

עניינים תוכן

2	הארגון- עמותת קשת מקלט אטלס
3	מנהיגות
8	חלק 2 – חדשנות חברתית
12	ביבליוגרפיה

הארגון- עמותת קשת מקלט אטלס

הרציונל אשר עומד מאחורי הארגון היא מיגור תופעת הסחר בבני אדם. עבדות וסחר נדמים כתופעות אשר חלפו מן העולם, אלא שהאמת היא שהתופעה נמשכת אם כי היא שינתה את דמותה ואת צורתה החיצונית. עבדות זו אינה גלויה לעין משום שהוא כובלת את האדם לא בשרשראות כבעבר אלא על ידי הגבלה כלכלית, החזקת דרכון בידי המעסיק ובידוד העובד תוך ניצול זרותו. מקרים נוספים בהם העבדות המודרנית מרימה את ראשה בדרך כזו או אחרת היא באמצעות תופעות כמו הלנת שכר, תשלום שכר נמוך משכר המינימום, שעות עבודה אסורות על פי החוק ותופעת עושק אחרות אשר עוברות על החוק ומתייחסות לעובד בצורה הדומה לעבדות.

בשנת 2006 נכנס לתוקפו חוק איסור סחר בבני אדם. החוק מעניק הגנות חשובות לקורבנות ועיגן באופן זה מספר צורות של מסחר בבני אדם. המדינה גם החלה להעניק ייצוג משפטי מטעם משרד המשפטים לקורבנות סחר בעבדות, לצד קורבנות סחר לצורכי ניצול מיני שקיבלו את הסיוע עד להעברתו של החוק. בשנת 2008 הושווה מעמדם של קורבנות הסחר למטרות עבודה ובין זנות. כחלק מן המאמצים שנועדו לעזור בפתרון הבעיות בתחום זה, הוקם מרכז אטלס בחודש יולי 2009. המרכז הוקם על פי החלטת הממשלה 2679. המרכז מופעל באמצעות עמותת קשת ומקבל את המימון שלו על ידי הרשות לרווחת הפרט והמשפחה במשרדה רווחה. עבודה זו תסקור את הפעילות של עמותת קשת, כאשר הדגש של העבודה יושם לגבי הפעילות של העובדות הסוציאליות ועובדי סגל אחרים בנוגע למרכז אטלס בלבד.

בפועל המרכז מהווה תחנת ביניים לצורך התאוששות והתארגנות מחדש. הקורבנות מופנים אל המרכז ישירות מרשויות האכיפה ונלקחים ממקום העבודה שבו נפלו קורבן לעבירות של סחר. צוות המרכז מאתר עבורם עבודה חדשה ומספק להם של משרדי הממשלה השונים, וארגונים לא ממשלתיים. הקורבנות שוהים במקלט פרק זמן של כמה שבועות עד כמה חודשים, כאשר במהלך התקופה הזו המרכז דואג לכל הצרכים החומריים שלהם (לינה, מזון טיפול רפואי), צרכים משפטיים ופעילות העשרה. המרכז מדגיש את חשיבות הרגישות התרבותית תוך לימוד התרבות של השוהים במקלטים ויישום ידע זה בהתנהלות מולם. המטרה העיקרית של הארגון היא לתת תמיכה לקורבנות של סחר בבני אדם. מדובר בעובדים אשר הגיעו לישראל בדרכים שונות ואשר הובטחו להם תנאים מסוימים לעבודתם. במהלך העסקתם נעשו עבירות אשר פגעו בהם במידה כזו או אחרת. העובדים הפכו להיות עדי מדינה בשל אותם התקריות ועד אשר מצבם ועניינים יובהר הם שוהים במקלט. במהלך השנים שינה המקלט את הרכב הדיירים אשר פוקד את המקלט, כפי שנראה במהלך העבודה.

לצד המרכז אטלס קיים מרכז נפרד אך צמוד בשם מעגן אשר מטפל בקורבנות סחר נשים.

מנהיגות

1.

מנהיגות העובדות סוציאליות באה לידי ביטוי בתמיכה בשוהים במקלט ועזרה לכל הבעיות המהותיות שלהם מבלי לתת לשיקולים אחרים של הארגון להשפיע על הפעילות הסוציאלית שלהן. הן צריכות להוביל שינויים אשר נדרשים במהלך השהות של השוהים במקלט וליצור את החוויה הטובה ביותר עבורם, גם אם הדבר לא עומד בקנה אחד עם רצונות של גורמים אחרים בארגון. יש לזכור כי המקלט הוקם בשנת 2009. בתחילת פעילותו של המקלט לא היו הגדרות חד משמעיות לגבי התנהלות העובדות הסוציאליות בארגון או אפילו להתנהגות המדריכים אשר אחראים על לוח הזמנים של השוהים במקלט. העובדות הסוציאליות נדרשו בראש ובראשונה ליצור תכנית עבודה אשר תוכל לשקף את מהות המקלט ואת הדרך הטובה ביותר לעזור לשוהים במקלט, אם כי לא ניתנה להן הסמכות הבלעדית לקבוע את מדיניות הארגון. הן היו צריכות ליצור את המדיניות הזו על ידי היכולת האישית שלהן ולפי הפעילות וההתנהגות שלהן במסגרת הפעילות השונה של הארגון.

יצירת תכנית עבודה מן הסוג הזה הביאה עמה התנגדות של גורמים אחרים בארגון לפעולות ושינויים שהם ביקשו להוסיף ובכך הייתה צריכה לבוא לידי ביטוי המנהיגות שלהם. יש לזכור כי אחת המשימות הקשות בהפעלת מנהיגות היא שמירה על מהלכים ופעולות שהמנהיג מבקש ליזום, למרות הטרוניות והמחלוקות שהדבר עשוי להביא. על העובדת סוציאלית אשר מבקשת ליצור תמורה בארגון להבין כי לא ניתן לספק את הרצונות של כל הנוגעים בדבר, וכי לא ניתן להביא לתמורה כלשהי מבלי לעורר התנגדות מסוימת מצד אחד הגורמים. יש לזכור כי באופן כללי בני אדם נוטים שלא לשתף פעולה עם שינויים באופן ראשוני(חפץ ווילנסקי, 2007). ארגונים רבים מעדיפים שלא יעשו דברים אשר עשויים להסעיר את הרוחות והם מבקשים לשמור על הסטטוס קוו הקיים(Wang & Van Wart, 2014). לכן על העובדת סוציאלית אשר מבקשת ליצור תמורה בארגון או להניע מהלכים שונים לשנות את הדברים תוך לקיחה בחשבון של ההתנגדויות האפשריות(חפץ ווילנסקי, 2007).

כאשר קוראים תיגר על המוסכמות הקיימות בארגון, יבואו הגורמים אשר יעמידו במבחן את כוח העמידה של מוביל השינוי וישפטו את הערך של מוביל השינוי לפי התגובה שלו לכעס של המתנגדים(Wang & Van Wart, 2014). הדבר דומה לבני נוער שרוצים לדעת כי הם יכולים להתפרץ ולהתנהג בצורה קשה כלפי ההורים מבלי שהדבר יביא לריחוק של ההורים(חפץ ווילנסקי, 2007). ספיגה של כעס מן הסוג הזה מבלי שהדבר הופך להיות אישי גורם לאמון של המתנגדים למוביל השינוי. יש להבין את הכעס ואת ההתנגדות של המתנגדים, להכיל את הכעס הזה ולהסביר באופן רציונלי מדוע השינוי יעיל לטובת הארגון, מבלי שהדבר הופך להיות אישי בין הגורמים השונים(חפץ ווילנסקי, 2007).

ואכן במהלך תחילת העבודה בארגון ביקשו העובדות הסוציאליות לשנות את לוח הזמנים כך שהמדריכים עצמם יעבירו שיעורים בעברית ובנושאים אחרים אשר קשורים לישראל, כדי לגרום לשוהים במקלט להכיר את החברה שבה הם חיים וכדי להכין אותם טוב יותר להשתלבות בחברה.