

האם עובדים סוציאליים נדרשים לעסוק בפרקטיקת מדיניות? ניתוח תיאורי תפקיד

עידית וייס-גל¹ וליה לוי²

מעורבותם של עובדים סוציאליים בפרקטיקת מדיניות (policy-practice) נחשבת לחשובה והכרחית בשיח של מקצוע העבודה הסוציאלית במדינות שונות ובכללן ישראל. מטרת המחקר הנוכחי היא לבחון אם ובאיזו מידה עובדים סוציאליים בישראל נדרשים לעסוק בפרקטיקת מדיניות, כפי שהדבר בא לידי ביטוי בדרישות התפקיד הפורמליות שלהם ומה למעשה נדרש מהם בתחום זה. המחקר מבוסס על ניתוח תוכן כמותי של 78 מסמכים הכוללים תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים בישראל המועסקים בסקטור הממשלתי, ברשויות המקומיות ובמגזר השלישי. ממצאי המחקר מצביעים על כך שרק במחצית המסמכים בקירוב ניתן היה לזהות דרישה כלשהי לעסוק בפרקטיקת מדיניות. ניתוח תוכן הפעולות הנדרשות מלמד שהזירה העיקרית שהעובדים הסוציאליים נדרשים לפעול בה היא מדיניות הארגון שהם מועסקים בו. זאת ועוד, פרקטיקת המדיניות מובנית בתיאורי התפקיד כפרקטיקה בעלת אופי אדמיניסטרטיבי, א-פוליטי, נייטרלי-ערכית, הרלוונטית יותר לעובדים סוציאליים בדרגי הניהול בארגון.

מבוא

מקצוע העבודה הסוציאלית במדינות רבות בעולם מדגיש את מחויבותו לקידום הצדק החברתי ולשינוי חברתי (Craig, 2002; Dominelli, 2004; Hare, 2004; Hoefler, 2006; Marsh, 2005). מתוך כך מיוחסת חשיבות רבה בשיח של המקצוע למעורבותם של עובדים סוציאליים בתהליכים הקובעים מדיניות חברתית. על חשיבות זו ניתן ללמוד

1 מרצה בכירה, בית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש בוב שאפל, אוניברסיטת תל-אביב.
2 דוקטורנטית, בית הספר לעבודה סוציאלית ע"ש בוב שאפל, אוניברסיטת תל-אביב.

מהגדרותיה של העבודה הסוציאלית שפיתחו ארגונים לאומיים (CSWE, 2004) ובינלאומיים (IFSW, 2000) ומהקודים האתיים של העובדים הסוציאליים במדינות שונות (איגוד העובדים הסוציאליים בישראל, 1994; BASW, 1996; NASW, 1999).

גם רבים מהעוסקים במקצוע ובהוראתו מדגישים את החשיבות והנחיצות של מעורבותם של עובדים סוציאליים בהשפעה על מדיניות חברתית באמצעות פרקטיקת המדיניות (policy practice) או סגור מדיניות (policy/social advocacy). קריאות אלה לעובדים סוציאליים, להיות פעילים בזירות המגוונות שהמדיניות נקבעת בהן, מצויות בשיח של המקצוע במדינות שונות בעולם, ביניהן ארצות-הברית (Domanski, 1998; Figueira-; McDonough, 1993; Haynes & Mickelson, 2003; Hoefer, 2006; Jansson, 2003; Pearlmutter, 2002; Schneider & Lester, 2001; Gibbons &), אוסטרליה (2003), דרום אפריקה (Mazibuko, 1996), (Gray, 2005; Zubrzycki, & McArthur, 2004), וישראל (דורון, 1989; וייס-גל, 2006; כורזים, 1978, 1985). (Dominelli, 2004)

בעשורים האחרונים מתחזקת בשיח של העבודה הסוציאלית הדרישה למעורבותם הפעילה של עובדים סוציאליים בהשפעה על מדיניות חברתית, וזאת לאור שלושה תהליכים המתרחשים במדינות רבות: הצטמצמות ההספקה החברתית וקיצוצים ברשת הביטחון, התגברותן של בעיות חברתיות כגון עוני, אי שוויון, העדר נגישות למשאבים ושירותים; גזענות ואפליה; התחזקותם של תהליכי ביזור מדיניות היוצרים הזדמנויות רבות יותר לעובדים סוציאליים להשפיע על תהליכי קביעתה (גל, 2004; דורון, 2003; Schneider & Netting, 1999; Stuart, 1999).

מחקר זה מבקש לבחון אם החשיבות המיוחסת בשיח של מקצוע העבודה הסוציאלית למעורבותם של עובדים סוציאליים בפרקטיקת מדיניות באה לידי ביטוי, הלכה למעשה, בתיאורי התפקיד שלהם במסגרות השונות שהם עובדים בהן. במלים אחרות, מחקר זה מבקש לבחון באיזו מידה נדרשים עובדים סוציאליים בישראל לעסוק בפרקטיקת מדיניות, ובתוך כך באילו סוגי פעולות ומשימות בזירת המדיניות החברתית הם נדרשים לעסוק, כפי שהדבר מתבטא במסמכים הרשמיים שמעסיקהם מנסחים. ניתוח דרישות התפקיד יכול לשפוך אור על מקומה ועל חשיבותה המוצהרת של פרקטיקת המדיניות בשיח של הארגונים המעסיקים את העובדים הסוציאליים.

פרקטיקת מדיניות בעבודה סוציאלית: הגדרה, מרכיבים ומעורבות בפועל

לפרקטיקת המדיניות בעבודה סוציאלית הגדרות מגוונות. אחת ההגדרות המקובלות היא זו של ג'נסון (Jansson, 2003) אשר הגדיר פרקטיקת מדיניות כ-"Efforts to change policies in legislative, agency, and community settings, whether by

establishing new policies, improving existing ones or defeating the policy initiatives of other people" (p.13). פרקטיקה זו שואפת על פי ג'נסון לשנות מדיניות חברתית אשר מוגדרת כ"אסטרטגיה קולקטיבית להתמודדות עם בעיות חברתיות" (עמ' 9) משני סוגים עיקריים: בעיות חברתית כלליות, כגון ניצול אנשים ופגיעה בזכויותיהם, אי יכולת של אנשים לספק לעצמם צרכים בסיסיים או אי יכולת של אנשים לרכוש מיומנויות והשכלה הנדרשות כדי להשתלב בשוק העבודה; בעיות בדרך פעולתם של שירותי רווחה וארגונים שונים, כגון אפליה במתן שירותים, "איסוף השמנת" ("creaming"), העדר פעולות יישוג (outreach), אי נגישות. התמודדות עם מכלול בעיות חברתיות אלה היא יעד עיקרי לעובד הסוציאלי העוסק בפרקטיקת מדיניות.

בקרוב הכותבים השונים על פרקטיקת מדיניות בעבודה סוציאלית יש הסכמה רחבה בנוגע לשני מאפיינים מרכזיים של פרקטיקה זו (וייס-גל, 2006; Figueira-McDonough, 1991; Jansson, 2003; McInnis-Dittrich, 1994; Wyers, 1991). המאפיין הראשון הוא שמעורבות בפרקטיקת מדיניות צריכה להיות נחלתם של כלל העובדים הסוציאליים ולא רק של אלה המתמחים בזירת המדיניות. כלומר: גם עובדים סוציאליים הפועלים ברמת הפרט, המשפחה והקהילה בתחומים מקצועיים שונים כגון בריאות, רווחת הילד, עוני, צריכים לשלב את פרקטיקת המדיניות במסגרת עבודתם היומיומית. שילוב זה הכרחי, הן להתמודדות טובה יותר עם המצוקות הספציפיות של צרכני השירותים הסוציאליים והן כדרך לקדם שינוי חברתי.

המאפיין השני הוא שמעורבות בפרקטיקת מדיניות פירושה מעורבות ברמות מדיניות שונות. כך, מעורבות עובדים סוציאליים נדרשת הן ברמת המיקרו (מדיניות הארגון שהם עובדים בו למשל), הן ברמת המזו (מדיניות של שירותים אחרים בקהילה, מדיניות הרשות המקומית/המחוז או של הנהלות מחוזיות של ארגונים) והן ברמת המקרו (מדיניות הממשלה). דרישה זו לעבודה ברמות מדיניות שונות משקפת את ההבנה שהמדיניות המשפיעה על המשתמשים בשירותי העבודה הסוציאלית נוצרת ומתגבשת ברמות שונות (Jansson, 2003; McInnis-Dittrich, 1994; Wyers, 1991).

יישומה בפועל של פרקטיקת מדיניות כולל משימות, אסטרטגיות ודרכי פעולה שונות. המשימות השונות שעשויים למלא עובדים סוציאליים העוסקים בפרקטיקת מדיניות כוללות (Jansson, 2003) העלאת נושא לסדר היום או הפצת ידע (כשהם מציגים בעיות לארגון, קהילה, מחוקקים), ניתוח מדיניות (כשהם עורכים מחקר מדעי על בעיות חברתיות), פיתוח הצעות למדיניות (כשהם יוצרים פתרונות ומענים לבעיות ספציפיות באמצעות ייזום מדיניות חדשה או שיפור של שירותים קיימים), קידום מדיניות (כשהם פועלים לקידום אימוצה של מדיניות מסוימת), יישום מדיניות (כשהם מעורבים בזיהוי הגורמים המובילים ליישום בלתי מספק של מדיניות ומפתחים אסטרטגיות לתיקון

יישומה הכושל) ולבסוף הערכת מדיניות (כשהם עוסקים בהערכת מדיניות ומחליטים מה הם השינויים שיש לערוך אם תוצאות ההערכה שליליות).

אסטרטגיות הפעולה העומדות לרשות העובדים הסוציאליים העוסקים בפרקטיקת מדיניות רבות ומגוונות. העיקריות בהן הן פעולות סנגור בבית המחוקקים, כגון תקשורת בעל פה ובכתב עם מחוקקים, הופעה בוועדות הכנסת או מעורבות בשדולה, השפעה על מדיניות באמצעות המערכת המשפטית, עבודה עם קבוצות ופעילים בקהילה כדי לעודד התארגנויות קהילתיות לשינוי מדיניות, שימוש במדיה להעלאת מודעות ציבורית לנושא מסוים ופעולות שונות לניתוח מדיניות חברתית (אברמי, גל ווייס-גל, 2008; Figueira; McDonough, 1993; Haynes & Mickelson, 2003; McInnis-Dittrich, 1994; Powell & Causby, 1994; Schneider & Netting, 1999).

ממצאי מחקרים אמפיריים שבהם נבחנה מידת מעורבותם של עובדים סוציאליים בפרקטיקת מדיניות מצביעים על הבדלים בין מדינות שונות. למשל: נמצא שעובדים סוציאליים מניו-זילנד היו מעורבים בזירת המדיניות יותר מאשר עמיתיהם באוסטרליה ובדרום אפריקה, אבל כל אלה גילו מעורבות רבה יותר מעובדים סוציאליים בהונג-קונג (Chui & Gray, 2004; Gray, Collett van Rooyen, Rennie, & Gaha, 2002). ואולם במחקרים שנערכו בארצות-הברית ובישראל נחשפה, בעיקר, מעורבותם המצומצמת או המוגבלת של עובדים סוציאליים בפרקטיקת מדיניות (וייס, 2003; וייס-גל, 2008; קני-פז, 2005; Chui, & Gray, 2004; Gibelman & Schervish, 1997; Teare & Sheafor, 1995; Koeske, Lichtenwalter, & Koeske, 2005). לדוגמה: במחקר שבחן את הפרקטיקה של עובדים סוציאליים במגוון שירותי רווחה בישראל נמצא שבעוד ממוצע המעורבות של עובדים סוציאליים בעבודה עם יחידים הגיע ל-4.28, הרי שממוצע המעורבות בעיצוב מדיניות חברתית הגיע ל-1.52 בלבד (כאשר 5 משקף את המידה הגבוהה ביותר ו-1 את הנמוכה ביותר) (וייס-גל, 2008).

פרקטיקת מדיניות ותיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים

תיאורי תפקיד רשמיים של עובדים הם מסמכים שמפרסמים הארגונים המעסיקים אותם (Ducey, 2002; Mitchell, 1982). מטרתם להגדיר באופן פורמלי את אופי עבודתם של העובדים בארגון, את הפעולות שמצופה מהם לבצע ואת מקומם בהיררכיה הארגונית שהם פועלים בתוכה (Stenmark, 2000). תיאור התפקיד הוא מעין חוזה בין מקום העבודה לבין העובד, המבהיר את המצופה ממנו ומשקף, בדרך כלל, את הערכים ואת סדרי העדיפויות של הארגון המעסיק (Sidani & Irvine, 1999).

ניתוח תיאורי התפקיד הרשמיים של עובדים מוצג בספרות כאמצעי יעיל לחקירת מאפייני עבודתם, כמו גם מאפייני הארגון המעסיק אותם. במובן זה מהווים תיאורי התפקיד ייצוג רשמי של עמדותיהם, תפיסותיהם וסדר עדיפותיהם של מעסיקים בנוגע לעבודתם של עובדיהם (Harrison, 1994; Hussein & Huber, 2006). אם כן, ניתוח תיאורי תפקיד אינו מהווה אמצעי ללמוד מה בפועל עושים העובדים בארגון, שכן פעולותיהם מושפעות מטווח רחב של גורמים, כגון מדיניות הארגון ותרבותו, ערכים, אינטרסים, תפיסות, ידע של העובדים עצמם ושל עמיתיהם (וייס, 1998; Lipsky, 1980; Hoefler, 2006). אבל הם כלי ללמידת היבטים של מאפייני הארגון ועמדותיהם של העומדים בראשו.

ניתן לשער שעשויות להיות שתי תשובות הפוכות לשאלה אם תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים יכללו דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות, ומה ניתן לצפות בנוגע למהותן של דרישות אלה. אפשרות ראשונה היא שתיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים יכללו דרישה מפורשת וברורה לעסוק בפרקטיקת מדיניות. אפשרות זו נתמכת בידי ההנחה שהעבודה הסוציאלית היא פרופסיה, וככזו יש בכוחה לעצב את סביבות העבודה של חבריה, העובדים הסוציאליים. מכיוון שיש עדויות לכך שמקצוע העבודה הסוציאלית בישראל רכש לו מעמד פרופסיונלי אף יותר מאשר זה שהושג במדינות אחרות בעולם (Weiss, Spiro, Sherer & Korin-Langer, 2004), נוכל לצפות להשפעות של השיח המקצועי על תיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים. במלים אחרות, נוכל לצפות שתיאורים אלה ישקפו את חשיבות השיח על פרקטיקת המדיניות בעבודה סוציאלית ויכללו דרישה מפורשת לעסוק בה. על פי אפשרות זו נוכל גם לצפות, שבהתאם לשיח הרזון במסגרת הפרופסיה, תיאורי התפקיד לא רק ידרשו מהעובדים הסוציאליים לעסוק בהשפעה על מדיניות ובעיצובה, אלא גם יפרטו את הדרישה להפעלת השפעה זו ברמות מדיניות שונות.

אפשרות זו מקבלת תמיכה גם מתהליך כתיבת תיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים בישראל וניסוחם. למעשה, חלק לא מבוטל מתיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים בישראל נכתבו בידי עובדים סוציאליים או בשיתופם המלא. בישראל, בשונה ממדינות אחרות בעולם, כגון בריטניה, אוסטרליה או ארצות הברית, כל העובדים הסוציאליים, ובכלל זה גם המנהלים של שירותי העבודה הסוציאלית (כגון מחלקות מקומיות לשירותים חברתיים, שירותים סוציאליים בבתי חולים, שירותי מבחן לנוער ומבוגרים) ועובדי הדרג הבכיר של משרד הרווחה (מנהלי אנפים ושירותים) הם בעלי השכלה פורמלית בעבודה סוציאלית (Weiss et al., 2004). כפועל יוצא מכך, לעובדים סוציאליים מעורבות משמעותית בהגדרת תפקיד העובד הסוציאלי בארגונים שונים. כך, למשל, תיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים במחלקות לשירותים חברתיים, שהוגדרו בתקנות העבודה הסוציאלית (התע"ס), מנוסחים בידי עובדים סוציאליים מתחומי הפעולה השונים, מועברים לאישור מנהלי האגפים או השירותים במשרד הרווחה (שגם הם עובדים

סוציאליים), ורק אז עוברים לאישור מרכז השלטון המקומי (אהובה קרקובר, קומוניקציה אישית, 11 בספטמבר, 2007).

אפשרות שנייה, הפוכה, היא שבמסמכים המתארים את תפקידם של עובדים סוציאליים כלל לא תופיע דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות או שדרישה כזו תהיה מצומצמת ושולית. אפשרות כזו עשויה לנבוע משני גורמים עיקריים.

הגורם הראשון קשור לעובדה שמקצוע העבודה הסוציאלית בישראל, כמו גם במדינות אחרות, איננו מקצוע אוטונומי לגמרי (McInnis-Dittrich, 1994); הוא פועל במסגרת ארגונים בירוקרטיים המכתיבים את דרכי פעולתו ובכלל זה גם את תיאורי התפקיד של חבריו. מכיוון שיש עדויות לכך שחלק מהארגונים המעסיקים עובדים סוציאליים אינם מעוניינים להניע אותם לעסוק בפרקטיקת מדיניות, במיוחד כשזו מלווה בראייה ביקורתית על הסדר החברתי הקיים (כרוזים-קורושי, 2002; קאופמן ומנסבך, 2002; Gray & Collett van Rooyen, 2000), ייתכן שהדבר ישתקף בדרישות התפקיד הרשמיות של העובדים הסוציאליים בארגונים שונים.

רצונם של ארגונים להניא עובדים סוציאליים מלעסוק בפרקטיקת מדיניות יכול לנבוע ממספר גורמים. ראשית, פרקטיקת מדיניות היא במהותה פעולה פוליטית שיש בה מרכיבים של הפעלת כוח ועוצמה, יצירת קונפליקט, הבעת התנגדות והפניית ביקורת, הן כלפי הארגון והן כלפי הממסד והשלטון (McInnis-Dittrich, 1994). ככזו היא עלולה לאיים על דרגי הניהול של הארגון, על הדרגים הפוליטיים האחראים על השירות או על הגורמים המממנים אותו.

זאת ועוד, יש מדינות שבהן מעורבותם של עובדים סוציאליים בפעולות שונות של פרקטיקת מדיניות מוגבלת באופן כזה או אחר על ידי חקיקה. בארצות הברית, ה-Hatch Act קובע מגבלות על מעורבותם הפוליטית של עובדים סוציאליים המועסקים בארגונים ציבוריים (McInnis-Dittrich, 1994). גם בישראל יש הגבלות על פעילותם בזירת המדיניות של עובדים סוציאליים המועסקים בידי המדינה. כך, לדוגמה, בחוק שירות המדינה, סיוג פעילות מפלגתית ומגבית כספים, התשי"ט-1959, נאסר על עובדים סוציאליים המועסקים בידי המדינה להשתתף בהפגנות בעלות אופי מדיני או לבקר את מדיניות משרדיהם או משרדי ממשלה אחרים. אך למרות קיומן של הגבלות אלה, אין הן מקבלות ביטוי רב בשטח, ותוקפן ביחס לעובדים הסוציאליים המועסקים במסגרת הרשויות המקומיות מוטל בספק ובשאלה (בתיה ארטמן, קומוניקציה אישית, 7 באוקטובר, 2007).

בהתאם לנאמר לעיל, נוכל לצפות אפוא לדרישה מצומצמת, אם בכלל, לעסוק בפרקטיקת מדיניות, בעיקר במסמכים המתארים את תפקידם של עובדים סוציאליים בארגונים של השלטון המרכזי או המקומי או בארגונים הממומנים בידם. ניתן לשער שבארגונים אלה

ייתפסו העובדים הסוציאליים יותר כמיישמי מדיניות ולא כמפתחי מדיניות או מעצביה. מנגד, במסמכים המתארים את תפקידם של עובדים סוציאליים בארגונים של המגזר השלישי בכלל, ובארגונים אשר אינם ממומנים בידי הממשלה בפרט, תהיה דרישה רבה יותר לעסוק בפרקטיקת מדיניות.

הגורם השני שיכול להשפיע על העדר דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות בתיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים הוא תפיסת עולמם של אותם עובדים סוציאליים המחברים אותם או השותפים לכתיבתם. מקצוע העבודה הסוציאלית בישראל הושפע בעיקר ממודל ה-casework שהתפתח בארצות-הברית, וניתן לזהות, הן במערכות ההכשרה והן בשדה, דומיננטיות של פריזמות הטיפול הפרטניות והתוך-אישיות (Gal & Weiss, 2000; Weiss, 2001; Weiss & Gal, 2003). ייתכן שעקב כך לא יכללו תיאורי התפקיד דגש ממשי על פרקטיקת מדיניות למרות, ואולי בגלל, מעורבותם הפעילה של עובדים סוציאליים בחיבורם.

מטרת המחקר ושאלותיו

עד כה טרם נחקרו תיאורי תפקיד רשמיים של עובדים סוציאליים בישראל. עדיין נותרו ללא מענה שאלות כגון אלה: האם דרישות התפקיד הפורמליות של עובדים סוציאליים כוללות דרישה מפורשת לעסוק בעיצוב מדיניות? מה למעשה נדרש מעובדים סוציאליים בתחום זה? מטרת המחקר הנוכחי היא אפוא לספק תשובות לשאלות אלה. באופן ספציפי יותר המחקר מבקש לענות על חמש השאלות האלה:

1. האם ובאיזו מידה מופיעה דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות במסגרת תיאורי התפקיד?
2. מה שיעורה היחסי של הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות בתוך סך הדרישות המופיעות במסגרת תיאורי התפקיד?
3. באותם סעיפים שבהם אותרה דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות, באיזו מידה נדרשים העובדים הסוציאליים לפעול בכל אחת מרמות המדיניות האלה: מדיניות הארגון שהם עובדים בו, מדיניותם של ארגונים אחרים, מדיניות הרשות המקומית או מדיניות לאומית?
4. באותם סעיפים שבהם אותרה דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות, אילו פעולות העובדים הסוציאליים נדרשים לבצע בהקשר זה?
5. האם יש הבדלים בשיעור הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות (א) בין תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים המועסקים בסקטור הממשלתי לבין אלה המועסקים בסקטור

השלישי? (ב) בין תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים הפועלים עם אוכלוסיות שונות? (ג) בין תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים בדרגות ניהול שונות?

שיטה

תיאורי התפקיד

המחקר התבסס על 78 תיאורי תפקיד רשמיים של עובדים סוציאליים בישראל. הדרך להגיע למסמכים אלה כללה שני שלבים. השלב הראשון כלל מיפוי המערכות והארגונים המעסיקים עובדים סוציאליים בישראל בסקטור הממשלתי, המקומי, הוולונטרי והפרטי-העסקי באמצעות עבודות קודמות שעסקו במיפוי ארגונים המעסיקים עובדים סוציאליים בישראל (בר צורי, 2004; קטן, 2007; Spiro, Sherer, Korin-Langer & Weiss, 1997) ובאמצעות השאלה שהופנתה לעובדים סוציאליים שונים (בעיקר בסקטור הוולונטרי והעסקי), היכן הם מועסקים. השלב השני כלל שלוש פעולות עיקריות שמטרתן להשיג את תיאורי התפקיד שנכתבו בידי ארגונים אלה: (1) חיפוש באמצעות האינטרנט בחוקי מדינה, בתקנות העבודה הסוציאלית (תע"ס), בהוראות של משרדי ממשלה רלוונטיים (רווחה, בריאות, חינוך וכד') ובאתרי אינטרנט של שירותי רווחה שונים; דרך זו ננקטה לאור העובדה שכיום חוקי המדינה, תקנות העבודה הסוציאלית וכן הוראות של משרדי ממשלה מצויים בנוסח מלא באינטרנט. (2) שיגור מכתבים לראשי שירותים שונים שבהם מועסקים עובדים סוציאליים, המבקשים לברר אם יש בשירות תיאורי תפקיד רשמיים. (3) בירור אישי עם מגוון רחב של עובדים סוציאליים העובדים במגזר הממשלתי, הוולונטרי והפרטי, אם יש בארגון שהם עובדים בו תיאורי תפקיד רשמיים של עובדים סוציאליים.

בסיום תהליך זה, שארך כחמישה חודשים במהלך שנת 2007, הגענו ל-78 מסמכים. התפלגות המסמכים על פי הגורם המפרסם אותם מוצגת בלוח 1.

לוח 1
 התפלגות תיאורי התפקיד על פי מקורם
 (N=78)

N	%	מקור המסמך
65	83	סקטור ממשלתי או ממשלתי-מקומי
31	40	תקנון העבודה הסוציאלית
25	32	חוזר פנימי של משרד/רשות ממשלתיים
5	6	חוקי מדינה
4	5	מסמך פנימי של שירות ממשלתי
13	17	סקטור שלישי (מסמך פנימי של שירות בסקטור השלישי)
78	100	סה"כ

לוח 1 מצביע, ראשית, על כך שרוב תיאורי התפקיד (83 אחוז) הם מסמכים ממשלתיים המתייחסים לתפקידיהם של עובדים סוציאליים בסקטור הממשלתי והממשלתי-המקומי ו-17 אחוז, מקורם בארגוני רווחה שונים בסקטור השלישי. התפלגות זו תואמת את מאפייני העסקתם של עובדים סוציאליים בישראל המועסקים, ברובם הגדול, בארגונים השייכים לסקטור הממשלתי והממשלתי-המקומי (בר-צורי, 2004). כפי שניתן לראות לא נמצאו מסמכים מארגוני רווחה בסקטור הפרטי-העסקי. החיפוש אחר תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים בסקטור זה (כגון חברות סיעוד, מכונים לפסיכותרפיה וכד') לימד שבכל השירותים שפנינו אליהם לא נמצאו תיאורי תפקיד רשמיים. בכל מקרה, רק אחוז שולי (כ-3 אחוזים) מכלל העובדים הסוציאליים בישראל מועסקים במסגרת הסקטור הפרטי-העסקי (בר-צורי, 2004).

בהתייחס למסמכים הממשלתיים ניתן לראות, שהחלק הארי של תיאורי התפקיד (40 אחוז) הופיע במסגרת תקנון העבודה הסוציאלית (התע"ס) המופק בידי משרד הרווחה והשירותים החברתיים. תיאורי תפקיד אלה מתייחסים לתפקידים שונים של עובדים סוציאליים במחלקות המקומיות לשירותים חברתיים. שיעור זה עולה בקנה אחד עם דפוסי ההתפלגות של עובדים סוציאליים בישראל, המראים שהמחלקות לשירותים חברתיים הן המעסיק הגדול ביותר של עובדים סוציאליים, המעסיק כ-40 אחוז מכלל העובדים הסוציאליים בישראל (בר-צורי, 2004). 32 אחוז מהמסמכים הם תיאורי תפקיד שפרסמו משרדי הבריאות והחינוך והמוסד לביטוח הלאומי באמצעות הוראות ונהלים פנימיים. מסמכים אלה מתייחסים בעיקר לעובדים סוציאליים בבתי חולים ובלשכות הבריאות, אך גם בפנימיות לנוער בסיכון ובחברות סיעוד. שישה אחוזים מהמסמכים הם

תיאורי תפקיד המופיעים בחוקי מדינה. מסמכים אלה מתייחסים לתפקידים של עובדים סוציאליים בשירותי המבחן לנוער ומבוגרים, לפקדי סעד המועסקים במחלקות המקומיות לשירותים חברתיים ולפקדי השיקום במוסד לביטוח לאומי. חמישה אחוזים מתיאורי התפקיד הם מסמכים פנימיים של מספר בתי חולים ממשלתיים שפיתחו תיאורי תפקיד ספציפיים.

לבסוף, 13 מסמכים (17 אחוז) הם תיאורי תפקיד שפיתחו ארגוני רווחה בסקטור השלישי. מדובר הן על ארגונים שהם ספקי שירותים במהותם, כגון בתי חולים השייכים לקופת חולים, מרכז רפואי של עמותה, מרכז לנפגעי סמים או מקלט לנשים נפגעות אלימות, והן ארגונים שהם ספקי שירותים וארגוני סגור גם יחד. חשוב לציין שתיאורי תפקיד אלה התקבלו מתוך 40 ארגוני רווחה שפנינו אליהם. 27 מהם מסרו לנו שהם לא פיתחו מסמכים רשמיים של תיאורי תפקיד.

המסמכים במדגם מתייחסים לתפקידים של עובדים סוציאליים העובדים עם אוכלוסיות מגוונות. התפלגות המסמכים על פי האוכלוסיות שהעובדים הסוציאליים עובדים עמן מוצגת בלוח 2.

לוח 2

התפלגות תיאורי התפקיד על פי אוכלוסיית יעד

N	%	אוכלוסייה
23	30	אנשים עם מוגבלויות פיסיות, התפתחותיות, נפשיות
12	15	חולים פסיים
8	10	נוער במצבי סיכון ומצוקה
7	9	אנשים המכורים לסמים
5	6	אוכלוסייה הטרוגנית לא ספציפית
5	6	משפחות
4	5	קשישים
4	5	עוברי-חוק
3	4	קהילות
3	4	פארא-פרופסיונליים
3	4	נשים הסובלות מאלימות
1	1	עולים חדשים
78	100	סה"כ

לוח 2 מלמד שהמסמכים המנותחים במחקר מתייחסים למגוון רחב של אוכלוסיות שהעובדים הסוציאליים בישראל עובדים עמן. רוב המסמכים (30 אחוז) מתייחסים

לעובדים סוציאליים העובדים בתחום השיקום עם אנשים בעלי מוגבלויות פיסיות, התפתחותיות ונפשיות, ועוד 15 אחוז לעובדים סוציאליים בתחום הבריאות עם חולים פסיים. 10 אחוז מהמסמכים הם תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים עם נוער במצבי סיכון ומצוקה. יתר המסמכים מתייחסים לאנשים מכורים לחומרים פסיכו-אקטיביים (תשעה אחוזים), משפחות (שישה אחוזים), אוכלוסייה הטרוגנית (שישה אחוזים), קשישים (חמישה אחוזים), עוברי חוק (חמישה אחוזים), קהילות (ארבעה אחוזים) ונשים נפגעות אלימות (ארבעה אחוזים). מסמך אחד התייחס לעבודה עם עולים חדשים.

שיטת הניתוח

מחקר זה מתבסס על ניתוח תוכן כמותי (Quantitative content analysis) (Holsti, 1969; Miles & Huberman, 1994) של מסמכים הכוללים תיאורי תפקיד רשמיים של עובדים סוציאליים בישראל. שיטה זו דורשת ניתוח שיטתי ואובייקטיבי של תוכן המסמך באמצעות תכנית קידוד (coding schedule) המציגה את המשתנים והוראות קידוד (coding manual) המציגות את הערכים האפשריים לכל משתנה (Bryman, 2001).

יחידת הניתוח במחקר זה היתה המסמך המציג את תיאור התפקיד, כשכל תיאור תפקיד קודד על פי התכנית והוראות הקידוד האלה:

1. פרטים כלליים על המסמך: הארגון שחיבר את המסמך (תע"ס – משרד הרווחה, חוקי מדינה, הוראות של משרדים ממשלתיים, מסמכים פנימיים של שירות ממשלתי, מסמכים פנימיים של ארגונים בסקטור הוולונטרי), תאריך הוצאת המסמך (אם קיים);
2. פרטים על תפקיד העובד הסוציאלי: התפקיד המתואר (שם התפקיד), האוכלוסייה שהתפקיד מתייחס אליה (רשימה של אוכלוסיות ראו בלוח 2), עמדת הניהול של התפקיד (אין, עמדת ניהול ברמת צוות/יחידה בארגון, עמדת ניהול ברמת ארגון, מחלקה או שירות);
3. הדרישה לעסוק בעיצוב מדיניות: האם קיימת דרישה במסמך (כן, לא), אם כן, מהי הדרישה והאם מדובר בפעולה "מפורשת" (ראו הסבר בהמשך), זירת המדיניות (ארגון, ארגונים אחרים, רשות מקומית, רמה לאומית), שיעור הסעיפים העוסקים במדיניות, הופעת המלה מדיניות (כן, לא).

הכנת המרכיב השלישי בתכנית הקידוד היתה מורכבת. זאת מכיוון שכבר עם תחילת העיון בתיאורי התפקיד ניתן היה ללמוד שיש סעיפים שבהם מופיעה דרישה מפורשת לבצע פעולות שונות של פרקטיקת מדיניות; לדוגמה: "העובד הסוציאלי יהיה שותף להתוויית מדיניות המפת"ן על פי עקרונות תפיסת השירות לשיקום נוער" (תיאור תפקיד של עובד

סוציאלי במפת"ן). ויש סעיפים שבהם אין הדרישה מפורשת ולא חד-משמעית, אלא "יכולה להיות"; לדוגמה: במסמך המתאר את תפקידו של הממונה על המדור לזקן במחלקה לשירותים חברתיים (תע"ס) מצוין ש"העובד אחראי להכנת התקציב של המדור ומפקח על ביצועו התקין". הכנת תקציב ברמת מדור יכולה להיות תהליך שבו נקבעת, בין היתר, מדיניות המדור, אך היא יכולה להיות גם פעולה אדמיניסטרטיבית של יישום מדיניות בלבד או פעולה שבה כמעט אין לעובד מקום לקבוע מדיניות של ממש. לפיכך קשה לקבוע אם סעיף זה מציג דרישה לפעולה ודאית בזירת המדיניות. המחשה נוספת ניתן למצוא במסמך המתאר את תפקידו של עובד סוציאלי עם נערות במצוקה (תע"ס): "[העובד הסוציאלי] משתתף בוועדות ובדיונים הרלוונטיים לנושא בתיאום ובהנחיית הממונים עליו." דרישה זו עשויה בהחלט לכלול פעולות ברמת המדיניות, כשהעובד הסוציאלי משתתף בוועדת הכנסת או בדיונים ברשות המקומית בנושאי מדיניות למשל, אך היא עשויה באותה מידה להתייחס להשתתפות בוועדות שמטרתן כלל איננה קביעת מדיניות או הערכתה. על כן כללה תכנית הקידוד את האפשרות שיופיעו דרישות "מפורשות" ו"דרישות שאינן מפורשות".

כדי להכין את רשימת הפעולות הנדרשות בתיאורי התפקיד, נאספו מכל המסמכים כל הסעיפים המציגים דרישות כלשהן לעיסוק בפרקטיקת מדיניות. כל סעיף נקרא בידי שתי החוקרות, ונוסחה הפעולה המוצגת בו. תהליך זה הוביל לזיהוי של 24 פעולות שהרכיבו את תכנית הקידוד.

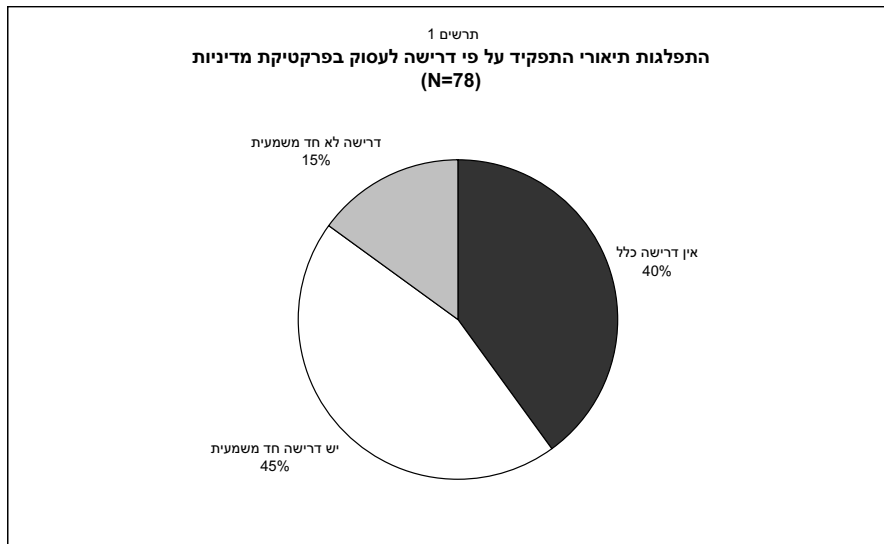
כדי לקבל החלטה סופית אילו מבין 24 הפעולות שזוהו ייחשבו כפעולות המציגות דרישה חד משמעית לעסוק בפרקטיקת מדיניות ואילו ייחשבו כמציגות דרישה שאיננה חד משמעית בהכרח, פנינו לקבוצה של 16 מומחים, כולם חוקרים ומחנכים בבתי ספר לעבודה סוציאלית בישראל, בעלי השכלה בעבודה סוציאלית והתמחות במדיניות חברתית או בעבודה קהילתית. הם התבקשו לשפוט על גבי טופס שנשלח אליהם עם פירוט 24 הפעולות, אם כל אחת מהפעולות מייצגת דרישה ברורה לעסוק בפרקטיקת מדיניות או שמדובר בדרישה שעשויה לכלול גם פעולות בזירת המדיניות, אך לא בהכרח. פעולות שעליהן הסכימו 60 אחוז מהשופטים (11 מתוך 18 שופטים, עם שתי החוקרות) שהן פעולות חד משמעיות נכללו בקטגוריה של "פעולות מפורשות", וכל יתר הפעולות נכללו בקטגוריה של "פעולות לא מפורשות" (את פירוט הפעולות וההחלטה אם הן מפורשות ניתן לראות בלוח 5 בפרק הממצאים).

לאחר סיום הכנת תוכנית הקידוד, קודד כל מסמך על פי התוכנית המוצגת לתוך תוכנת SPSS. הניתוח כלל חישוב התפלגויות וניתוחי חי בריבוע בהתאם לשאלות המחקר.

ממצאים

מידת הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות

כדי לקבל תשובה באיזו מידה יש בתיאורי התפקיד דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות, חושב שיעור המסמכים שבהם כלל לא הופיעה הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות, שיעור המסמכים שבהם הופיע לפחות סעיף אחד מפורש ושיעור המסמכים שבהם הופיע לפחות סעיף אחד לא מפורש (בלי סעיפים מפורשים). התפלגות זו מוצגת בתרשים 1.



תרשים 1 מלמד שב-40 אחוז מהמסמכים (31) לא נמצאה כל דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות. לעומת זאת, ב-45 אחוז מהמסמכים (35) נמצא לפחות סעיף אחד שבו הוצגה דרישה חד-משמעית לעסוק בפרקטיקת מדיניות (ייתכן שבנוסף לסעיפים שאינם חד-משמעיים), וב-15 אחוז מהמסמכים (12) הופיעו רק סעיף או סעיפים לא מפורשים. ממצאים אלה מצביעים על כך שב-60 אחוז (47) מתיאורי התפקיד הופיעה דרישה כלשהי לעסוק בפרקטיקת מדיניות, אם כי לא בכולם היא חד-משמעית.

מתוך 47 המסמכים הללו אותרו 128 סעיפים הכוללים דרישה כלשהי לעסוק בפרקטיקת מדיניות. 62 אחוז מתוכם (79) מציגים דרישה ברורה וחד-משמעית לעסוק בפרקטיקת מדיניות ו-38 אחוז (49) מציגים דרישות שאינן חד-משמעיות. בחינת הופעתה המפורשת של המלה "מדיניות" בתוך סעיפים אלה העלתה שמלה זו הופיעה ב-7.8 אחוזים מהמסמכים בלבד. לדוגמה: "העובד משמש חבר בהנהלת המחלקה ומשתתף בעיצוב

מדיניות המחלקה וביישומה בהתאם להוראות הרשות המקומית ומשרד הרווחה" (תיאור תפקיד של סגן מנהל מחלקה לשירותים חברתיים, תע"ס).

שאלת המחקר השנייה ביקשה לבחון מהו שיעור הסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות מסך כל הסעיפים המופיעים בתיאור התפקיד. התפלגות המסמכים על פי שיעור הסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות מוצגת בלוח 3.

לוח 3

התפלגות תיאורי התפקיד שבהם הופיעו דרישות לעסוק בפרקטיקת מדיניות על פי שיעור הסעיפים מן הסך הכול (*N=46)

N	%	שיעור הסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות במסמך (%)
8	17	1-10
8	17	11-20
9	20	21-30
3	7	31-40
10	22	41-50
8	17	50+
46	100	סה"כ

* הסה"כ כולל מסמך אחד פחות שלגביו לא היה ניתן לכמת את שיעור הדרישה

לוח 3 מצביע על כך שבקצת יותר ממחצית מהמסמכים (54 אחוז) שבהם הופיעו דרישות כלשהן לעסוק בפרקטיקת מדיניות, שיעור הדרישות הללו מכלל הדרישות במסמך נמוך מ-30 אחוז. ב-27 אחוז מהמסמכים שיעור הסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות נע בין 30 ל-50 אחוז, וב-17 אחוז מהמסמכים, שיעור הסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות הוא 50 אחוז או יותר.

זירת המדיניות הנדרשת

שאלת המחקר השלישית התייחסה לאותם הסעיפים שבהם אותרה דרישה כלשהי לעסוק בפרקטיקת מדיניות. שאלה זו ביקשה לבחון באיזו מידה נדרשות בסעיפים אלה פעולות בכל אחת מרמות המדיניות האלה: מדיניות ארגון, מדיניות של ארגונים אחרים, מדיניות הרשות המקומית ומדיניות לאומית. התפלגות הסעיפים על פי רמת המדיניות שהעובדים הסוציאליים מתבקשים לעסוק בה מוצגת בלוח 4.

לוח 4

התפלגות הסעיפים שבהם מופיעה דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות
 על פי רמת המדיניות הנדרשת (N=128)

N	%	רמת המדיניות
55	43	הארגון
25	20	יכול להיות בכל הרמות
18	14	ארגונים אחרים
16	13	מקומית
14	11	ארגון + מקומית
0	0	לאומית (מפורש)
128	100	סה"כ

לוח 4 מצביע על כך שהחלק הארי של הסעיפים (43 אחוז) מציג דרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות ברמת הארגון. לדוגמה: על העובד הסוציאלי "לסייע למנהל המחלקה בקביעת תוכניות עבודה בתחום" (תיאור תפקיד של מרכז נושא המניעה והטיפול באלימות במשפחה; תע"ס); או: על העובדת הסוציאלית להיות "שותפה בפעילות הוועדות המתקיימות במרכז הרפואי..." (תיאור תפקיד של עובד סוציאלי בבית חולים לא ממשלתי); או: "על העובדת הסוציאלית להשתתף בישיבות הוועד המנהל בנושאים מקצועיים" (תיאור תפקיד הרכות המקצועית של עובדים סוציאליים בעמותה גדולה העוסקת בסנגור ומתן שירותים).

ב-14 אחוז מהסעיפים הופיעה דרישה לפעול בזירת המדיניות של ארגונים אחרים. לדוגמה: בתיאור תפקיד של עובד סוציאלי כללי במחלקה לשירותים חברתיים (תע"ס) מופיעה הדרישה "לפתח ולקיים קשרים עם אנשים ומוסדות בקהילה למען קידום שירותי המחלקה וטיפול באוכלוסיות היעד של שירותים אלה".

ב-13 אחוז מהסעיפים הדרישה היא לפעולה בזירת המדיניות של הרשות המקומית. לדוגמה: מסמך המתאר את תפקידו של עובד סוציאלי בתחום הגמילה מאלכוהול במחלקה לשירותים חברתיים (תע"ס), שם הוא נדרש להיות "אחראי למניעת השימוש המופרז באלכוהול ברשות המקומית".

ב-11 אחוז מהסעיפים נמצאו דרישות המתייחסות הן לרמה הארגונית והן לרמה המקומית. בתיאור תפקיד של עובד סוציאלי במפת"ן (חוזר פנימי של משרד הרווחה) נכתב: "העובד הסוציאלי יהיה שותף לפיתוח קשרי עבודה הדדיים עם הקהילה לשם פיתוח יוזמות טיפוליות משותפות ומתן מענה לצרכים הרב-ממדיים של בני נוער בסיכון".

ההכוונה בסעיף זה היא הן למדיניות הארגון עצמו (מפת"ן) והן בהתייחס למדיניותם של ארגונים אחרים בקהילה.

לבסוף, בחמישית מהסעיפים (20 אחוז) לא נמצאה הגדרה ברורה של רמת הפעולה הנדרשת. סעיפים אלה נוסחו כך שאפשר לפרשם כדרישה המתייחסת לכל ארבע רמות הפעולה (ארגונית, ארגונים אחרים, מקומית, לאומית). לדוגמה: "העובד הסוציאלי נוטל חלק פעיל בכל הקשור לפעולות הסניף בתחום הסנגור" (תיאור תפקיד של עובד סוציאלי בעמותה גדולה העוסקת בסנגור ואספקת שירותים). דוגמה אחרת היא מתיאור התפקיד של סגנית מנהלת השירות הסוציאלי בבית חולים מסוים של קופת חולים: "[על העובדת] לייצג את השירות על פי החלטות מנהלת השירות הסוציאלי בפורומים בתוך ומחוץ לבית החולים." העובדת הסוציאלית, במקרה זה, יכולה למעשה לקחת חלק בוועדות או בדיונים בבית החולים עצמו, בשירותים אחרים, ברמה המקומית והלאומית.

כפי שניתן לראות, אף לא אחד מהסעיפים כלל דרישה מפורשת ובהירה למעורבות בזירת המדיניות הלאומית.

סוגי הפעולות הנדרשות

שאלת המחקר הרביעית ביקשה לבחון אילו סוגי פעולות נדרשים העובדים הסוציאליים לבצע בהקשר של פרקטיקת מדיניות ובאיזו מידה הם נדרשים לבצען. כאמור, ניתוח התוכן, בפרק השיטה, של 128 הסעיפים שבהם הוצגה דרישה כלשהי לעסוק בפרקטיקת מדיניות, הן חד-משמעית והן לא, הוביל לזיהוי של 24 פעולות. התפלגות הדרישה לעסוק בפעולות אלה מוצגת בלוח 5.

לוח 5 מלמד שהפעולה הנדרשת בשכיחות הגבוהה ביותר היא איתור צרכים ובעיות חברתיות והצגתם לפני הממונים או ייעוץ להם בעקבות האיתור. לאחר מכן מופיע בסולם השכיחות ייזומן של פעולות להקמה, פיתוח, קידום ושיפור שירותים. שתי הפעולות הללו הן פעולות מפורשות לעיסוק בפרקטיקת מדיניות. הפעולה הבאה בסולם השכיחות איננה חד-משמעית, והיא דורשת מהעובד הסוציאלי להשתתף בוועדות, דיונים ופורומים בהתאם להנחיות הממונים עליו. אחריה מופיעות הפעולות האלה: פיתוח ותחזוק קשרים עם גורמים בקהילה למען קידום שירותים; השתתפות בעיצוב מדיניות הארגון; סיוע למנהל הארגון בקביעת מדיניות. כל יתר הפעולות ברשימה מופיעות בשכיחות נמוכה מחמישה אחוזים מכלל הסעיפים. הבולטות בהן הן השתתפות בקביעת סדרי העדיפויות בצוות או במדור ושמירת קשר עם ארגונים אחרים לשם הסדרת דרכי העבודה והגברת שיתוף פעולה עמם.

לוח 5

שכיחות פעולות בזירת המדיניות על פי סעיפים (N=128)

N (%)	חד-משמעי?	הפעולה
21 (16)	כן	1. איתור צרכים ובעיות חברתיות והצגתם לפני הממונים או ייעוץ להם*
18 (14)	כן	2. ייזום פעולות להקמה/פיתוח/קידום/שיפור שירותים
12 (9)	לא	3. השתתפות בוועדות, דיונים ופורומים בהתאם להנחיות ממונים
10 (8)	כן	4. קיום ופיתוח קשרים עם גורמים בקהילה למען קידום שירותים
9 (7)	כן	5. השתתפות בעיצוב מדיניות הארגון, בכפוף למדיניות ממשלה/רשות
8 (6)	כן	6. סיוע למנהל הארגון בקביעת מדיניות
6 (5)	לא	7. השתתפות בקביעת סדרי העדיפויות בצוות או במדור בארגון
5 (4)	לא	8. קיום קשר עם ארגונים לשם הסדרת דרכי עבודה או הגברת שיתוף פעולה
4 (3)	לא	9. תכנון תקציב של יחידה בארגון
4 (3)	לא	10. ייעוץ לבעלי תפקידים וגורמים בקהילה או בשירות בתחום הפעולה
3 (2)	לא	11. השתתפות בצוות הבכיר או בוועד המנהל של השירות
3 (2)	לא	12. תכנון העבודה וחלוקתה בארגון
3 (2)	לא	13. עידוד מנהיגות מקומית
3 (2)	לא	14. הערכת תוכניות וגיבוש מסקנות/המלצות
2 (1.6)	לא	15. עיסוק במניעה
2 (1.6)	כן	16. שיווק הבעיה והעלאת מודעות לנושא
2 (1.6)	כן	17. ייזום מחקרים לצורך תכנון תוכניות חברתיות
2 (1.6)	כן	18. אחריות להתוויית המדיניות בארגון
2 (1.6)	כן	19. ארגון פעילות לסנגור חברתי
2 (1.6)	כן	20. שותפות בתכנון חברתי ביישוב
2 (1.6)	כן	21. תכנון תקציב שנתי ורב שנתי על סמך איסוף נתונים וזיהוי צרכים בקהילה
2 (1.6)	לא	22. קיום קשר עם ארגונים אחרים רלוונטיים לתחום העבודה
2 (1.6)	כן	23. השתתפות בוועדת היגוי מחוץ לארגון
1 (0.8)	לא	24. העברת מידע לדרגי הנהלה שונים בארגון או מחוצה לו לשיפור השירות
128		סה"כ

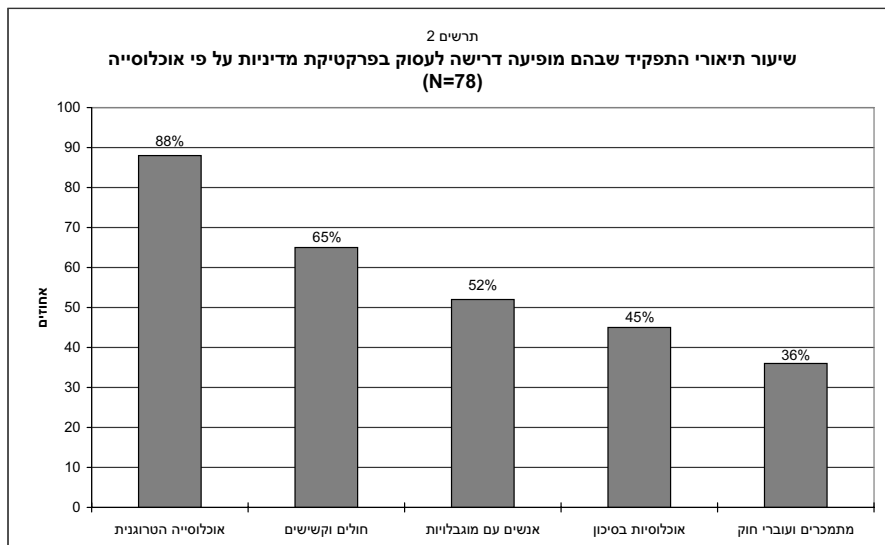
* הדרישה להציג לפני ממונים הופיעה רק בכמחצית מהסעיפים

הקשר בין הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות לבין מגזר, אוכלוסייה ועמדת הניהול

שאלת המחקר החמישית ביקשה לבחון אם יש הבדלים בשיעור הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות בין תיאורי תפקיד של עובדים סוציאליים המועסקים בסקטור הממשלתי לבין אלה המועסקים בסקטור השלישי, בין אלה העובדים עם אוכלוסיות שונות ובין עובדים סוציאליים הנמצאים בעמדות ניהול לבין אלה שלא.

בניתוחי חי בריבוע לבחינת ההבדל בין תיאורי תפקיד של ארגונים בסקטור הממשלתי או הממשלתי-המקומי ($n=65$) לבין אלה בסקטור השלישי ($n=13$) לא נמצאו הבדלים מובהקים.

לבריקת הקשר עם סוג האוכלוסייה קובצו 12 האוכלוסיות (ראו לוח 2) לחמש קטגוריות: תחום השיקום הכולל עבודה עם אנשים עם מוגבלויות פיזיות, התפתחותיות ונפשיות ($n=23$); תחום הבריאות הכולל עבודה עם חולים פיסיים וקשישים ($n=16$); תחום ההגנה על אוכלוסיות בסיכון הכולל עבודה עם נוער במצבי סיכון ומצוקה ונשים נפגעות אלימות ($n=11$); תחום התקון הכולל עבודה עם אנשים מכורים ועוברי חוק ($n=11$); עבודה עם הציבור הכללי הכולל משפחות, אוכלוסייה רחבה, קהילות ועולים חדשים ($n=14$). בניתוחי חי בריבוע נמצא הבדל מובהק באחוז הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות בין תיאורי התפקיד על פי אוכלוסיות ($\chi^2=9.84, p<.05$). התפלגות הדרישה על פי אוכלוסיות מוצגת בתרשים 2.



תרשים 2 מלמד שבאותם תיאורי תפקיד המתייחסים לציבור הכללי (כגון משפחות, קהילות או אוכלוסייה רחבה בכלל) יש דרישה הרבה יותר גבוהה לעסוק בפרקטיקת מדיניות (88 אחוז מתיאורי התפקיד) מאשר בתיאורי התפקיד המתייחסים לאוכלוסיות האחרות, שבהן שיעור המסמכים שבהם מופיעה דרישה כלשהי לעסוק בפרקטיקת מדיניות נמוך יותר: חולים וקשישים, 65 אחוז; אנשים עם מוגבלויות, 53 אחוז; אוכלוסיות בסיכון, 45 אחוז. מנגד ניתן לראות שבתיאורי התפקיד המתייחסים לתחום התקון (עבודה עם מכורים ועוברי חוק) יש דרישה מצומצמת בהרבה לעסוק בפרקטיקת מדיניות, והיא קיימת רק ב-36 אחוז מתיאורי התפקיד.

כדי לבחון אם יש קשר בין הופעת דרישה כלשהי במסמך לבין קיומה של אחריות ניהולית בתפקיד המוגדר, חולקו המסמכים לשתי קבוצות: מסמכים המתארים תפקידים של עובדים סוציאליים בעמדת ניהול כלשהי (מנהל צוות, מדור, יחידה או שירות) ($n=29$) ומסמכים המתייחסים לעובדים סוציאליים שאינם בעלי תפקיד ניהולי ($n=49$). בנייתוחי חי בריבוע התקבל הבדל מובהק בין הקבוצות ($\chi^2=6.99, p<.01$), כשהדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות רווחת יותר במסמכים המתייחסים לעובדים בעלי אחריות ניהולית (79 אחוז) מאשר במסמכים המתייחסים לתפקידים לא ניהוליים (51 אחוז).

דיון

ממצאי המחקר הנוכחי מספקים תמונה מורכבת בהתייחס לשאלה באיזו מידה נדרשים עובדים סוציאליים בישראל לעסוק בפרקטיקת מדיניות במסגרת תיאורי התפקיד הרשמיים שלהם. מצד אחד, במחצית המסמכים בקירוב (45 אחוז) מופיעה דרישה למעורבות בפרקטיקת מדיניות, דבר המצביע על כך שבחלק לא מבוטל מתיאורי התפקיד באה לידי ביטוי תפיסה של עובד סוציאלי, הצריך לשלב באופן כזה או אחר את פרקטיקת המדיניות במסגרת העבודה הישירה עם פרטים, משפחות או קהילות. זאת ועוד, בחלק לא מבוטל מהמסמכים (46 אחוז), שיעור הסעיפים המוקדש לנושא הוא לא קטן, והוא עומד על 30 אחוז ויותר מכלל הסעיפים. אך מצד שני ניתן לראות, שיש לא מעט תיאורי תפקיד (40 אחוז), שכלל לא מופיעה בהם דרישה לפעולות של פרקטיקת מדיניות, ובעוד 15 אחוז מהמסמכים הדרישה היא לא מפורשת או חד-משמעית. כמו כן, ברוב רובם של הסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות כלל לא מופיעה המלה "מדיניות" באופן מפורש בתיאור הפעולה הנדרשת.

ניתוח תוכן של הדרישות לעסוק בפרקטיקת מדיניות מלמד שהדרישה היא חד-זירתית בעיקרה. הממצאים מלמדים אמנם שיש דרישות לפעולה בזירת המדיניות המקומית או

של ארגונים אחרים, אבל רוב הדרישות מתייחסות לזירת המדיניות של הארגון שבו מועסק העובד הסוציאלי. יתרה מכך, אף שבחלק מהסעיפים אין זירת המדיניות מוגדרת, והיא יכולה להיות ברמה הלאומית, אין דרישה מפורשת לעיסוק בפרקטיקת מדיניות ברמה הלאומית.

ממצאי המחקר מלמדים אפוא שדרישות התפקיד הפורמליות מכוונות את העובדים הסוציאליים לעסוק בעיקר במה שמוגדר בספרות העבודה הסוציאלית כסנגור פנימי (internal advocacy) (Patti, 1974), והם דורשים מהעובד הסוציאלי להיות "סוכן שינוי בסביבת העבודה הפנימית" (Wyers, 1991). זירת מדיניות הארגון נחשבת אמנם כחשובה והכרחית לפעולתם של עובדים סוציאליים (Jansson, 2003), אבל היא זירה אחת מיני רבות, אשר חשיבותן אינה משתקפת באותה המידה בתיאורי התפקיד שנותחו.

כשבוחנים את אופי הפעולות המופיעות בסעיפים העוסקים בפרקטיקת מדיניות ממשיכים ללמוד שהדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות מנוסחת באופן א-פוליטי ונייטרלי-ערכית. לדוגמה: הפעולה הנדרשת בשכיחות הגבוהה ביותר היא "איתור צרכים ובעיות חברתיות והצגתם בפני ממונים". מצד אחד נדרשים כאן העובדים הסוציאליים לשמש מוליכי מדיניות, לאתר בעיות וצרכים בקהילה שאיתה הם נפגשים באופן בלתי אמצעי בעבודתם, ולהעבירם לדרגים גבוהים יותר בסולם המדיניות, ואף ניתן למצוא כאן היבט מסוים של המשימה: העלאת נושא לסדר היום (Jansson, 2003). אך מהצד האחר אין אף באחד מתיאורי התפקיד התייחסות לפעולות הנדרשות מן העובד מעבר להצגת הנתונים לפני הממונים. למשל, אין דרישה להציג את הממצאים גם לפני גורמים אחרים, כגון הציבור והקהילה בכלל או משתמשי השירותים בפרט, כפי שהיה מתבקש מעובד המעוניין לאתגר מדיניות ולהשפיע על שינויה. גם אין דרישה מהעובד הסוציאלי לברר מה נעשה בנוגע לממצאים לאחר שאלה הוצגו לפני הממונים. ברוב הניסוחים גם אין התייחסות למטרת הצגתם של הממצאים לפני הממונים. כך, למשל, לא נרשם שמטרת הצגת ממצאי האיתור של צרכים ובעיות היא התוויית בסיס לדיון בנושאי מדיניות או בסיס לגיבוש ביקורת על מדיניות קיימת או אופן יישומה.

דוגמה אחרת לאופי הא-פוליטי והנייטרלי-ערכי של הדרישות לעסוק בפרקטיקת מדיניות ניתן למצוא בניסוחים של עוד שתי פעולות הנדרשות בשכיחות רבה יחסית: קידום ושיפור שירותים ויצירת קשרים עם גורמים בקהילה למען קידום השירותים שמציע הארגון שהם עובדים בו או ארגונים אחרים בקהילה/יישוב. פעולות מסוג זה הן פעולות מרכזיות בפרקטיקת מדיניות, משום שבמסגרתן נדרשים העובדים הסוציאליים להתמודד ולהגיב לבעיות וליקויים שונים בדרך שבה פועלים ארגונים ומספקים שירותים ללקוחותיהם (Jansson, 2003). אולם יחד עם זאת יש לשים לב שניסוח הדרישה לא כולל דרישה מפורשת לזהות בעיות וליקויים בדרך הגשת השירותים ולפעול לפתרון בעיות אלה, וגם לא מצוינת הגדרה ברורה של מטרת הפעולה הנדרשת; כלומר: על סמך

אילו ערכים יפותחו או ישונו השירותים? לאיזה סוג של שינויים על העובדים הסוציאליים לשאוף? העדר הכוונה זו מאפשר, למעשה, גם לבעלי תפיסה שמרנית או ניאו-ליברלית (במובנה האירופי) לפעול בכיוון של שינוי וקידום שירותים, אך דווקא לכיוון של הגבלת נגישות או אימוץ מדיניות המשקפת, לדוגמה, תפיסות שבעיותיהם של מקבלי השירותים הן פרי ליקוייהם התוך-אישיים.

בנוסף לכך ניתן לראות שבחלק לא קטן מהפעולות הנדרשות, תוכן הדרישה קובע יותר את מסגרות הפעולה ופחות את תוכנה ומטרתה. לדוגמה: אחת הפעולות שנדרשה בשכיחות רבה יחסית היתה השתתפות בוועדות, דיונים ופורומים בהתאם להנחיות הממונים. כאן דרישות התפקיד מסמנות, יותר מכול, את מסגרת הפעולה, אך אין הן קובעות את תוכנה, מהותה או תכליתה. לדוגמה: באילו ועדות מדובר? מה תפקידה של העובדת הסוציאלית בוועדות אלה? אילו מטרות או ערכים על העובד הסוציאלי לקדם באמצעותן? ראוי גם לציין את הניסוח "בהתאם להנחיות ממונים", החוזר על עצמו בסעיפים רבים. ניסוח זה, אולי בגלל החשיבה על האיום הגלום בהשתתפות העובד הסוציאלי בוועדות, דיונים ופורומים מקצועיים שונים, הופך את הדרישה לבעלת גוון אדמיניסטרטיבי של מילוי הוראות, ולא דווקא לפעולה פוליטית במהותה, שבה נדרש לנקוט יוזמה ולחפש הזדמנויות להשפיע ולשנות, פעולות הנמצאות בליבת פרקטיקת המדיניות (Jansson, 2003).

חלק אחר מהפעולות הנדרשות – השתתפות בעיצוב מדיניות הארגון, סיוע למנהל הארגון בקביעת מדיניות, השתתפות בקביעת סדרי העדיפויות בצוות או במדור ותכנון תקציבה של יחידה בארגון – הן פעולות שרובן נובעות במישור מתפקידו של עובד סוציאלי המשמש בתפקיד ניהול בדרגים שונים בארגון. במילים אחרות, מדובר בדרישה למעורבות בעיצוב מדיניות הארגון הנובעת מתוקף תפקידו הניהולי של בעל התפקיד, המחייב אותו לקבוע מדיניות מסוימת. יש לשים לב שבסעיפים אלה אין העובדת הסוציאלית נדרשת להשתתף בתהליכי עיצוב מדיניות לשם השגתה של מטרה מסוימת או כדי לדאוג לכינונה של מדיניות העולה בקנה אחד עם ערכים מסוימים, וגם אין בהם דרישה לאתגר, לבקר או להעריך מדיניות.

ניתן גם לראות שיש אך דרישה מצומצמת מאוד למספר פעולות חשובות של פרקטיקת מדיניות. כך, למשל, הדרישה להיות מעורב בסנגור חברתי – פעולה מפורשת של פרקטיקת מדיניות הרומזת לפעולה בזירות מגוונות וגם בזירה הלאומית – הופיעה במפורש בפחות משני אחוזים מהסעיפים. כמוה גם מעורבות במשימות אחרות של פרקטיקת מדיניות, כגון שיווק בעיה והעלאתה לסדר היום או ייזום מחקרים לצורך תכנון תכניות חברתיות.

מעבר לכך, האופי הא-פוליטי של הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות בא לידי ביטוי לא רק בפעולות הנדרשות אלא גם בפעולות שאינן נדרשות. ניתוח הסעיפים מצביע על כך שכמעט אין בהם הכוונה מפורשת לבקר מדיניות חברתית בהתאם לערכים הבסיסיים של העבודה הסוציאלית – צדק חברתי, שותפות, דמוקרטיה וכדומה – או לפעול לשינוי מדיניות הפוגעת באוכלוסיות מקבלי השירותים של העבודה הסוציאלית. במלים אחרות, לא נמצאו בתיאורי התפקיד ניסוחים מפורשים המציגים דרישה לפעול למען שינוי מדיניות הפוגעת באוכלוסיות שהעבודה הסוציאלית מחויבת להן – קבוצות הסובלות מהדרה, דיכוי או פגיעה בזכויותיהן, וגם לא דרישה מפורשת להשפיע באופן ישיר על אימוץ מדיניות הפועלות למען הגברת צדק חברתי, נגישות, הכללה או שותפות.

היבטים אלה מלמדים שהגדרות התפקיד שנבחנו במחקר זה מבנות את פרקטיקת המדיניות כפעולה שהיא אדמיניסטרטיבית או ביורוקרטית במהותה, הכוללת בעיקר משימות "טכניות" בתהליך עיצוב המדיניות: איתור והצגה, השתתפות בוועדות וקידום שירותים, הנעשים מתוך גישה נייטרלית-ערכית וא-פוליטית.

הבניה זו עומדת בסתירה למהותה של פרקטיקת המדיניות או הסגור החברתי בעבודה סוציאלית. פרקטיקה של עובדים סוציאליים בזירת המדיניות הובנתה בספרות ובשיח של העבודה הסוציאלית כפרקטיקה שהיא פוליטית במהותה, לא נייטרלית מהבחינה הערכית, מציבה לעצמה מטרות, כגון הרחבת הנגישות לכלל האנשים בחברה לשירותים ומשאבים והרחבת החלוקה מחדש כדי לצמצם אי שוויון (Figueira-McDonough, 1993;) (Hoefer, 2006; Jansson, 2003). כותבים רבים מדגישים שחשוב שהעובד הסוציאלי העוסק בפרקטיקת מדיניות יהיה לא נייטרלי מהבחינה הערכית, יתנגד למצבים חברתיים לא צודקים, כגון אי שוויון או אפליה, ויבין את ההיבטים הפוליטיים בהתערבותיהם של עובדים סוציאליים (Haynes & Mickelson, 2003; Jansson, 2003; Schneider & Lester, 2001).

הקשרים שנמצאו במחקר זה בין הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות לבין דרגת ניהול ואוכלוסייה מלמדים עוד שני דברים חשובים בנוגע להבניה של פרקטיקת המדיניות בתיאורי התפקיד. ראשית, הממצא המגלה שיש דרישה גדולה יותר לעסוק בפרקטיקת מדיניות בקרב עובדים סוציאליים בדרגי ניהול מלמד על תפיסה הרואה את פרקטיקת המדיניות כמתאימה יותר או שייכת יותר לדרגים הבכירים בארגון ופחות לעובד הסוציאלי הרגיל או הזוטר. גם כאן מדובר על הבניה העומדת בניגוד לדרך שבה מובנית ונתפסת פרקטיקת המדיניות בעבודה הסוציאלית – פרקטיקה שכל העובדים הסוציאליים בכל הדרגות צריכים ויכולים ליישמה.

הממצא השני, האומר שהדרישה לעסוק בפרקטיקה של מדיניות קשורה לסוג האוכלוסייה שהעובד הסוציאלי עובד עמה, מלמד שפרקטיקה זו לא נתפסת כמתאימה בהכרח לעבודה

עם כל האוכלוסיות במידה דומה. ייתכן שהממצא שלפיו פרקטיקת מדיניות נדרשת פחות בעבודה עם מכורים ועוברי חוק משקף תפיסות והנחות כלפי אוכלוסייה זו, הן בנוגע לגורמי המצוקות והבעיות שלה והן בנוגע למטרות העבודה הסוציאלית עם אוכלוסייה זו. במלים אחרות, ייתכן שהדרישה הנמוכה יותר לעסוק בפרקטיקת מדיניות מתווכת בידי התפיסה שהבעיות והמצוקות של אוכלוסייה זו הן בעיקרן תוך-אישיות או פסיכולוגיות או בידי התפיסה שהתפקיד העיקרי של העבודה הסוציאלית עם אוכלוסיות אלה הוא פיקוח חברתי, ולכן פרקטיקת מדיניות היא פחות רלוונטית בעבודה הסוציאלית עמן. השערות אלה בדבר קשר אפשרי בין תפיסת המקור למטרות העבודה הסוציאלית עם אוכלוסיות שונות והבניה של פרקטיקת המדיניות מצריכות עוד מחקרים. מחקרים אלה צריכים לבחון את החשיבות שעובדים סוציאליים מייחסים לפרקטיקת המדיניות עם אוכלוסיות שונות וכיצד חשיבות זו מושפעת מתפיסות בנוגע למקור למצוקות ומטרות העבודה הסוציאלית עם אוכלוסיות אלה.

לסיכום, מתוך שתי אפשרויות התשובה שהוצעו במבוא ניתן לומר, שממצאי המחקר הנוכחי לא מצביעים על חלחול ממשי של השיח המייחס חשיבות לפרקטיקת המדיניות לתיאורי תפקיד רשמיים של עובדים סוציאליים בישראל. במלים אחרות, העובדים הסוציאליים נדרשים בתיאורי התפקיד שלהם לעסוק בפרקטיקת מדיניות באופן מוגבל, וכשהם נדרשים לעשות פעולות הקשורות לעולם תוכן זה, פעולות אלה נושאות אופי אדמיניסטרטיבי, א-פוליטי ונייטרלי-ערכי.

יש להמשיך ולחקור את המידה שבה תיאורי התפקיד אכן משקפים את מדיניות הארגונים בפועל ואת ההדגשים הניתנים בהם לפרקטיקת המדיניות בידי המנהלים, המדריכים והעובדים עצמם. יחד עם זאת, תיאורי תפקיד רשמיים משקפים פן מסוים של הסביבה הארגונית שבה פועלים עובדים סוציאליים, והם עשויים ללמד משהו על הארגונים שיצרו אותם. במקרה זה, העדר הדרישה לעסוק בפרקטיקת מדיניות בתיאורי תפקיד רבים, והבנייה כפרקטיקה בעלת אופי אדמיניסטרטיבי, א-פוליטי ונייטרלי-ערכי מלמדים, שלפחות מבחינת הדרישה הרשמית המוצהרת של גורמים אלה מקומה של פרקטיקת המדיניות בעבודתם של עובדים סוציאליים הוא מצומצם.

המציאות המשתקפת דרך ממצאי המחקר עשויה ליצור עבור עובדים סוציאליים סביבות עבודה שלא דווקא הולמות את הערכים והמטרות שמקצועם הציב לעצמו או את התפיסות המקצועיות שלהם על אודות חשיבותה של פרקטיקה זו (וייס-גל, 2008). מצב זה עשוי להוביל לקונפליקט בין הערכים, המטרות או השאיפות המקצועיות של העובדים הסוציאליים לבין מה שהם נדרשים לעשות בפועל (Lipsky, 1980).

ניתן להציע שני הסברים אפשריים, הקשורים ביניהם, לממצאי מחקר זה. ראשית, ייתכן שהממצאים מעידים על יכולתה המוגבלת של העבודה הסוציאלית כפרופסיה להחזיר

ולהטמיע את ערכיה ועקרונותיה לתוך דרישות התפקיד הפורמליות של חבריה. במלים אחרות, ייתכן שממצאי המחקר משקפים את מעמדה הפרופסיונלי החלש של העבודה הסוציאלית, שהיא חסרת כוח ממשי לשלב את ערכיה בתוך סביבות העבודה שבהן היא פועלת. במחקרים נוספים יהיה מקום להמשיך לבחון את סביבות העבודה של העובדים הסוציאליים (כגון דרישות של קובעי מדיניות בשירות, הנחיות וכד') ועד כמה הן מעודדות, מקדמות או דורשות מעורבות בפרקטיקת מדיניות. כמו כן מעניין יהיה לבחון במחקרים נוספים את מהותם של תיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים במדינות אחרות ולבחון אם יש קשר בין מצבה הפרופסיונלי של העבודה הסוציאלית לבין תיאורי התפקיד הרשמיים של העובדים הסוציאליים באותה המדינה.

חולשתה האפשרית של הפרופסיה מתקשרת להסבר השני הנוגע לזיקה החזקה של מקצוע העבודה הסוציאלית למסדר. כאמור, החלק הארי של תיאורי התפקיד שנותחו במחקר זה הם מסמכים שנוצרו בידי ארגונים השייכים לשלטון המרכזי או המקומי, ומיעוטם הם תיאורי תפקיד של ארגונים בסקטור הוולונטרי אשר מימנם והישרדותם תלויים בכספים שמוקצים בידי הממשלה. כל הארגונים הוולונטריים שהשתתפו במחקר זה מקבלים חלק גדול מתקציבם מהממשלה בתמורה לאספקת שירותים. עובדה זו משקפת את המציאות בישראל שבה המימון העיקרי של ארגוני המגזר השלישי מגיע ממקורות ממשלתיים (גדרון, בר וכץ, 2003), ובכלל זה גם של ארגונים המספקים שירותים סוציאליים אישיים (קטן, 2007). ניתן להניח שארגונים השייכים למסדר או נתמכים בידי ותלויים בו לא ידגישו בדרישות התפקיד שלהם משימות של אתגור מדיניות חברתית ברמה הערכית והפוליטית. הם גם עשויים שלא לתמוך בפרקטיקה שעלולה לחולל שינויים שאינם רצויים בעיני השלטון המרכזי ובכך לפגוע בהמשך מימנם והישרדותם (Corvo, Selmi & Montemaro, 2003).

בקריאת ממצאי המחקר הנוכחי חשוב לזכור שתיאורי תפקיד רשמיים של עובדים סוציאליים אינם משקפים בהכרח את הפעולות המבוצעות בפועל במסגרת תפקידם. אין ספק שבידי עובדים סוציאליים בארגוני רווחה רמות שונות של אוטונומיה מקצועית, ואין הם רק פקידים הממלאים באופן עיוור ומלא אחר הוראותיהם הכתובות של הממונים עליהם. יחד עם זאת, מעניין לראות שממצאי המחקר הנוכחי עולים בקנה אחד עם ממצאי מחקרים אחרים שחשפו את מעורבותם המוגבלת של עובדים סוציאליים בפרקטיקת מדיניות במגוון שירותים בישראל (וייס-גל, 2008; קני-פיז, 2005; Weiss, 2001). במובן זה נראה שהדרישה העולה מתיאורי התפקיד שנבחנו עולה בקנה אחד עם הפרקטיקה של עובדים סוציאליים בכל הקשור למעורבותם המצומצמת בפרקטיקת מדיניות.

זאת ועוד, חשוב גם לציין שתיאורי תפקיד אינם בהכרח משקפים את מדיניות הארגון. תיאורי תפקיד משקפים פן מסוים בלבד שיכול להיות תואם או מנוגד למדיניות שמנהיגים

מנהלי השירות. כאמור, יש צורך במחקרים נוספים שיבחנו מהיבטים שונים את המדיניות ביחס למעורבות בפרקטיקת מדיניות.

לסיכום, נראה שאם העבודה הסוציאלית בישראל מעוניינת לחזק את הערכים, המטרות והפרקטיקות הרצויים והחשובים בעיניה, עליה לפעול, בין היתר, לשינוי ועיצוב מחדש של תיאורי התפקיד של עובדים סוציאליים. זאת על מנת לחזק את שיח המדיניות בעולם העבודה הסוציאלית ולאפשר לתיאורי התפקיד להיות קרקע פורייה יותר להתפתחותה של פרקטיקת המדיניות בשדה העבודה הסוציאלית. משימה זו יכולים למלא הן הארגונים המקצועיים של הפרופסיה והן העובדים הסוציאליים השותפים בתהליכי הניסוח של המסמכים המתארים את תפקידיהם של העובדים הסוציאליים.

מקורות

- איגוד העובדים הסוציאליים בישראל. (1994). קוד האתיקה. תל-אביב: המחבר.
- אברמי, ש', גל, ג', ווייס-גל, ע' (2008). ועדות הכנסת כזירה לעיצוב מדיניות על ידי עובדים סוציאליים. חברה ורווחה, כ"ח, עמ' 103-122.
- בר-צורי, ר' (2004). עובדים סוציאליים בישראל-סקירת התפתחויות בתחום בשנים 1990-2002. ירושלים: משרד התעשייה, המסחר והתעסוקה.
- גדרון, ב', בר, מ' וכץ, מ' (2003). המגזר השלישי בישראל. ת"א: הוצאת הקיבוץ המאוחד.
- גל, ג' (2004). ביטחון סוציאלי בישראל. ירושלים: מאגנס.
- דורון, א' (1989). לדמותה החברתית של העבודה הסוציאלית. חברה ורווחה, י, 170-178.
- דורון, א' (2003). מדינת הרווחה בעידן של צנע וצמצומים: מבט מתחילת המאה ה-21. חברה ורווחה, כ"ג, 275-294.
- וייס, ע' (1998). השפעת האידיאולוגיה המקצועית של קציני המבחן למבוגרים, מדיניות השרות וציפיות הנבחנים על אסטרטגיות הפעולה המבוצעות במסגרת המבחן. חיבור לשם קבלת התואר דוקטור לפילוסופיה, אוניברסיטת תל-אביב, רמת אביב.
- וייס, ע' (2003). "מודל המבחן" המאפיין את שרות המבחן למבוגרים בישראל. בתוך מ' חובב, ל', סבה ומ' אמיר (עורכים), מגמות בקרימינולוגיה: תיאוריה, מדיניות ויישום (עמ' 127-170). ירושלים: המכון למחקרי חקיקה ולמשפט השוואתי ע"ש

- הרי ומיכאל סאקר, המכון לקרימינולוגיה, הפקולטה למשפטים האוניברסיטה העברית בירושלים.
- וייס-גל, ע' (2006). פרקטיקה לשינוי מדיניות (policy-practice): מסגרת מושגית לפעולתם של עובדים סוציאליים. חברה ורווחה, כ"ו, 478-445.
- וייס-גל, ע' (2008). גישת האדם בסביבתו - הביטוי באידיאולוגיה המקצועית ובפרקטיקה של עובדים סוציאליים בישראל. חברה ורווחה, כ"ז, 596-567.
- כורזים, י' (1978). העובד הסוציאלי הישראלי כמתריע חברתי. בטחון סוציאלי, 16, 124-131.
- כורזים, י' (1985). היערכות עובדים סוציאליים כמסנגרים וכמתריעים חברתיים בתקופה של צמצום משאבים. בטחון סוציאלי, 27, 136-128.
- כורזים-קורושי, י' (2002). עבודה קהילתית ממסדית וחונן ממסדית בישראל: האם כיוונה לקראת מאזן כוחות חדש? חברה ורווחה, כ"ב, 343-325.
- קאופמן, ר' ומנסבך, א' (2002). על הקשרן של החלטות ערכיות בעבודה סוציאלית: חקר מקרה של "התרעה בשער" של עובד סוציאלי קהילתי. חברה ורווחה, כ"ב, 185-198.
- קטן, י' (2007). הפרטה חלקית של שירותי רווחה אישיים. בתוך: א' אבירם, ג' גל וי' וקטן (עורכים), מדיניות חברתית בישראל: מגמות וסוגיות (עמ' 130-101). ירושלים: מרכז טאוב.
- קני-פז, ס' (2005). מהי התערבות טיפולית מוצלחת בעבודה עם משפחות המצויות במצוקה קשה? תפיסתם של פונים ועובדים סוציאליים. עבודת דוקטורט, בית הספר לעבודה סוציאלית, אוניברסיטת תל-אביב.
- BASW (British Association of Social Workers) (1996). *The code of ethics for social work*. Birmingham, Author.
- Bryman, A. (2001). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Chui, E., & Gray, M. (2004). The political activities of social workers in the context of changing roles and political transitions in Hong Kong. *International Journal of Social Welfare*, 13, 170-180.

- Corvo, K., Selmi, P., & Montemaro, S. M. (2003). Icons of conformity: The marketing of social work education. *Journal of Community Practice, 11*, 85- 99.
- Craig, G. (2002). Poverty, social work and social justice. *British journal of Social Work, 32*, 669-682.
- CSWE (2004). Educational policy and accreditation standards. Alexandria, VA: Author.
- Domanski, M. D. (1998). Prototypes of social work political participation: An empirical model. *Social Work, 43*, 156-167.
- Dominelli, L. (2004) *Social work: Theory and practice for a changing profession*. Cambridge: Polity Press.
- Ducey, A. (2002). What is the use of job descriptions? Reflections from the health-care industry. *Working USA, 6* (2), 40-55.
- Figueira-McDonough, J. (1993). Policy practice: The neglected side of social work intervention. *Social Work, 38*, 179-188.
- Gal, J., & Weiss, I. (2000). Policy-practice in social work and social work education in Israel. *Social Work Education, 19*, 485-499.
- Gibbons, J., & Gray, M. (2005). Teaching social work students about social policy. *Australian Social Work, 58*, 58-75.
- Gibelman, M., & Schervish, P. (1997). *Who we are: A second look*. Washington, DC: NASW Press.
- Gray, M., & Collett van Rooyen, C. A. J. (2000). Social work political participation: A South African study. *Social Work/Maatskaplike Werk, 36*, 180-191.
- Gray, M., Collett van Rooyen, C, Rennie, G., & Gaha, J. (2002). The political participation of social workers: A comparative study, *International Journal of Social Welfare, 11*, 99-110.

- Hare, I. (2004). Defining social work for the 21st century. *International Social Work, 47*, 407-424.
- Harrison, M. I. (1994). *Diagnosing organizations: Methods, models, and processes* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Haynes, K. S., & Mickelson, J. S. (2003). *Affecting change: Social workers in the political arena* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Hoefler, R. (2006). *Advocacy practice for social justice*. Chicago, Illinois: Lyceum.
- Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Hussein, T., & Huber, D. L. (2006). The CCMC's national study of case manager job descriptions: An understanding of the activities, role relationships, knowledge, skills, and abilities. *Lippincott's Case Management, 11* (3), 127-144.
- IFSW (International Federation of Social Workers). (2000) *Definition of social work*. Montreal: Author.
- Jansson, B. S. (2003). *Becoming an effective policy advocate: From policy practice to social justice* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Thomson, Brooks/Cole Pub.
- Koeske, G. F., Lichtenwalter, S., & Koeske, R. D. (2005). Social workers' current and desired involvement in various practice activities: Explorations and implications. *Administration in Social Work, 29* (2), 63-83.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Marsh, C. J. (2005). Social justice: Social work's organizing value, *Social Work, 50*, 293-294.

- Mazibuko, F. N. M. (1996). Social workers and social policy. *Social Work/ Maatskaplike Werk*, 32, 148-161.
- McInnis-Dittrich, K. (1994). *Integrating social welfare policy and social work practice*. Pacific-Groce, CA: Brooks/cole.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mitchell, T. R. (1982). *People in organizations*. New York, NY: McGraw-Hill.
- NASW - National Association of Social Workers. (1999). *Code of ethics*. Washington, DC: Author.
- Patti, R. J. (1974). Limitations and prospects of internal advocacy. *Social Casework*, 55, 537-545.
- Pearlmutter, S. (2002). Achieving political practice: Integrating individual need and social action. *Journal of Progressive Human Services*, 13, 31-51.
- Powell, J., & Causby, V. D. (1994). From the classroom to the capitol - from MSW students to advocates: Learning by doing. *Journal of Teaching in Social Work*, 9, 141-154.
- Schneider, R. L., & Lester, L. (2001). *Social work advocacy: A new framework for action*. Stamford, CT.: Brooks/Cole.
- Schneider, R. L., & Netting, F. E. (1999). Influencing social policy in a time of devolution: Upholding social work's great tradition. *Social Work*, 44, 349-357.
- Sidani, S., & Irvine, D. (1999). A conceptual framework for evaluating the nurse practitioner role in acute care settings. *Journal of Advanced Nursing*, 30 (1), 58-66.
- Spiro, S. E., Sherer, M., Korin-Langer, N., & Weiss, I. (1997). Israel. In: N. S. Mayadas, T. D. Watts & D. Elliot (Eds.). *International handbook*

- on social work theory and practice* (pp. 223-244). Westport, CT: Greenwood.
- Stenmark, D. (2000). Leveraging tacit organizational knowledge. *Journal of Management Information Systems*, 17 (3), 9-24.
- Stuart, P. H. (1999). Linking clients and policy: Social work's distinctive contribution. *Social Work*, 44, 335-347.
- Teare, R. J., & Sheafor, B. (1995). *Practice - sensitive social work education: An empirical analysis of social work practice and practitioners*. Alexandria, VA: Council on social work education.
- Weiss, I. (2001). The ideology, policy and practice of adult probation service in Israel. *British Journal of Social Work*, 31, 775-789
- Weiss, I., & Gal, J. (2003). Israel. In I. Weiss, J. Gal, & J. Dixon (Eds.). *Professional ideologies and preferences in social work: A global study* (pp. 141-155). Westport, CT: Praeger.
- Weiss, I., Spiro, S., Sherer, M., & Korin-Langer, N. (2004). Social work in Israel: Professional characteristics in an international comparative perspective. *International Journal of Social Welfare*, 13, 287-296.
- Wyers, N. L. (1991). Policy-practice in social work: Models and issues. *Journal of Social Work Education*, 27, 241-250.
- Zubrzycki, J., & McArthur, M. (2004). Preparing social work students for policy practice: An Australian example. *Social Work Education*, 23, 4, 451-464.