבקש להיענות להם באופן יזום, ולא רק תגובתי.

לבסוף, מתבקשת הבנה של הארגון שתהליך השיקום התעסוקתי, ובתוכו תהליך השינוי שעוברות המשתתפות, הוא תהליך עמוק, שהשפעותיו והשלכותיו הן רבות מעל ומעבר לאלה המתבטאות בעולם התעסוקה. הן נוגעות בזהותן של המשתתפות, בעולמן הפנימי, בעצמי שלהן ובהבנייתן. בה בעת מתקיים תהליך חברתי המשפיע על אוכלוסיות שונות ברמה התודעתית וברמה התרבותית ומפגיש אותן עם חסמים מבניים, ולא רק עם חסמים פנימיים וחיצוניים הנוגעים בתעסוקה, ועל כן נדרש גם עיסוק בתכנים המביאים בחשבון הקשרים רחבים אלה.

מקורות

אברהם, ע' (1986). המורה במראות העצמי הקבוצתי. בתוך א' בר-טל (עורך), פסיכולוגיה וייעוץ

בחינוך: שנתון תשמ"ו (עמ' 139–170). אוצר המורה.

אגמון שניר, ח' ושמר, א' (2016). כשירות תרבותית בעבודה קהילתית. משרד הרווחה והשירותים החברתיים.

- אזנקוט, מ' (2018). **תעסוקת החרדים: תיאור יעדי הממשלה והתפתחות הנתונים בשנים האחרונות**. הכנסת.
- אייזנשטדט, מ' וגל, ג' (2001). **מגדר במדינת הרווחה בישראל: התפתחויות וסוגיות**. המרכז לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- אלכסנדר, א' (1997). דמותה של אפליה – נשים בעבודה. בתוך ע' מאור (עורכת), **נשים הכוח העולה: קידום הנשים בעבודה – ניפוץ תקרת הזכוכית** (עמ' 37–44). ספרית הפועלים.
- אנדבלד, מ', גוטליב, ד', הלר, א' וכראדי, ל' (2019). **ממדי העוני והפערים החברתיים – דו"ח שנתי**. המוסד לביטוח לאומי.
- בארט, ע' ובן ארי, ע' (2014). אחרי שמזבח מוריד דמעות: התמודדות אישית וחברתית עם גירושין בחברה החרדית. **כתב עת לחקר החברה החרדית**, 1, 100–126.
- גוטליב, ד' (2007). **העוני וההתנהגות בשוק העבודה בחברה החרדית**. מכון ון ליר.
- דור חיים, פ' (2015). הקבוצה הדינמית כמרחב להתמודדות עם ניכור וזרות. **מקבץ: כתב העת הישראלי להנחיה ולטיפול קבוצתי**, 19(2), 9–23.
- דורון, א' (2006). **בין הדרה חברתית למדיניות חברתית**. האוניברסיטה העברית בירושלים ומשרד הרווחה.
- זועבי, ח' וסויה, ר' (2015). זהות תרבותית ואסטרטגיות התערבות של עובדים סוציאליים ערבים בישראל. **חברה ורווחה**, 3(3), 397–421.
- חקק, י' (2004). **בין קודש לתכל'ס: גברים חרדיים לומדים מקצוע**. מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- יאלום, א' (2006). **טיפול קבוצתי: תאוריה ומעשה**. כנרת.
- כהנר, ל' (2009). **התפתחות המבנה המרחבי וההיררכי של האוכלוסייה החרדית בישראל**. עבודת דוקטור. אוניברסיטת חיפה.
- ליוש, ב' (2007). פעילויות הפנאי של נערות חרדיות מן החינוך העצמאי. בתוך מ' שמידע וש' רומי (עורכים), **החינוך הבלתי פורמאלי במציאות משתנה** (עמ' 279–294). מאגנס.
- ליוש, ב' (2015). דרכי התמודדות של נשים חרדיות עם שינויים המתחוללים בחברתן בתחומי ההשכלה, התעסוקה והפנאי. **חקר החברה החרדית**, 3, 26–55.
- מוניקנדס-גבעון, י', אבו, ע' וגדרון, ב' (2016). **מסגרות ארגוניות המספקות תעסוקה לאוכלוסיות מוחלשות והשפעתן על שילובן בחברה: תרומתם הייחודית של עסקים חברתיים**. המסלול האקדמי המכללה למנהל.
- מילצקי, י' (2017). **מפרנסות על החומה – נשים חרדיות בסביבת עבודה הטרוגנית**. המכון החרדי למחקרי מדיניות.
- מלחי, א' וליס גינסבורג, ג' (2017). **ייצוג וגיוון תעסוקתי במגזר העסקי בישראל**. העסקת עובדים מהאוכלוסייה הערבית והחרדית במגזר העסקי. משרד הכלכלה.
- נריה בן-שחר, ר' (2008). **הנשים החרדיות ותקשורת ההמונים בישראל, דפוסי חשיפה ואופני קריאה**. עבודת דוקטור. האוניברסיטה העברית בירושלים.
- נריה בן-שחר, ר' (2015). "להיות אישה של תלמיד חכם": כיצד נתפסת המציאות החברתית-כלכלית של "חברת הלומדים" בעיני נשים חרדיות. **חקר החברה החרדית**, 2, 169–192.
- סופר-פורמן, ח' (2012). **שילוב קבוצת מיעוט בשוק העבודה: המקרה של החרדים בישראל**. עבודת דוקטור. אוניברסיטת תל-אביב.
- פוגל-ביז'אווי, ס' (1999). משפחות בישראל: בין משפחתיות לפוסט-מודרניות. בתוך ד' זרעאלי, א' פרידמן, ה' דהאן-קלב, ח' הרצוג, מ' חסן, ח' נוה וס' פוגל-ביז'אווי (עורכות), **מין, מגדר ופוליטיקה** (עמ' 107–166). קו אדום, הקיבוץ המאוחד.

- פרידמן, מ' (1995). האישה החרדית. בתוך י' עצמון (עורכת), **אשנב לחיי נשים בחברות יהודיות** (עמ' 273–290). מרכז זלמן שזר.
- צבר-בן יהושע, נ' (1990). **המחקר האיכותי בהוראה ובלמידה**. מסדה.
- קוזמינסקי, ל' (2008). זהות מקצועית בהוראה. **שבילי מחקר**, 15, 13–18.
- קפלן, ק' (2007). **בסוד השיח החרדי**. מרכז זלמן שזר.
- רגב (2013). **דפוסי השתלבות החרדים בשוק העבודה: ניתוח פנים-חרדי והשוואה רב-מגזרית**. מרכז טאוב לחקר המדיניות החברתית בישראל.
- ריצר, ג' (2006). **תיאוריות סוציולוגיות מודרניות**. האוניברסיטה הפתוחה.
- שורץ, א' (2008). **עידוד התעסוקה של נשים חרדיות**. הכנסת.
- שטייר, ח' (2005). עוני בין דיסציפלינות: תרומתה של הסוציולוגיה לחקר העוני. **סוציולוגיה ישראלית**, ז, 9–22.
- שטייר, ח' (2006). שוק העבודה. בתוך א' רם ונ' ברקוביץ (עורכים), **אי/שוויון** (עמ' 385–392). אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- שטייר, ח' ולוין, ע' (1999). **נשים עניות בישראל**. שדולת הנשים בישראל.
- שטייר, ח' ולוין, ע' (2002). השפעתה של תעסוקת נשים על עוני בישראל. **ביטחון סוציאלי**, 62, 28–48.
- שלהב, י' (1989). השפעה דתית על מרחב תרבותי: החרדיות בירושלים. **עיר ואזור**, 19–20, 57–86.
- שלהב, י' (1997). **מנהל וממשל בעיר חרדית**. מכון פלורסהיימר למחקרי מדיניות.
- שמואל, ר' וריצ'מן, צ' (2019). עבודה סוציאלית כשירת תרבות – מודל לעבודה שיקומית בחברה החרדית. **מידעו"ס**, 89, 32–40.
- שפילמן, מ' (1965). ההערכה העצמית ויכולת תכנון העתיד המקצועי אצל תלמידי כיתות ח'. **מגמות**, יג(3/4), 350–359.
- שפירא, ל' (1982). שיקום מקצועי והערכת תכניות שיקום לאור הספרות המקצועית. **ביטחון סוציאלי**, 23, 62–74.
- שקדי, א' (2003). **מילים המנסות לגעת: מחקר איכותי תיאורי ויישום**. רמות.
- תמיר, י' ונוימן, ז' (2007). **מסוגלות תעסוקתית ועידוד תעסוקה: השלכות למציאות הישראלית**. האוניברסיטה העברית בירושלים.
- Atkinson, A. B. (1998). Social exclusion, poverty and unemployment. In A. B. Atkinson & J. Hills (Eds.), *Exclusion, employment and opportunity* (pp. 9–24). London School of Economics.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Berghman, J. (1997). The resurgence of poverty and the struggle against exclusion: A new challenge for social security in Europe? *International Social Security Review*, 50(1), 3–21.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1995). The gender earnings gap: Some international evidence. In R. B. Freeman & L. F. Katz (Eds.), *Differences and changes in wage structures* (pp. 105–143). University of Chicago Press.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interactionism*. Prentice-Hall.

- Cohen, A. B., & Hill, P. C. (2007). Religion as culture: Religious individualism and collectivism among American Catholics, Jews, and Protestants. *Journal of Personality*, 75(4), 709–742.
- Cooley, C.H. (1902). *Human nature and the social order*. Scribner's.
- El-Or, T. (1997). Visibility and possibilities: Ultra-Orthodox Jewish women between the domestic and public spheres. *Women's Studies International Forum*, 20(5), 149–169.
- Fong, R. (2001). Culturally competent social work practice: Past and present. In R. Fong & S. Furuto (Eds.), *Culturally competent practice: Skills, interventions and evaluations* (pp. 1–9). Allyn & Bacon.
- Gecas, V. (1982). The self-concept. *Annual Review of Sociology*, 8(1), 1–33.
- Graham, G. (1999). *The Internet: A philosophical inquiry*. Routledge.
- Hofstede, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, 286–316.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Jensen, L., & Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1–2), 21–31.
- Kohut, H. (1977). *The restoration of the self*. International Universities Press.
- Kraus, V. (2002). *Secondary breadwinners: Israeli women in the labor force*. Praeger.
- Laurenceau, J., Rivera, L. M., Schaffer, A. R., & Pietromonaco, P. R. (2004). Intimacy as an interpersonal process: Current status and future directions. In D. J. Mashek & A. Aron (Eds.), *Handbook of intimacy* (pp. 61–78). Lawrence Erlbaum Associates.
- Levy, R., Widmer, E., & Kellerhals, J. (2002). Modern families or modernized family traditionalism? Master status and the gender order in Switzerland. *Electronic Journal of Sociology*, 6(4), 1–42.
- Lister, R. (2004). *Poverty*. Polity Press.
- Lum, D. (1999). *Culturally competent practice*. Brooks/Cole.
- Mead, G. H. (1934). *Mind self and society: From the standpoint of a social behaviorist*. University of Chicago press.
- Neal, A. G., & Collas, S. F. (2000). *Intimacy and alienation*. Garland.
- Prager, K. J. (1995). *The psychology of intimacy*. Guilford.
- Prager, K. J., & Robert, L. J. (2004). Deep intimate connection: Self and intimacy in couple relationships. In D. J. Mashek & A. Aron (Eds.), *Handbook of intimacy* (pp. 27–42). Lawrence Erlbaum Associates.
- Rodgers, C., & Scott, K. (2008). The development of the personal self and professional identity in learning to teach. In M. Cochran-Smith, S. Feiman-Nemser, D. J. McIntyre, & K. E. Demers (Eds.), *Handbook of research on teacher education: Enduring questions and changing contexts* (pp. 732–755). Routledge.
- Silver, H. (1995). Reconceptualizing social disadvantage: Three paradigms of social exclusion. In G. Rodgers, C. Gore, & J. B. Figueiredo (Eds), *Social exclusion: Rhetoric, reality, responses* (pp 57–81). International Institute for Labour Studies.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Tolbert, P. S., Graham, M. E., & Andrews, A. O. (1999). Group gender composition and work group relations: Theories, evidence, and issues. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 179–202). Sage.
- Turner, F. J. (1978). *Psychosocial therapy*. Free Press.
- Turner, F. J. (1988). Psychosocial therapy. In R. A. Dorfman (Ed.), *Paradigms of clinical social work* (pp. 106–122). Brunner/Mazel.