

"בן שישים לזקנה, בן שבעים לשיבה":

המשמעות המיוחסת בחברה החרדית

להכנסת עובד זר בתחום הסיעוד -

חסמים ואתגרים בהתערבות רגישת-תרבות

דו"ח מסכם

חוקרת ראשית: פרופ' ענת פרוינד – בית הספר לעבודה סוציאלית, הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות, אוניברסיטת חיפה

ריכוז המחקר ועריכה מדעית: מר עמית צריקר, MSW – דוקטורנט, בית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש לוואיס וגבי וייספלד, הפקולטה למדעי החברה, אוניברסיטת בר-אילן

מחקר זה מומן על-ידי המוסד לביטוח לאומי

ספטמבר, 2020

אלול, תש"ף

תוכן העניינים

1	תקציר
2	פרק 1: רקע מדעי
2	1.1 החברה החרדית וזקנה
4	1.2 רגישות תרבותית כמסגרת תיאורטית
5	1.3 הכנסת עובד זר בטיפול סיעודי
7	1.4 המפגש בין העובד הזר לבין האדם הזקן ובני משפחתו
8	1.5 הכנסת עובד זר לטיפול בזקנים בחברה החרדית
8	1.6 מטרת המחקר וחשיבותו
9	1.7 שאלות המחקר
11	פרק 2: שיטת המחקר
11	2.1 משתתפים ודגימה
12	2.2 איסוף הנתונים
12	2.3 ניתוח הנתונים
13	2.4 הליך המחקר
13	2.5 תקפות ומהימנות
14	2.6 היבטים אתיים במחקר
15	פרק 3: ממצאים
15	3.1 סטטיסטיקה תיאורית: פילוח דמוגרפי של משתתפי המחקר לפי קבוצת מרואיינים
32	3.2 ניתוח התמות לפי קבוצת מרואיינים
32	3.2.1 קבוצת הזקנים
32	3.2.1.1 תמה 1: קבלת ההחלטה לשלב עובד זר לשם מתן מענה טיפולי לזקן
34	3.2.1.2 תמה 2: התהליך הפנימי שקדם להחלטה על הכנסת העובד הזר
36	3.2.1.3 תמה 3: שיקולים הלכתיים בתהליך קבלת ההחלטה על הכנסת העובד הזר
40	3.2.2 קבוצת בני המשפחה המטפלים
40	3.2.2.1 תמה 1: מה גורם לבן משפחה להפוך למטפל עיקרי?
44	3.2.2.2 תמה 2: משמעות המפגש של המשפחה החרדית עם העובד הזר
49	3.2.2.3 תמה 3: כיצד נתפסת מצוות כיבוד הורים בהקשר של הכנסת עובד זר
51	3.2.3 קבוצת העובדים הזרים
52	3.2.3.1 תמה 1: הגורמים להחלטה לעבוד בתחום הטיפול בזקנים בישראל
54	3.2.3.2 תמה 2: המשמעות של העבודה עם זקנים בחברה החרדית
56	3.2.3.3 תמה 3: האתגרים בעבודה עם זקנים בחברה החרדית
58	פרק 4: דיון
58	4.1 דיון בממצאי המחקר
61	4.2 השלכות פרקטיות והשלכות למדיניות
61	4.2.1 ליווי התהליך על-ידי אנשי מקצוע
63	4.2.2 חשיבות של תיאום הציפיות בין כל הצדדים הנוגעים בדבר
63	4.2.3 תפיסת הצורך בהכנסת העובדים הזרים אצל זקנים בחברה החרדית
64	4.2.4 הגברת מעורבותם של הזקנים בקבלת ההחלטות להכנסת העובד הזר
65	4.2.5 חשיבותה של המנהיגות הדתית בקהילה במודעות לסוגיית הכנסת העובדים הזרים
65	4.2.6 השלכות בנוגע לרפורמה בחוק ביטוח סיעוד

67

רשימת מקורות

74

נספח א': טופס הסכמה מדעת

75

נספח ב': מדריך ריאיון לזקנים

77

נספח ג': מדריך ריאיון לבני המשפחה

79

נספח ד': מדריך ריאיון לעובדים הזרים

רשימת לוחות

15	לוח 1 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי מגדר
16	לוח 2 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי גיל
16	לוח 3 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי ארץ לידה
17	לוח 4 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי עיר מגורים
18	לוח 5 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי מצב משפחתי
18	לוח 6 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי מספר ילדים
19	לוח 7 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי מספר אחאים
19	לוח 8 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי רמת השכלה
20	לוח 9 : קבוצת הזקנים – חלוקה לפי מקצוע
20	לוח 10 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי מגדר
21	לוח 11 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי גיל
21	לוח 12 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי ארץ לידה
22	לוח 13 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי עיר מגורים
22	לוח 14 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי מצב משפחתי
23	לוח 15 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי מספר ילדים
23	לוח 16 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי מספר אחאים
24	לוח 17 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי מיקום בסדר הלידה
25	לוח 18 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי זרם ביהדות
25	לוח 19 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי רמת השכלה
26	לוח 20 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי מקצוע
26	לוח 21 : קבוצת בני המשפחה – חלוקה לפי עיסוק נוכחי
27	לוח 22 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי מגדר
27	לוח 23 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי גיל
28	לוח 24 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי ארץ מוצא
28	לוח 25 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי מצב משפחתי
29	לוח 26 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי מספר ילדים
29	לוח 27 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי רמת השכלה
30	לוח 28 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי מקצוע
30	לוח 29 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי השתייכות דתית
31	לוח 30 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי תקופת העבודה בארץ
31	לוח 31 : קבוצת העובדים הזרים – חלוקה לפי מספר המשפחות הקודמות

תקציר

מטרת המחקר: מטרת המחקר הייתה לאפשר חשיפה מעמיקה אודות המורכבות ביחס להכנסת עובד זר לטיפול באנשים זקנים סיעודיים בחברה החרדית, תוך התייחסות לתפיסותיהם של שלוש קבוצות מרואיינים: האדם הזקן עצמו, בני משפחתו והעובד הזר.

שאלות המחקר: מהי המשמעות של הכנסת עובד זר בתחום הסיעוד בחברה החרדית מנקודת מבטם של האדם הזקן, של בני משפחתו ושל העובד הזר ומהן ההשלכות של משמעויות אלו בהקשר לפיתוח מדיניות חברתית?

שיטת המחקר: המחקר הנוכחי היה מחקר איכותני-פנומנולוגי שהתייחס ל-"חוויה החיה" (Lived-Experience) של המעורבים בתופעה הנחקרת. במסגרת המחקר, נדגמו באופן מכוון 15 יחידות משפחתיות, המורכבות מגבר או מאישה שהינם זקנים סיעודיים, מאחד (או מאחת) מילדיהם הבוגרים (אלו ששימשו כמטפלים העיקריים), וכן מהעובדות הזרות המועסקות בבתייהם של הזקנים. איסוף הנתונים התבצע באמצעות ראיונות עומק מובנים למחצה, כשמדריכי הראיון הורכבו מעולמות התוכן הבאים: משמעויות ההזדקנות במשפחות מהחברה החרדית; תהליך קבלת ההחלטות ביחס לטיפול בהורה הסיעודי; קבלת ההחלטה בדבר הכנסת עובד זר בטיפול בהורה הזקן; שגרת היום-יום לאחר הכנסת העובד הזר; הכנסת עובד זר בתחום הסיעוד אל מול החברה ואל מול הממסד החרדי; וכן הלאה.

חשיבות המחקר ותרומתו: סוגיית הכנסת עובד זר בהקשר של חברה מבוססת-אמונה נחקרה באופן מועט וחלקי עד כה. עם זאת, לאור הגידול באוכלוסיית הזקנים בחברה החרדית בישראל, עולה הצורך בהכנסת עובד זר בתחום הסיעוד כאחד הפתרונות לטיפול בסוגיית ה-"הזדקנות במקום" (Aging in Place) גם בחברה זו. הצביון הבדלני ואורח החיים הקולקטיביסטי והאמוני של החברה החרדית מאתגרים ומייחדים את צרכיה בתהליך הכנסת העובד הזר. בנוסף, גם העובד הזר מביא למפגש זה את עולמו התרבותי ולכן, בתהליך זה מעורבים האדם הזקן הסיעודי, בני משפחתו והעובד הזר. מכאן עולה החשיבות בהבנת מערך התפיסות, העמדות והאינטראקציה ביניהם על מנת להוביל להתאמה מיטבית בין כל הצדדים המעורבים בעניין. החדשנות והייחודיות של המחקר הנוכחי טמונה בהתבוננות מעמיקה על התופעה באמצעות עדשה רגישת-תרבות. ממצאי המחקר יוכלו לסייע בהמלצה על מדיניות חברתית בתחום הסיעוד שתהיה מותאמת ורגישת-תרבות כלפי החברה החרדית וחברות אחרות מבוססות-אמונה.

פרק 1: רקע מדעי

הטיפול באדם הזקן ובמשפחתו זוכה להתייחסות תיאורטית ואמפירית רחבה במחקר. תהליך הכנסת עובד זר מערב את כל בני המשפחה ומלווה באינטראקציות בין-דוריות, כמו גם בין האדם הזקן הסיעודי, לבין בני משפחתו ולבין העובד הזר. הספרות מצביעה על קשר בין גורמים תרבותיים ומבניים לבין התנהגויות בקרב קבוצות תרבותיות שונות (Chappell & Funk, 2012). החברה החרדית, כחברה נבדלת ומובחנת בישראל וברחבי העולם, חווה כיום שינויים משמעותיים, המופיעים במגוון הקשרים פסיכו-סוציאליים (Band-Winterstein & Freund, 2013), כגון נכונות גוברת להשתמש בשירותי רווחה ובריאות המוצעים על-ידי החברה הכללית, באמצעות זרועות ממשל, כגון משרדים ממשלתיים והמוסד לביטוח לאומי (Band-Winterstein & Freund, 2015).

בהקשר לזיקנה, אחד השינויים המשמעותיים הוא הגידול באוכלוסיית הזקנים בחברה החרדית והצורך בטיפול סיעודי בקרב אוכלוסייה זו. לאחרונה, האסטרטגיה של הכנסת עובד זר למשפחה החרדית נבחנת ומיושמת כמענה טיפולי מותאם תרבותית. תהליך זה מלווה בחסמים תרבותיים מחד ובכוחות של שינוי בחברה החרדית המאפשרים מהלך שכזה מאידך (Freund & Band-Winterstein, 2019). תהליך זה בחברה החרדית כחברה מבוססת-אמונה, נשען על מערך של תפיסות, של עמדות ושל ערכים ייחודיים, ומכאן שעולה הצורך לבחון את האינטראקציה שבין האדם הזקן הסיעודי לבין בני משפחתו ולבין העובד הזר דרך עדשה רגישת-תרבות. מטרת המחקר הנוכחי אפוא הייתה לאפשר חשיפה מעמיקה ולבחון את המורכבות ביחס להכנסת עובד זר לטיפול באדם הזקן הסיעודי בחברה החרדית, לרבות השלכותיה הן בעיני האדם הזקן עצמו, הן בעיני בני משפחתו, הן בעיני העובד הזר והן בנוגע לפיתוח מדיניות חברתית מותאמת.

1.1 החברה החרדית וזקנה

קהילות מבוססות-אמונה הן קהילות המהוות תת-תרבות נפרדת מהאוכלוסייה הכללית, ונמצאות במערכת יחסים מורכבת עם סביבתן (Erhard & Erhard-Weiss, 2007). הקהילות מבוססות-האמונה מקיפות את כל תחומי החיים של המאמינים ומספקות להם את צרכיהם הדתיים, החינוכיים והחברתיים מהלידה ועד המוות (Freund, Zriker, & Shor, 2019; Ziebarth, 2014). לקהילות אלו אמצעי תקשורת

פנימיים ונפרדים שבאמצעותם מועברים מסרים, אידיאולוגיה ומידע (Fagan, Kiger, & van Teijlingen, 2012).

הקהילה החרדית, כקהילה מבוססת-אמונה, היא קבוצה מובחנת בתוך החברה היהודית בארץ ובעולם המאופיינת בדעות קיצוניות ביחס לאמונה ולמנהגים הדתיים (Freund, Zriker, & Shor, 2019; Goodman & Witztum, 2002). חברה זו נתונה למשמעת קהילתית הנובעת מכפיפות הקהילה לסמכות הרבנית, המעודדת נאמנות חזקה לקהילה ולכללים הדתיים, תוך הקפדה על קודים התנהגותיים מחמירים במערכת מפותחת ומגוונת של סיוע הדדי המתבססת על גמילות חסדים כערך מוביל (Erhard & Erhard, 2009; Baum, 2007; Coleman-Brueckheimer, Spitzer, & Koffman, 2009). לצד זאת, היא מאופיינת גם (Weiss, 2007; Hakak, 2011; Kâğitçibaşı, 2009).

בהקשר לזקנה, לפי הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (2009), שיעור אוכלוסיית הזקנים החרדים מכלל האוכלוסייה בישראל בין השנים 2002-2010 עלה מ-6% ל-9%. בהנחה שתוחלת החיים של זקנים מהאוכלוסייה החרדית דומה לזו של כלל הציבור בישראל, סביר להניח כי אחוז הזקנים (בני 65+) יגדל מ-2% כיום ל-5% בשנת 2030. מגמה זו מצביעה על גידול משמעותי בהיקף ובמגוון הצרכים המחייב התייחסות והיערכות מוסדית וחברתית.

המסורת היהודית, הנטועה עמוק בחברה החרדית, נוטה לראות בתהליך ההזדקנות כשלב חשוב בחיים, ולא בהכרח כתקופה של ירידה ביכולות פיזיות וקוגניטיביות (Iecovich, 2013). כך, בחברה החרדית - האדם הזקן נתפס כאדם מכובד בקהילה בזכות ניסיון חייו. כמו כן, אריכות ימים נחשבת בקהילה החרדית כתגמול על חיים מלאי מצוות ועשיית מעשים טובים. כיוון שכך, הן הקהילה והן המשפחה מחויבות כחלק מהתפיסה האמונית לטפל באדם הזקן (ברודסקי ואח', 2004; ברודסקי, שנור, ובאר, 2013). יתרה על כן, בחברה החרדית, האדם הזקן הינו לרוב ראש המשפחה הרב-דורית, ולעיתים קרובות הוא זה שמקבל את ההחלטות הרוחניות הגורל במשפחה.

ככל שהאדם מזדקן יותר, כך יש לו לרוב צרכים רבים יותר שהוא זקוק לעזרת אחרים כדי לממש אותם, כמו למשל צרכי היגיינה, צרכי ליווי והשגחה, צרכים חברתיים וכן הלאה (Serrano et al., 2019; Richardson et al., 2019). במשפחות בחברה החרדית, שמורכבות לרוב ממספר גדול של ילדים ושל נכדים, הטיפול היומיומי באדם הזקן מתחלק בין רבים, שכן מדובר ב"מצווה" להיענות לצרכי האב או הסב הזקן.

ברוב המקרים, הזקנים נשארים בבתייהם ונעזרים שם בבני המשפחה שלהם, אולם עם הירידה בתפקוד – זקנים רבים עוברים לבתי ילדיהם ומטופלים שם (Iecovich, 2013). תפילות השבת השבועיות ואורח החיים הדתי המוקפד תורמים לתחושה של סולידריות משפחתית ארוכת טווח, המשמשת כמקור חשוב לרווחת האדם הזקן (Halperin, 2013).

בשנים האחרונות יש הבנה גוברת והולכת כי המשפחות הרב-דוריות בחברה החרדית חוות עומס-יָתֵר, שכן רוב המבוגרים חייבים להשתתף לא רק בצרכי הוריהם המבוגרים, אלא גם בצרכים של ילדיהם ושל נכדיהם (Brick, 2011). מציאות זו מובילה את בני המשפחה לבחון פתרונות נוספים מעבר למקובל בחברה החרדית בטיפול הישיר שלהם באדם הזקן הסיעודי, כשאחד מהפתרונות לכך הינו הכנסת עובד זר בבית הזקנים. נרחיב על כך בהמשך מחקר זה.

1.2 רגישות תרבותית כמסגרת תיאורטית

בשנים האחרונות, החברה המערבית עוברת תהליך שינוי של מעבר מחברה הומוגנית לחברה רב-תרבותית הטרוגנית (Koopmans, 2010; Norris & Inglehart, 2012). במקביל, הולכת ומתבססת ההבנה כי לקהילות שונות יש צרכים שונים. אנשי מקצוע מפרופסיות שונות נדרשים להכיר בעובדה שלפיה בעת התכנון והביצוע של תכניות התערבות – עליהם לקחת בחשבון את הייחודיות של כל אדם, על מנת לספק את ללקוחותיהם את השירות המותאם ביותר (Greenberg, Kalian, & Witztum, 2014; Horevitz,). (Lawson, & Chow, 2013). כמו כן, ההבנה הקיימת כיום הינה שהיכרות מוקדמת עם צרכים ייחודיים של אוכלוסיות שונות, הגברת מודעות ורגישות להקשרים תרבותיים, אתניים ופוליטיים הינם צעדים קריטיים לפיתוח התערבויות בתחום הרווחה והבריאות, ומשקפים את הצורך בגישה תרבותית רב-ממדית.

התערבות רגישת תרבות כוללת שלושה מימדים מרכזיים. האחד, **מודעות תרבותית**. מימד זה מתייחס למודעותו של איש המקצוע לרקע האישי שלו, לערכיו, לתפיסותיו ולדעותיו, אשר עשויים להשפיע על יחסיו עם הלקוח שלו. המימד השני, **ידע תרבותי**, מתייחס למידע של איש המקצוע אודות תרבות הלקוח. המימד השלישי הינו **כישורים תרבותיים** ואלו נוגעים ליכולתו של המטפל ליישם אסטרטגיית התערבות רגישה מבחינה תרבותית העונה על ציפיות הלקוח (Chau, 1990). בנוסף לשלושת המימדים הללו, הספרות המקצועית מתייחסת גם למונח "**מיומנות תרבותית**", שאמורה לכלול התנהגות, מאפיינים ונהלים

שמאפשרים לארגון או ליחידים לתפקד ביעילות במצבים רב-תרבותיים שונים (Ridley, Mendoza, Kanitz, Angemeier, & Zenk, 1994).

גישה רגישת-תרבות מבוססת על ערכים הנוגעים לכבוד האדם, כמו קבלת השונה, הימנעות מעמדות שיפוטיות, הסכמה להגדרה עצמית של לקוחות וכבוד לאדם. ערכים אלה הפכו לחלק בלתי-נפרד מהסוציאליזציה המקצועית של כל מקצוע ולחלק בלתי-נפרד מהגדרות מקצועיות. באמצעותה ניתן להתגבר על מחסומים משמעותיים רלוונטיים, כגון עמדות פוליטיות ונושאים מגדריים (Baum, 2007; Al-Makhamreh & Lewando-Hundt, 2008). לפיכך, התערבות רגישת-תרבות מחייבת את אנשי המקצוע לקחת אחריות אישית ולנקוט בתהליכים רפלקטיביים לגבי אמונותיהם ולגבי דעותיהם על מנת להשיג רמה טובה של הבנה בהערכתיהם לגבי לקוחותיהם. במקביל, עליהם להגביר את הידע הרב-תרבותי שלהם בכדי לענות על ציפיותיהם של לקוחותיהם מהטיפול ומההתערבות (Marsh, 2004).

לצד האמור לעיל, חשוב לדעת שטיפול רגיש-תרבות אינו מהווה אסטרטגיה הומוגנית. כלומר, קיימת ההבנה כי כל התערבות אישית צריכה להיות מותאמת לתרבות הספציפית, לערכים, להשקפות, לאמונות ולתפיסות של המציאות הקיימת (Baum, 2007). המימד של "הידע התרבותי" הנוגע הלקוח אינו מספיק כשמדובר בטיפול רגיש-תרבות, משום שעל אנשי המקצוע להתייחס לכל המימדים האחרים שצוינו לעיל. מכאן, שעל המטפל להבין הן את הלקוח והן את ההטרונגניות התרבותית שלו, על מנת להציע את ההתערבויות הספציפיות המתאימות ביותר לתרבותו הספציפית (Bilu & Witztum, 1993). בסעיף הבא, נדון בסוגיה המרכזית של מחקר זה, שהיא הכנסת עובד זר בטיפול סיעודי.

1.3 הכנסת עובד זר בטיפול סיעודי

ככל שתוחלת החיים עולה, כך עולה שיעור הזקנים שחווים מוגבלויות תפקודיות וחולים במחלות ממושכות (Crews & Zavotka, 2006). כתוצאה מכך, עולה הצורך בהרחבת מסגרת השירותים לאדם הזקן. טיפול ביתי על-ידי עובדים זרים, כחלק ממערך השירותים, מאפשר לאדם הזקן הסיעודי לשמר את עצמאותו, להמשיך להתגורר בביתו בקהילה ולהזדקן במסגרת התפיסה הערכית של "הזדקנות במקום" (Aging in Place) (אברהם ותמיר, 2012; ברודסקי ואח', 2004; זולפן, 2002; יקוביץ, 2013).

שירותי טיפולי הבית נחשבים לעבודה מקצועית המבוססת על תפקודי ADL (Activities of Daily Living). שירותים אלו כוללים טיפול אישי, השגחה ודאגה לאוכל, לניקיון בסיסי ולצרכיו המגוונים של הזקן בביתו (יקוביץ, 2013; כהן, 2010; 2009; Ayalon, 2009). במסגרת זו, נעשה שימוש נרחב בעובדים זרים, הנחשבים לעובדים שהעסקתם זולה יותר מהעסקתם של מטפלים ישראלים (אברהם ותמיר, 2012; ברודסקי ואח', 2004; 2009; Ayalon). הטיפול על-ידי עובד זר ממומן באמצעות גמלת סיעוד, מתוקף חוק ביטוח סיעוד, שנחקק בשנת 1986 (אברהם ותמיר, 2012; ברודסקי ואח', 2004; וייסבלאי, 2005; יקוביץ, 2013; פרילוצקי, הלפרין, כץ ולבנשטיין, 2011). גמלת הסיעוד נקבעת על פי קריטריונים שונים (זולפן, 2002; נתן, 2008), שקובעים את מספר שעות הטיפול השבועיות להן זכאי האדם הזקן. האדם הזקן המעוניין בנוכחות של עובד זר מסביב לשעון – נדרש להשלים חלק ניכר משכר העובד מכספו, גם אם נקבע כי הזקן תלוי לחלוטין וזקוק להשגחה מתמדת (ברודסקי ואח', 2004; וייסבלאי, 2005).

כיום, מועסקים בישראל כ-65 אלף עובדים זרים בתחום הסיעוד, והצפי הוא כי עד שנת 2030 יעלה המספר לכ-114 אלף מטפלים זרים (אברהם ותמיר, 2012). מרבית העובדים הזרים מועסקים על-ידי חברות סיעוד וחברות כוח אדם, אשר כפופות לפיקוח של המוסד לביטוח הלאומי ושל יחידת הסמך לעובדים זרים במשרד הפנים (נתן, 2007). הפיקוח על התאמת העובד הזר לזקן נעשה על-ידי עובדים סוציאליים במוסד לביטוח לאומי ובמחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות. אותם עובדים מחויבים בביקורים סדירים בבית הזקן. העובדים הזרים נמצאים עם הזקן מסביב לשעון (בכפוף להסכם המוקדם ביניהם), וכתוצאה מכך - יש הקלה על בני המשפחה ופחות נטל טיפולי (אברהם ותמיר, 2012; ברודסקי ואח', 2004; כהן, 2010; פרילוצקי ואח', 2011; Ayalon, 2009).

למערכת היחסים שבין האדם הזקן לבין העובד הזר יש תפקיד משמעותי (כהן, 2010). העובד הזר נתפס פעמים רבות בעיני האדם הזקן ומשפחתו כחלק מהמשפחה, דבר שמאפשר קבלת סיוע אינטימי ותמיכה רגשית (Ayalon, 2009; Dodson & Zincavage, 2007). סביבת עבודה ייחודית זו יוצרת מציאות משותפת שבעקבותיה מטושטשים הגבולות בין העבודה לבין דאגה של העובד הזר כלפי הזקן ולבין גילויי חיבה וקירבה שהם מעבר לתפקיד הפורמלי (כהן, 2010). בנוסף, הגדרת תחום האחריות של המטפל וקבלת ההחלטות הנוגעות לאדם הזקן ולביתו לא תמיד ברורים (Ayalon, 2009). בהקשר זה, נמצא כי עובדים סוציאליים מזהים מתח מובנה בין העובד הזר לבין האדם הזקן בנושאים, כגון טיפול אינטימי, ניהול

פיננסי, הזנחה, הבדלים לשוניים, הרגלי אכילה ותרבות. לכן, ההחלטה לקחת עובד זר נעשית בדרך כלל כמוצא אחרון ובלית ברירה אחרת (Ayalon, Kaniel, & Rosenberg, 2008). על סמך האמור לעיל, מורכבות הקשר והדינמיקה במערך היחסים במציאות המשותפת עלול ליצור מצבי ניצול, התעללות והזנחה מצד העובד הזר והן מצד האדם הזקן ובני משפחתו (נתן, 2007). איילון (Ayalon, 2009), למשל, הראתה כי העובד הזר תלוי במעסיקו, שעלול מצידו להפעיל עליו לחץ מוסרי לעבוד יותר ללא תשלום נוסף.

1.4 המפגש בין העובד הזר לבין האדם הזקן ובני משפחתו

מן הספרות עולה כי הבדלים ברקע התרבותי והאתני בין עובדים זרים בתחום הסיעוד לבין זקנים ומשפחותיהם מתרבויות ספציפיות עלולים להוביל לקונפליקטים, למתחים ולא-הבנות. לכן, על מנת ליצור מפגש מועיל - הן האדם הזקן והן העובד הזר חייבים להכיר את התרבות של האחר על מנת להשתתף במציאות המשותפת שלהם (Bourgeault et al., 2010; Nielsen et al., 2015). לחילופין, נמצא כי דמיון תרבותי - בהקשר של מוצא אתני, דת ושפה - משפר את איכות הטיפול ומהווה בסיס ליחסים טובים בין הזקן לבין העובד הזר (Barker, 1994). ממצא משמעותי מדגיש שהבנה תרבותית זו אינה באחריותו של אחד הצדדים בלבד, אלא היא מהווה תוצר של אינטראקציה הדדית משותפת (Freund & Band- Winterstein, 2019; Llorente & Valverde, 2019).

התגברות על הפערים הבין-תרבותיים בכדי לפתח מציאות משותפת - מחייבת רגישות תרבותית הכוללת מגוון רחב של מיומנויות תקשורת, יכולת לפרש שפת גוף, מיומנויות טכניות הקשורות בניהול משק הבית, ומיומנויות בינאישיות (Iecovich, 2016). סוגים אלה של הבדלים תרבותיים-אתניים-דתיים מתחדדים והופכים אף יותר משמעותיים ביחסי הגומלין בין העובד הזר לבין זקנים ובני משפחותיהם בחברה החרדית (Ayalon, Halevy-Levin, Ben-Yizhak, & Friedman, 2013; Freund & Band- Winterstein, 2019), ועל כך נפרט כעת.

1.5 הכנסת עובד זר לטיפול בזקנים בחברה החרדית

בישראל, בשונה משאר מדינות המערב, העובדים הזרים בתחום הסיעוד מגיעים לרוב מדת אחרת, ובעלי תרבות ושפה שונות מהשפה המדוברת (כהן, 2010). האוכלוסייה הדתית והחרדית בישראל שולטת בעיקר בשפות עברית ויידיש, ולכן המשתייכים אליה מתקשים במקרים רבים לתקשר בשפה האנגלית או בשפות אחרות, וכנגזרת מכך – היא מתקשה לקבל עובד זר ולהסתגל אליו. לצד זאת, עובדים זרים בחברה החרדית מוצגים במחקרים ככאלו שמצליחים להסתגל במהירות יחסית, ושהם נכונים לשמור על המסורת היהודית של מטופליהם, מבלי לערער עליה (Ayalon et al., 2008).

עם זאת, סוגיית הכנסת העובדים הזרים בתחום הטיפול בזקנים – עדיין נחשבת לשנויה במחלוקת בחברה החרדית בשל השמרנות הטבועה בקהילה החרדית, בהשוואה לקהילות אחרות. כיוון שכך, איילון (Ayalon, 2011) ממליצה לאנשי מקצוע לחשוב על חלופות אחרות ככל האפשר לפני שמשלבים עובד זר בקהילה החרדית. במחקר נוסף (Ron, 2020), שעסק בהכנסתם של עובדים זרים בחברה החרדית מנקודת המבט של העובדים הסוציאליים, התגלתה מציאות מורכבת, שלפיה לצד החסמים התרבותיים, עדיין קיים מכנה משותף בין שני העולמות (לרוב, דרך החיבור לדת ולמשפחה). כמו כן, עצם הכנסת העובד הזר בטיפול בזקנים בחברה החרדית נבע בחלק מהמקרים מאילוצי המציאות של המשפחה החרדית הרב-דורית, שמתקשות מאוד לטפל בהורה הזקן, לצד הטיפול בילדים ובנכדים (Braun-Lewensohn & Kalagy, 2019; Edelstein, Band-Winterstein, & Bachner, 2018). גם הרבנים כסמכות אמונית מוכנים לאפשר היעזרות בעובדים זרים, דבר שמוביל לשינוי ולפתיחות בהכנסת עובד זר לטיפול בזקן הסיעודי בחברה החרדית (Band-Winterstein & Freund, 2015).

1.6 מטרות המחקר וחשיבותו

לאור הגידול המשמעותי באוכלוסיית הזקנים בחברה החרדית, ובשל הצורך בפיתוח שירותים סיעודיים הולמים עבור אוכלוסייה זו, הכנסת עובד זר כחלק ממדיניות "הזדקנות במקום" היא חשובה וחיונית. מהספרות עולה כי סוגיה זו היא מורכבת ובעלת היבטים אישיים, בין-אישיים, משפחתיים ותרבותיים-אמוניים (Edelstein, Band-Winterstein, & Bachner, 2017; Russo-Netzer & Bergman,)

2020). עם זאת, תחום זה לא נחקר דיו במציאות הישראלית וגם במחקר הבינלאומי בהקשר לקהילות מבוססות-אמונה כמו החברה החרדית.

עצם העובדה שמדובר במפגש בין שתי אוכלוסיות מרקע שונה ומתרבות שונה, מחזק את הצורך בהשלמת המחקר האמפירי שיתרום באופן מקיף ומעמיק להבנת המשמעות של הכנסת עובד זר בתחום הסיעוד אל תוך המערך המשפחתי הייחודי בחברה החרדית. כל זאת, תוך חקר היחידה המשפחתית המזדקנת הכוללת את הזקן עצמו, את בני המשפחה המטפלים העיקריים ואת העובדים הזרים.

ממצאי המחקר יוכלו לתרום לגיבוש מדיניות הן ברמת ההתערבות של אנשי מקצוע בקהילה והן ברמת קובעי המדיניות ביחס להכנסת של עובד זר באוכלוסייה זו. מבחינת אנשי המקצוע, ניתן יהיה לזהות את החסמים הצפויים מתוך למידת המערך המשפחתי-אמוני, כמו גם אלו של העובד הזר. בנוסף, ניתן יהיה לזהות את הגורמים המסייעים למיצוי תהליך זה מבחינת בני המשפחה, כמו למשל גורמי סמכות בקהילה החרדית (הרבנים). הידע הנרכש יאפשר לאנשי המקצוע לבנות תכניות התערבות יישומיות כמו סינגור, תיווך, גישור באמצעות מיומנות רגישת-תרבות. ברמת קובעי המדיניות, ממצאי המחקר יוכלו להוביל להתוויית מדיניות אפקטיבית של התאמת עובד זר בקהילה החרדית. מדיניות אפקטיבית רגישת תרבות הנשענת על החסמים והגורמים המסייעים בהכנסת עובד זר תחסוך עלויות ומשאבים.

ברמה התיאורטית, למחקר חשיבות רבה בתרומתו האפשרית ליצירת מסגרת מושגית המשלבת בין שלושה עולמות תוכן: זקנה, משפחה ורגישות תרבותית. מחקר זה יוכל גם לסייע בהבנה ובהתאמה של תהליך מורכב זה, ובכך לאפשר סלילת דרך להתוויית מדיניות חברתית-בריאותית אפקטיבית להתערבות רגישת-תרבות. מכאן עולה שאלת המחקר הרחבה: **מהי המשמעות של הכנסת עובד זר בתחום הסיעוד בחברה החרדית מנקודת מבטם של האדם הזקן, של בני משפחתו ושל העובד הזר?**

1.7 שאלות המחקר

בלב המחקר הנוכחי, עמדו שתי שאלות מחקר עיקריות. **האחת**, מהי המשמעות של הכנסת עובד זר בתחום הסיעוד בחברה החרדית מנקודת מבטם של האדם הזקן, של בני משפחתו ושל העובד הזר. **והשנייה**, מהן ההשלכות של אסטרטגיה זו בהקשר לפיתוח מדיניות חברתית?

באמצעות שאלות אלו, ניתן יהיה לבחון את הסוגיות הבאות:

א. כיצד העובדים הזרים/בני המשפחה/הזקן הסיעודי בחברה החרדית מתארים את הצורך בהכנסת

עזרה סיעודית?

ב. כיצד העובדים הזרים/בני המשפחה/הזקן הסיעודי חווים את הכנסתו של העובד הזר, מבחינת

העמדות, התפיסות והערכים של כל אחד מהם ואילו השלכות יש לכך על מערך היחסים ביניהם?

ג. מהם החסמים והאתגרים בהתערבות רגישת-תרבות?

ד. איזו משמעות יש להכנסת עובד זר בחברה החרדית?

ה. כיצד מתוארת תפיסתו של הממסד החרדי ביחס לתופעה זו?

ו. מה ניתן ללמוד מהתנסותם של מרואייני המחקר ביחס להכנסת העובד הזר בחברה החרדית?

ז. מהן ההשלכות של הכנסת העובד הזר עבור זקנים בחברה החרדית, בקשר לפיתוח מדיניות

חברתית וכלכלית?

פרק 2: שיטת המחקר

שיטת המחקר במחקר זה הייתה איכותנית-פנומנולוגית שמטרתה לסייע בניסיון להבין את המשמעויות הסובייקטיביות של האדם הזקן הסיעודי, של בני משפחתו ושל העובד הזר. גישה זו, בהיותה תיאורית, אינדוקטיבית ופרשנית, מאירה את התופעה הנחקרת ומנסה לפרש אותה תוך התייחסות ל"חוויה החיה" (Lived Experience) של כל המעורבים בה (Smith, Larkin, & Flowers, 2009).

2.1 משתתפים ודגימה

יחידת הניתוח של המחקר הייתה המשפחה המזדקנת שתוארה כיחידה המשפחתית. יחידה זו הורכבה משלוש דמויות: האחת, גבר או אישה זקנים סיעודיים מהחברה החרדית. השנייה, אחד (או אחת) מילדיהם הבוגרים ששימשו כמטפלים העיקריים. השלישית, העובד הזר המועסק בבית הזקן. המרואיינים נדגמו באופן מכוון (Purposive Sampling) מקרב הפונים למחלקות לשירותים חברתיים, לקופות חולים ולחברות הסיעוד. מדגם מסוג זה מטרתו לכלול משתתפים שיכולים לספק את מגוון השונות והייחודיות לגבי התופעה הנחקרת (Maxwell, 1996).

שיטת הדגימה הייתה דגימת קריטריון (Criterion Sampling) (Patton, 2002), כאשר הקריטריונים לדגימה היו:

- א. הורה זקן (על פי הגדרת המוסד לביטוח לאומי, דהיינו גבר בגיל 67 ומעלה ואישה בגיל 62 ומעלה) שנמצא במצב סיעודי המצריך עובד זר ובמצב קוגניטיבי תקין, כך שניתן לראיין אותו.
 - ב. צאצאים בוגרים (בן או בת) המשמשים כמטפלים עיקריים.
 - ג. עובדים זרים השוהים בבית המשפחה במשך שישה חודשים לפחות.
- הראיונות התקיימו בעברית, למעט הראיונות מול העובדים הזרים שרואיינו בשפה האנגלית. המדגם הסופי כלל בסך הכל 15 יחידות משפחתיות.

2.2 איסוף הנתונים

איסוף הנתונים נעשה באמצעות ראיונות עומק מובנים למחצה, שמטרתם הייתה לאפשר העלאת משמעויות סובייקטיביות להתנהגויות, לרגשות, לאמונות, לעמדות ולתפיסות העולם ביחס להכנסת עובד זר בתחום הסיעוד בחברה החרדית. מדריך הריאיון הורכב מעולמות תוכן שפותחו על רקע סקירת הספרות ועל רקע ההיכרות המוקדמת של עורכי המחקר עם הנושא (McLeod, 2001; Patton, 2002). האדם הזקן הסיעודי, בני המשפחה והעובד הזר רואינו בהקשר לשאלות אוניברסליות וגם ביחס לעולמות תוכן משותפים. העובדים הזרים נשאלו שאלות הנוגעות לעולם התוכן הייחודי שלהם, כגון הסיבות להגעה לישראל לצורך עבודה בתחום הסיעוד.

2.3 ניתוח הנתונים

ניתוח הנתונים התבסס על שיטת ניתוח שפותחה עבור יחידות משפחה (Band-Winterstein, 2006). השלב הראשון של ניתוח היחידה המשפחתית כלל התייחסות לפרספקטיבת הפרט בתוך המשפחה. ברוח הגישה הפנומנולוגית-פרשנית (Smith et al., 2009), שלב זה דרש זיהוי של "יחידות משמעות" בראיונות עם כל אחד מהמראיינים, תוך חיפוש אחר קטגוריות משותפות (Patton, 2002). בשלב השני, התבצע קיבוץ של כל יחידות המשמעות בחלוקה על פי משפחות, תוך יצירת השוואה בין יחידות משמעות אלה בתוך כל משפחה ובין המשפחות השונות. השוואה זו הובילה להיווצרותן של תמות קונספטואליות האופייניות לכל משפחה, או לקבוצה של משפחות או משתתפים. בשלב השלישי והאחרון של הניתוח, תמות אלה נחקרו ונותחו לעומק, כאשר כל אחת מהן נבחנה בקונטקסט המשפחתי, מנקודת מבטה הסובייקטיבית של היחידה המשפחתית. בשלב זה, החוקרים בחנו את הדמיון והשוני בין המשפחות, ובתוך המשפחות הספציפיות, תהליך שהציף מידע חדש אודות הדינמיקה והאקולוגיה המשפחתית בהקשר להכנסת עובד זר בתחום הסיעוד בחברה החרדית.

2.4 הליך המחקר

המחקר קיבל את אישור ועדת האתיקה של הפקולטה למדעי הרווחה והבריאות באוניברסיטת חיפה. לאחר קבלת האישור, פנינו למנהלי השירותים השונים, בבקשה לסיועם באיתור ובהנגשת אוכלוסיית המחקר. אחרי שאותרו המרואיינים ולאחר שהתקבלה הסכמתם בעל-פה, הם רואיינו על-ידי מראיינים חרדים המתמחים במחקר איכותני ומיומנים בראיונות עומק. המראיינים הציגו את מהות המחקר, את משך הזמן הצפוי לראיון וקיבלו את הסכמתם הפורמלית של המרואיינים להשתתף במחקר. בעת גיוס המרואיינים, נמסר למשתתפים מידע כללי על שאלת המחקר, תוך הקפדה על שקיפות. המשתתפים רואיינו בנפרד, תוך הבטחה שהמידע לא יעבור בין חברי המשפחה. הראיונות נערכו לרוב בבתיים של הזקנים ונמשכו כשעה. כל מרואיין חתם על טופס הסכמה להשתתפות במחקר, תוך מתן דגש כי בכל עת הוא רשאי להפסיק את הריאיון ואת השתתפותו במחקר, מבלי שהדבר יוכל לפגוע בו בשום צורה (ר' נספח א'). הראיונות תומללו לצורך ניתוחם באופן מלא ומדויק, על מנת לתת ביטוי לחוויה הסובייקטיבית של כל חברי המשפחה כולל העובד הזר, בקולם האישי ובשפתם.

2.5 תקפות ומהימנות

התקפות והמהימנות (Trustworthiness) במחקר זה הושגו באמצעים הבאים:

(א) אמינות המחקר (Credibility): משמעותה של אמינות המחקר היא תיאור נושא המחקר בדיוק ובדייקנות תוך הלימה בין נקודות המבט של המשתתפים לבין הבנייתן על ידי החוקר – הושגה באמצעות הצגת ציטוטים מדויקים מדבריהם של המרואיינים על מנת שקוראי המחקר יוכלו להתרשם מטיב ההתאמה ומהפרשנות המיוחסת לכל הדברים הללו.

(ב) יכולת ההעברה (Transferability): כלומר, היכולת להכליל את הממצאים על אוכלוסיות אחרות בעלות מאפיינים דומים (מקביל לתוקף חיצוני).

(ג) יכולת הסתמכות (Dependability) שהתמקדה בעקביות תהליך המחקר ובממצאיו (מדובר בנתון המקביל למהימנות המוכרת ממחקרים כמותניים).

(ד) יכולת אימות (Conformability), שנבעה מביסוס העדויות כך שניתן יהיה לקשר ולעגן את הפירושים בממצאי המחקר (מקביל לאובייקטיביות) (Lincoln & Guba, 1985).

בנוסף, במחקר זה נעשה שימוש בטריאנגולציה, דהיינו היכולת להצליב ולתקף את הממצאים באמצעות מספר מקורות ובעזרת זוויות מבט שונות ובלתי-תלויות האחת בשנייה (דהיינו, שילוב של זוויות המבט של האדם הזקן אל מול בני המשפחה ואל מול העובד הזר).

2.6 היבטים אתיים של המחקר

מחקר זה בוצע במסגרת קהילתית המקפידה על פרטיותה ומגלה חשדנות מסוימת כלפי הממסד החילוני. לפיכך - לשם יצירת אמון, המראיינים עצמם היו מקרב החברה החרדית (סטודנטים לתארים מתקדמים הלומדים במסגרות חרדיות). לא זו בלבד שהוקפד על מתן הסבר מלא ביחס לחופש הבחירה בהשתתפות במחקר, לצד הבטחת סודיות ואנונימיות מלאה, אלא שגם טושטשו כל הפרטים המזהים האישיים בהקשר למשתתפים וזאת על מנת להימנע מכל מצב של הוצאת לשון הרע. בהתייחס לעובדים הזרים, הובהר להם מעל לכל ספק שאין כל זיקה בין השתתפותם במחקר לבין עצם העסקתם ותנאי העסקתם.

פרק 3: ממצאים

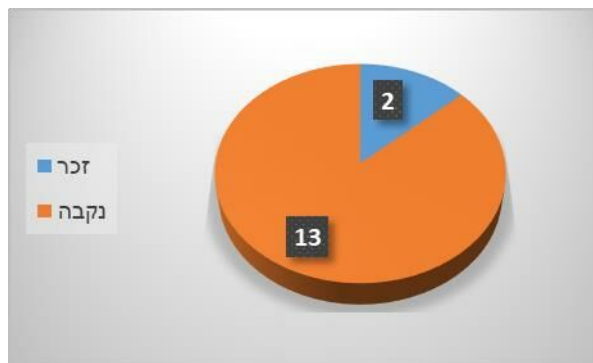
פרק הממצאים להלן נחלק לשני תת-פרקים. התת-פרק הראשון מציג את הסטטיסטיקה התיאורית של משתני המחקר על פי קבוצות המרואיינים. התת-פרק השני, מציג את התמות העיקריות שעלו מכל קבוצה שנבדקה במחקר.

3.1 סטטיסטיקה תיאורית: פילוח דמוגרפי של משתפי המחקר לפי קבוצת המרואיינים

בתת-פרק של הסטטיסטיקה התיאורית שיתואר להלן, נציג את הפילוח הדמוגרפי של משתפי המחקר לפי שלושת קבוצות המרואיינים שנכללו במחקר. נתחיל בקבוצת הזקנים. לאחר מכן, נציג את קבוצת בני המשפחה המטפלים. לבסוף, נציג את הנתונים הדמוגרפיים של קבוצת העובדות הזרות.

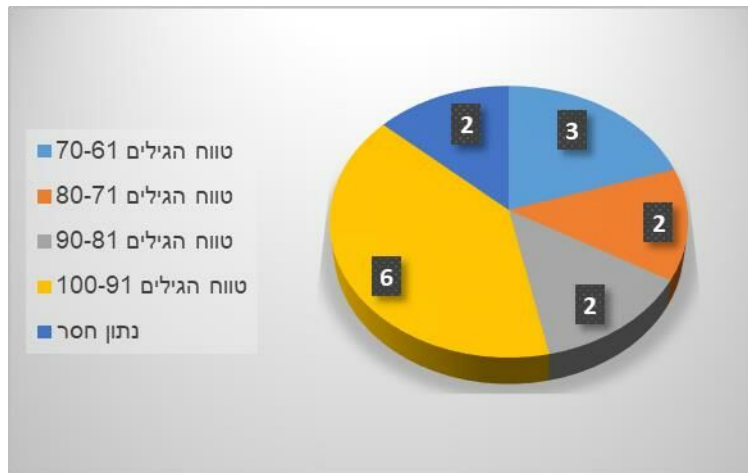
פילוח דמוגרפי של קבוצת הזקנים (n=15)

לוח 1: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי מגדר



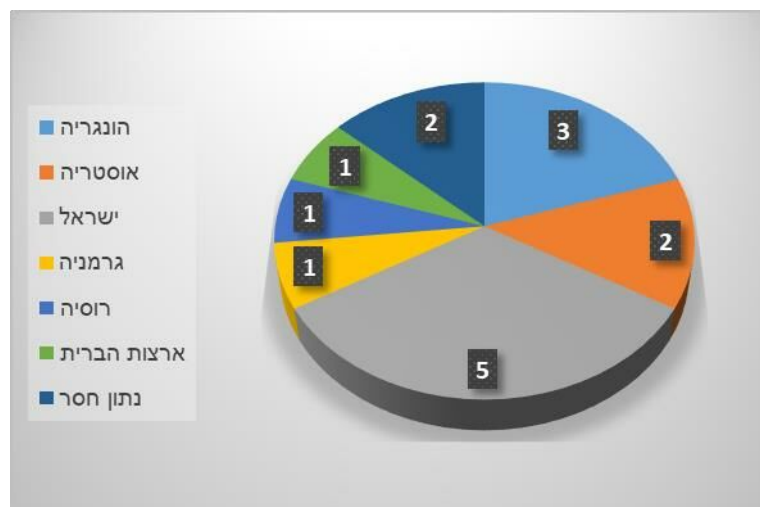
מלוח 1 לעיל, ניתן לראות כי בחלוקה הדמוגרפית של קבוצת הזקנים, 13 (87% מהמדגם) היו נשים ו-2 (13% מהמדגם) היו גברים.

לוח 2: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי גיל



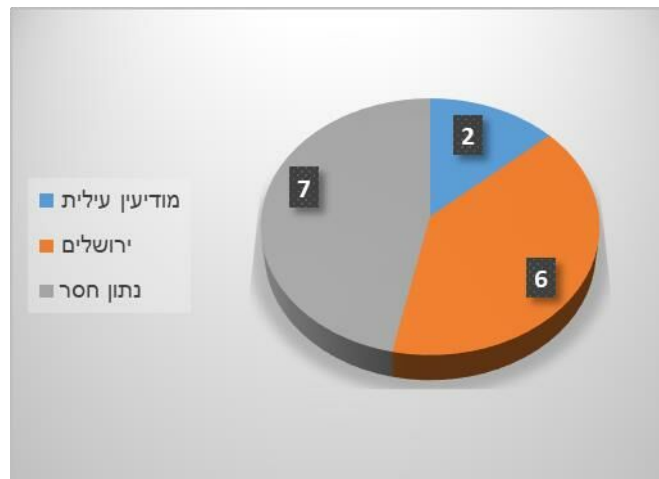
מלוח 2 לעיל, ניתן לראות כי טווח הגילים השכיח ביותר היה בין 100-91 (6 זקנים, המהווים 40% מהמדגם). לאחר מכן, שלושה זקנים (20% מהמדגם) היו בטווח הגילים 70-61, 2 זקנים (כ-13% מהמדגם) היו בטווח הגילים 80-71, 2 זקנים (כ-13% מהמדגם) היו בטווח הגילים 90-81, ו-2 זקנים נוספים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 3: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי ארץ לידה



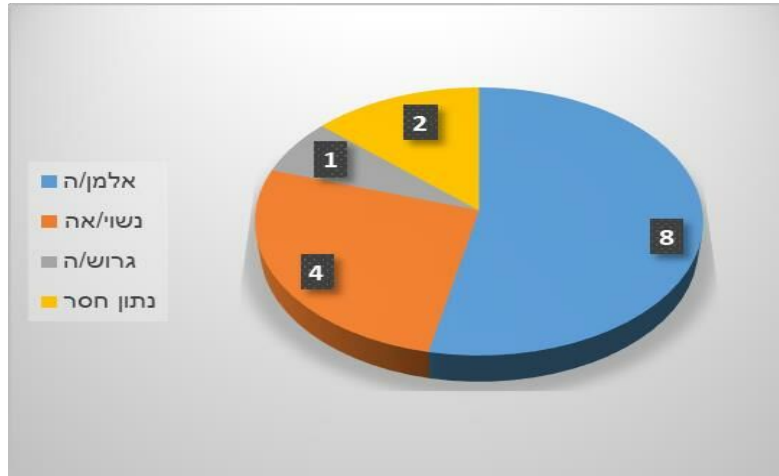
מלוח 3 לעיל, ניתן לראות כי 5 מהזקנים (המהווים כשליש מכלל המדגם) נולדו בישראל. שלושה מהם (המהווים 20% מהמדגם) נולדו בהונגריה, והיתר נולדו באוסטריה (2 זקנים, כ-13%), בגרמניה (זקן אחד, 7% מהמדגם), בארצות הברית (זקן אחד, 7% מהמדגם) וברוסיה (זקן אחד, 7% מהמדגם). שני זקנים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 4: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי עיר מגורים



מלוח 4 לעיל, ניתן לראות כי 6 זקנים (המהווים 40% מכלל המדגם) מתגוררים בירושלים. 2 זקנים מתגוררים במודיעין עילית (קריית ספר), ומהווים כ-13% מכלל המדגם. שבעה זקנים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 5: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי מצב משפחתי



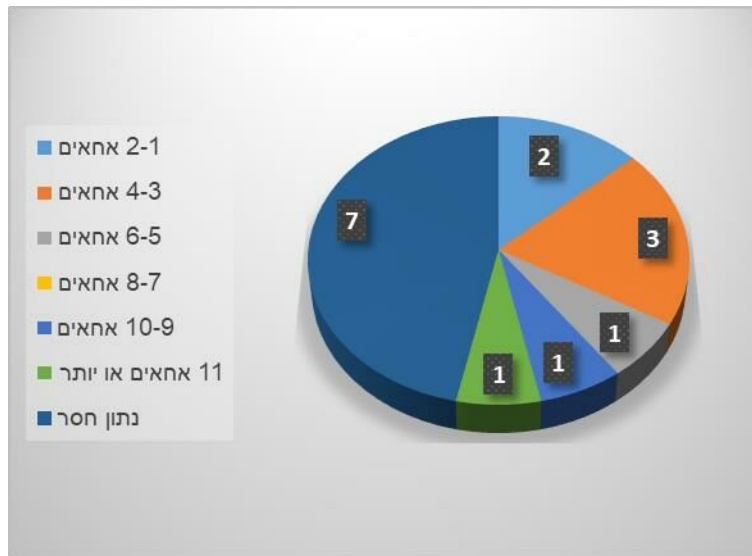
מלוח 5 לעיל, ניתן לראות כי 8 מהזקנים (המהווים למעלה ממחצית מכלל המדגם) הינם אלמנים. ארבעה מהם (המהווים כ-27% מהמדגם) נשואים, זקנה אחת הייתה גרושה, ו-2 לא השיבו על שאלה זו.

לוח 6: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי מספר ילדים



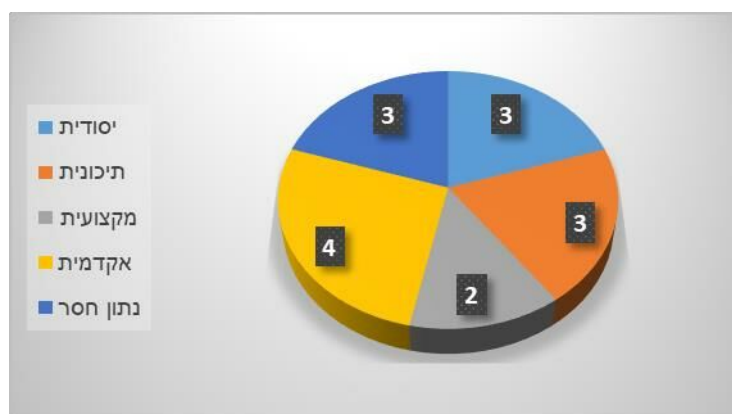
מלוח 6 לעיל, עולה כי התשובה השכיחה ביותר לשאלה שעסקה במספר הילדים של הזקנים, הייתה בין 4-3 ילדים (4 זקנים השיבו כך, כ-27% מכלל המדגם). 3 זקנים (20% מהמדגם) השיבו שיש להם בין 2-1 ילדים. תשובות נוספות היו בין 10-9 ילדים (2 זקנים, כ-13% מהמדגם), בין 6-5 ילדים (n=1, 7%), ובין 8-7 ילדים (n=1, 7%). 4 זקנים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 7: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי מספר האחאים



מלוח 7 לעיל, עולה כי התשובה השכיחה ביותר לשאלה שעסקה במספר האחאים של הזקנים, הייתה בין 4-3 אחאים (3 זקנים השיבו כך, 20% מכלל המדגם). 2 זקנים (כ-13% מהמדגם) השיבו שיש להם בין 2-1 אחאים. תשובות נוספות היו בין 6-5 אחאים (7%, n=1), בין 9-10 אחאים (7%, n=1), ומעל 11 אחאים (7%, n=1). 7 זקנים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 8: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי רמת השכלה



מלוח 8 לעיל, עולה כי ל-4 זקנים (כ-27% מכלל המדגם) יש השכלה אקדמית. ל-3 זקנים (20% מהמדגם) יש השכלה יסודית, ל-3 יש השכלה תיכונית ול-2 יש השכלה מקצועית. 3 זקנים לא השיבו על שאלה זו.

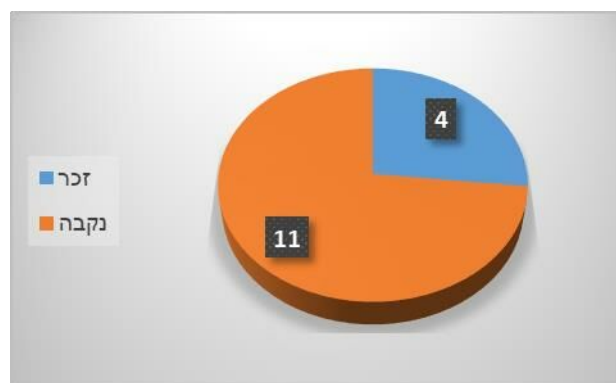
לוח 9: קבוצת הזקנים - חלוקה לפי מקצוע



מלוח 9 לעיל, עולה כי שלושה זקנים (המהווים 20% מכלל המדגם) עסקו לפני פרישתם בתחום החינוך. היתר עסקו בתחומים שונים מגוונים, כגון עיצוב שיער ($n=1$, המהווה 7% מהמדגם), סיעוד ($n=1$, 7%), מידענות ($n=1$, 7%), הנהלת חשבונות ($n=1$, 7%), ומזכירות ($n=1$, 7%). 7 זקנים לא השיבו לשאלה זו.

פילוח דמוגרפי של קבוצת בני המשפחה המטפלים ($n=15$)

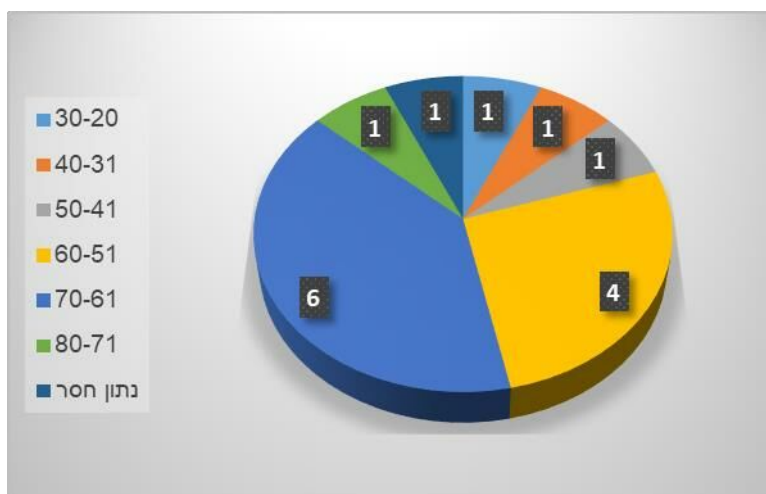
לוח 10: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי מגדר



מלוח 10 לעיל, עולה כי מבין בני המשפחה המטפלים, 11 (כ-73% מכלל המדגם) היו נשים ו-4 (27%) היו

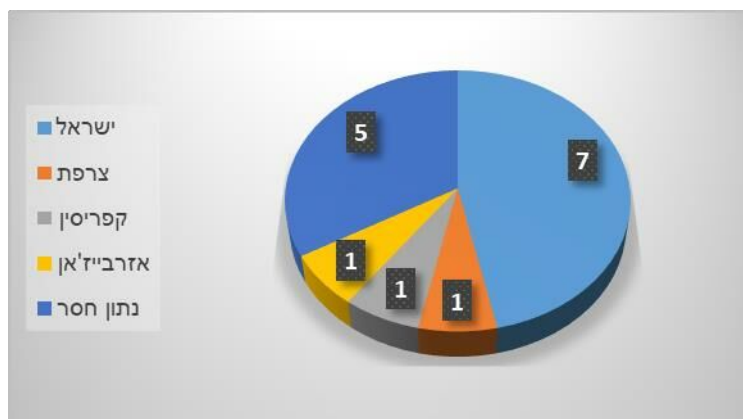
גברים.

לוח 11: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי גיל



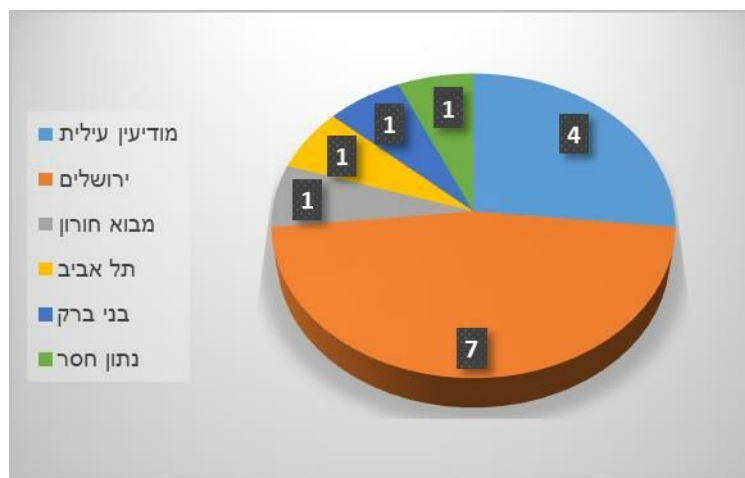
מלוח 11 לעיל, עולה כי בניתוח לפי גילם של בני המשפחה המטפלים, התשובה השכיחה ביותר הייתה בטווח הגילים 70-61 (6 מרואיינים, המהווים 40% מכלל המדגם). 4 מרואיינים (27% מכלל המדגם) היו בטווח הגילים 60-51, והיתר נחלקו שווה בשווה בין טווחי הגילים הנוספים.

לוח 12: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי ארץ לידה



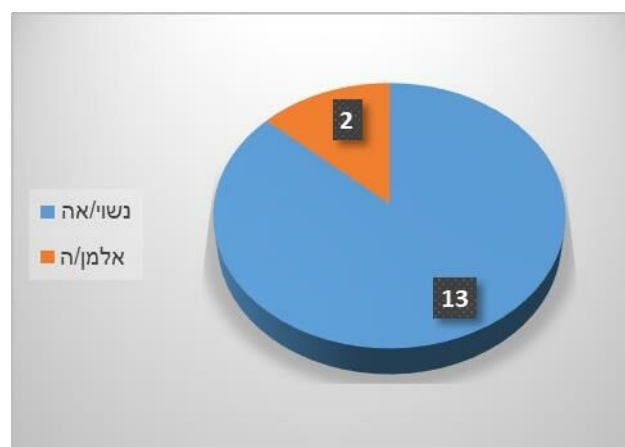
בלוח 12 לעיל, מופיעות תוצאות הפילוח של בני המשפחה המטפלים על סמך ארץ לידתם. 7 מרואיינים (המהווים כ-47% מכלל המדגם) נולדו בישראל, והיתר נולדו במדינות שונות, כגון צרפת (n=1, 7%), קפריסין (n=1, 7%), ואזרבייג'ן (n=1, 7%). 5 מרואיינים לא השיבו לשאלה זו.

לוח 13: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי עיר מגורים



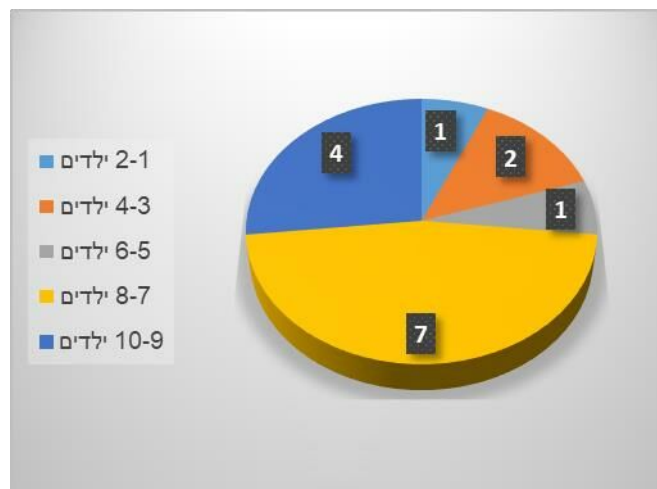
בלוח 13 לעיל, ניתן לראות כי 7 מרואיינים (כ-47% מכלל המדגם) מתגוררים בירושלים. 4 מרואיינים נוספים (המהווים כ-27% מהמדגם) מתגוררים במודיעין עילית (קרית ספר). יתר המרואיינים מתגוררים במבוא חורון (n=1, 7%), בתל אביב (n=1, 7%), ובבני ברק (n=1, 7%). מרואינת אחת לא השיבה לשאלה.

לוח 14: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי מצב משפחתי



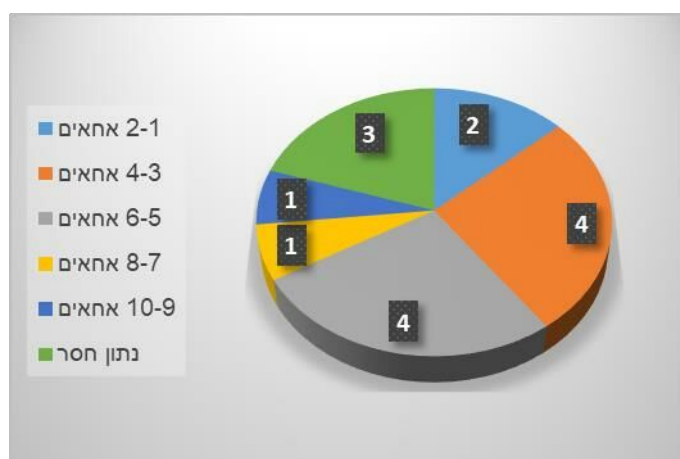
מלוח 14 לעיל, עולה כי מבין בני המשפחה המטפלים, 13 (כ-87% מכלל המדגם) היו נשואים ו-2 (כ-13%) היו אלמנים.

לוח 15: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי מספר ילדים (של המטפלים העיקריים)



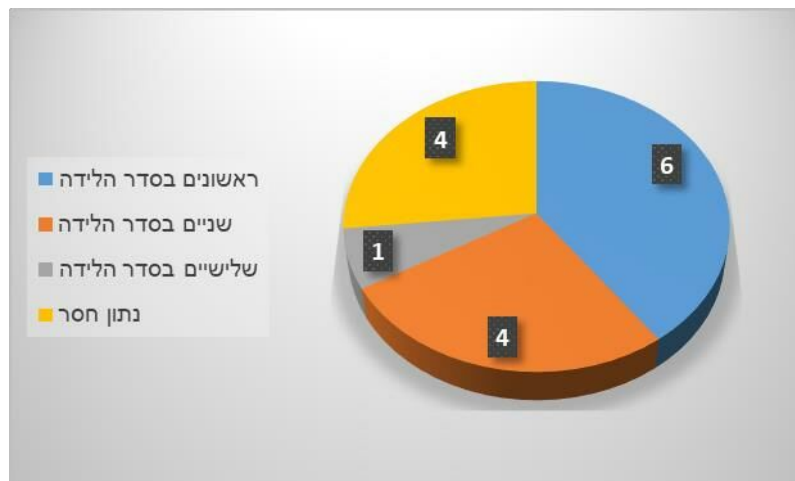
מלוח 15 לעיל, עולה כי לשבעה מרואיינים (המהווים כ-47% מכלל המדגם) היו בין 7 ל-8 ילדים. לארבעה מהם (כ-27% מהמדגם) היו בין 9 ל-10 ילדים, ולשני מרואיינים (כ-13% מהמדגם) היו בין 3 ל-4 ילדים. יתר התשובות (בין 1-2 ילדים; ובין 5-6 ילדים) נחלקו שווה בשווה במדגם (מרואיינת אחת בכל קטגוריה).

לוח 16: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי מספר אחאים (במשפחה הגרעינית)



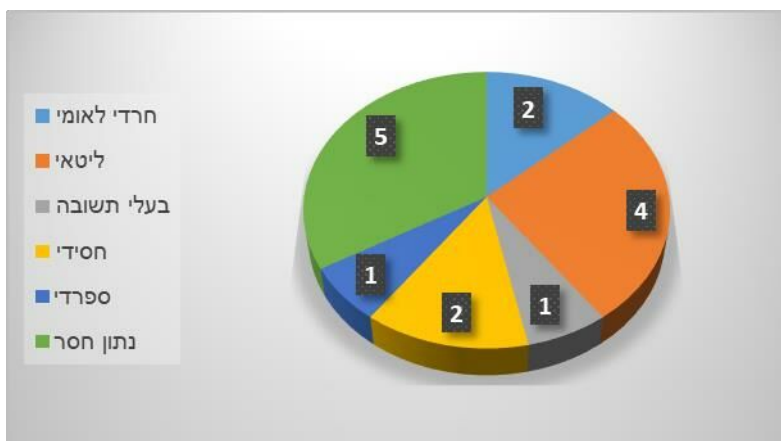
מלוח 16 לעיל, עולה כי לארבעה מרואיינים (המהווים כ-27% מכלל המדגם) היו בין 3-4 אחאים במשפחה הגרעינית, וכך גם בקטגוריה של בין 5-6 אחאים. שני מרואיינים (13% מהמדגם) השיבו שיש להם בין 1-2 אחאים במשפחתם הגרעינית. יתר התשובות היו: בין 7-8 אחאים ($n=1$, 7%) ובין 9-10 אחאים ($n=1$, 7%). שלושה מרואיינים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 17: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי מיקומם בסדר הלידה במשפחה הגרעינית



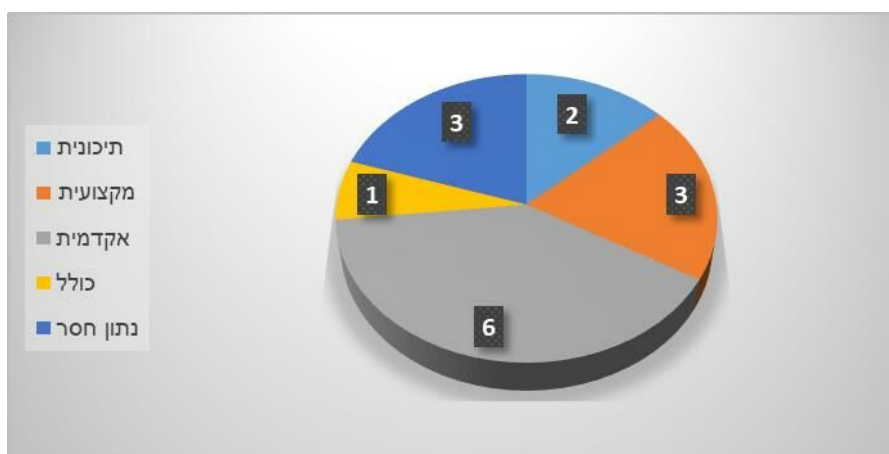
מלוח 17 לעיל, עולה כי שישה מהמרואיינים (המהווים כ-40% מכלל המדגם) היו הילדים הבכורים במשפחתם הגרעינית. 4 מרואיינים נוספים (המהווים כ-27% מהמדגם) היו השניים בסדר הלידה. מרואינת אחת (7% מהמדגם) הייתה הילדה השלישית במשפחתה הגרעינית. ארבעה מרואיינים נוספים לא השיבו על שאלה זו.

לוח 18: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי זרם ביהדות



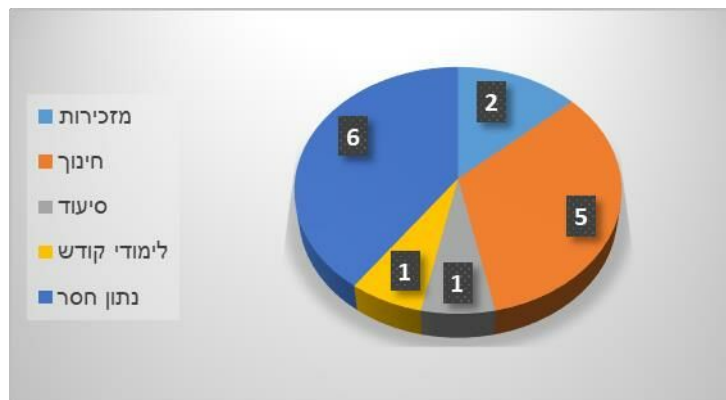
לוח 18 לעיל בוחן את הזרם שאליו משתייכים בני המשפחה המטפלים. מניתוח זה, עולה כי ארבעה מרואיינים (כ-27% מכלל המדגם) היו מהזרם הליטאי, שני מרואיינים (כ-13% מהמדגם) היו מהזרם החרדי-לאומי, שני מרואיינים נוספים (כ-13% מהמדגם) היו מהזרם החסידי, מרואיין אחד (7% מהמדגם) היה מהזרם הספרדי, ומרואיין נוסף (7% מהמדגם) השתייך לזרם בעלי התשובה. 5 מרואיינים לא השיבו לשאלה זו.

לוח 19: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי רמת השכלה



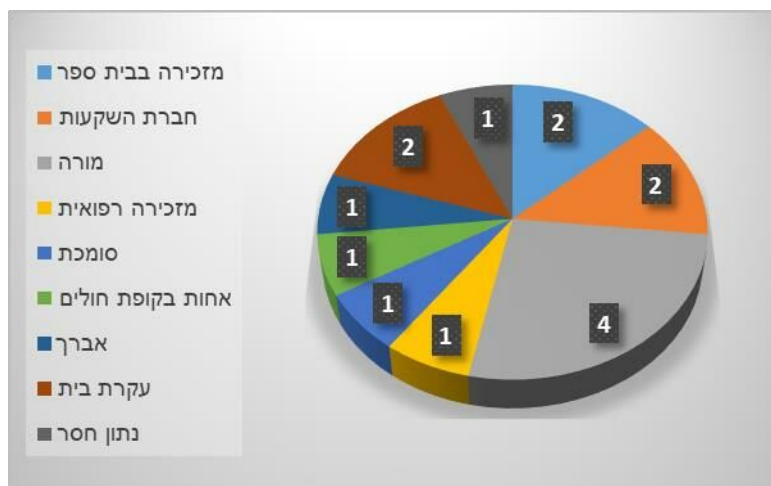
לוח 19 לעיל מתאר את רמת ההשכלה של בני המשפחה. מניתוח זה, עולה כי שישה מרואיינים (40% מכלל המדגם) היו בעלי השכלה אקדמית. שלושה מרואיינים (20% מכלל המדגם) היו עם השכלה מקצועית, שני מרואיינים (כ-13% מהמדגם) היו בעלי השכלה תיכונית. מרואיין אחד (כ-7% מהמדגם) למד בכולל. שלושה מרואיינים לא השיבו לשאלה זו.

לוח 20: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי מקצוע



לוח 20 לעיל מתאר את מקצועם של בני המשפחה המטפלים. מניתוח זה, עולה כי חמישה מרואיינים (המהווים שליש מכלל המדגם) היו ממקצוע ההוראה והחינוך. שני מרואיינים (כ-13% מכלל המדגם) השתייכו למקצוע המזכירות. מרואיינת אחת (כ-7% מהמדגם) הייתה אחות סיעודית במקצועה, ומרואיין אחד נוסף (כ-7% מהמדגם) דיווח שהוא עוסק בלימודי קודש. שישה מרואיינים לא השיבו לשאלה זו.

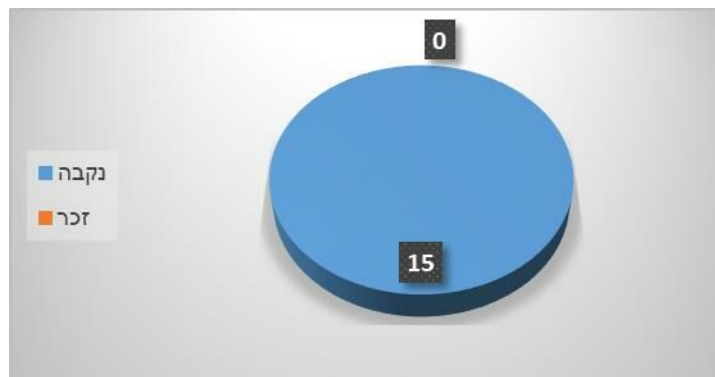
לוח 21: קבוצת בני המשפחה - חלוקה לפי עיסוק נוכחי



לוח 21 לעיל מתאר את עיסוקם הנוכחי של בני המשפחה המטפלים. מניתוח זה, עולה כי ארבעה מרואיינים (המהווים כ-27% מכלל המדגם) היו מורים ומורות. שני מרואיינים (כ-13% מכלל המדגם) עבדו בחברת השקעות, שתי מרואיינות (כ-13% מכלל המדגם) עבדו במזכירות בבתי ספר, ושתי מרואיינות דיווחו שהן עקרות בית. יתר התשובות היו: מזכירה רפואית (7%, n=1), סומכת (7%, n=1), אברך (7%, n=1), ואחות בקופת חולים (7%, n=1). מרואיינת אחת לא השיבה לשאלה זו.

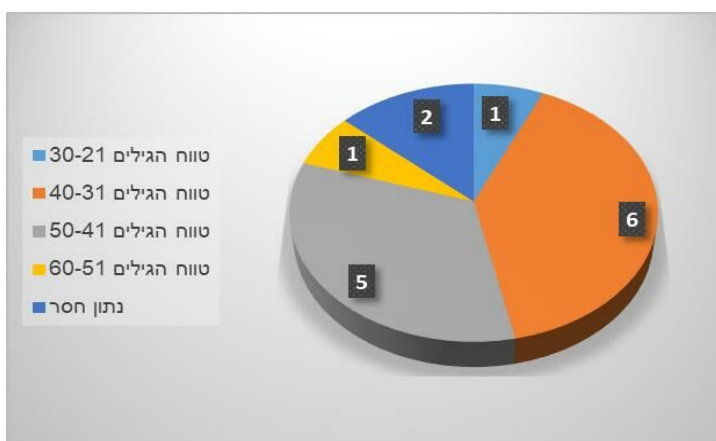
פילוח דמוגרפי של קבוצת העובדים הזרים (n=15)

לוח 22: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי מגדר



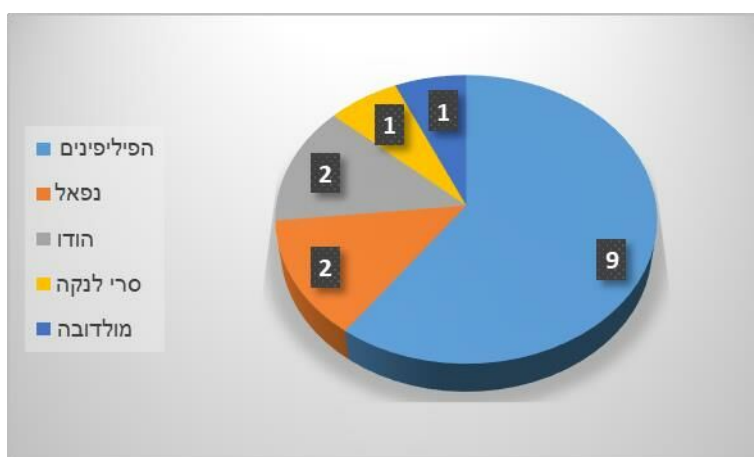
מלוח 22 לעיל, עולה כי כל המדגם של העובדים הזרים היה למעשה של עובדות זרות. כלומר, במדגם הנוכחי - לא היו עובדים זרים ממין זכר.

לוח 23: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי גיל



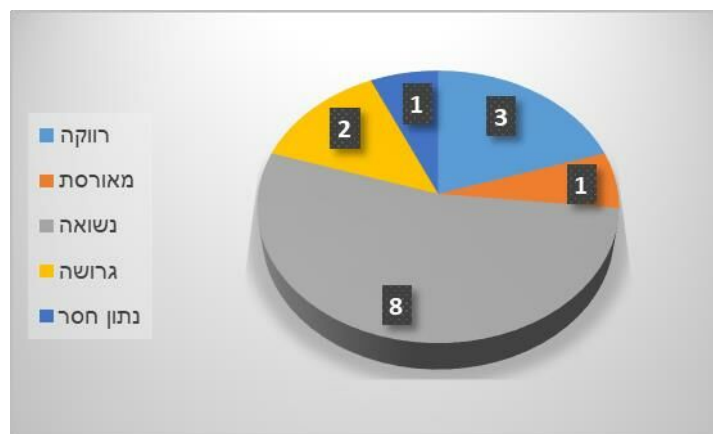
לוח 23 לעיל מציג את החלוקה לפי גילן של העובדות הזרות במדגם. מהניתוח עולה כי שש מטפלות (המהוות 40% מכלל המדגם) היו בטווח הגילים 31-40, וכי חמש מטפלות נוספות (המהוות שליש מהמדגם) היו בטווח הגילים 41-50. שתי מטפלות (כ-13% מהמדגם) היו בטווח הגילים 21-30. מטפלת אחת (כ-7% מהמדגם) הייתה בטווח הגילים 51-60. מטפלת אחת לא השיבה על שאלה זו.

לוח 24: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי ארץ מוצא



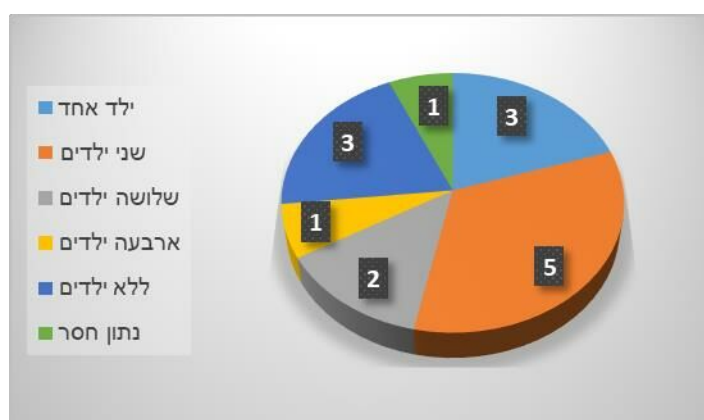
לוח 24 לעיל מציג את החלוקה לפי ארץ מוצאן של העובדות הזרות במדגם. מהניתוח עולה כי רובן (n=9, 60%) הגיעו מהפיליפינים. שתי מטפלות (כ-13% מהמדגם) הגיעו מנפאל, שתי מטפלות (כ-13%) הגיעו מהודו, מטפלת אחת (כ-7%) הגיעה מסרי לנקה, ומטפלת אחת (כ-7% מהמדגם) הגיעה ממולדובה.

לוח 25: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי מצב משפחתי



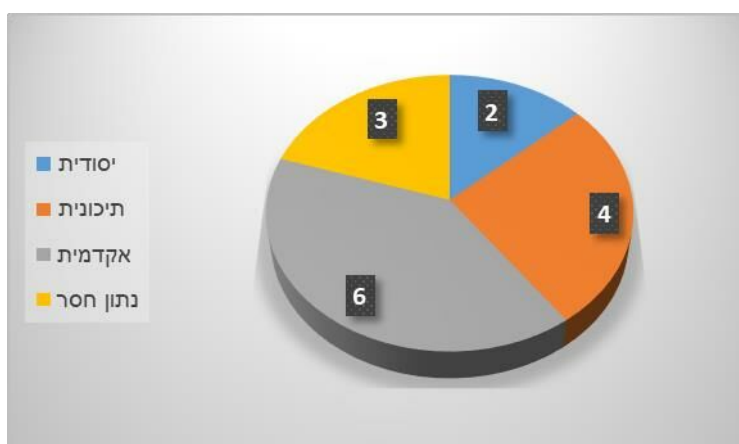
לוח 25 לעיל מציג את החלוקה לפי מצב משפחתן של העובדות הזרות במדגם. מהניתוח עולה כי רובן (n=8, כ-53% מכלל המדגם) היו נשואות. שלוש מטפלות (20% מהמדגם) היו רווקות, שתי מטפלות (כ-13% מהמדגם) היו גרושות, מטפלת אחת (כ-7%) הייתה מאורסת, ומטפלת נוספת לא השיבה על השאלה.

לוח 26: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי מספר ילדים



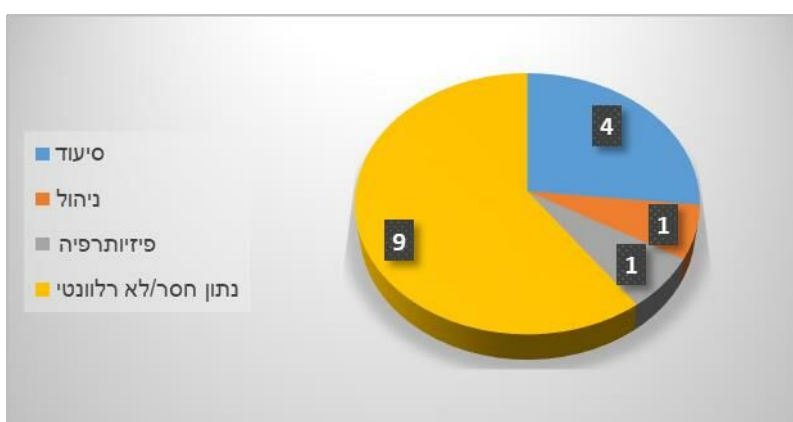
לוח 26 לעיל מציג את החלוקה לפי מספר ילדיהן של העובדות הזרות. מהניתוח עולה כי לחמש מהן (שליש מהמדגם) היו שני ילדים. לשלוש מטפלות (20% מהמדגם) היה ילד אחד, לשלוש מטפלות נוספות (20%) מהמדגם לא היו ילדים, לשתי מטפלות (כ-13% מהמדגם) היו שלושה ילדים, למטפלת אחת (כ-7% מהמדגם) היו ארבעה ילדים, ומטפלת אחת נוספת לא השיבה על השאלה.

לוח 27: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי רמת השכלה



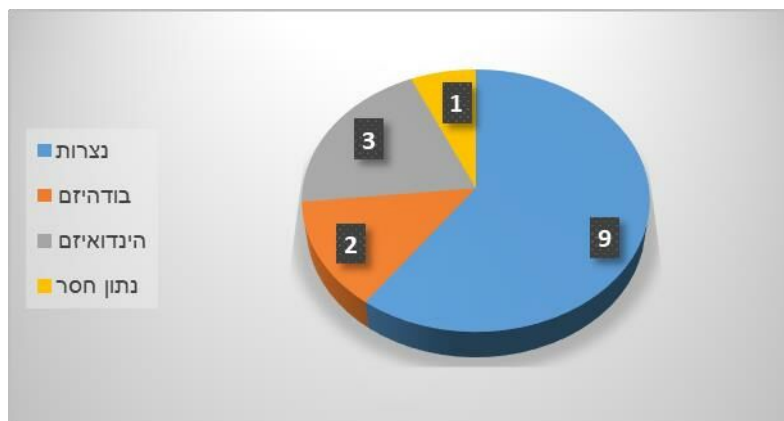
לפי לוח 27, העוסק בחלוקה של קבוצת העובדות הזרות לפי רמת השכלתן, עולה כי לשש מהן (40% מהמדגם) יש השכלה אקדמית, לארבע מהן (כ-27% מהמדגם) יש השכלה תיכונית ולשתיים מהן (כ-13%) יש השכלה יסודית. שלוש מטפלות לא השיבו על השאלה.

לוח 28: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי מקצוע



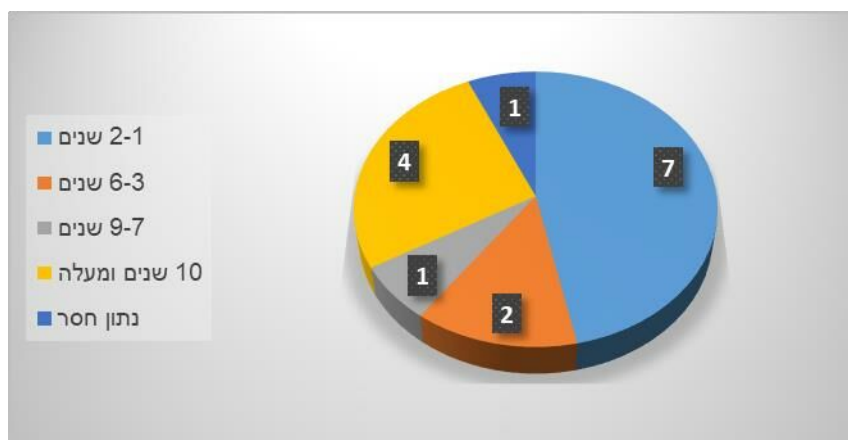
בלוח 28, חילקנו את קבוצת העובדות הזרות לפי מקצוען. מהניתוח עולה כי עולה כי ארבע מהן (כ-27% מכלל המדגם) מגיעות מתחום הסיעוד. מטפלת אחת (כ-7% מהמדגם) מגיעה מתחום הפיזיותרפיה, ומטפלת נוספת (כ-7% מהמדגם) מגיעה מתחום הניהול. תשע מטפלות לא השיבו על שאלה זו, או שהשאלה לא הייתה רלוונטית עבורן.

לוח 29: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי השתייכות דתית



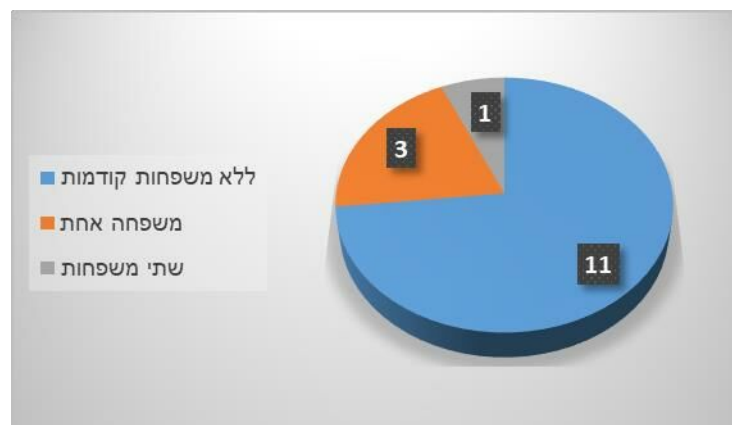
לפי לוח 29, העוסק בחלוקה של קבוצת העובדות הזרות לפי השתייכותן הדתית, עולה כי רובן (n=9), 60% נוצריות. שלוש מטפלות (20% מהמדגם) משתייכות לדת ההינדואיזם, שתי מטפלות (כ-13% מהמדגם) מאמינות בבודהיזם, ומטפלת אחת לא השיבה לשאלה זו.

לוח 30: קבוצת העובדים הזרים - חלוקה לפי תקופת העבודה בארץ בתחום הטיפול בזקנים



בלוח 30, ניתן לראות את התפלגות קבוצת העובדות הזרות על סמך תקופת העבודה שלהן בארץ בתחום הטיפול בזקנים. שבע מהן (כ-47% מהמדגם) דיווחו שהן עובדות בארץ מזה שנה עד שנתיים. ארבע מטפלות (כ-27% מהמדגם) השיבו שהן עובדות בארץ למעלה מ-10 שנים. שתי מטפלות (כ-13% מהמדגם) עובדות בארץ בתקופה של שלוש עד שש שנים. מטפלת נוספת עובדת בארץ בין שבע לתשע שנים. מטפלת אחת נוספת לא השיבה על השאלה.

לוח 31: קבוצת העובדים הזרים - לפי מספר המשפחות הקודמות שאצלן עבדו



הלוח הדמוגרפי האחרון (לוח 31) עוסק בחלוקה של קבוצת העובדות הזרות לפי מספר המשפחות הקודמות שאצלן עבדו בתחום הסיעוד. מן הניתוח עולה כי 11 מטפלות (כ-73% מהמדגם) לא עבדו בעבר אצל משפחה אחרת, כך שהמשפחה הנוכחית הינה הראשונה שאצלה היא עובדת מאז הגיעה לארץ. שלוש מטפלות (20% מהמדגם) דיווחו שעבדו בעבר אצל משפחה אחת קודמת. מטפלת אחת (כ-7% מהמדגם) דיווחו שעבדה אצל שתי משפחות בעבר, כך שהמשפחה הנוכחית הינה השלישית שאצלה היא עובדת בתחום הסיעוד והטיפול בזקנים.

3.2 ניתוח התמות לפי קבוצת מרואיינים

3.2.1 קבוצת הזקנים

מניתוח הראיונות, עלו מספר תמות הנוגעות לתהליך שקדם להחלטה על הכנסת עובד זר, מי היו הגורמים המעורבים בקבלת ההחלטה מזווית ראייתו של הזקן, וכן תמה שלישית הנוגעת לזווית ההלכתית הנובעת מהעברת הטיפול בהורים לידי גורמים חיצוניים, דוגמת עובדים זרים.

3.2.1.1 תמה 1: קבלת ההחלטה לשלב עובד זר לשם מתן מענה טיפולי לזקן

מניתוח הראיונות עלה כי מספר גורמים הובילו להחלטה לשלב עובד זר בטיפול בזקן. בין אלו ניתן למנות את הבאים: מצבו הרפואי של הזקן, יכולתם ונכונותם של בני המשפחה לטפל בו, וכן מאפייני התרבות שממנה מגיע הזקן. בחברות מבוססות-אמונה כמו החברה החרדית, שבה ישנה היררכיה בתהליכי קבלת ההחלטות בחיי היום-יום, גם כאשר יש צורך בקבלת החלטה רפואית או תפקודית בחיי הזקנים, האחרונים לוקחים חלק בקבלת החלטה זו. מ' (97), למשל, אמרה: **"אמרתי לה ככה: תראי, אם נהיה במצב שצריך - נזמין. אז הזמנו אותה [את העובדת הזרה]. בהתחלה, המצב לא היה כל כך גרוע, הייתה לי עובדת מביטוח לאומי לא זרה, רגילה, שבאה לכמה שעות, אבל הם [חברת הסיעוד] רוצים רק את השעות, ולא את המטופל".** מ' מתארת מצב שבו עברה מקבלת סיוע ממטפלת סיעודית מטעם חברת הסיעוד (שהינה מטפלת ישראלית שמגיעה למספר שעות מדי יום), לקבלת עזרה ממטפלת זרה. זאת, לאור אכזבה שחוותה מהמטפלת מחברת הסיעוד, שלא נתנה לה תחושה שהיא מקבלת סיוע אמין. כמו כן, היא הרגישה שמצבה התפקודי הצדיק הכנסת עובדת זרה, ולכן התקבלה החלטה שכזו.

גם נ' (80) סיפרה על התהליך שעברה עד שהגיעה אליה עובדת זרה. היא מציינת לטובה את המסירות הגדולה של ילדיה בטיפול בה ואומרת: **"זה היה רעיון של הבת שלי. היא אמרה - אתם רוצים לבוא אליי? יש לנו את האפשרות, יש לנו חדר לתת ויש לנו את היחידה שאנחנו יכולים לגור בה... תבואו לפה, אבל אז חיכינו כמעט חודשיים עד שהיא [העובדת הזרה] הגיעה ובינתיים הם עבדו קשה, הבת שלי ובעלה. הם טיפלו בבעלי. חתני טיפל בו יותר מהבן. הבת שלי הייתה הולכת לעבודה עם הטלפון צמוד. אם אנחנו צריכים - היא מיד באה. הם מאוד מסורים, אני אגיד כמו בן, יותר מבן. היא הבת הקטנה שלי. זה בדרך כלל מה שקורה. הבת הגדולה שלי כבר לא צעירה, גם לה כבר יש נכדים".**

גם במשפחה נוספת עלתה תמה דומה לזו. במשפחה זו, הזקנה התאלמנה בפתאומיות וסיפרה על הידרדרות במצבה הרפואי בעקבות כך, דבר שגרם לה להתחיל לחשוב על טיפול צמוד. היא מספרת שהייתה שותפה בקבלת ההחלטה ושבני משפחתה התייעצו איתה והקשיבו לדעתה: **"עובדת זרה... בטח שדיברו איתי על זה".** לעומתה, במשפחה אחרת, סופר על החלטה שרירותית, שהתקבלה ללא שיתוף הזקנה: **"הכריחו אותי... לא רציתי מישהו זר בחיים שלי, מישהו שיגור פה והוא לא מהמשפחה שלנו, גם זה שהיא גויה - זה הפריע לי בהתחלה... נראה לי שקבעו לי וזהו. כי לא הייתה ברירה, הוא [הבן] התחתן והיה חייב להיות בבית שלו עם אשתו, ולא יכול לבוא לפה כל פעם שאני צריכה משהו".**

גורם נוסף שהתגלה כמשמעותי מאוד בתהליך קבלת ההחלטה על הכנסת עובד זר היה מצבו הרפואי של הזקן. מהראיונות עלה שככל שמצבו הרפואי של הזקן הצריך טיפול אינטנסיבי יותר, ההחלטה התקבלה מבלי להתייעץ בו. ת' (92), למשל, מספרת: **"אין שום ברירה אחרת, לא יכולתי להסתדר אחרת".** במקרים נוספים, עלה כי לעיתים כלל לא הייתה התייעצות עם הזקן/ה לפני הכנסת העובד הזר. כך, למשל, ח' (84) אמרה: **"אני לא הייתי מעורבת בזה, הבנות והכלות שלי טיפלו בהכל... לא הייתי במצב של בכלל לחשוב, הייתי כמו משותקת בכל הגוף, השם ישמור".** ש' מוסיפה ואומרת: **"הייתי חייבת [עובדת זרה], כי הייתי לבד, זה לא היה האם אני רוצה.. זה היה צריך".**

גורם נוסף שהשפיע על קבלת ההחלטה לשלב עובד זר היה יכולתם של בני המשפחה לטפל באב או באם. המצב שתואר בחלק מהראיונות היה שבני המשפחה לא תמיד יכולים לסייע להוריהם ולהשגיח עליהם באופן צמוד ויום-יומי, בין אם בשל העבודה האינטנסיבית לצורך פרנסת המשפחה, ובין אם בשל הצורך של הבנים/הבנות להיות עם משפחותיהם הגדולות, דבר שמקשה על מענה לצרכי ההורים. מן הממצאים אכן עולה כי משפחות רבות דיווחו על קשיים כלכליים, חברתיים ומשפחתיים, שעשויים להוביל לקבלת

החלטה לשלב עובד זר בבתי הזקנים. כפי שעולה מתוך דבריה של ח' (84): **"להכניס את העובדת הזרה... זה היה הרבה בשביל הילדים, כדי שהם לא יהיו מוטרדים ומפחדים כל הזמן שאני לבד ומה יכול לקרות, זה היה ההשתדלות שלי בשביל לשמור על עצמי ולא להציק לילדים"**. גם ת' (92) התייחסה בדבריה לנקודה זו באומרה: **"כולם [הילדים] רצו שתהיה עובדת [זרה]. זה כבר היה בלתי אפשרי להמשיך ככה, כולם התחתנו וזה היה לחץ גדול בשביל הבנות כל הזמן לדאוג מה יהיה איתי"**. י' (67) טענה שמאז שהעובדת הזרה נכנסה לביתה ולחיייה, חייו של בנה הפכו לקלים יותר, מאחר והוא אינו צריך לטפל בה יותר והיא לא מהווה עליו מעמסה: **"לפני זה, הייתה לו הרבה עבודה, הוא היה הרבה יותר כבול לבית ויותר אחראי למה שקורה איתי. היום הוא משוחרר"**.

על פניו ועל סמך הציווי ההלכתי, ניתן היה לחשוב שדעתו של הזקן תהיה הבלעדית, ואולי היחידה שתחליט על גורלו, אך מניתוח הממצאים עלה כי הנחה זו אינה חד-משמעית. כך, היו מקרים שבהם הזקנים קיבלו את ההחלטה לשלב בבתיים עובדים זרים, אולם היו לא מעט מקרים שהזקנים לא היו מעורבים בכך, ושההחלטה התקבלה על-ידי הילדים בלית ברירה ובצוק העיתים. מן הראיונות עלה שהסיבה לכך שחלק מהזקנים לא היו שותפים להחלטה נבעה מתוך הבנת הזקן את מצבו ומתוך הסכמה מחוסר ברירה עקב מצבו הרפואי המורכב, או מתוך הבנתו שילדיו אינם פנויים לטפל בו ושעדיפה עליו הכנסת העובד הזר על פני הצרכתם של הילדים לטפל בהורים הזקנים.

3.2.1.2 תמה 2: התהליך הפנימי שקדם להחלטה על הכנסת העובד הזר

התהליך האישי והפנימי של כל זקן עם עצמו על מנת להיות נכון לקבל סיוע מעובד זר הינו תהליך מורכב הטומן בחובו אתגרים בשל הכורח להשלים עם הגורל המחייב הכנסה של עובד זר כדי שיוכל לטפל בצרכיו, ולעיתים קרובות בצרכיו האינטימיים ביותר. לפי הראיונות עם הזקנים, היו מספר תהליכים פנימיים שקדמו להחלטה על הכנסת העובד הזר. תהליכים אלו נעו החל ממצב של "אין ברירה", במסגרתו הזקנים חשו שהיו במצב שלא יכלו לסרב לכך, עבור במצב של הכנסת העובד הזר בכדי לא להוות נטל על הילדים, וכלה בהשלמה מלאה עם המצב ממקום פנימי עמוק. עדות לכך ניתן לראות בדבריו של ע' (91): **"לא היה לי זמן לחשוב. הבן שלי החליט מיד כשהבין את המצב של אשתי... אי אפשר היה להישאר ככה, זה היה מסוכן בשבילה. אני לא יכולתי לשמור עליה יותר. אבל אני לא אוהב את זה, המטפלת שלי היא בסדר, אבל הרבה פעמים אני מתגעגע לימים שהיינו לבד בלי עזרה של אנשים"**.

ב' (77) מספרת: **"הייתי מאוד חולה וכבר היו לי כל מיני בעיות, ואז החליטו בשבילי שצריך עובדת זרה, זאת לא הייתה החלטה שלי, אני לא התנגדתי, כי לא הייתה לי ברירה, אבל לא אני החלטתי על זה".** גם ש' (68) מוסיפה על חוסר הברירה: **"המשפחה ראתה שאני לא יכולה להיות לבד כאן, זה כל ילד קטן רואה שאני לא יכולה לבד להיות".** ניתן לראות בראיונות אלו תפיסות של הזקנים שלפיהם עדיין לא בשלה העת לשלב עובד זר סיעודי. עם זאת, ילדיהם גמרו אומר שזהו הפתרון הטוב ביותר ולכן, הזקנים נאלצו להסכים ולקבל את העובד הזר. לולא הבקשה של הילדים (לעיתים מדובר היה בדרישה), לא בטוח שהזקנים היו מסכימים לשלב בבתיים עובד זר סיעודי.

לצד זאת, היו מספר מרואיינים שתלו את ההחלטה בכך שהם עצמם העדיפו להכניס לבתיים עובד זר, משום שלא רצו להיות לנטל על ילדיהם. י' (67), למשל, אמרה: **"הבן שלי עבד פה כמו עובד זר ... השם ישמור ... הוא מאוד מסור וקצת אחרי שהוא התחתן, אשתו אמרה שאין ברירה ואי אפשר להמשיך ככה, ואז הכניסו עובדת זרה. זה היה לפני בערך 4 שנים".** ח' (84) הוסיפה ואמרה: **"כשראינו שהמצב כבר קשה לבנות שלי לטפל בי, אז הבנות שלי סידרו את זה".** הבנה זו שלילדים כבר קשה מספיק עם המשפחה שלהם, ניתן ללמוד גם מדבריה של ש' (68): **"אמרו לי אימא, אנחנו רוצים להכניס עובדת זרה, את מוכנה או לא מוכנה? מצד אחד, איך אומרים? הייתי רוצה לבד, מצד שני, אני לא יכולה לבד. הילדים שלי לא יכולים לבוא כל היום וכל הלילה ואני אהיה פה לבד ... אני אהיה אצלם? אין אף אחד, אז אין ברירה".**

לצד אלו, היו מספר זקנים שאמרו שכלל לא הייתה חשיבה מוקדמת על הכנסת העובד הזר, אלא שהעובד הזר הוכנס לבתיים בהתראה קצרה מאוד, בעיקר לאור הידרדרות אקוטית במצבם הרפואי. צ' (95), למשל, אמרה: **"אני נפלתי ושברתי את צוואר הירך, זה היה לפני 4 שנים. אז היה פה שנתיים, שנה וחצי, עובד זר".** גם נ' (80) אמרה: **"לא היו עוד אפשרויות, הכרתי את זה, כי בעלי מהנישואים השניים היה לו עובד זר".** ב' (77) הוסיפה על כל האמירות הללו ואמרה: **"הייתי צריכה בשנה שעברה אחרי החלפת המפרק כתף, לא יכולתי לעלות ולרדת במדרגות בעצמי, לא יכולתי להתלבש בעצמי, אז ידעתי שאני צריכה ... אני לא יכולה לעשות את זה בעצמי".**

לסיכום, גם זקנים ששפר עליהם מזלם ושאלו אותם לדעתם בהחלטה לקבלת עובד זר, עברו תהליך פנימי משמעותי עם עצמם בדרך להחלטה מורכבת זו. אולי היה להם קל יותר לקבל את ההחלטה, כאשר המציאות הרפואית והאישית של הזקן היא שמכתיבה את הצורך בהכנסת העובד הזר, אך מן הראיונות – ניכר שגם מצבם הכלכלי והאישי של בני המשפחה נכנסים בשיקולי ההחלטה זו.

3.2.1.3 תמה 3: שיקולים הלכתיים בתהליך קבלת ההחלטה על הכנסת העובד הזר

התרבות החרדית מאופיינת בשמרנות רבה בכל הנוגע להכנסה של גורמים חיצוניים אל תוך הבית, שכן כל דבר שנכנס אל הבית זקוק לסינון ולניפוי של התכנים, וזקוק להתאמה לכללי ההלכה האורתודוקסית. כך, גם בסוגיית הכנסת העובד הזר, יש על פניו צורך לבחון האם הדבר נוגד את ציווי התורה "כבד את אביך ואת אימך", האם וכיצד ניתן להעסיק עובד זר בבית חרדי בכפוף להגבלות של איסור בישול עכו"ם, של הפרדה בין בשר לחלב, יין ובשר אשר זקוקים להשגחה תמידית על-ידי יהודי, איסור ייחוד בין גבר לבין עובדת זרה, וכן דרישות לשמירת צניעות, כדוגמת לבישת חצאית ובגדים רחבים המותאמים לדרישות ההלכה.

מניתוח הראיונות לא עלתה אינדיקציה למניעה כלשהי בהעסקת עובד זר מבחינה דתית, כל עוד תישמר ההקפדה וההתאמה לאורח החיים החרדי. זאת ועוד, עצם העסקת העובד הזר איננה נתפסה כהפחתה במצוות כיבוד הורים, אלא איפכא מסתברא: חלק מהזקנים אמרו שהדבר נצרך ביותר אצל משפחות חרדיות, אשר רובן מרובות ילדים, ובני המשפחה אינם פנויים לטיפול אינטנסיבי בהורים הזקוקים לכך. כך, למשל, עלה בריאיון עם ר' (78): **"אני חושבת שהחרדים מאוד מקבלים את העניין של קבלת עזרה [מעובדת זרה]. פעם זה היה אחרת, הילדים היו גרים וההורים היו לידם, והייתה עזרה של הילדים כל הזמן, והיום אין את זה. הילדים מתפזרים בכל הארץ, אז אין ברירה וצריך לקבל את העזרה של העובדים הזרים. בהרבה בתים, ואפילו בבתי אדמו"רים, יש נכונות שצריכים לקבל את העזרה, וזה גם כתוב, מי ישרת אותנו ויעזור לנו? השומרונים וכל הגויים, אנחנו מאוד מקבלים את זה. לא נמנעים, אם יש צורך. זה בנורמה ממש".** עם זאת, ר' (78) הדגישה גם את הצורך בהתאמה של העובדת הזרה לכללי ההלכה האחרים: **"היה ברור לנו שרק אישה יכולה להיכנס לפה. מראש ביקשנו רק אישה. אנחנו לא יכולים שגבר יסתובב פה, כל היום הנכדות פה זה לא מתאים".**

העובדה שילדיהם הבוגרים של הזקנים עסוקים בעיסוקים רבים ואינם יכולים להתמסר אל ההורים כפי שהיה בעבר, עלתה גם בראיונות נוספים, כמו למשל מי שהתגאתה במסירות של ילדיה, לצד העובדה שהטיפול הפיזי בה נעשה על-ידי העובדת הזרה. לדבריה: **"הילדים מאוד איתי, הם מאוד רוצים ובאים לבקר, אך לכל אחד העיסוקים שלו... אין להם ברירה, ולכן הם עושים את הטוב ביותר".**

מספר זקנים דיווחו על התגייסותה של העובדת הזרה ללמידה של הכללים בקלות, במהירות וביעילות. הם ציינו גם את הכבוד שהן רוחשות למסורת הדתית. לדוגמה, סי' (83) אמרה: **"היא קצת שאלה שאלות בהתחלה, אבל לא נראה לי שזה משנה לה. היא למדה מהר את העניין של בשרי וחלבי ושרק אני מדליקה את האש, היא מכבדת את זה שאני מתפללת ובפעם היחידה שעשינו שבת ביחד, היא הבינה מצוין את הכללים, נראה לי שגם הם דתיים בפיליפינים, אולי נוצרים"**. מכאן, שייתכן שההשתייכות הדתית של העובדת דווקא משפיעה לטובה על יכולותיה לקבל את שמירת המסורת של המשפחה החרדית. ש', למשל, סיפרה על הקושי שהעובדת הזרה חוותה בתחילת הדרך, כשהייתה צריכה ללמוד על קניית מוצרים התואמים את הכשרות המונהגת בבית, אולם לאחר שהדבר הוסבר לה, הדברים הסתדרו. לדבריה: **"מה שאמרתי על הבלגן שהיא עושה עם כשרות, אבל חוץ מזה אין בעיה בכלל, היא יודעת שאסור לה להדליק את האש והיא אף פעם לא מדליקה לבד, אני שמעתי אותה שאני נחתי שהיא יוצאת בחוץ, ומבקשת מהאיש לבוא להדליק לה את האש, היא יודעת מצוין את הדברים שלה. אין איתה שום בעיה. היא בעצמה דתייה, אז אכפת לה גם מהדת שלנו"**. גם יי' (67) אומרת: **"העובדת מתעניינת בתורה ומשווה לדת שלהם, היא קתולית, היא שואלת על שמות מהתנ"ך, היא מאוד מכבדת, לא מוציאה את הפלאפון בפרהסייה, היא מקפידה מאוד לכבד, היא לוקחת אותי כל שבת לבית כנסת וזה ממש חשוב לה הדת"**. העובדה כי העובדת בעצמה בעלת אמונה דתית ושומרת מסורת (למרות שמדובר בדת אחרת) הקלה על תהליך הקליטה בבית חרדי. הדבר עלה גם בדבריה של ח' (84): **"היא הגיעה ממשפחה ששמרו [מסורת] וזה יתרון עצום"**.

בנקודה זו, יש לציין שיהדות התפוצות נחשבת ליהדות מעט יותר ליברלית מאשר היהדות הארץ-ישראלית. אין פירוש הדבר שמשפחות מיהדות התפוצות אינן מקיימות את מסורת האבות ואת ההלכות ככתבן וכלשונו, אך שכן ניתן לומר שיש להן הסתכלות שונה ומקבלת יותר, כך שמה שנראה בעיני יהודי חרדי ארץ-ישראלי כעיקר שמירת תורה ומצוות, ייתכן וייחשב לפרט שולי בעיניים של חרדי מן התפוצות. מתוך הראיונות, סוגיה זו אכן בלטה. כך, למשל, ב' (77), שהתגוררה במשך רוב חייה בארצות הברית, אמרה: **"אני יודעת שהיא לא לובשת חצאית, אבל הנכד שלי לא צריך להסתכל. הוא במחשב... הבנתי שעוד כמה חודשים הוא הולך לישיבה, אז הוא לא הולך להיות כאן. הנכדים שלי מקבלים אותה, הם מחבבים אותה, אז זה מאוד נחמד"**. גם יי' אמרה: **"אנחנו גדלנו בין הגויים, אז אנחנו יודעים מה כן ומה לא. היא אישה טובה, אני ראיתי אישה טובה... למרות שלא לובשת בגדים על פי ההלכה, היא בסדר"**.

לעומת זאת, משפחות חרדיות ארץ-ישראליות מתקשות יותר לקבל את העובדה שגויה מתגוררת בבית חרדי. כך, מ' (97) אומרת: **"קשה היה לחשוב על זה קודם, גויה שלא ראתה אף פעם קודם יהודים בכלל, ואיך נראה בית יהודי חרדי בפרט. זה עוד יותר קשה"**. גם בדבריה של נ' (80) עלה: **"היה קושי להכניס שיקצע הביתה... מי היא, מה היא, מה היא תביא איתה?"**. ניתן לראות את היחס הראשוני לגויה כשיקצע (=שיקוץ, דבר מאוס) אשר רק כורח המציאות מתיר להכניס אותה הביתה, אולם בהמשך ניתן היה לראות שבמידה והיא תתחייב לשמירה אדוקה על כללי ההלכה הנהוגים בבית – לא תהיה בעיה לשלבה. כפי שסיפרה מ' (97) כי על מנת שהעובדת הזרה שלה תישאר, היו צריכים להסביר לה את הכללים: **"לא ידעה איך להתלבש אצלנו, הייתה מתלבשת איך שהיא רגילה בבית, מכנסיים, קצר. היינו צריכים להסביר לה שכאן אסור להתלבש ככה, רק ארוך וחצאית"**.

לצד זאת, בראיונות דווח על הקפדה דומה על שאר ענייני ההלכה, כדוגמת איסור על בישולי גויים. מדובר באיסור הדלקת אש על-ידי גוי לצורך בישול אוכל של יהודי. חכמינו זכרונם לברכה (חז"ל) אסרוהו משום חתנות, כלומר שמא יבואו לידי חיתון עם הגויים וכן משום שלא ירגיל ישראל עצמו לאכול מבישוליהם, ויאכילוהו דברים טמאים. כפי שסיפרה ח' (84) על הצורך ללמוד במיוחד הלכות שלא למדה על מנת לדעת איך לנהוג בסיטואציה חדשה זו: **"אני אף פעם עד היום לא למדתי את כל העניין הזה, גם היום לא למדתי את כל ההלכות שקשורות לעניין הזה, רק שאני צריכה להדליק לה את האש"**. ב' (77) מוסיפה לכך ואומרת: **"כל דבר שהוא קשור בבישול עבורי, אם זה בטוסטר אובן, לכבות את הטוסטר אובן, לכבות את הגז, אם זה המיקרוגל - אני מדליקה את המיקרוגל"**.

חובת ההפרדה בין כלים בשריים לבין כלים חלביים הינה מנהג שנכתב בספר "ילקוט יוסף", שלפיו יש להקפיד על שתי מערכות כלים (בשרי וחלבי), ושיש לסמן את הסכומים לפי בשרי וחלבי. גם כאן, מדובר בדרישת סף מהעובד הזר. מ' (97), למשל, סיפר: **"לשמור יותר על הרבה דברים, לדוגמה היא לא מבשלת, הבת שלי מבשלת אוכל לכולם, לא יודעת להפריד בין בשר לחלב"**. צ' (95) גם כן התייחסה לפן הלכתי זה ואמרה כי לא נראה לה שיש בעיה עם זה, מהסיבה הפשוטה שהעובדות לומדות מהר מה מותר ומה אסור, וכדוגמה סיפרה על עיקרון ההפרדה בין הכלים: **"היא קצת שאלה שאלות בהתחלה אבל לא נראה לי שזה משנה לה, היא למדה מהר את העניין של בשרי וחלבי ושרק אני מדליקה את האש"**. ע' (91) הגדיל ואמר כי לדעתו אין בשיקול הדתי עניין, כיוון שהעובדת כבר מיטיבה לדעת את ההלכות לעיתים יותר טוב ממנו: **"הכל בסדר איתה, היא יודעת כל ההלכות יותר ממני... חלב בשר ושבת. עוזרת לאשתי להדליק נרות"**.

עניין הלכתי נוסף אשר נלקח בתוך השיקולים ההלכתיים הוא בעיית הייחוד. עיקר האיסור בהקשר זה הוא איסור שהייה בבית סגור עם אישה פנויה או נשואה. הלל ושמאי אסרו ייחוד גם עם אישה שאינה יהודייה. לפיהם, כאשר יש צורך לשהות עם אישה שכזו - ישנם פתרונות הלכתיים שונים אשר באו לידי בראיונות. כך, למשל, א' (79) סיפרה: **"אין לנו ייחוד. כי בעלי בכלל לא פה כמעט. לא בבית, כן. וכשהוא פה, את פה"**. לטענתה, כאשר בעלה והיא נמצאים בבית - אין בעיית ייחוד. ח' (84) התייחסה לסוגיה זו מהכיוון השני, סביב החלטתה שלא להכניס לביתה גבר לטפל בבעלה, בשל הסיכון לייחוד בינה לבין העובד הזר או בינה נכדותיה לבין העובד הזר: **"היה ברור לנו שרק אישה יכולה להיכנס לפה. מראש ביקשנו רק אישה. אנחנו לא יכולים שגבר יסתובב פה, כל היום הנכדות פה וזה לא מתאים"**. התמודדות הלכתית נוספת הועלתה על-ידי ש' (68), והיא בעיית יין הנסך, כלומר יין אשר נגע בו גוי יהיה אסור בשתייה, אלא אם הוא סגור הרמטית: **"לא, זה ודאי שלא, אני שואל מצד התורה במקום של גם שבת ויין וכאלו דברים היא בסדר, היא שומרת על היין, היא לא נוגעת, אמרו לה לא לגעת, היא לא נוגעת"**. התמודדות הלכתית היא שיקול נוסף בדרך להחלטה להכנסת עובד זר, שיקול שלמשפחות שומרות תורה ומצוות מהווה שיקול מאוד משמעותי.

לפיכך, נראה שההתמודדות היא בעיקר בפן ההלכתי, ולא עם הסיכוי להפרת הדיבר "כבד את אביך ואת אימך". נראה שיש הסכמה רחבה על כך שעצם הכנסת העובד הזר בטיפול בהורה הזקן איננו סותר דיבר זה. ח' (84), למשל, אמרה: **"הם ילדים מכבדים כל כך, אז אני לא רואה בזה פחות כיבוד הורים"**. גם א' (79) התייחסה לכך ואמרה: **"זו עזרה גדולה מאוד ובלעדיה אין יכולת לאחד מהילדים שלי לעזוב את המשפחה שלו ולטפל בכל מה שאני צריכה"**. ס' (83) מסכמת ומספרת על השינוי שעבר על הציבור החרדי בנושא זה והסיבה הגורמת לשינוי זה לדעתה: **"אני חושבת שהחרדים מאוד מקבלים את העניין של קבלת עזרה, פעם זה היה אחרת הילדים היו גרים וההורים היו לידם, והייתה עזרה של הילדים כל הזמן. והיום אין את זה, הילדים מתפזרים בכל הארץ. אז אין ברירה, וצריך לקבל את העזרה של העובדים הזרים"**.

לסיכום, בקרב משפחות שומרי תורה ומצוות ישנו שיקול מכריע והתמודדות הדורשת יצירתיות, גמישות והתאמה לאורח החיים החרדי, והוא השיקול ההלכתי. בעוד שניתן להבחין בגמישות במצוות "עשה" של כיבוד הורים, ניתן גם להבין שהכנסת עובדים זרים נתפסת באופן משמעותי כביטוי הלכה למעשה של ציווי זה. מנגד, בדיני האיסורים של התורה כדוגמת צניעות, יין נסך, בישולי גויים, שמירת

השבת, הפרדה בין כלי בשר לחלב וכן הלאה – נראה שהייתה התגמשות מסוימת, מבלי להפר את ההלכות, אלא תוך התאמתם למציאות היום-יומית.

3.2.2 קבוצת בני המשפחה המטפלים

בפרק זה, תוצגנה התמות שעוסקות בהכנסת העובדים הזרים, מעיניהם של בני המשפחה המטפלים. התמות, שעולות מהראיונות, שופכות אור על חוייתם של בני המשפחה המטפלים סביב הכנסתם של העובדים הזרים בטיפול בהורים הזקנים בחברה החרדית. הממצאים להלן כוללים את החוויות, את העמדות ואת התפיסות הנוגעות לעניין. בניתוח זה, עלו שלוש תמות מרכזיות. האחת, נוגעת לשאלה "מה גורם לבן משפחה להפוך למטפל עיקרי?". התמה השנייה עוסקת במשמעות המפגש של המשפחה החרדית עם העובד הזר, ובה עולים היבטים אישיותיים, תרבותיים ודתיים מצד בן המשפחה. התמה השלישית מתמקדת במצוות כיבוד הורים ובדרך שבה היא נתפסת בהקשר של הכנסת עובד זר בבתי הזקנים בחברה החרדית.

3.2.2.1 תמה 1: מה גורם לבן משפחה להפוך למטפל עיקרי?

מן הממצאים עולה כי שלושה גורמים עיקריים מובילים להתגייסותו של בן משפחה לתפקיד המטפל העיקרי בהורה הזקן בחברה החרדית: מאפיינים אישיותיים, טיב ואיכות הקשר עם ההורה וכן גורמים הקשורים לנסיבות החיים של בן המשפחה המטפל.

הגורם הראשון: מאפיינים אישיותיים

מתוך דברי המרואיינים, נראה כי קיימים מספר מאפייני אישיות בולטים שהובילו לכך שהמרואיינים הם אלה שהפכו להיות המטפלים העיקריים בהוריהם הזקנים. המאפיין האישיותי הראשון הוא לקיחת אחריות ו-"ראש גדול". כך, למשל, אמר נ' (62): "אני תמיד הייתי האחראי. טיפוס של ראש גדול, לוקח אחריות ואכפת לי מההורים, בניגוד לאחרים שהם לא בעניין". גם ח' (37) אמרה: "בעיקרון, אני די טיפוס שלוקח אחריות, גם בעבודה, אני ראש גדול, אני אשים לב הרבה פעמים". מ' (60) מתארת את עצמה: "אני תמיד מגדילה ראש, אני לא יכולה להישאר אדישה מול צורך, תמיד אני מתגייסת ואני עושה את זה בשמחה". כפי שראינו בדוגמאות הללו, המאפיינים של לקיחת האחריות, של האכפתיות ושל

"הראש הגדול" הופיעו אצל בני המשפחה שהפכו להיות מטפלים עיקריים. מעבר לכך, היו עוד מספר מאפיינים שיפורטו להלן.

מאפיין אישיותי נוסף שעלה מן הראיונות הוא אינטליגנציה רגשית או יכולת רגשית אשר באה לידי ביטוי בהקשבה, בהכלה, ביכולת להשרות ביטחון על האחר וביכולת לאהוב. יי (26), אומר: **"יכול להיות שאני מקרין איזה ביטחון, משהו פנימי כזה שאני לא יודע. ובנוסף, יש בי איזה שהיא תכונה של הקשבה לשני... אני רואה את זה גם לאו דווקא בנושא הזה של אימא. אחד יש לו קשיים במשפחה, אז הוא מתקשר אליי. לא שאני אביא לו כסף, כי אין לי כסף לתת לו".** מדבריו של יי עולה שיכולת ההקשבה שלו, יחד עם הדרך שבה הוא משרה ביטחון, גורמים לאנשים למצוא בו דמות להישען עליה.

מדבריה של א' (58), עולה כי הדרך בה היא מבטאת אהבה היא הגורם לתפקידה כמטפלת עיקרית: **"אני חושבת שאני יותר מדי אוהבת. לא יודעת להסביר לך, בעלי קורא לי 'אם כל חי', שאני דואגת לכולם ושחשוב לי שיהיה טוב לכולם, לא יודעת למה אני הלכתי איתה לכל הרופאים וכל הדברים כי היה חשוב לי לשמוע".** לעומתם, מרואיינים אחרים טענו כי דווקא פחות מעורבות רגשית, ואישיות יותר מעשית ושכלתנית, היא זו שאפשרה להם לטפל בהורה בצורה טובה יותר. כך, למשל, ד' (71) אמרה: **"אני חושבת שאני פחות רגשית, אני יותר איש שכל. בתור איש שכל, אני יותר יכולה להתגבר. אני חושבת שאני באמת יותר שכלית, ובתור שכלית אני יכולה להתגבר אני לא מתחילה להילחץ, אוי מה יהיה, איך נסתדר...".** כפי שקראנו בתמה זו, יכולות רגשיות ייחודיות כמו הכלה, אמפתיה ואכפתיות - מהוות חלק מהמאפיינים של בני המשפחה שמשמשים כמטפלים העיקריים. לצד יכולות אלו, גם היכולת לשמור מרחק רגשי ולהתבונן על המצב ממקום שכלי בלי לחץ - קשורים גם הם להתגייסותם של בני המשפחה לתפקיד המטפל העיקרי.

הגורם השני: טיב ואיכות הקשר עם ההורה

איכות הקשר בין בן המשפחה לבין ההורה הזקן הייתה קשורה מאוד להתגייסותו של בן המשפחה לתפקיד המטפל העיקרי. חלק מהמרואיינים סיפרו שהקשר האישי שלהם עם ההורה היה משמעותי עוד לפני שההורה הפך לנוקד ולקשר זה הייתה משמעות בלקיחת התפקיד על עצמם. א' (60) מתארת: **"כל החיים היא העניקה לי ושמרה עליי ונתנה לי הכל הכל הכל, אני חייבת לה את כל מה שאני היום ואת כל החיים שלי, תמיד היא גוננה עליי, אני הייתי הכי חשובה לה בעולם, גם היא גרושה, אז באמת הייתי כל**

עולמה". אי' (58), אומרת: **"היה לי קשר טוב איתה. אני לא יודעת אם מיוחד אבל היה לי קשר מאוד טוב איתה. היום גם יש לנו קשר מאוד טוב".** אי' (62) גם אומרת: **"הקשר שלי עם אמא תמיד היה מצוין, כבת בכורה ויחידה... גם לפני שעלינו לארץ אנחנו הזוג שגרנו סמוך אליה. במשך כל 35 השנים לפני שהיא עלתה ארצה וכל זמן שהיא הייתה עצמאית היא שהעניקה לנו והיא שהייתה אימא שלנו והיא שהזמינה אותנו ואהבה אותנו ושיחקה והייתה סבתא לילדים שלנו".** גי' (61) משתפת בחוויה כי הקשר שלה עם אימה היה מיוחד מאז ומעולם: **"יש לי קשר מעולה, תמיד הרגשתי שיש לי קשר מיוחד איתה אבל אני לא יודעת אם לא כולם מרגישים ככה. גדלתי אצל אמא מאוד נוכחת, היא הייתה גננת, היא תמיד הייתה בבית כשחזרנו, היא מאוד חכמה..."** תמה זו מתארת את טיב הקשר עם ההורה לפני הפיכתו לסייעודי כגורם נוסף המאפיין בנים ובנות מטפלים עיקריים, קשר ייחודי זה מהווה גורם ממריץ עבור בני המשפחה להפוך למטפלים עיקריים.

הגורם השלישי: נסיבות החיים

הגורם השלישי שעלה מן הראיונות ביחס לתפקיד המטפל העיקרי בהורה הזקן היה נסיבות החיים השונות, כמו מגדר, מיקום במשפחה, קרבה גיאוגרפית ומידת פניות. בהתייחס למרכיב המגדר, היו שטענו כי באופן טבעי, הבנות הן אלו שמטפלות יותר בהורים. כך, אי' (66): **"נראה לי בגלל שאני בת, לדעתי בנים פחות לוקחים אחריות במצבים כאלה".** גם אי' (65) מרגישה כי המגדר הוא שקובע: **"נראה לי שזה היה מאוד מתאים כי אני בת... ויותר מתאים שאני אטפל".** לעומתן, ד' (66) טוען כי דווקא לגבר החרדי יש יותר חופש בחירה להשקיע זמן בטיפול בהורה: **"נכון שיש לי אחות גדולה, אך היא כפופה לבעלה ולא כל כך פשוט לה להיות תמיד זמינה".**

לעיתים, גם המיקום במשפחה השפיע על קביעת הדמות המטפלת במשפחה, שכן ישנן משפחות שבהן הילדים הבכורים לוקחים את האחריות בגלל היותם בכורים. ח' (64) סיפרה: **"חזרתי להיות בבית מטפלת באימא במשרה מלאה, זה גם קשור [לכך שאני בת] בכורה".** מנגד, יש מרואיינים שאמרו כי דווקא הילדים הצעירים במשפחה נוטלים תפקיד זה: **"מה שאני שמת לי לב, שבדרך כלל הילדים הקטנים הם אלה שמטפלים בהורים. אולי גם יש להם יותר כוח, כי הם עדיין צעירים"** (ט', 37).

המיקום הגיאוגרפי גם הוא מהווה מרכיב משמעותי בקביעת בן המשפחה שימש משפחה מטפל עיקרי בהורה הזקן. קירבה פיזית לבית ההורים הופכת את הטיפול לקל יותר ולנגיש יותר, ומטבע הדברים, בן המשפחה שגר קרוב יותר להורים, יגיע אליהם יותר. אי (66) אמרה, למשל: **"זה שאני גרה פה ממש, זה גם גורם משמעותי, הגורם הגיאוגרפי"**. ני (26) מוסיף לכך ואומר: **"גם כשהייתי בישיבות, הייתי בא הביתה לישון, מגיע מדי פעם, עושה קניות, מסדר דברים, פשוט נמצא. אחי תמיד היה מחוץ לעיר, אז הוא היה רחוק"**.

המרכיב האחרון שזוהה בראיונות ככזה שקשור לקביעת הדמות המטפלת העיקרית הינו היקף שעות הפנאי. מן הראיונות עלה כי אלה מהילדים שיש להם יותר פנאי, ימצאו את עצמם בתפקיד המטפל העיקרי. ר' (70), אמרה: **"אני הרבה יותר בתפקיד, גם כי אני כבר לא עובדת וגם כי כבר עברתי את זה עם בעלי"**. גם ג' (61) טענה כי מצבה המשפחתי מהווה את הגורם להפיכתה למטפלת עיקרית באימה: **"זה קשור למצב המשפחתי הספציפי שלי. ארבעה מהילדים שלי התחתנו, ושניים בישיבה ויש לי בת גדולה אז איכשהו אני פחות מחויבת לבית שלי ויש לי יותר זמן. בעלי הרבה נוסע לירושלים ויכול להקפיץ אותי, אז לא משהו שתוכנן, אלא זה פשוט נהיה מעצמו"**.

ראוי לציין בהקשר זה את הריאיון עם אי (62) שכרכה ביחד מספר מאפיינים מאלו שנכתבו לעיל, כך שככל הנראה האפקט המצטבר שלהם הוביל לכך שהיא המטפלת העיקרית באימה: **"אימי מתגוררת בדיור מוגן... שזה קרוב לאיפה שאנחנו גרים בירושלים. אחי השני גר רחוק... אז מכורח המציאות, אני הכי קרובה אליה מבחינה פיזית. ומתוך היותי אישה, אז אני זו שבסופו של דבר מטפלת ברוב הדברים שנוגעים בה. מעבר לזה, הקשר שלי עם אימא תמיד היה מצוין, כבת בכורה וכיחידה בין בנים"**. אי גם ציינה תכונה אישיותית שהובילה לנטילת התפקיד: **"אני בן אדם שעושה... מה שצריך לעשות - עושים. אז מתוך הפרקטיות הזו, היה ברור שאם צריך - אז מרימים את הכפפה והדברים נעשים"**. לצד כל האמור לעיל, היא ציינה שלא הייתה לה בחירה רבה מדי, אלא לקחת את התפקיד על עצמה: **"לא היה פה עניין של הרבה בחירה, זה לא שיש לה עשרה ילדים ואחד בחר לקחת את העניין, אלא זה כמעט כורח המציאות שגרמה לכך"**. תמה זו מוסיפה כי לגורמים שאינם תלויים בהכרח באדם יש השפעה על הפיכתו למטפל עיקרי בהוריו הסיעודיים. גורמים כמו מגדר, מיקום גיאוגרפי, מיקום במשפחה ומצב משפחתי מהווים חלק משמעותי בלקיחת התפקיד.

תמה זו מסבירה ומתארת את המאפיינים שגרמו לבן/בת להפוך למטפל העיקרי בהורים הסיעודיים. ניתן לראות כי גורמים אישיותיים שונים, הכוללים אינטליגנציה רגשית, יכולת שכלית כמו גם הבנה והכלה, לצד איכות הקשר עם ההורה לפני הפיכתו לסיעודי ונזקק וכן מאפיינים הקשורים לנסיבות חיים: מיקום גיאוגרפי קרוב להורה, מיקום במשפחה (כמו בכור או דווקא הקטן בבית), מגדר והשלב בו משפחתו הגרעינית של הבן נמצאת (גילי הילדים במשפחה, כמה ילדים נשואים וכן הלאה), משפיעים באופן משמעותי על ההתגייסות לתפקיד המטפל העיקרי בהורה ולאופן ביצועו. התמה הבאה תתאר את חוויית המפגש בין המשפחה החרדית לבין העובד הזר דרך עיני הבן או הבת המטפל העיקרי.

3.2.2.2 תמה 2: משמעות המפגש של המשפחה החרדית עם העובד הזר

הכנסת עובד זר לבית המשפחה החרדית עשוי לעורר סוגיות הלכתיות, תרבותיות והשקפתיות, אשר מחייבות הן את המשפחה והן את העובד הזר ללמידה ולהסתגלות. סוגיות של כשרות, שבת, בישול עכו"ם, צניעות ועוד - הן מהותיות באורח החיים של המשפחה החרדית, אך הן זרות לעולמו של העובד הזר. כשרות המזון היא חלק מהותי בחייה של המשפחה החרדית, שכן מאכל שאינו עונה על כל דרישות הכשרות לא ייאכל, וכלי שלא ינהגו בו כשורה ייזרק או שיזדקק להכשרה. לאור זאת, סביב נושא זה עלו סוגיות מורכבות במפגש עם העובד הזר, אשר פעמים רבות נדרש להכין אוכל לזקן תוך עמידה בכל הדרישות ההלכתיות. ר' (51) מספרת כי סביב נושא זה היו בעיות בהתחלה, אך המשפחה התגברה עליהן ביצירתיות: **"היא כבר הייתה מודעת לכשרות וחמותי אוכלת מאוד מאוד פשוט, חביתה בבוקר, היא עדיין יכולה להדליק את האש. אז היה פשלה, יום שונה משהו אבל הפיליפינית כל כך מודעת לזה ומפחדת, אז היא סיפרה לי 'עשיתי את זה. זה היה בסדר?' אז אמרתי: 'טוב, עכשיו זה המחבת, זה שלך עכשיו. נתתי לה מחבת, לבשל לעצמה'".** ר' השתמשה בטעויות של העובדת הזרה בשביל ללמד אותה, ובנוסף לכך נתנה את המחבת במתנה ובכך מנעה את אי-הנעימות הכרוכה בזריקת המחבת. א' (60) אמרה: **"היא למדה מאוד מהר, והיא מבינה עניין ויש לה גם חברות שכנראה מדברות ומשוות וגם בסוכנות שלה הסבירו לה קצת, ואנחנו גם לא קיצוניים... והיא יודעת שאסור לה להדליק את האש, רק אימא שלי מדליקה אש, חלבי ובשרי היא קלטה צ'יק-צ'ק".** א' ור' מתארות את העובדות כמסתגלות לכללים במהירות. הן מתארות שבתחילת הדרך נעשו טעויות קטנות וזניחות, אך בהמשך – כבר הייתה שמירה מלאה על כללי הכשרות מצד העובדת הזרה.

ני (62) סבורה שהעובדת הזרה שלה בקיאה גם בהלכות כשרות ושבת: **"היא באה כבר, יודעת הכל, כל יום שישי היא בודקת איתי מתי הדלקת נרות ועד אז הכל כבר מוכן. היא לוקחת את אימא להדליק נרות שהיא מכינה לה, עוזרת לה עם הברכה. הכל. בלי שאני בכלל צריך לבקש או להגיד, גם כשרות של מוצרים היא יודעת וגם הפרדה של בשר וחלב הכל היא יודעת, מיחס מים לשבת, היא מבשלת והיא מקפידה על כל מה שצריך"**. גם ר' (70) מתארת חוויה דומה ומתארת כיצד היא מתמודדת עם הטעויות הקטנות: **"חוץ מכמה דברים קטנים, שהיא ערבבה חלב ובשר כל הזמן [מתכוונת לכלים, לא למאכלים]. גם אצלי יכולה הייתה להיות טעות בכפיות, הן מאוד דומות הכפיות. אבל אז אנחנו החלטנו שפשוט בבשרי אין כפיות, רק חד-פעמי ובחלבי יש כפיות רגילות. זהו. אבל היא לא עושה בלגן בסירים וזה. היא יודעת שזה חלב וזה בשר, היא לא מערבבת. קניתי לה סקוצ'ים, זה צהוב וזה כסף. היא יודעת. אם אני רואה שיש בלגן, אז אני הולכת למזווה, מביאה סקוץ' חדש חדש"**. ר' מתארת את העובדת כנאמנה מאוד בנושא הכשרות, גם כאשר אין עליה שום השגחה של בני המשפחה: **"ואם אימא שלי נחה ולא יכולה להדליק בשבילה, אז את רואה שהלכה והזמינה מהרחוב בן אדם שידליק לה את האש. כי אסור לה להדליק את הגז... לא אפילו בשביל עצמה, לפי ההלכה. אסור לה להדליק את הגז בשביל עצמה, אז היא יודעת וגם שומרת"**. ני (62) מספר כי העובדת מאוד משתדלת לעמוד בדרישות הכשרות וכאשר שגתה הרגישה לא בנוח, הוא אומר: **"אני חושב שהיא מאוד מכבדת ומתחשבת, היו דברים שקרו, אבל באמת כי היא לא ידעה שזה יכול להיות בעיה, למשל שהיא ביקשה לאפות משהו שלה בתנור שלא משתמשים בו ביומיום ולא העלתה בדעתה שזה יכול לסבך אותנו ולהטריף את התנור. ברגע שהיא הבינה שזה בעיה, היא התפדחה מזה מאוד והתנצלה הרבה"**. מדברי המרואיינים עולה תמונה המתארת הסתגלות טובה בדרך כלל הן של העובדות הזרות והן של המשפחה סביב נושא הכשרות.

פעמים רבות גם המשפחה צריכה להסתגל לשינויים התרבותיים שמביא העובד הזר עימו, כמו שימוש בטכנולוגיה ובאינטרנט ושינויים נוספים. במקרה זה, תואר קונפליקט ראשוני בין צרכי העובדת לבין רצון המשפחה, ולבסוף הצדדים מגיעים להסכמה. ד' (71) מספרת על החוויה שלה: **"היא ביקשה אינטרנט פה בבית, אז שאלתי ואמרו לי כן. גם במאה שערים נותנים להם אינטרנט, אז הרשיתי לה, אבל בשבוע שעבר היא אמרה לאימא שלי ואמרה שהיא רוצה וידאו אבל היא לא באה אליי, היא מפחדת ממני. אז אמרתי לאימא, 'אם עוד פעם היא אומרת לך, אז תגידי לה שאנחנו צריכים לשאול את הרבי. איפה היא תשים את זה?' אם שם, אז כל השכנים ממול רואים, אני לא רוצה... היא שמה את הטלפון בחלון כי לא**

הייתה לה קליטה, השכנה מלמעלה אמרה הילדים של השכנים אמרו שהם רואים תמונות. איך מהקומה רואים תמונות? זה כזה קטן... אבל אמרתי לה, אם את רוצה קליטה - רק בחדר, את לא יכולה בחלון". די מצאה פתרון והגיעה להסכמות עם העובדת לגבי השימוש בטכנולוגיה. אצל ח', לעומת זאת, הקונפליקט נשאר וכאשר מגיעים בני משפחה לשבת היא נאלצת לשלוח את העובדת לחופשה של יום-יומיים בשל התנגדותם של בני המשפחה לשימוש בטכנולוגיה בשבת. ח' (64) מספרת: **"אני אגיד לך משהו מאוד מעניין, כשאני יוצאת מהבית אני מביאה את אחד האחים, וגיסתי שמגיעה במקומי אמרה שהיא לא מעוניינת שהיא תהיה איתם בשבת, ולמה? כי היא לא סובלת את זה שהם יושבים ושרים והיא מסתובבת בבית עם הפלאפון שלה והייתי צריכה לומר לה שתלך לאותה שבת ללא הסבר למה, אבל לי אישית לא מפריע, כי אולי זה השולחן הגדול והיא יושבת בסוף, ואולי גם שאנחנו יותר פתוחים, ומשתמשים בעובדה הזו כדי להסביר לילדים את השוני שבין העמים".**

צניעות מהווה אבן יסוד בהשקפת העולם של המשפחה החרדית. מטבע הדברים, העובדת הזרה מגיעה מתרבות שבה לקוד הלבוש יש משמעות שונה, ולכן מפגש זה בין התרבות החרדית השמרנית לבין התרבות המערבית ממנה מגיעה העובדת מעורר מטבעו קונפליקטים ומורכבויות שונות אשר נפתרות בדרך כלל בצורה טובה כפי שניתן לראות בציטוטים הבאים. די (71) מספרת שהעובדת הזרה התמודדה עם נושא הצניעות בצורה מעניינת: **"בהתחלה, היא תלתה את הכניסה שלה בחלון, גם את הדברים האישיים, אמרתי לה 'צ'רי, אי אפשר, יש בחוץ בנים...' מאיפה היא תדע? היא לא יודעת כאלה דברים. מאיפה שהיא תדע? גויה, אצלם השירותים בסלון. היא הראתה לי תמונות. כל המשפחה בסלון וגם השירותים, ואין דלת".** ר' (70) מתארת: **"היא מאוד צנועה, אמנם היא הולכת עם מכנסיים, אבל זה לא מפריע לאף אחד בדרך כלל, לפעמים אחותי רוצה שהיא תשים חצאית, אם זה בשמחות של המשפחה, אבל היא לא אוהבת חצאיות, ואני חושבת שזה לא חשוב, היא באמת תמיד צנועה".** א' (58) מוסיפה ואומרת שנושא הצניעות חשוב מאוד לאימה ואף היווה שיקול בבחירת עובדת זרה חדשה כאשר הקודמת עזבה: **"מאוד הפריע לה שהיא תלך בלבוש לא צנוע בבית, כי כולנו בני תורה וכולם מאוד חרדים. אז היא ביקשה ממנה ללבוש חצאיות, היא הייתה הולכת איתה לכל אירוע, כבת לוויה שלה. היא ביקשה ממנה לבוא עם חצאיות, אז היא זרמה והסכימה, אבל היו כאלו שלא הסכימו, אז כבר למדה לקח כשהייתה באה לראיין עובדות אחרות, הייתה מציבה להם תנאים שביים-יום, לא אכפת לה שתהיה עם מכנסיים כשהיא הולכת לעבוד ולעשות קניות ולעזור, כל זה לא היה אכפת לה. אבל כשמגיעה שבת והיא מורידה אותה לבית**

כנסת, היה לה מאוד חשוב שהיא תלך עם חצאית, אז יש כאלו שלא הסכימו אז היא לא לקחה אותן. אלו שהסכימו היה על מה לדבר...".

אצל די (66) היו קשיים משמעותיים סביב נושאים דתיים, והוא פתר את הבעיה באופן של הצבת גבולות לעובדת: "היו קשיים בהתחלה, לא רצתה להתלבש נורמלי, לא הסכימה ליישר קו עם הדרישות לעזרה בכל הדברים שהתבקשה, בישול, לא לגעת ביון, כשרות, טלוויזיה. אמרתי לה: 'גברת, עוד יום אחד את לא פה', הלכה, התייעצה, דיברה פה ושם, היא הגיעה למסקנה היא חייבת להשתנות...". די מספר כי אחותו נחלצה לעזרתו בנושא: "אחותי היא אלופה בזה, היא יודעת בדיוק מה ואיך לומר לה. כשהיא הגיעה, היא לימדה אותה הכל: כשרות, שבת, צניעות. מה מותר מה אסור, היום היא באה איתנו לחתונות, יותר צדיקה מהדתיים".

אי (62) מרגישה שלא היו להם קשיים סביב נושאים דתיים והעלתה השערה לגבי הסיבה לכך: "אנחנו חוצניקים [יהודים תושבי חו"ל, שמתגוררים בארץ], זה כנראה משהו שמשפיע, כי ענייני הדת לא היוו איזושהי בעיה. הנושא הזה של הדת הרבה יותר פתוח... במקרה שלנו, לא היה צריך שום דבר, היינו רגילים גם להעסיק תמיד גויים בחו"ל ולא הייתה כל בעיה. אני יכולה להאמין שכן אדם חרדי ישראלי סטנדרטי, יהיה לו קשה להתרגל לרעיון שגוי נמצא אצלו בבית, יכול להיות לו הרבה חששות שהגוי יטריף לו דברים, אפילו במטבח של דיור מוגן שהוא קטן יכול להיות לו הרבה חששות שיטריף לו, ויכול להיות שהוא יגביל את העובד הזר שאסור לו להכניס אוכל מעצמו, רק אוכל שיש בתוך הדירה, יש עוד יותר פחדים וגם מצד המשפחה של חלילה העובד הזר יטריד את ההורה בדברים אסורים. בעניין של שבת וחילול שבת, גם יכול להיות חוסר אמון". אי חווה את היותה עולה חדשה כמאפיין שתורם לפתיחות שלה כלפי העובדת, היא מתארת שבחיים בחוץ לארץ תמיד העסיקה עובדים שאינם יהודים, ולכן אין לה חשש מהעובדת ומהקשיים הכרוכים בהעסקתה.

נושא נוסף שעלה בראיונות עסק במפגש של העובד הזר עם מנהגי הדת ולא רק עם ההלכה (כגון, הליכה לבית הכנסת וליווי הזקנים מחוץ לבית). המפגש הדתי מייצר לעיתים נקודת חיבור ייחודית בין המשפחה לעובד הזר, הם מוצאים נושאים לדבר עליהם ודמיון בין הדתות והתרבויות השונות, חיבורים אלו מייצרים קשר טוב יותר וקרבה. ר' (62) מספרת כי היא מוצאת את העובדת כ"רוחנית" ומרגישה איתה חיבור בנושא התפילה והקשר עם אלוקים: "היא מאוד מכבדת ובעצמה מתפללת ואומרת כל הזמן ברוך השם... היא אוהבת ללכת לכותל להתפלל".

ני (26) מתאר מצב מעניין שבו העובדת הזרה ביקשה ללמוד ולהבין יותר לגבי שמירת מצוות ותורה: **“היא גם מתעניינת בעיקר אצל אשתי בדת, במה דומה ומה שונה בדת שלה, היא קתולית... לעומת היהדות, משווה בין שמות תנ”כיים לשמות שלהם. היא גם יכולה לשאול נניח על הבדלה, מה זה ולמה עושים, זה נראה שהכל מעניין אותה”**. ני מוסיף עוד פן מיוחד שמאפיין את העובדת הזרה שלהם, היא משמשת כגוי של שבת (כלומר, מבצעת מלאכות שאסורות בשבת עבור שומרי תורה ומצוות במקרה של צורך גדול) והיא עושה זאת בשמחה וברצון: **“יש עוד דבר מיוחד אצלה בהקשר הדתי, זה שהיא הגוי של שבת של השכונה, המון המון מבקשים ממנה לבוא ולעזור והיא עושה את זה בשמחה ממש, רק השבת ביקשו ממנה ללכת שלוש פעמים והיא עשתה את זה בכיף ובקלות. באותו עניין, אבל מזווית אחרת, היא סיפרה לאשתי שכולן רבות על החברת כוח-אדם הזו, כי היא של המגזר החרדי וכולן מעדיפות לעבוד אצל חרדים, כי יש יותר כבוד וגם יותר תנאים, אני חושב שיש דברים שהן מקבלות מטעמי דת ובשבילן זה תנאים, כמו למשל אצלנו שיש לה מטבח משלה וחופש לבשל מה שבא לה, אנחנו עשינו את זה מטעמי כשרות, אבל בשבילה זה לוקסוס”**. ני מציין כי יש יתרונות עבור העובדת להעסקה אצל משפחות חרדיות, כמו חופש הפעולה בבישול המזון שלה במטבח נפרד והכבוד כלפיה.

גם מי (60) מתארת חוויה טובה בהקשר הדתי ומציינת כי העובדה שהעובדת הזרה מגיעה אף היא מרקע דתי, מקלה על ההבנה ועל ההתחשבות בצרכים הדתיים: **“בגלל שהיא עצמה דתייה, היא יכולה להבין ולכבד את זה. היא אוהבת את היהדות, היא דואגת שיהיו להם נרות שבת והיא לא נוגעת ביין, היא יודעת שאסור לה להדליק אש ולבשל. היא מרוצה מהעניין שאנחנו דתיים, כי אנחנו מכבדים את האמונות שלה ולא מתערבים לה”**.

בתמה זו, בני המשפחה תיארו את העניין שהעובד הזר מגלה במפגש עם החיים בחברה החרדית. בני המשפחה מתארים חוויות טובות של נקודת מפגש עם העובדת סביב נושאים דתיים, חיבור בין הדתות, רצון ללמוד אודות היהדות והערכה כלפי מנהגים שונים. כמו כן, נראה כי חלקים מצורת החיים החרדית מהווה יתרון עבור העובדות הזרות, כמו הפרדת המטבחים מטעמי כשרות ועוד. התמה הבאה גם היא מתייחסת להיבט הקשור לשמירת מצוות, והוא הנושא של כיבוד הורים.

3.2.2.3 תמה 3: כיצד נתפסת מצוות כיבוד הורים בהקשר של הכנסת עובד זר?

מן הראיונות שנערכו עם בני המשפחה שמשמשים כמטפלים עיקריים, עלה כי בני המשפחה החרדית עסוקים בסוגיית כיבוד הורים ומתדיינים בינם לבין עצמם האם הכנסת העובד הזר פוגעת במצוות כיבוד הורים או שמא להפך. מן הראיונות, עלה כי ברוב המקרים, בני המשפחה רואים בעובדה כי העובד הזר מטפל בצרכים הפיזיים של ההורה כפעולה ששומרת על כבוד ההורה וזוהי מצוות כיבוד הורים גדולה. תפיסה זו משחררת את בן המשפחה, כך שיוכל לטפל בצרכיו האחרים של ההורה. כך, למשל, אי (66) אמרה: **"אולי זה מעצים את הכיבוד הורים, למשל טיטול, אני לא יודעת כמה זה נעים לאימא שהבת שלה מחליפה לה ועוזרת לה עם שירותים... זה יותר מכבד, אבל בתנאי שהילדים נמצאים כל הזמן עם היד על הדופק לראות שהכל בסדר ושהכל מתקתק... ולא אומרים 'טוב, יש עובדת זרה, אז להתראות. אם זה עובד בשילוב ויש דברים שדווקא הילדים יעשו ולא העובדת הזרה, אז זה נראה לי הכי כיבוד הורים שיש'".** גם מי (60) חושבת כך ואומרת: **"אני אישית חושבת שעובד זר זה לא סותר כיבוד הורים, לפעמים זה אפילו יותר, זה מאפשר לילד להיות פנוי להורה מבחינה רגשית ולא עסוק בצרכים הפיזיים".**

ר' (70) חושבת שאצלה במשפחה, אין הבדל בכיבוד ההורים עם כניסת העובדת הזרה ואולי אפילו להיפך: **"אני חושבת שכיבוד הורים ממשך אותו דבר, לא משנה. את רואה אפילו שהיא פה, אני פה. להיפך, אני חושבת שזה יותר מכבד, כך שהילדים עסוקים ברוח של ההורים והעובדת בגוף. זה יותר מכבד את כולם, בפרט פחות מבייש את ההורה... [מצד שני] אם הילדים מזניחים את ההורים בגלל העובד, אז זה יכול להיות פחות כיבוד הורים, אבל כמו אצלנו, זה אפילו יותר".** אי (62) מסכימה לכך וגם כן חושבת שאין סתירה בין הדברים: **"מבחינת כיבוד הורים, יהיו אולי אנשים שימצאו בזה קושי מסוים, אבל רוב האנשים אני חושבת שאם יש להם את האמצעים לעשות את זה, מבינים היום שזה לא חייב להיות סתירה, וזה יכול להיות דווקא עזרה ודרך לקיים כיבוד הורים בצורה יותר משובחת".**

לבסוף, ני (26) מספר שהוא מקבל פידבקים גם מהסביבה על השיפור באיכות החיים של האם והוא מבין זאת ככיבוד הורים: **"אני חושב שהיום אני יותר מכבד הורים, גם אם אני נמצא פחות, התוצאה הרבה יותר טובה ושווה. גם בקשר עם ההורים, אבל גם בחיים האישיים שלי, העובדת גרמה לעלייה משמעותית באיכות החיים שלנו. אנשים שמכירים את אימא שלי הרבה שנים חושבים שהמצב שלה השתפר מאוד מאז שיש לה עובדת, וזה גם כיבוד הורים".**

לצד זאת, עדיין קיימת אמביוולנטיות שממשיכה ללוות את בני המשפחה, כפי שנראה בדבריה של אי (60): "בעניין כיבוד הורים, היא זוכה לטפל באימא שלי, אם כל מה שהיא עושה - אני הייתי עושה, אז אולי היה לי יותר מצוות כיבוד הורים, אבל אולי הייתי מאבדת את השפיות וזה היה פחות מצווה... או לא מצווה בכלל... וגם לא הייתי עושה את זה מכל הלב ואז זה עוד יותר גרוע, וגם אימא שלי הייתה מרגישה בזה וזה לא נכון לעשות את זה ככה... אני חושבת שהיא זוכה ואני זוכה, זה נהנה וזה לא חסר, אני יכולה לזכות ביותר כיבוד, אם באיכות חיים שלה, אם בתוכן, בעושר של החיים שלה, אבל בלי שום קשר למה שקתלין עושה, זה שהעול הפיזי לא עליי, זה מאפשר לי להיות פנויה ללוקסוס והיא נשארת יותר מכובדת". גם יי (45) מכיר באמביוולנטיות הזו, ומספר שנלחם מול אחיו ואחיותיו על הכנסת עובדת לאימם. לדבריו: "אם לא נעשה את זה [נכניס עובדת זרה], יהיה בזה פחיתות כבוד, הייתה תקופה שממש נלחמתי אפילו. אני מוכן לקבל שיש דעה שנייה אבל שהדעה השנייה תגיע אחרי איזה תהליך, אחרי איזו מחשבה. לא ככה בשלוף. לא רואה בזה שום בעיה או פחיתות. אני אומר זה היה פחות אנושי. בוא, היא גידלה אותך, השקיעה בשבילך, היא פינקה. זה הזמן לתת לה את זה בחזרה, רק בעזרה הזו".

פן חשוב נוסף שעלה מהראיונות הוא שאחת מהדרכים העיקריות לממש את מצוות "כיבוד אב ואם" הינה מתן האפשרות להורים להישאר בבתיהם ובסביבתם המוכרת. רי (70) למשל, אומרת: "אני חושבת שבשבילה, הכי כבוד שיש לה את הבית שלה, עם כל הרהיטים שלה שהיא מכירה מחוץ לארץ, יש לה רהיטים שהיא מאוד קשורה אליהם, רהיטים מסוימים. הביאה הרבה דברים. יש לה בית של הרבה חדרים, אבל היא אוהבת את הדברים שלה, והכי כבוד להשאיר אותה כמה שהיא יכולה להיות עצמאית בבית שלה". גם גי (61) מספרת: "באופן אידיאלי, אני חושבת שהדבר הנכון הוא שילדים יטפלו בהורים, בפרט במצבים שאין בהם בושה, כמו מקלחות וכדומה. הייתי רוצה נניח שאימא תבוא לגור איתי וזה גם הוצע לה אחרי שאבא נפטר, אבל כנראה שהאמת זה כמו שהכי טוב להורה ולאימא שלי הכי טוב להרגיש עצמאית ולא להיות תלויה כביכול בחסדי הילדים, לשמור על המקום שלה כאימא, וגם היה לה מאוד חשוב להישאר בבית שלה, בסביבה הגאוגרפית שהיא רגילה אליה ונראה לי שחשוב לאפשר לה את זה, זה חלק מהביטחון והיציבות שיש לה בחיים, המרפאה המוכרת, החברות, האוטובוסים, הכל, זה הבית שלה, העיר שלה, היא קשורה לשם".

בנים ובנות מטפלים עיקריים משקיעים זמן ומאמץ רב בקיום מצוות כיבוד הורים למרות או אולי בזכות נוכחותו של העובד הזר. די' (66) חושב שכיבוד הורים מתבטא בשהייה אינטנסיבית עם ההורה ובהשגחה על העובדת הזרה: **"כיבוד הורים זה כשאתה נמצא עם אימא שלך הרבה... לדעתי גם אם יש עובדת זרה, אסור להשאיר אותה רק איתה. כל יום בטלוויזיה שומעים על מקרה התעללות, חייבים להיות עם יד על הדופק כל הזמן"**. ני' (62) מתאר גם הוא את העיסוק היום-יומי בכיבוד הורים באופן פיזי ממש: **"אני נמצא פה כל יום לפחות פעם אחת ובמהלך היום אני בקשר טלפוני איתם לראות מה קורה, שהכל בסדר, ואם צריך משהו אז אני מביא... זו הזכות שלי של כיבוד הורים"**. גם א' (64) מתארת חוויה דומה: **"זה תופס לי הרבה את הראש ואת הלב, זה בטוח... אני נמצאת שם כל יום... אני צריכה שהאוכל יהיה מוכן בזמן, לראות שהכל בסדר, שאימא מרגישה טוב, לוודא שמישהו הגיע אחר הצהריים, מישהו לא הגיע, אני עולה במקום, עד שהמישהו יגיע, זו אחריות שלי 24/7.... ככה זה כיבוד הורים"**.

תמה זו נגעה בהיבטים השונים של כיבוד הורים בהקשר של הכנסת העובד הזר. מדברי המרואיינים נראה כי הכנסת עובד זר נתפסת על-ידי המטפלים העיקריים כמימוש של מצוות כיבוד הורים ולא כפגיעה בה. עם זאת, עדיין קיימת אמביוולנטיות בנוגע לשאלה האם הטיפול שהם מעניקים להורה הוא מספק, האם פנויים מספיק או שמא היותו של העובד הזר עם ההורה גורמת להם להיות נוכחים פחות. קיימים מספר נושאים אליהם התייחסו המרואיינים בהיבטים של כיבוד ההורים: שמירה על כבוד ההורה בטיפול הסיעודי, פניות רגשית להורה, עצמאות, שמירה על מקום המגורים ועוד. כמעט כל המרואיינים חוו את הכנסת העובד הזר כמשפר את מצבו של ההורה הסיעודי ונראה כי זה הגורם המשמעותי לחוויה שמצוות כיבוד הורים כמעט שלא נפגמת מהכנסת העובד הזר.

3.2.3 קבוצת העובדים הזרים

בקבוצת העובדים הזרים, התגלו שלוש תמות עיקריות. האחת עוסקת בגורמים להחלטה לעבוד בתחום הטיפול בזקנים בישראל. השנייה עוסקת במשמעות של העבודה עם זקנים בחברה החרדית. השלישית מציגה את האתגרים בעבודה עם זקנים בחברה החרדית.

3.2.3.1 תמה 1: הגורמים להחלטה לעבוד בתחום הטיפול בזקנים בישראל

הספרות, כמו גם הידע הפרקטי מהשטח, מלמדת על גורמים רבים ומגוונים באשר להחלטות של עובדים זרים להגיע לישראל על מנת לעבוד בתחום הסיעוד (Ayalon, 2009). מניתוח הראיונות, עלו שני גורמים עיקריים להחלטה זו. האחד, והבולט ביותר, הינו השיקול הכלכלי. רובם המוחלט של העובדים הזרים מגיעים ממדינות שבהן כלכלת העבודה אינה מאפשרת השתכרות בכבוד, גם לא עבור בוגרי מוסדות להשכלה גבוהה. בשל כך, נוצר הצורך להגר למדינות אחרות, לעיתים מדינות רחוקות מאוד ממדינת המוצא, וזאת על מנת למצוא עבודה שתוכל לאפשר רווחה כלכלית רבה יותר, הן עבור העובדים עצמם והן עבור בני משפחותיהם. כך, למשל, סיפרה העובדת הזרה א': **"המצב הכלכלי הקשה שם [בארץ המוצא], המשכורות לא מספיקות והכל שם יקר"**. מניתוח דבריה, עולה כי המניע העיקרי להגירת העבודה לישראל היה המניע הכלכלי, שמשלב שני היבטים. מחד, ההיבט של המשכורות הנמוכות ומאידך, ההיבט של יוקר המחיה. השילוב הבלתי-אפשרי של הכנסה נמוכה לצד הוצאה גבוהה – הוביל את א' לחיפוש עבודה מעבר לגבולות הגאוגרפיים של מדינת המוצא שלה.

עובדת נוספת שהתייחסה להיבט הכלכלי הייתה ה' שסיפרה: **"אני לבד, ולכן אני צריכה לבוא לכאן כדי לשלוח להם [להורים] כסף"**. מדבריה עולה כי למרות שאין לה משפחה וילדים לפרנס, היא עדיין צריכה לסייע להוריה. ה' מספרת שלאור קשיי התעסוקה בארץ המוצא שלה, היא תרה אחר מקומות תעסוקה חלופיים, וזאת בכדי לסייע להוריה להתקיים דרך הפרשת חלק ניכר ממשכורתה לטובת כך. לבסוף, יש לציין את דבריה של ח' שאמרה: **"זה טוב בשבילי ובשביל המשפחה שלי... ההורים שלי מטפלים בילדה שלי שם בהודו, הם אנשים עניים, אני גרושה, אין לנו כסף. אני הלכתי לעבוד בשביל להרוויח כסף, שיהיה להורים שלי ולילדה שלי, זה קשה"**. כאן מדובר בשיקולים כפולים ומכופלים, עת ח' החליטה על הגירת העבודה לישראל משני טעמים עיקריים: הן על מנת לסייע להוריה המבוגרים והן על מנת לפרנס את בתה היחידה. זאת ועוד, ח' קיבלה החלטה קשה בעצם הגעתה לישראל, משום שבכך – היא הותירה את בתה היחידה בחיק הוריה, כך שבנוסף לאתגר של הגירת העבודה לארץ שאיננה ארץ המוצא שלה, היא גם מתמודדת עם המרחק מבתה. לפי דבריה, היא עושה זאת על מנת לאפשר לבתה חיים טובים יותר, שכן בארץ המוצא שלה (במקרה זה, הודו) יכולת ההשתכרות שלה נמוכה, ולכן היא אינה מסוגלת לפרנס את בתה ואת הוריה בצורה מספיק טובה. המשמעות העיקרית של דבריה של ח', שכאמור מצטרפים לדבריהן

של א' וה', היא שהשיקולים הכלכליים גוברים על שיקולים אחרים, ואפילו על שיקולים של אחדות המשפחה, למרות ברמה הפיזית.

לצד הגורם הכלכלי שהוזכר לעיל, העובדות הזרות שרואיינו הזכירו גורם נוסף שהוביל להחלטה לעבוד בתחום הטיפול בזקנים בישראל, והוא קבלת המלצות מחברים ומקרובי משפחה. במסגרת התמה הזו, התגלתה תמונה מעניינת שלפיה לרובן המכריע של העובדות הזרות היו קרובי משפחה ו/או חברים קרובים שעובדים כיום בתחום הסיעוד בישראל, ואלו המליצו להן להגיע לעבוד בישראל גם כן, בבחינת "חבר מביא חבר". ב', למשל, סיפרה: **"החלטתי לבוא לארץ בגלל אחות שלי... היא פה שנתיים קודם, אומרת לי: בואי תעבדי פה"**. ב' פעלה לפי ההמלצה החמה של אחותה ואכן הגיעה לעבוד בתחום הסיעוד בישראל. לא לגמרי ידוע מהריאיון עם ב' האם היה פה שיקול נוסף של איחוד משפחות בישראל, אך עצם ההמלצה של אחותה הספיק לה, והיא ניאותה להגיע לישראל.

גם ה' סיפרה לגבי ההמלצות מבני המשפחה שלה: **"הם אמרו שהדתיים נחמדים.... אח שלי מצד אבא שלי גם בא לכאן וגם הבן דוד שלי"**. מדבריה של ה', עולה כי די בכך שבני משפחה הגיעו לעבוד בישראל בכדי שהדבר ייחשב כהמלצה. היא אמנם מספרת שבני המשפחה שלה אמרו לה שטוב לעבוד אצל החברה הדתית, אך עצם העובדה שבני המשפחה שלה הגיעו לעבוד בישראל – הספיקה לה כדי להשתכנע ולהגיע לעבוד בארץ גם כן.

ג', עובדת זרה נוספת, סיפרה על ההמלצות שקיבלה מחברותיה. לדבריה: **"חברות אמרו לי שיש פה יותר כסף מאשר בהודו... אמרו לי שבישראל יותר טוב מאשר בארצות אחרות, יחס יותר טוב ועבודה יותר קלה וטובה"**. מצוטט זה, היה מעניין לגלות שלפני ההגעה לארץ, ג' ביצעה מעין "סקר שווקים" ובדקה אפשרויות לעבוד בתחום הסיעוד במספר מדינות. לאחר קבלת ההמלצה מחברותיה, החליטה להגיע לעבוד בישראל, משום שאלו אמרו לה שבישראל מקבלים יחס טוב יותר. בנקודה זו, יש לציין שחלק מהעובדות הזרות שרואיינו במחקר זה עבדו לפני במדינות כגון קטאר וערב הסעודית, והן סיפרו שקיבלו שם יחס משפיל, ושבמקום לשמש כמטפלות לזקנים, המשפחות ראו בהן כשפחות. לטענתן, המצב בישראל הוא אחר, וכאמור כאן הן מקבלות יחס טוב יותר.

לבסוף, העובדת הזרה ו' הוסיפה: **"הייתה לי דודה אחת שעבדה בישראל, ופעם אחת שהיא באה לחופשה אז נפגשנו, והיא סיפרה לי על ישראל והיא אמרה שזה מקום טוב מאוד לעבודה"**. במקרה של ו', ההמלצה להגיע לעבוד בישראל הייתה כחלק ממפגש משפחתי בזמן חופשת המולדת של קרובת המשפחה

שלה. במהלך המפגש, אותה קרובת משפחה המליצה לוי להגיע לעבוד בישראל, והאחרונה השתכנעה והגיעה לעבוד בארץ.

לסיכום התמה הראשונה, ישנם מספר גורמים שמשפיעים על קבלת ההחלטות של עובדים באשר להגירת עבודה לישראל, ובייחוד בתחום הסיעוד. מניתוח הראיונות, עלו שני גורמים עיקריים. האחד, הגורם הכלכלי והשני, ההמלצות מבני משפחה ומחברים שעובדים בתחום בארץ. נראה שהשילוב בין שני הגורמים הללו הוא זה שמביא את העובדות הזרות להחלטה להגיע לארץ למטרת עבודה בתחום הסיעוד.

3.2.3.2 תמה 2: המשמעות של העבודה עם זקנים בחברה החרדית

לא זו בלבד שהעובדות הזרות הגיעו לעבוד בישראל בתחום הסיעוד, אלא שהן הגיעו לעבוד בחברה החרדית, על שלל מאפייניה ואתגריה. אחת מנקודות העניין הבולטות במחקר הנוכחי הייתה בחינת החוויה של העובדות הזרות במפגש עם החברה החרדית, שכן מדובר בחברה מסוגרת ביחס לחברה הכללית, בעלת הגבלות רבות על בסיס הלכתי. בתמה זו, עלתה עלו שתי משמעויות עיקריות בנוגע לעבודה עם זקנים בחברה החרדית.

המשמעות הראשונה בעבודה עם הזקנים בחברה החרדית הייתה המשמעות הרוחנית. עובדות רבות חשו שהן הגיעו לישראל מסיבה רוחנית מסוימת. חלקן הגדול תלו את הסיבה להגעה לעבודה ב"ארץ הקודש" כמעין שליחות רוחנית (כל אחת והמשמעויות של הדת שלה). כך, למשל, א' (נוצרייה) סיפרה: **"השם הוביל אותי לעבוד כאן... אני רוצה להחזיר אהבה לאלוהים. החלום שלי היה ללכת למקום אחר, אבל איפה שאלוהים שם אותי, זה טוב לי...".** מדבריה של א' עולה כי ההגעה לישראל לא הייתה החלטה בלעדית שלה, אלא שגם לאלוהים הייתה יד בעניין. כלומר, לתחושתה – היא הגיעה לישראל מכוח הרצון האלוקי, כדי להביא חסד לעולם. במובן זה, כל עוד היא ממשיכה לבצע את מלאכת הטיפול בזקנים בארץ ישראל, היא ממלאת את ייעודה כאישה המאמינה באל. גם העובדת הזרה ד' (שגם היא נוצרייה) אמרה: **"להיות בצל המקום הקדוש הזה, בישראל. זה מקום מקודש לכל הדתות, ולכן זה משהו שמאוד מחובר אלינו כאנשים דתיים ומאמינים.... אני בחרתי לעבוד עם דתיים, כי האנשים האלו יש להם לב טוב והם יותר נחמדים... כשאני הולכת לפיליפינים, אני שמחה לומר שאני עובדת עם הדתיים. יש לי חברות שעובדות עם משפחות לא דתיות, ככה שאני יכולה להשוות, ואני אומרת שאני מעדיפה לעבוד עם משפחות דתיות...".** בדבריה של ד' מסתתרות משמעויות רבות, חלקן גלויות וחלקן סמויות. ברובד הגלוי,

היא אומרת שהיא שמחה על כך שהיא עובדת בישראל בהיותה מדינה קדושה. כמו כן, היא אומרת שנוח לה יותר לעבוד אצל משפחות דתיות. ברובד הסמוי, היא חשה קרבה רוחנית רבה יותר למשפחות דתיות, בהיותה אדם דתי. כלומר, היא מתעלמת מהעובדה שהיא והמשפחה אינן שייכות לאותה דת, אך רואה את המכנה המשותף הרחב יותר, שהוא האמונה באל מונותאיסטי ובכך שהאדם הגיע לעולם על מנת לממש את רצון האל. מהסיבה הזו היא חשה חיבור חזק יותר למשפחות דתיות, וכפי שציינה בדבריה – לעיתים עושה השוואות עם חברותיה שגם כן עובדות בתחום הסיעוד, אך לא עם משפחות דתיות, ולאור ההשוואה הזו – חשה שהיא נמצאת במקום נכון יותר עבורה, לאור ההתאמה בין הרקע הדתי שלה לבין הרקע הדתי של הזקנה ושל משפחתה.

שתי עובדות נוספות שמספרות על החיבור הרוחני שלהן לעבודה בישראל באופן כללי, ולעבודה בחברה החרדית באופן ספציפי היו ש' וחי'. ש' סיפרה: **"אני ביקשתי מאלוהים משפחה נחמדה וטובה, ואני פה שמונה שנים וטוב לי ואני מודה לאלוהים על זה"**. חי' הוסיפה לכך ואמרה: **"זה הארץ של אלוהים, זה ארץ קדושה, אני למדתי על ארץ הקודש בבית ספר בהודו, אני גם בנאדם דתי, אני אוהבת אלוהים, זו הארץ שלו... יש לי חברות שעשו להם דברים מאוד קשים גם פגיעות מיניות וגם אפילו מכות, פה כולם טובים ומכבדים אותי...."**. הבסיס הרעיוני של דבריהן של ש' ושל חי' הוא דומה מאוד, אך כל אחת מהן מפרשת את המציאות בצורה מעט שונה. כך, הבסיס הרעיוני קשור לכך שלא הייתה השפעה על הגעתן לישראל, ושבעצם עבודתן בישראל – הן מממשות את רצונן. עם זאת, ההבדלים בין השתיים טמונים בכך שבעוד שש' מתמקדת רק בהיבט הרוחני (במובן של הודיה לאל בעקבות כך שהיא זכתה לעבוד אצל משפחה טובה), חי' מוסיפה גם היבט של קשיים שחברות שלה חוו במקומות אחרים, שבהם לא שפר עליהן מזלן. היא מספרת שבמקומות אחרים בעולם, חברותיה ספגו פגיעות מיניות וחוו אלימות, אולם בארץ לא חוותה חוויות שליליות שכאלו, כך שהיא יוצאת נשכרת פעמיים. פעם אחת בשל מימוש רצון האל לעבוד בארץ הקודש ופעם שנייה בכך שהיא לא נאלצת לחוות חוויות שליליות, כפי שחברותיה חוו במדינות אחרות שבהן עבדו.

המשמעות השנייה שזוהתה בתת-תמה השנייה עוסקת בכבוד שניתן למטפלים במשפחות החרדיות. ממצא זה הפתיע לטובה במידה מסוימת, משום שעל פניו – היה נראה הגיוני לטעון שבשל הפערים התרבותיים והאמוניים בין העובדות הזרות לבין המשפחות החרדיות, ניתן היה להעריך שהקשר האישי יהיה מוגבל בהיקפו ובאיכותו. בפועל, מתוך הראיונות התגלה שהעובדות הזרות חשו שהן מקבלות יותר

כבוד והערכה במשפחות חרדיות לעומת במשפחות שאינן חרדיות. ו', למשל, אמרה: **"לאנשים דתיים יש יותר כבוד מאשר לאנשים אחרים... המשפחה שעבדתי אצלם שלושה חודשים לפני שבאתי לפה הייתה משפחה חילונית. הם רצו שאני אגיד את כל הבית יסודי בכל יום, היה להם שטיח ענק שהייתי צריכה לנקות גם אותו בכל יום ולסחוב אותו ממוקם למוקם כל יום מחדש, לא היה בבית הזה אף אחד שלכלך כל יום, אבל הם דרשו את זה ממני"**. מדבריה של ו', עולה כי במשפחה החילונית שאצלה היא עבדה לפני המשפחה החרדית, הדגש היה על עבודת הניקיון ופחות על עבודת הטיפול האישי. בתחושתה, במשפחה החילונית לא נתנו לה מספיק כבוד והתייחסו אליה כאל עובדת ניקיון ופחות כאל עובדת סיעוד. במשפחה החרדית, לעומת זאת, היא חווה יחס טוב יותר ולכל הפחות, לא מתבקשת לבצע בעיקר עבודות ניקיון. ו' בוחרת לייחס זאת לעובדה שמדובר במשפחה חרדית, משום שהיא סבורה שבמשפחה מהחברה החרדית – בני המשפחה מסייעים בעבודות הניקיון, ולה נותרת עבודת הטיפול האישי בזקן/ה, שלדעתה זהו מרכז עבודתה. מ' מפטירה ואומרת: **"כן, הם [החרדים] נחמדים, זה מה שאחותי אמרה לי, שזה יותר טוב לעבוד"**. כלומר, מ' קיבלה את המסר הזה מאחותה, כך שגם היא סבורה שבחברה החרדית העובדות הזרות זוכות ליחס טוב יותר מאשר בחברה החילונית.

לסיכום התמה השנייה, שעסקה במשמעות של העבודה עם זקנים בחברה החרדית, עולים שני מוקדים. האחד, המשמעות הרוחנית של העבודה בארץ הקודש אצל זקנים מהחברה החרדית. במוקד זה, העובדות הזרות חשו הזדהות עם החברה החרדית, משום שרובן הגדול היו דתיות ו/או מסורתיות. הבסיס הזה היווה גורם שחיבר ביניהן לבין המשפחות החרדיות. המוקד השני היה הכבוד שהזקנים ומשפחותיהם בחברה החרדית מעניקים לעובדות זרות. בתחושתן של העובדות הזרות שרואיינו במחקר זה, בחברה החרדית הן זוכות ליחס טוב יותר מאשר בחברה הלא-חרדית ובמדינות אחרות מחוץ לישראל.

3.2.3.3 תמה 3: האתגרים בעבודה עם זקנים בחברה החרדית

לצד היתרונות הבולטים בעבודה עם זקנים בחברה החרדית, כפי שאלו מתוארים בתמה השנייה, נדון להלן גם במספר אתגרים. האתגר הראשון היה אתגר הלכתי שקשור ללבוש. א' סיפרה: **"קשה ללכת כל הזמן עם בגדים ארוכים"**. ד' הוסיפה לכך: **"לגבי הבגדים - אסור מכנסיים, והייתי צריכה להחליף לחצאית"**. שתי העובדות מתארות את הקושי שחוו בכל הנוגע ללבוש. א' מספרת שהייתה רגילה ללכת עם בגדים קצרים, אך בשל הציווי ההלכתי בחברה החרדית להימנע מלבוש לא צנוע, נאלצה לעבור לבגדים

ארוכים. ד' הוסיפה לכך את האיסור ללבוש מכנסיים ובמקום זאת, ללכת עם חצאיות בלבד. שתי העובדות מלמדות קטגוריה על קוד הלבוש בחברה החרדית, ומספרות שהדבר מהווה אתגר משמעותי מבחינתן.

בהקשר זה, ראוי להזכיר את העובדת הזרה ר', שסיפרה: **"כשאימא ואני לבד, אז אני הולכת עם מכנסיים. אימא אוהבת חצאית, אני לא... זה מצחיק אותי ללבוש חצאיות, פעמיים בשנה אימא הולכת לבית של אח שלה ואז אני צריכה ללבוש חצאית, חוץ מזה אני לא מסכימה, הם רוצים אבל לא מנריחים"**. מניתוח תמלול זה, עולה כי למרות האיסור ההלכתי ללכת עם מכנסיים, לעיתים ניתן למצוא פרצות והקלות. כך, למשל, בתוך המרחב הביתי הפרטי – ר' קיבלה אישור להסתובב עם מכנסיים ולא עם חצאית. עם זאת, כאשר הן לא נמצאות במרחב הביתי הפרטי (למשל: בבית אחיה של הזקנה), ר' מחויבת לציית לקוד הלבוש בחברה החרדית. על כל פנים, ר' מדגישה שאף אחד לא כופה עליה או מכריח אותה להתלבש בצורה כזו או אחרת, כך שהיא מרגישה שמכבדים את רצונה.

האתגר השני שכרוך בעבודה עם זקנים בחברה החרדית קשור לרכישת אוכל עבור העובדת הזרה עצמה. א' מספרת: **"אני חייבת לקנות אוכל בשבילי רק בחנות שעל יד הבית, ולבדוק כשרות. קשה לי שאני מקבלת 150 ₪ ואני צריכה לקנות בזה רק אוכל כשר. הרבה פעמים הבטן רעבה, כי אני לא אוכלת מה שבא לי"**. גם ח' מספרת: **"קשה לי עם ההפרדה בין חלבי לבשרי"**. א' וח' מספרות על אורח חיים זר מבחינתן – האחת על אוכל כשר שהיא נדרשת לרכוש לעצמה (ובכך לשנות את הרגלי האכילה שלה) והשנייה על הדרישה להפריד בין חלבי לבשרי. שתיהן מספרות למעשה על חלחול של הציווי ההלכתי היהודי על אורח חייהן הפרטי. שתיהן מספרות שבתחילה לא הבינו מדוע הן צריכות לשנות את אורח חייהן, גם אם אין לכך נגיעה לזקנה/ה עצמה. בהמשך, הן הבינו יותר את מאפייני החברה החרדית ואת הדרישות ההלכתיות מהן בכל הנוגע לכשרות המזון.

לסיכום התמה השלישית, ישנם שני אתגרים משמעותיים שעולים מהעבודה עם זקנים בחברה החרדית. האחד, קשור לקוד הלבוש המחמיר בחברה החרדית (איסור ללבוש בגדים קצרים, איסור ללבוש מכנסיים) והשני, קשור לכשרות של המזון של העובדת הזרה עצמה. שני האתגרים הללו אכן קיימים, אולם נראה שבקונטקסט של תקשורת פתוחה ומכבדת בין העובדת הזרה לבין בני המשפחה של הזקנים – הבעיות נפתרות, ויש מקום מסוים להתחשבות ברצונותיה של העובדת הזרה.

פרק 4: דיון

4.1 דיון בממצאי המחקר

מניתוח הראיונות, עלו ממצאים מעניינים מאוד ובהם נדון בחלק זה. שאלות המחקר במחקר הנוכחי היו: מהי המשמעות של הכנסת עובד זר בתחום הסיעוד בחברה החרדית מנקודת מבטם של האדם הזקן, של בני משפחתו ושל העובד הזר ומהן ההשלכות בהקשר לפיתוח מדיניות חברתית? הרציונל לעיסוק בנושא זה נובע מכך שסוגיית הכנסת עובד זר בהקשר של חברה מבוססת-אמונה נחקרה באופן מועט וחלקי. עם הגידול באוכלוסיית הזקנים בחברה החרדית בישראל, עולה הצורך בהכנסת עובד זר בתחום הסיעוד כאחד הפתרונות למדיניות ההזדקנות במקום גם בחברה זו. הצביון הבדלני ואורח החיים הקולקטיביסטי והאמוני של החברה החרדית מאתגרים ומייחדים את צרכיה בתהליך הכנסת העובד הזר. בנוסף, גם העובד הזר בעצמו מביא את עולמו התרבותי ולכן, בתהליך זה מעורבים האדם הזקן הסיעודי, בני משפחתו והעובד הזר. מכאן עולה החשיבות בהבנת מערך התפיסות, העמדות והאינטראקציה ביניהם על מנת להוביל להתאמה מיטבית.

אחת הסוגיות שעברו כחוט השני בראיונות עם שלוש הקבוצות (זקנים, בני משפחה ועובדים זרים) עסקו, באופן טבעי, במפגש הבין-תרבותי והבין-דתי במסגרת הקשר הטיפולי בין העובד הזר לבין הזקנים. שלוש הקבוצות התייחסו לסוגיה זו בראיונות שנערכו עימם, וניתן לזהות דפוס שמחבר בין הראיונות. בקבוצה הראשונה, הזקנים סיפרו על האתגרים שהיו בתחילת הדרך מול העובדים הזרים, בעיקר סביב סוגיית הלבוש, המזון, בישול עכו"ם ואיסור ייחוד. הם ציינו שהעובדות הזרות לא ידעו בתחילה לאן הגיעו, ומהם הכללים הייחודיים של החברה החרדית. עם זאת, רוב הזקנים ציינו שעקומת הלמידה של העובדים הזרים הייתה מהירה מאוד, והם הפנימו עד מהרה את הציוויים של החברה החרדית. זאת ועוד, הזקנים ציינו לטובה את החיבור הרוחני ביניהם, כאנשים דתיים, לבין העובדות הזרות, שרובן המכריע היו דתיות ו/או מסורתיות. הזקנים חשו שעצם העובדה שהיה להם מכנה משותף בדמות האמונה באל (ולא משנה בשלב זה באיזה אל מדובר) – חיברה ביניהם.

בני המשפחה של הזקנים (קבוצת המרוויינים השנייה במחקר זה) ציינו תמה דומה מאוד. גם הם הזכירו את הקשיים שהיו בתחילת הדרך, אולם חזרו על דבריהם של הזקנים בעניין הלמידה המהירה וההסתגלות של העובדות הזרות למציאות החיים החדשה. בני המשפחה התרשמו מכך מאוד, והודו שבכך הוקל להם, משום שהם הרגישו שהחלטתם להכניס לבית הוריהם עובדת זרה – השתלמה.

בקבוצה השלישית, היא קבוצת העובדים הזרים, התמה הזו התגלתה בצורה דומה מאוד, רק שהפעם התפיסות והעמדות היו מצידם של העובדים הזרים. אחת התמות המרכזיות שעלו בראיונות של העובדים הזרים הייתה החיבור הרוחני לחברה החרדית בכלל, ולזקנים בחברה החרדית בפרט. העובדות הזרות הודו שמשום שהן דתיות – הן מסוגלות להבין את אורח החיים החרדי והיה להן קל יותר להסתגל מכפי שניתן היה לחשוב. זאת ועוד, עובדות רבות ראו בעבודתן כשליחות בשם האל לעבוד בארץ הקודש ולטפל בזקנים מקרב בני ישראל. המשמעות הרוחנית של עבודתן הוסיפה למוטיבציה שלהן להמשיך ולעבוד בבתיים של הזקנים מהחברה החרדית, למרות הקשיים האובייקטיביים, ביניהם הציוויים ההלכתיים המחמירים בדבר הלבוש והמזון. אם כן, ניתן לראות שבכל הראיונות שנערכו במחקר זה – המפגש בין הזקנים לבין העובדים הזרים החל באתגרי הסתגלות, אולם מקץ תקופה קצרה יחסית – ובזכות עקומת הלמידה המהירה של העובדות הזרות, כמו גם החיבור שלהן למרכיב הרוחני בחברה החרדית – כל הצדדים הצליחו להתגבר על האתגרים.

תמות משותפות מעניינות נוספות לימדו על המורכבות בעצם ההחלטה לשלב עובדת זרה בבתי הזקנים בחברה החרדית. מדובר בדילמה אתית ומוסרית מהמעלה הראשונה, שכן לכאורה קיים קונפליקט בין אחד הדיברות החשובים ביותר "כבד את אביך ואת אמך" לבין האילוצים של החיים עצמם. כך, למשל, חלק מילדיהם של הזקנים סיפרו שהם עצמם סבים וסבתות, והם נדרשים לטפל בנכדיהם, על אחת כמה וכמה לאור התמורות בחברה החרדית, שרואות את הנשים החרדיות יוצאות לעבודה. יש לציין שגם הגברים החרדיים משלבים עבודה לצד לימודי קודש, וחלקם אף מקדישים זמן מלא לעבודתם, ללא לימודי קודש. מכלול הדברים מוביל לכך שילדיהם של הזקנים כורעים תחת הנטל, ואינם מצליחים לתמרן בין ניהול חייהם האישיים, לבין טיפול בנכדיהם, לבין עזרה לילדיהם ולבין טיפול בהוריהם הזקנים. לפיכך, הפתרון של הכנסת עובד זר מהווה פתרון משמעותי שיוכל לסייע למשפחות לנהל את חייהן מבלי לכרוע תחת הנטל ומבלי להפר את הדיבר "כבד את אביך ואת אמך".

זאת ועוד, תמה מסקרנת במיוחד עלתה מהראיונות של בני המשפחה, ובה עלה כי ליישום בפועל של דיבר זה יש פרשנויות שונות. יש המפרשים את הדיבר בכך שבני המשפחה עצמם צריכים לטפל בהוריהם, לרבות טיפול סיעודי. מנגד, יש המפרשים את הדיבר בכך שעל בני המשפחה לדאוג לעובדת זרה שתטפל בצרכיהם הסיעודיים של ההורים הזקנים, לרבות טיפול בצרכים סניטריים, רחצה וכן הלאה. אותם אלו שפירשו כך את הדיבר ראו את הטיפול בצרכיהם הסניטריים של ההורים הזקנים כפעולה שפוגעת בכבודם של ההורים, ושמוטב שמישהו אחר, מחוץ למשפחה, יהיה זה שיטפל בצרכים הללו. בני המשפחה ממשיכים כמובן להישאר בתמונה, אולם בעיקר בפן הארגוני ולא בפן הטיפולי. אם כן, המסקנה מניתוח התמה הזו (ששוחזרה גם בראיונות עם הזקנים) הייתה שהדיבר "כבד את אביך ואת אמך" נתון לפרשנות שונה.

ברצף הכרונולוגי של הדאגה לזקנים בחברה החרדית ולאור הפרשנות של הדיבר, השלב הבא יהיה קבלת החלטה לגבי הכנסת עובד זר. בשלב זה, היו קולות שונים ומגוונים. חלק מהמרוואיינים (הכוונה כאן היא בעיקר לזקנים ולבני המשפחה שלהם) ציינו שהזקנים היו חלק אינטגרלי מקבלת ההחלטה על הכנסת העובד הזר, ואילו חלק ציינו שלזקן/ה לא הייתה אפשרות להתערב בהחלטה. רוב המקרים שבהם הזקן/ה לא זכה/זכתה להשתתף בקבלת ההחלטה היו בעקבות הידרדרות רפואית אקוטית, או כאשר המצב הקוגניטיבי של הזקנים לא אפשר זאת. כך או כך, ברוב הראיונות עלה כי ההחלטה להכנסת העובד הזר התקבלה בליט ברירה. כלומר, רק לאחר שנבדקו אפשרויות אחרות, חלקן יצירתיות כמו שיכון הזקנים בבתי ילדיהם וכן הלאה. יש לציין שאפשרויות אלו יצרו לעיתים קשיים ומערכות יחסים עכורות בתוך המשפחה, כמו למשל בין האחאים בעניין חלוקת האחריות על הטיפול בהורה הזקן. כמו כן, היו מקרים שבהם הזקנים עצמם חשו בחוסר נוחות, כאשר ילדיהם היו צריכים לטפל בצרכיהם, כמו למשל החלפת מוצרי ספיגה. לאור זאת, ניתן להתרשם מכך שההחלטה על הכנסת עובד זר הייתה לאחר שכלו כל הקיצין, ושלא היה מנוס מהחלטה על כך.

ההתרשמות הכללית מניתוח הראיונות היא מכך שקיים הבדל בין תפיסת הטיפול בעבר לבין תפיסת הטיפול כיום. אם בעבר, זה היה ברור שמי שמטפל בהורים הזקנים בחברה החרדית הם ילדיהם (או מדויק יותר לומר – בנותיהם), בסיוע ניכר של הקהילה מסביב, הרי שכיום הילדים מטפלים במה שמזכיר יותר "ניהול מקרה", ופחות טיפול במלוא מובן המילה. דהיינו, הילדים מתאמים את השירותים המגוונים שאליהם הזקנים זכאים, כגון זכאות לחוק סיעוד, קשר עם קופות חולים ועם מחלקות לשירותים

חברתיים, קשר עם לשכות פרטיות להעסקת עובדים זרים וכן הלאה. הטיפול עצמו עובר לידיים אחרות, כגון אנשי מקצוע ייעודיים בכל שירות, לרבות עובדים זרים בכל הנוגע לטיפול אישי.

שינוי זה בהתארגנות המשפחתית סביב הטיפול בצרכי הזקנים בחברה החרדית משקף בצורה ניכרת את התמורות החברתיות המשמעותיות שמתרחשות בחברה החרדית בעשורים האחרונים, ביניהם פתיחות רבה יותר לחברה הכללית ולמוסדות הממשלתיים, כגון משרד הרווחה והמוסד לביטוח לאומי. כחלק מהשינוי החברתי רחב ההיקף בחברה החרדית, שבא לידי ביטוי גם בשינויים בדפוסי התעסוקה והכלכלה בחברה החרדית, נראה שיש נכונות יותר לצרוך שירותים מהמערכת הכללית. בעבר, הנוהג היה להסתייע יותר בקהילה הסגורה של החברה החרדית, שאכן טיפלה באלמנות, ביתומים, בפצועים ובזקנים. עם זאת, כיום – לאור העלייה בצרכים ולאור הזדקנות האוכלוסייה – הקהילה החרדית לא יכולה לעשות זאת לבדה, והיא נזקקת לעזרת המדינה.

לצד זאת, היחס של החברה החרדית לרשויות ממשלך להיות אמביוולנטי. מחד, עדיין קיים חשש אינהרנטי מפנייה לרשויות המדינה, מחשש שהמדינה תחדור יתר על המידה לחברה החרדית, ותשפיע על דפוסי התנהלותה (כפי שאכן קורה במידה מסוימת). מאידך, לאור הצרכים ההולכים וגוברים – יש הבנה והכרה שאפשר ורצוי להיעזר במשאבים ובשירותים שהמדינה מציעה. במילים אחרות, ניתן לומר שמנתוני המחקר הנוכחי, כמו גם ממחקרים אחרים שנערכו לאחרונה בקרב הקהילה החרדית, החברה החרדית נכונה להשתתף בחלק מסוים בחברה הישראלית, אולם רק בהינתן האפשרות לעמוד במגבלות ההלכתיות שמוכתבות על-ידי הממסד הרבני.

4.2 השלכות פרקטיות והשלכות למדיניות

על סמך ממצאי המחקר וניתוח משמעותם, ניתן להסיק על מספר השלכות למדיניות החברתית בתחום הכנסת עובדים זרים בחברה החרדית.

4.2.1 ליווי התהליך על-על-ידי אנשי מקצוע

ההשלכה המרכזית הינה שחשוב שהתהליך ילווה לכל אורכו על-ידי אנשי מקצוע מוסמכים לכך (כגון, עובדים סוציאליים בעמותות ובחברות הסייעות). מן הממצאים עולה כי תהליך ההכנסה של העובדים הזרים בחברה החרדית החל עם אתגרים רבים, הן מצידם של הזקנים שבבתיים העובדים הזרים הועסקו,

הן מצידם של בני המשפחה והן מצידם של העובדים הזרים עצמם. נראה שבכדי לאפשר הסתגלות טובה של כל הצדדים, חשוב ללוות את התהליך מתחילתו. כך, חשוב להכין את העובדים הזרים לקראת המפגש עם החברה החרדית, עוד לפני כניסתם לתפקיד. ההכנה תכלול הן היבטים תפקודיים וטיפוליים, והן היבטים דתיים והלכתיים. כפי שעלה מאחד הראיונות עם בני המשפחה: **"היא יודעת שאסור לה להדליק את האש, רק אימא שלי מדליקה אש, חלבי ובשרי היא קלטה צ'יק צ'ק...".** בראיון נוסף, נאמר: **"אני חושב שהיא מאוד מכבדת ומתחשבת, היו דברים שקרו, אבל באמת כי היא לא ידעה שזה יכול להיות בעיה, למשל שהיא ביקשה לאפות משהו שלה בתנור שלא משתמשים בו ביומיום ולא העלתה בדעתה שזה יכול לסבך אותנו ולהטריף את התנור. ברגע שהיא הבינה שזה בעיה, היא התפדחה מזה מאוד והתנצלה הרבה".** מכאן נובע שחשוב לבצע הליך של תיאום ציפיות ושל הכנה לקראת הסוגיות המרכזיות שצפויות להוות חלק ממערכת היחסים הטיפולית בין העובד הזר לבין הזקן (וכנגזרת מכך, לבין בני משפחתו).

במסגרת תיאום הציפיות בין העובדים הזרים לבין המשפחה החרדית, חשוב שאנשי המקצוע יכינו את המשפחות עצמן לקראת הכנסתם של העובדים הזרים, ולאפשר מידה מסוימת של גמישות (עם כל המורכבות שבעניין בחברה החרדית) כדי שהעובדים הזרים יוכלו לחוש בנוח ולהתמקד בטיפול בזקנים. כך, למשל, נאמר באחד הראיונות עם בני המשפחה של הזקנים: **"היא ביקשה אינטרנט פה בבית, אז שאלתי [את הרבי] ואמרו לי כן. גם במאה שערים נותנים להם אינטרנט, אז הרשיתי לה, אבל בשבוע שעבר היא אמרה לאימא שלי שהיא רוצה וידאו אבל היא לא באה אליי, היא מפחדת ממני. אז אמרתי לאימא, אם עוד פעם היא אומרת לך, אז תגידי לה שאנחנו צריכים לשאול את הרבי. איפה היא תשים את זה? אם שם, אז כל השכנים ממול רואים, אני לא רוצה... היא שמה את הטלפון בחלון כי לא הייתה לה קליטה, השכנה מלמעלה אמרה שהילדים של השכנים אמרו שהם רואים תמונות... אמרתי לה, אם את רוצה קליטה - רק בחדר, את לא יכולה בחלון...".** מהציטוט הזה, עולה שישנה התחשבות מסוימת בצרכים של העובדים הזרים שזקוקים לרשת אינטרנט בכדי לתקשר עם בני משפחותיהם שבארץ המוצא שלהם. למרות שלא נהוג שלמשתייכים לחברה החרדית, יהיה מחשב ו/או אינטרנט בבתיים – נראה שבמקרה של העובדים הזרים, ניתן לכך היתר. כאשר היתר שכזה ניתן, לעובדים הזרים מתאפשר לתקשר עם בני משפחותיהם, דבר שמעלה את רווחתם האישית ומאפשר להם להתאוורר ממלאכת הטיפול היומית בהורים הזקנים בחברה החרדית.

4.2.2 החשיבות של תיאום הציפיות בין כל הצדדים הנוגעים בדבר

ממצא מעניין נוסף שעלה מהמחקר הראה שהעובדים הזרים התמקדו בעיקר במשימות הטיפול האישי (כגון רחצה, טיפול בצרכים, ליווי), ופחות במשימות של בישול ושל ניקיון הבית. כך, למשל, נאמר: **"אני לא יודעת כמה זה נעים לאימא שהבת שלה מחליפה לה ועוזרת לה עם שירותים... זה יותר מכבד, אבל בתנאי שהילדים נמצאים כל הזמן עם היד על הדופק לראות שהכל בסדר ושהכל מתקתק... ולא אומרים טוב, יש עובדת זרה, אז להתראות"**. ייתכן שמדובר בנוסחה המתאימה בהקשר הנוכחי, בכך שהיא מאפשרת למשפחה החרדית לשמור על צביונה ולהקפיד על ההלכה, תוך שהעובדים הזרים מטפלים בצרכים האישיים והאינטימיים יותר של הזקנים, על מנת לכבד אותם ולא להצריך אותם לבקש מילדיהם שירחצו אותם ושיטפלו בצרכיהם האינטימיים.

אם כן, ההמלצה המתבקשת מכך הינה **שחשוב לבצע הליך מקדים של תיאום ציפיות בין כל הצדדים הנוגעים בדבר**: הזקנים, בני המשפחה שלהם והעובדים הזרים. בתיאום הציפיות המתואר, ינוסח חוזה (לא בהכרח פורמלי ולא בהכרח כתוב), שבו כל צד יידע מהם הציפיות של הצד השני, וכך הצדדים יוכלו להחליט אילו משימות תהיינה באחריות העובדים הזרים ואילו משימות תהיינה באחריות בני המשפחה. כמו כן, מנקודת המבט של העובדים הזרים – הליך תיאום הציפיות יוכל להבהיר מה מותר ומה אסור, מה מקובל ומה מוקצה, מה טוב ומה רע – בעיני החברה החרדית. זאת ועוד, לא בכל משפחה חרדית נהוגים אותם מנהגים, ולכן חשוב שהליך זה יבוצע בכל הצמדה של עובד זר לזקן בחברה החרדית, גם אם העובד הזר עבד במשפחה חרדית לפני כן. כל מקרה צריך להיבחן לגופו.

4.2.3 תפיסת הצורך בהכנסת העובדים הזרים אצל זקנים בחברה החרדית

השלכה חשובה נוספת שעולה מן המחקר קשורה לעצם ההחלטה על הכנסת העובדים הזרים בבתיים של הזקנים בחברה החרדית. מן הממצאים עולה שמשפחות רבות החליטו על הכנסת העובדים הזרים רק בלית ברירה, כשכלו כל הקיצין. כך, למשל, נאמר באחד הראיונות עם הזקנים: **"אין שום ברירה אחרת, לא יכולתי להסתדר אחרת"**. בריאיון נוסף, נאמר: **"הייתי חייבת [עובדת] כי הייתי לבד, זה לא היה אם אני רוצה. זה היה צריך"**. בהתאם לכך, מומלץ לזהות מבעוד מועד את המשפחות שכורעות תחת הנטל ולהציג בפניהן – ברגישות הנדרשת – את מגוון האפשרויות לסיוע להורה הזקן. בין האפשרויות הללו, ניתן למנות טיפול בבית למשך מספר שעות על-ידי עובדת סיעוד ישראלית, ביקורים במרכזי יום, וכן טיפול 24/7

של עובדים זרים. כאשר המשפחות תהיינה מודעות למגוון האפשרויות, הן תוכלנה לבחור מתוכן בצורה מושכלת ולא רק בצוק העיתים, כשאין מוצא אלא לשלב עובדים זרים בבית המשפחה. אם כן, **חשוב לנסות ולצפות מראש את מקרי הקיצון הללו, ולא לחכות עד להתרחשותם.** כצעד מניעתי לפני מצבי הקיצון הללו, ההמלצה היא להסביר ולתת לגיטימציה להכנסתם של עובדים זרים בשלבים מוקדמים יותר, כמו גילוי מחלות דגנרטיות כגון דמנציה ואלצהיימר. ייתכן שבשל הפרשנות של מצוות כיבוד אב ואם, משפחות חרדיות רבות מגיעות למצב הקיצון הזה. לו המציאות הייתה מתפרשת בצורה שזוהתה במחקר זה, דהיינו שעצם ההכנסה של העובדים הזרים בבתי הזקנים מהווה יישום הלכה למעשה של מצוות כיבוד אב ואם, ניתן היה לחסוך את ההשלכות החמורות והקשות לעיתים – הן ברמת הזקן (שלא כל צרכיו מתמלאים ושנמצא בסיכון כאשר איננו נמצא תחת השגחה), הן ברמת המשפחה (שנפגעת בשל העומס הטיפולי השוטף) והן ברמת הקהילה (בשל ההוצאות הרבות של הגמ"חים במצבים של זקנים שאינם מקבלים טיפול הולם).

4.2.4 הגברת מעורבותם של הזקנים בקבלת ההחלטות באשר להכנסת העובד הזר

עניין חשוב נוסף בקבלת ההחלטות בהכנסת העובדים הזרים – **הינו יידוע ועדכון הזקנים עצמם.** זקנים רבים, כמו גם בני משפחותיהם, הודו שלזקנים לא היה די מקום בקבלת ההחלטה על הכנסת העובד הזר, ומכאן שבמרבית המקרים – ילדיהם של הזקנים היו אלו שהחליטו על הכנסת העובד הזר. יש לציין בנקודה זו שאין מדובר בתופעה ייחודית לחברה החרדית. גם בחברה הכללית, עולה כי אין מספיק התייעצות עם הזקנים לפני ההחלטה (לרוב, של ילדיהם של הזקנים) בדבר הכנסת עובדים זרים. לפיכך, בכדי למנוע מצב שבו העובד הזר מוכנס לבית הזקן מבלי שהתייחסו לדעותיו של האחרון, **חשוב לשתף את הזקנים בתהליך קבלת ההחלטות, תוך יידוע באשר ליתרונות ולחסרונות של מהלך זה.** ככל שהזקנים יהיו מעורבים יותר בתהליך זה, כך הסיכוי להשתלבות טובה יותר של העובד הזר – יעלה. כמו כן, מערכת היחסים בין הזקנים לבין העובדים הזרים תהפוך לטובה יותר, משום שהזקן לא רק נתן הסכמתו להליך זה (במקרה הטוב), אלא היה שותף משמעותי בתהליך.

4.2.5 חשיבותה של המנהיגות הדתית בקהילה במודעות לסוגיית הכנסת העובדים הזרים

השלכה נוספת שתוזכר להלן נוגעת למקומה של הקהילה בתהליך הכנסת העובד הזר בבית הזקנים בחברה החרדית. לאור חשיבותה המרכזית של הקהילה, ובאופן ספציפי למנהיגים דתיים בתוכה כגון רבנים ואדמו"רים, חשוב לשתף גם את המנהיגים הדתיים בקבלת ההחלטה ובמודעות להליך זה, על מנת לקבל מהם את ברכת הדרך. לראייה, באחד מהראיונות, אחד מבני המשפחה אמר כי: "היא ביקשה אינטרנט פה בבית, אז שאלתי ואמרו לי כן. גם במאה שערים נותנים להם אינטרנט, אז הרשיתי לה, אבל בשבוע שעבר היא אמרה לאימא שלי שהיא רוצה וידאו אבל היא לא באה אליי, היא מפחדת ממני. אז אמרתי לאימא, 'אם עוד פעם היא אומרת לך, אז תגידי לה שאנחנו צריכים לשאול את הרבי. איפה היא תשים את זה?!'".

אם כן, כפי שעלה ממחקר זה, הכנסת העובדים הזרים בבית הזקנים בחברה החרדית נתפס והתפרש בעיני הזקנים עצמם ובעיני בניהם ובנותיהם כביטוי הלכה למעשה של הדיבר החשוב "כבד את אביך ואת אמך". כאשר תינתן גושפנקא גורפת של הממסד הרבני ושל המנהיגות הדתית למהלך שכזה, הדבר יוכל להוביל לעמדות חיוביות יותר ברמת הקהילה ביחס לתופעת הכנסת העובדים הזרים בקרב משפחות חרדיות. זאת ועוד, בכדי שתופעת העובדים הזרים שמלווים את הזקנים בחברה החרדית תהפוך למקובלת יותר וללגיטימית יותר, יש לקיים הליך הידברות עם הדמויות הרוחניות והדתיות המרכזיות בחברה החרדית, כך שלמשל – עובדים זרים יוכלו להגיע לבתי הכנסת עם הזקנים שבהם הם מטפלים, שהעובדים הזרים יחוו בחופשיות רבה יותר להתנהל במרחב הציבורי ולא רק במרחב הפרטי. כל אלו יוכלו להוות גושפנקא לכך שהכנסת עובדים זרים בחברה החרדית מהווה תופעה חיובית ומקובלת.

4.2.6 השלכות בנוגע לרפורמה בחוק ביטוח סיעוד

השלכה חשובה נוספת נוגעת לרפורמה בחוק ביטוח הסיעוד. בשנת 2008, החלה תכנית ניסיונית, באזורים מסוימים בארץ, שבמסגרתה ניתנה לזקנים הבחירה החופשית בין גמלת סיעוד כספית לבין קבלת שירותים בעין. תשעה סניפים של המוסד לביטוח הלאומי לקחו חלק בתוכנית הניסיונית, והם: אשקלון, בני-ברק, נהריה, רמת-גן, אשדוד, טבריה, ירושלים, חולון ונתניה. בעקבות הצלחת תכנית הפיילוט, משרדי האוצר והבריאות הכריזו בנובמבר 2017 על רפורמה בחוק ביטוח סיעוד. הרפורמה נכנסה לתוקף בנובמבר 2018, ובמסגרתה – חלו מספר שינויים, כגון מתן אפשרות בחירה בין גמלה כספית לבין שירותים בעין,

וחלוקה חדשה לשש רמות טיפול במקום שלוש (המוסד לביטוח לאומי, ל.ת.). שינוי נוסף שנוצר בעקבות הרפורמה היה איגוד מתן השירות תחת המוסד לביטוח לאומי ככתובת אחת, במקום ריכוז השירות במחלקות לשירותים חברתיים ברשויות המקומיות. לאור שינוי זה, יש חשיבות רבה בהנגשת הזכויות במוסד לביטוח לאומי במספר רמות: ברמת הפרט (הזקנים שמהווים את קהל היעד של חוק ביטוח סיעוד); ברמה המשפחתית (בני המשפחה שלא תמיד יודעים כיצד חוק ביטוח סיעוד מופעל דה-פקטו), וברמה הקהילתית (יצירת פורומים שבהם ניתן יהיה להסביר על הזכויות לקהילות, כגון החברה החרדית, שפחות מחוברת למידע ולאמצעי תקשורת המוניים).

לאור הרפורמה ובהתאם לממצאי המחקר, ניתן להצביע על תופעה נוספת. כך, מן הנתונים עולה כי בני משפחה רבים (בנים ובנות) של הזקנים בחברה החרדית מטפלים בהוריהם, אך אינם זוכים לתגמול כלשהו בגין כך. כך, למשל, עלה בראיון עם אחת הזקנות במחקר: **"הבת שלי אמרה - תבואו לפה... הם עבדו קשה, הבת שלי ובעלה. הם טיפלו בבעלי. חתני טיפל בו יותר מהבן. הבת שלי הייתה הולכת לעבודה עם הטלפון צמוד. אם אנחנו צריכים - היא מיד באה. הם מאוד מסורים".** בריאיון נוסף נאמר: **"הבן שלי עבד פה כמו עובד זר... השם ישמור... הוא מאוד מסור וקצת אחרי שהוא התחתן, אשתו אמרה שאין ברירה ואי אפשר להמשיך ככה, ואז הכניסו עובדת זרה. זה היה לפני בערך 4 שנים".** ח' (84) הוסיפה ואמרה: **"כשראינו שהמצב כבר קשה לבנות שלי לטפל בי, אז הבנות שלי סידרו את זה..."**.

אחת מההמלצות שיכולות להילקח בחשבון בהקשר זה הינה לאפשר לבני משפחה לקבל שכר תמורת הטיפול בהורה הזקן. כיום, הדבר אפשרי, אך נדרש אישור מקדמי של העובדים הסוציאליים במחלקת הסיעוד ברמת הסניף. ניתן לשקול להרחיב את האפשרות הזו, על מנת לסייע להורים הזקנים בחברה החרדית.

רשימת מקורות

- אברהם, יי, ותמיר, יי (2012). חלופות לעובדים זרים בסיעוד. **ביטחון סוציאלי, פ"ח, 65-96**.
- ברודסקי, ג', נאון, ד', רזניצקי, ש', בן-נון, ש', מורגנטרן, ב', גרא, ר', ושמלצר, מ' (2004). **מקבלי גמלת סיעוד: מאפיינים, דפוסי קבלת עזרה פורמלית ובלתי-פורמלית וצרכים בלתי-מסופקים**. ירושלים: גוינט-ברוקדייל והמוסד לביטוח לאומי, מינהל המחקר והתכנון.
- ברודסקי, ג', שנור, יי, ובאר, ש' (2013). **קשישים בישראל: שנתון סטטיסטי 2012**. ירושלים: מאיירס-גוינט-ברוקדייל.
- הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה בישראל (2009). **דו"ח סטטיסטי שנתי לישראל, מספר 60**. ירושלים: הלמ"ס.
- המוסד לביטוח לאומי (ל.ת.). **סיעוד**. אוחר בתאריך 10 באוגוסט, 2020 מהאתר: https://www.btl.gov.il/benefits/Long_Term_Care/Pages/default.aspx
- וייסבלאי, א' (2005). **הליך ההעסקה של עובדים זרים בענף הסיעוד אצל קשישים**. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- זולפן, יי (2002). **עובדים זרים המשמשים כמטפלים סיעודיים**. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- יקוביץ, א' (2013). שימוש בשירותים לסיוע בבית בקרב שלוש קבוצות גיל של זקנים. בתוך: ל' אחדות, וה' ליטווין (עורכים), **תמורות במחצית השנייה של החיים** (עמ' 239-259). ירושלים: מרכז הידע לחקר הזדקנות האוכלוסייה בישראל.
- כהן, יי (2010). **עובדים זרים בטיפול בית בזקנים: תפקידים שממלאים מטפלים עיקריים ומטפלים זרים בטיפול בזקן והשפעתם על נטל טיפול וסיפוק מטיפול של המטפל העיקרי בזקן ועל שביעות הרצון של המטפל הזר מעבודתו**. עבודת גמר לקבלת התואר "מוסמך האוניברסיטה", אוניברסיטת בן-גוריון בנגב.
- נתן, ג' (2007). **פיקוח על היחסים בין קשיש מטופל ועובד סיעודי זר**. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.
- נתן, ג' (2008). **אישור אוטומטי להעסקת עובד זר בתחום הסיעוד**. ירושלים: הכנסת, מרכז המחקר והמידע.

פרילוצקי, ד', הלפרין, פ', כץ, ר', ולבנשטיין, א' (2011). ידע ועמדות של מעסיקים בנושאי מדיניות כלפי עובדים המטפלים בבני משפחה זקנים. *ביטחון סוציאלי, פ"ז, 9-35*.

Al-Makhamreh, S.S., & Lewando-Hundt, G. (2008). Researching at home as an insider/outsider gender and culture in an ethnographic study of social work practice in an Arab society. *Qualitative Social Work, 7*(1), 9-23.

Ayalon, L. (2009). Family and family-like interactions in households with round-the-clock paid foreign carers in Israel. *Aging & Society, 29*, 1-16.

Ayalon, L. (2011). Examining satisfaction with live-in foreign home care in Israel from the perspectives of care recipients, their family members, and their foreign home care workers. *Aging & Mental Health, 15*, 376-384.

Ayalon, L., Halevy-Levin, S., Ben-Yizhak, Z., & Friedman, G. (2013). Family caregiving at the intersection of private care by migrant home care workers and public care by nursing staff. *International Psychogeriatrics, 25*, 1463-1473.

Ayalon, L., Kaniel, M., & Rosenberg, L. (2008). Social workers' perspectives on care arrangements between vulnerable elders and foreign home care workers: Lessons from Israeli/Filipino caregiving arrangements. *Home Health Care Services Quarterly, 27*, 121-142.

Band-Winterstein, T. (2006). *Family members' perspectives on life in intimate violence over the life span: Scripts of interpersonal and intergenerational relationships in the shadow of violence*. Ph.D. Dissertation, University of Haifa.

- Band-Winterstein, T., & Freund, A. (2013). Between tradition and modernity: Social work-related change processes in the Jewish ultra-Orthodox society in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 37, 422-433.
- Band-Winterstein, T., & Freund, A. (2015). Is it enough to "speak Haredi"? Cultural sensitivity in social workers encountering Jewish ultra-Orthodox clients in Israel. *British Journal of Social Work*, 45, 968-987.
- Barker, J.C. (1994). Recognizing cultural differences: Health-care providers and elderly patients. *Gerontology & Geriatrics Education*, 15(1), 9-21.
- Baum, N. (2007). It's not only cultural differences: Comparison of Jewish Israeli social work students' thoughts and feelings about treating Jewish ultra-Orthodox and Palestinian Israeli clients. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 575-589.
- Bilu, Y., & Witztum, E. (1993). Working with Jewish ultra-Orthodox patients: Guidelines for a culturally sensitive therapy. *Culture, Medicine & Psychiatry*, 17, 197-233.
- Bourgeault, I.L., Atanackovic, J., Rashid, A., & Parpia, R. (2010). Relations between immigrant care workers and older persons in home and long-term care. *Canadian Journal of Aging*, 29, 109-118.
- Braun-Lewensohn, O., & Kalagy, T. (2019). Between the inside and the outside world: Coping of ultra-Orthodox individuals with their work environment after academic studies. *Community Mental Health Journal*, 55(5), 894-905.
- Brick, Y. (2011). Aging in place in Israel. *Global Ageing: Issues & Action*, 7(2), 5-16.
- Chappell, N.L., & Funk, L. (2012). Filial responsibility: Does it matter for care-giving behaviors? *Ageing & Society*, 32, 1128-1146.

- Chau, K.L. (1990). A model for teaching cross-cultural practice in social work. *Journal of Social Work Education, 26*, 124-133.
- Coleman-Brueckheimer, K., Spitzer, J., & Koffman, J. (2009). Involvement of Rabbinic and communal authorities in decision-making by Haredi Jews in the UK with breast cancer: An interpretative phenomenological analysis. *Social Science & Medicine, 68*, 323-333.
- Crews, D.E., & Zavotka, S. (2006). Aging, disability, and frailty: Implications for universal design. *Journal of Physiological Anthropology, 25*, 113-118.
- Dodson, L., & Zinbarg, R.M. (2007). It's like a family: Caring labor, exploitation, and race in nursing homes. *Gender & Society, 21*, 905-928.
- Edelstein, O.E., Band-Winterstein, T., & Bachner, Y.G. (2017). The meaning of burden of care in a faith-based community: The case of ultra-Orthodox Jews (UOJ). *Aging & Mental Health, 21*(8), 851-861.
- Edelstein, O.E., Band-Winterstein, T., & Bachner, Y.G. (2018). Profile and burden of care among caregivers of ultra-Orthodox frail elders. *Aging & Mental Health, 22*(5), 639-645.
- Erhard, R.L., & Erhard-Weiss, D. (2007). The emergence of counseling in traditional cultures: Ultra-Orthodox Jewish and Arab communities in Israel. *International Journal for the Advancement of Counselling, 29*, 149-158.
- Fagan, D.M., Kiger, A., & van Teijlingen, E. (2012). Faith communities and their assets for health promotion: The views from health professionals and faith leaders in Dundee, Scotland. *Global Health Promotion, 19*(2), 27-36.

- Freund, A., & Band-Winterstein, T. (2019). Social workers' attempts to navigate among the elderly, their families, and foreign home care workers in the Haredi community. *Journal of Applied Gerontology, 38*(5), 617-638.
- Freund, A., Zriker, A., & Shor, E. (2019). "All Glorious is the Princess within Her Chamber": Ideological-spiritual fulfillment of Israeli ultra-Orthodox Jewish women in the changing employment environment. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought, 38*(2), 140-160.
- Goodman, Y., & Witztum, E. (2002). Cross-cultural encounters between care providers: Rabbis' referral letters to a psychiatric clinic in Israel. *Social Science & Medicine, 55*, 1309-1323.
- Greenberg, D., Kalian, M., & Witztum, E. (2010). Value-sensitive psychiatric rehabilitation. *Transcultural Psychiatry, 47*(4), 629-646.
- Hakak, Y. (201). Psychology and democracy in the name of God? The invocation of modern and secular discourses on parenting in the service of conservative religious aims. *Mental Health, Religion & Culture, 14*, 433-458.
- Halperin, D. (2013). Aging, family, and preferences for care among older Jews and Arabs. *Israel Studies Review, 28*, 102-121.
- Horevitz, E., Lawson, J., & Chow, J.C.C. (2013). Examining cultural competence in health care: Implications for social workers. *Health & Social Work, 38*(3), 135-145.
- Iecovich, E. (2013). Caring for frail older people in Israel. In J. Troisi, & H.J. von-Kondrtowitz (Eds.), *Aging in the Mediterranean* (pp. 257-272). London, UK: Policy Press.

- Iecovich, E. (2016). The association between older Israelis' quality of relationships with their family and migrant live-in caregivers and their loneliness. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*, 71(3), 526-537.
- Kâğitçibaşı, Ç. (2009). *Family, self and human development across cultures: Theory and applications*. New York, NY: Psychology Press.
- Koopmans, R. (2010). Trade-offs between equality and difference: Immigrant integration, multiculturalism and the welfare state in cross-national perspective. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 36(1), 1-26.
- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Llorente, M.D., & Valverde, M. (2019). Mental health care of older adults: Does cultural competence matter? *Current Geriatrics Reports*, 8(3), 131-136.
- Marsh, J.C. (2004). Social work in a multicultural society. *Social Work*, 49, 5-6.
- Maxwell, J.A. (1996). *Qualitative research design: An interactive approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McLeod, J. (2001). Developing a research tradition consistent with the practices and values of counselling and psychotherapy: Why counselling and psychotherapy research is necessary. *Counselling & Psychotherapy Research*, 1(1), 3-11.
- Nielsen, L.S., Angus, J.E., Howell, D., Husain, A., & Gastaldo, D. (2015). Patient-centered care or cultural competence: Negotiating palliative care at home for Chinese Canadian immigrants. *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*, 32, 372-379.
- Norris, P., & Inglehart, R.F. (2012). Muslim integration into western cultures: Between origins and destinations. *Political Studies*, 60, 228-251.

- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Richardson, V.E., Fields, N., Won, S., Bradley, E., Gibson, A., Rivera, G., & Holmes, S.D. (2019). At the intersection of culture: Ethnically diverse dementia caregivers' service use. *Dementia*, 18(5), 1790-1809.
- Ridley, C.R., Mendoza, D.W., Kanitz, B.E., Angemeier, L., & Zenk, R. (1994). Cultural sensitivity in multicultural counseling: A perceptual schema model. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 125-136.
- Ron, P. (2020). The relationship between internal and external resources, coping strategies, post-traumatic symptoms, and death-anxiety of round-the-clock paid Philippine immigrants and local workers taking care for the elderly during and after the Gaza War. *Psychology*, 11(4), 606-623.
- Russo-Netzer, P., & Bergman, Y.S. (2020). Prioritizing patterns and life satisfaction among ultra-Orthodox Jews: The moderating role of the sense of community. *The Journal of Psychology*, 154(3), 233-248.
- Serrano, P., Kheir, Y.N.P., Wang, S., Khan, S., Scheunemann, L., & Khan, B. (2019). Aging and postintensive care syndrome—family: A critical need for geriatric psychiatry. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 27(4), 446-454.
- Smith, J.A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. London, UK: Sage.
- Ziebarth, D. (2014). Evolutionary conceptual analysis: faith community nursing. *Journal of Religion & Health*, 53(6), 1817-1835.

נספח א': טופס הסכמה מדעת

שלום רב,

במסגרת מחקר העוסק בתפיסות ובעמדות באשר להכנסת עובדים זרים עבור זקנים בחברה החרדית, אנו מבקשים את אישורך לראיין אותך, לצורך המחקר.

הראיון יוקלט באמצעות טייפ ויתומלל. אורך הראיון יהיה כשעה. הראיון יתקיים תוך שמירה על חשאיות וכל מה שיוקלט ויאמר במהלך השיחה ישמש לצורכי מחקר בלבד. הינך רשאי/ית להפסיק את הראיון בכל שלב.

בתודה מראש!

עורכי המחקר

אישור הסכמה

אני: _____

מספר זהות: _____

מאשר/ת שקראתי את המידע שהוצג בפניי ושהוסבר לי אישית על ידי המראיינת, שהתחייבה בפניי בכתב, על שמירת הסודיות בכל הנוגע לפרטיי האישיים ולכל פרט אחר שעלול לחשוף את זהותי.

כמו כן, הובטח לי כי אני יכולה לחזור בי ממוכנות להשתתף במחקר זה.

אני מסכים/ה להשתתף במחקר ומוכן/ה שייעשה שימוש בראיון לצורכי מחקר והוראה בלבד.

תאריך _____ חתימה _____

נספח ב': מדריך ריאיון לזקנים

שאלון דמוגרפי

שם, גיל, מגדר, איזור מגורים, מצב משפחתי, מספר ילדים, גילאי ילדים, רמת השכלה, עיסוק, זרם במגזר החרדי, רמת דתיות, מצב סוציו-אקונומי.

מדריך הריאיון לזקן

1. מצב בריאותי: איך אתה מרגיש? (היו לך תקופות שלא הרגשת טוב? לבקש פירוט על מצב בריאותי - מחלות, תפקוד וכו')
2. מהלך חיים: תוכל לשתף אותי קצת על מהלך חיידך? (סיפור חיים)
3. חיים תעסוקתיים מהעבר: במה עסקת? (באיזה ארגונים עבדת? באיזה תחומים? באילו מקצועות? מה אהבת בעבודה? מתי יצאת לפנסיה? האם עדיין יש קשר לחברייך מהעבודה? כמה שנים עבדת?)
4. ההחלטה על הכנסת העובד הזר: ספר לי על המחשבה של הכנסת עובד זר... (מתי הבנת שאתם זקוקים לעזרה נוספת? איך הבנת את זה? היה אירוע כלשהו שגרם להבנה הזו? יש כל מיני אופציות במצב כזה. למה דווקא עו"ז ולא בית אבות? או אצל אחד הילדים? האם לשאלת הייחוד היה משקל במערך השיקולים?)
5. יתרונות וחסרונות בהכנסת עו"ז: מה היתרונות והחסרונות בעינייך לגבי עו"ז באופן כללי, וספציפית לגבי העו"ז שלכם? האם התייעצתם עם מישהו לפני ההחלטה להכניס עו"ז הביתה? איך התמודדתם עם הקשיים בעקבות הכנסת העו"ז?
6. שיקולים בהכנסת העובד הזר: כמה זמן לקח מאז שחשבתם על הצורך ועד שהעו"ז נכנס לעבודה? מדוע? אילו שיקולים הנחו אתכם כשחשבתם על זה? האם הייתה תמימות דעים בין האחים? היו התנגדויות? מאילו מניעים? מניעים דתיים היו? האם חלק מהשיקולים שלכם היו קשורים לתפיסת העולם החרדית? האם ההורה היה שותף להחלטה? איך ההורה הגיב כשמע לראשונה על הרעיון?
7. החיים מאז שהעו"ז נכנס למשפחה: ספרי לי על החיים מאז שנכנס העו"ז... איך הייתה ההתחלה? מה היו הקשיים המשמעותיים ביותר בהתחלה? ומהם הקשיים כיום? איך ההורה הגיב למפגש עם עו"ז?

איך בני הזוג שלהם הגיבו? איך נראה היומיום של ההורה? איך נראה היומיום שלך? תאר את טיב הקשר שלך עם העובד הזר.

8. ציפיות מהעו"ז: עד כמה העו"ז והשינוי שחל תאם את ציפיותך מלפני? האם חל שיפור במצבו של ההורה מאז? במצבך? יותר? פחות? למה? איך מערכת היחסים שלכם העו"ז? של ההורה איתו? איך נראה לך שהעו"ז מרגיש אצלכם?

9. המפגש של העו"ז עם המשפחה החרדית - באופן ספציפי: תאר את המפגש של העובד הזר עם המציאות של העולם החרדי... (עד כמה העובדה שאתם חרדים הייתה משמעותית עבור העו"ז? האם יש חיכוכים או הבנות על רקע דתי? האם נראה לך שהעו"ז מכבד את האמונה שלך?)

10. המפגש של העו"ז עם החברה החרדית - באופן כללי: מהי ההשקפה החרדית על הכנסת עו"ז? (עד כמה נראה לך שנדרשת פתיחות מאדם חרדי כדי להכניס עו"ז? האם זו חדשנות? האם נראה לך שיש להחלטה זו השפעה על המשפחה? ביחס לחברה? לקהילה? אלו תגובות קיבלתם מהסביבה על המהלך? היו התנגדויות? האם יש סתירה בין הכנסת עו"ז לבין ערכים יהודיים, כגון כיבוד הורים, איסור ייחוד, בישול עכו"ם?

נספח ג': מדריך ריאיון לבני המשפחה

שאלון דמוגרפי

שם, גיל, מגדר, אזור מגורים, מצב משפחתי, מספר ילדים, גילאי ילדים, רמת השכלה, עיסוק, זרם במגזר החרדי, רמת דתיות, מצב סוציו-אקונומי.

מדריך הריאיון

1. רקע כללי: ספרי לי קצת על עצמך, איפה את ממוקמת במשפחה? איך הפכת למטפלת/ עיקרית בהורה? איך היה הקשר שלך עם ההורה לאורך הילדות? בגיל ההתבגרות? כיום? איך הקשר של שאר הילדים עם ההורה? מה הקשר שלך עם האחים? עד כמה אתה מתייעץ עם האחים האחרים בענייני ההורה? האם חל שינוי בטיב הקשר מאז שהורה הפך לסיעודי? איזה שינוי חל? האם נראה לך שהתפיסה של ההורה את עצמו השתנתה בעקבות המצב? מה לדעתך המאפיינים הייחודיים שלך שגרמו לך לקחת אחריות על ההורה? תאר את הקשר עם ההורה... כמה פעמים ביום אתם מדברים?
2. ההחלטה על הכנסת העובד הזר: ספר לי על המחשבה של הכנסת עובד זר... (מתי הבנת שאתם זקוקים לעזרה נוספת? איך הבנת את זה? היה אירוע כלשהו שגרם להבנה הזו? יש כל מיני אופציות במצב כזה. למה דווקא עו"ז ולא בית אבות? או אצל אחד הילדים? האם לשאלת הייחוד היה משקל במערך השיקולים?)
3. יתרונות וחסרונות בהכנסת עו"ז: מה היתרונות והחסרונות בעיניך לגבי עו"ז באופן כללי, וספציפית לגבי העו"ז שלכם? האם התייעצתם עם מישהו לפני ההחלטה להכניס עו"ז הביתה? איך התמודדתם עם הקשיים בעקבות הכנסת העו"ז?
4. שיקולים בהכנסת העובד הזר: כמה זמן לקח מאז שחשבתם על הצורך ועד שהעו"ז נכנס לעבודה? מדוע? אילו שיקולים הנחו אתכם כשחשבתם על זה? האם הייתה תמימות דעים בין האחים? היו התנגדויות? מאילו מניעים? מניעים דתיים היו? האם חלק מהשיקולים שלכם היו קשורים לתפיסת העולם החרדית? האם ההורה היה שותף להחלטה? איך ההורה הגיב כשמע לראשונה על הרעיון?

5. החיים מאז שהעו"ז נכנס למשפחה: ספרי לי על החיים מאז שנכנס העו"ז... איך הייתה ההתחלה? מה היו הקשיים המשמעותיים ביותר בהתחלה? ומהם הקשיים כיום? איך ההורה הגיב למפגש עם עו"ז? איך בני הזוג שלהם הגיבו? איך נראה היומיום של ההורה? איך נראה היומיום שלך? תאר את טיב הקשר בין הוריד לבין העו"ז?
6. ציפיות מהעו"ז: עד כמה העו"ז והשינוי שחל תאם את ציפיותך מלפני? האם חל שיפור במצבו של ההורה מאז? במצבך? יותר? פחות? למה? איך מערכת היחסים שלכם העו"ז? של ההורה איתו? איך נראה לך שהעו"ז מרגיש אצלכם?
7. המפגש של העו"ז עם המשפחה החרדית - באופן ספציפי: תאר את המפגש של העובד הזר עם המציאות של העולם החרדי... (עד כמה העובדה שאתם חרדים הייתה משמעותית עבור העו"ז? האם יש חיכוכים או הבנות על רקע דתי? האם נראה לך שהעו"ז מכבד את האמונה שלך?)
8. המפגש של העו"ז עם החברה החרדית - באופן כללי: מהי ההשקפה החרדית על הכנסת עו"ז? (עד כמה נראה לך שנדרשת פתיחות מאדם חרדי כדי להכניס עו"ז? האם זו חדשנות? האם נראה לך שיש להחלטה זו השפעה על המשפחה? ביחס לחברה? לקהילה? אלו תגובות קיבלתם מהסביבה על המהלך? היו התנגדויות? האם יש סתירה בין הכנסת עו"ז לבין ערכים יהודיים, כגון כיבוד הורים, איסור ייחוד, בישול עכו"ם?

נספח ד': מדריך ריאיון לעובדים הזרים

שאלון דמוגרפי

שם, גיל, מגדר, ארץ מוצא, מצב משפחתי, מספר ילדים, גילאי ילדים, רמת השכלה, מצב סוציו-אקונומי, ותק בתחום הסיעודי בארץ ובעולם.

מדריך הריאיון לעובדים הזרים

1. שיקולים בהגירת העבודה לישראל: מה היו השיקולים בהחלטה לעבור לעבוד בסיעוד בישראל?
2. המפגש עם החברה החרדית: ספר לי על המפגש עם החברה החרדית, לרבות הערכים, הנורמות וההתנהגויות. תאר את התייחסותך לשבתות ולחגים (לוגיסטיקה של כשרות, של ביקורים, של תפילות).
3. תיאור היומיום בעבודה עם הזקן: ספר לי על העבודה עם הזקן. האם קיימים קשיים מיוחדים? האם ישנם יתרונות בעבודה עם הזקן שאיתו אתה עובד?
4. מערכת היחסים עם הזקן: תאר את הקשר שלך עם הזקן. מה טיב הקשר ביניכם?