



הלב פתוח לרווחה



משרד הרווחה והשירותים החברתיים
האגף למחקר, תכנון והכשרה
בשיתוף עם האגף לשירותים חברתיים
ואישיים, שירות ילד ונוער

מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל
MYERS-JDC-BROOKDALE
مایرس - جوینت - بروکدیل



מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל
מרכז אנגלברג לילדים ולנוער

גיוס משפחות לשירותי האומנה: סקירת ספרות

שרון עמיאל ✦ יואה שורק

הסקירה נערכה ביוזמת אגף מחקר, תכנון והכשרה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים והשירות לילד ולנוער באגף לשירותים אישיים וחברתיים

גיוס משפחות לשירותי האומנה: סקירת ספרות

שרון עמיאל יואה שורק

הסקירה נערכה ביוזמת אגף מחקר, תכנון והכשרה במשרד הרווחה והשירותים החברתיים והשירות לילד ולנוער באגף לשירותים אישיים וחברתיים

נובמבר 2014

ירושלים

חשוון תשע"ה

RECRUITING FOSTER FAMILIES: LITERATURE BRIEF

SHARON AMIEL, YO'A SOREK

עריכת לשון: ג'ני רוזנפלד
הפקה והבאה לדפוס: לסלי קליינמן

מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל
מרכז אנגלברג לילדים ולנוער
ת"ד 3886
ירושלים 91037

טלפון : 02-6557400
פקס : 02-5612391

כתובת האינטרנט : www.jdc.org.il/brookdale



פרסומים נוספים של המכון בנושאים קשורים

בן-רבי, ד.; חסין, ט. 2006. פנימיות קהילתיות ופנימיות יום: דרכי עבודתן ומצב הילדים וההורים
סיכום שלוש שנות מחקר. דמ-477-06.

דולב, ט.; סבו-לאל, ר.; שמיד, ה.; בר ניר, ד. 2008. מדיניות "עם הפנים לקהילה" - מחקר הערכה.
דמ-516-08.

דולב, ט.; סבו-לאל, ר.; בן-רבי, ד. 2008. פקידי הסעד לחוק הנוער בישראל: תפקידים, דרכי עבודה
ואתגרים. דמ-512-08.

סבו-לאל, ר.; חסין, ט. 2011. מצבי סיכון בקרב ילדים ובני נוער: איתור ומיפוי במסגרת התכנית
הלאומית לילדים ולנוער בסיכון. דמ-589-11.

סבו-לאל, ר'; וניג'ם-אכתילאת, פ'. 2012. היחידות הטיפוליות-ייעוציות במרכזי החירום לילדים
בסיכון. מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים. דמ-614-12.

סבו-לאל, ר'; ושבת, מ'. 2012. תכנית "מגן" לשיפור ולשדרוג מערך הגנת הילד – מחקר הערכה.
מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים. דמ-613-12.

עמיאל, ש' ושורק, י'. 2014. ליווי משפחות באומנת קרובים: סקירת ספרות. מאירס-ג'וינט-
ברוקדייל. דמ-680-14.

עמיאל, ש' ושורק, י'. 2014. מתבגרים באומנה: סקירת ספרות. מאירס-ג'וינט-ברוקדייל. דמ-681-14.

ריבקין, ד. (בהשתתפות: שמעיה-ידגר, ס.; שמש, מ.; סבו-לאל, ר.; שורק, י.). 2009. הערכת מרכזי
ילדים-הורים. דמ-533-09.

ריבקין, ד.; באומגולד, ש. 2001. מעקב אחר ילדים גדולים הנמסרים לאימוץ. דמ-375-01.

שורק, י'; ניג'ם-אכתילאת, פ'. 2012. מאימוץ ילדים לקהילת האימוץ – חקר מקרים: אימוץ עם קשר
ואימוץ על ידי משפחות אומנה. מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים. דמ-626-12.

שורק, י'; ניג'ם-אכתילאת, פ'. 2012. מסמך רקע לתכנית "מאימוץ ילדים לקהילת האימוץ". מאירס-
ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים. דמ-595-12.

שורק, י' סבו-לאל, ר' ובן סימון ב'. 2014. שירותי האומנה בישראל – תהליכי שינוי ותמונת מצב.
דמ-466-14. מאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים.

להזמנת הפרסומים ניתן לפנות למאירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ת"ד 3886, ירושלים 91037
טל': 02-6557400, פקס: 02-5612391, דואר אלקטרוני: brook@jdc.org.il; ניתן למצוא את הפרסומים
גם באתר המכון: www.jdc.org.il/brookdale

תוכן עניינים

1. מבוא 1
2. גיוס משפחות אומנה בישראל 2
3. מאפיינים של גיוס אפקטיבי של משפחות אומנה 3
4. שיטות לגיוס משפחות אומנה 3
5. אסטרטגיות משלימות לייעול תהליך גיוס המשפחות האומנות 7
- ביבליוגרפיה 9

1. מבוא

שירותי האומנה בישראל הם חלק חשוב במערך השירותים החוץ-ביתיים של משרד הרווחה והשירותים החברתיים. מערך זה של שירותים נועד לענות על צרכיהם של ילדים ובני נוער עד גיל 18, הנמצאים במצבי סיכון וסכנה על רקע תפקוד הורי לקוי ושאינם יכולים להמשיך לגדול בבית הוריהם.

במסגרת האומנה הילד מטופל באופן זמני במשפחה אחרת ממשפחתו המולידה. ההורים האומנים מודרכים כיצד ליצור קשר עם הילד וכיצד לטפחו ולחנכו, במטרה להקנות לו מסגרת יציבה ובטוחה ולתרום להתפתחותו הגופנית, הרגשית והחינוכית. המשפחה האומנת משמשת בדרך כלל כמשפחה משלימה למשפחה שממנה הגיע הילד, ולכן ההורים האומנים מודרכים לשאוף ולפעול לשמירה על מערכת יחסים עם ההורים המולידים כדי להקל על הילד את גיבוש זהותו ולאפשר לו, אם ניתן, לשוב אליהם בעתיד.

בישראל, מרבית הילדים הזקוקים למסגרת חוץ-ביתית מופנים לפנימיות (76%), ורק מיעוטם (26%) מופנים לאומנה¹ (Attar-Schwartz, 2011; King, 2013). מצב זה נובע, בין היתר, מכך שהיחס לפנימיות בישראל הוא בדרך כלל חיובי יותר מהמקובל בעולם המערבי, עקב הנסיבות המיוחדות והרקע ההיסטורי של החברה בישראל (Dolev, Ben-Rabi & Zemach-Marom, 2009). מצב זה הוא יוצא דופן בעולם. במדינות רבות רוב מסגרות השילוב החוץ ביתיות הן משפחות אומנה, וילדים מופנים לפנימייה רק אם יש להם בעיות רגשיות או בעיות התנהגות קשות, או אם האומנה נכשלה. הטיפול במסגרת האומנה, השכיח יותר ברוב המדינות המערביות, מבוסס על תיאוריית ההתקשרות, ולפיה יצירת קשר עם דמות מיטיבה בעקביות ולאורך זמן, במסגרת המדמה משפחה נורמטיבית משקמת את המערכות שנפגעו (יוסף ואחרים, אצל זעירא, עטר-שוורץ ובנבנישתי, 2012). כמו כן, טיפול זה עולה בקנה אחד עם התפיסה המתחזקת, ולפיה יש להעדיף ככל שניתן מסגרת משפחתית לטיפול בילדים (Thouburn & Courtney, 2011).

ועדת רוטלוי, שהסתמכה על האמנה הבין-לאומית בדבר זכויות הילד, המליצה כי המדרג הרצוי למסגרת חוץ ביתית בישראל יחל בהשמת הילד אצל קרובי משפחתו או במשפחה אומנת, וכי החלופה המוסדית, כפי שהוועדה מכנה זאת, תהיה החלופה האחרונה במדרג. קביעת המדרג, אין משמעה כי לא ניתן לבחור כבר בשלב הראשון את כל החלופות במקביל, ואין משמעה כי כל ילד חייב לעבור את כל החלופות בזו אחר זו כדי להגיע לחלופה האחרונה. יש לבחור את החלופה המתאימה לכל ילד ולנסיבותיו המסוימות (דוח רוטלוי – דוח ועדת המשנה בנושא השמה חוץ-ביתית, 2003). המלצות אלה עדיין לא יושמו.

כיום נעשים בישראל מאמצים להרחבת מענה האומנה עבור ילדים הזקוקים למסגרת חוץ-ביתית, לשיפורו ולעיונו במסגרת חוק². במסגרת הוועדה לבחינת מדיניות המשרד בנושא הוצאה של ילדים

¹ יחד עם זאת חשוב לציין כי אומנה על פי רוב מיועדת לילדים מלידה עד גיל 12 ופנימיות מיועדות לילדים בגיל 12 ומעלה.

² בישראל נושא האומנה אינו מעוגן בחוק ספציפי נפרד. עיקר ההוראות בענייני אומנה מובאות בתקנון העבודה הסוציאלית (התע"ס, סעיף 8.2, 2011). היום נושא האומנה נמצא בשלבי חקיקה. הצעת החוק, ששרד הרווחה והשירותים החברתיים תומך בה, עברה בקריאה טרומית.

למסגרות חוץ ביתיות ונושא הסדרי ראייה (דוח ועדת סילמן, 2014), הומלץ ליישם את המלצות ועדת רוטלוי בדבר המדרג הרצוי לשילוב במסגרת חוץ-ביתית. בתת ועדה בנושא האומנה, שהוקמה במסגרת ועדת סילמן, הוחלט להשקיע מאמצים להרחבת מענה האומנה עד ל-50% מכלל המושמים בסידור חוץ ביתי, במהלך שבע שנים, ובכלל זה להקצות תקציבים להרחבת גיוס משפחות האומנה, ולעיבוי הליווי שלהן במהלך חצי השנה הראשונה.

הגידול במספר הילדים ובני הנוער המופנים למשפחות אומנה, והעובדה כי לרבים מהם קשיי השמה (בעיקר אם הם חלק מקבוצות אחים גדולות, מתבגרים, או תינוקות עם צרכים מיוחדים), הובילו את העוסקים בתחום לחפש דרכים להגדלת מאגר המשפחות האומנות בכלל, ומאגר המשפחות שתוכלנה לשמש אומנה לילדים עם קשיים ייחודיים בפרט. כמו כן, הם הובילו את העוסקים בתחום להגדיר אסטרטגיות גיוס יעילות. סקירת הספרות במסמך זה הוזמנה ממאירס-ג'וינט-ברוקדייל במסגרת המאמצים לשיפור השירות והרחבתו. שתי סקירות נוספות עוסקות בליווי למשפחות באומנת קרובים ובמתבגרים באומנה (עמיאל ושורק 2014א, 2014ב). במסמך זה יובא מידע העוסק בנושא גיוס משפחות לשירותי האומנה. ראשית, יובא מידע בנוגע לגיוס משפחות אומנות בישראל, לאחר מכן, יסקרו מאפיינים כלליים של גיוס אפקטיבי של משפחות אומנות במדינות שונות, לאחר מכן יובא תיאור של שיטות הגיוס הרווחות והתועלת שלהן, ולסיום, יובא תיאור של אסטרטגיות משלימות לייעול תהליך גיוס המשפחות האומנות. חשוב לציין, כי סקירת הספרות מבוססת בעיקר על תדריכים לגיוס אפקטיבי ועל מחקרים המבוססים על ראיונות איכותניים עם אנשי מקצוע, זאת בגלל מיעוט המחקר בתחום והקושי לבודד את ההשפעה של מאמצי הגיוס מהסוגים השונים, ולמדוד את הצלחתם.

2. גיוס משפחות אומנה בישראל

עד למאי 2001 הופעלו שירותי האומנה על ידי העו"סים במחלקות לשירותים חברתיים. ממחקר שנערך על שירותי האומנה בישראל (שורק, סבו-לאל ובן סימון, 2014) עולה כי עד לשנה זו היו קשיים בגיוס משפחות האומנה עקב היעדר תקן לכוח אדם הנחוץ לריכוז תחום האומנה, בעיקר ביישובים הקטנים וביישובים הכפריים (מבקרת המדינה, 1999), והיעדר תקציב ייעודי לגיוס משפחות. רוב המשפחות ששימשו באומנה הציעו את עצמן לאומנה לאחר ששמעו על אפשרות זו מ"פה לאוזן" ("חבר מביא חבר").

כאמור, בשנת 2001 עבר ענף האומנה בישראל תהליך של הפרטה חלקית: האחריות לאספקת שירותי האומנה הועברה לארבעה ארגונים מפעילים, כל ארגון באזור אחר בארץ, והאחריות למימון שירותי האומנה ולפיקוח עליהם נותרה בידי משרד הרווחה. מן המחקר עולה כי בעקבות ההפרטה החלקית של שירותי האומנה חל שיפור בגיוס המשפחות האומנות בכמה היבטים: הוחל בפרסום הצורך במשפחות אומנות בכלי התקשורת על ידי הארגונים המפעילים השונים; נבנה מאגר אזורי של משפחות המעוניינות לשמש באומנה, בחלוקה לארבעה אזורים בארץ במקום בחלוקה למאגרים נפרדים לכל רשות מקומית; הוחל בהעברת מידע על משפחות המעוניינות לשמש באומנה בין הארגונים באזורים השונים בארץ. כך,, השינוי הארגוני בעקבות ההפרטה החלקית של האומנה גרם להגדלת מאגר המשפחות המעוניינות לשמש באומנה. היבט נוסף של ייעול בגיוס המשפחות לאומנה הוא הוספת מרכיב החזקתן ושימורן של המשפחות המועמדות בתקופת ההמתנה לילד, וצמצום המצב שבו המשפחות חוזרות בהן מבקשתן לשמש משפחות אומנה.

מהמחקר שנערך על שירותי האומנה בישראל (שורק, סבו-לאל ובן סימון, 2014) עלה כי רק 49% ממנחות האומנה בארגונים המפעילים דיווחו כי הן שביעות רצון מיעילות הארגון שלהן בגיוס משפחות. למרות הדיווח על השיפור בדרכי הגיוס של משפחות אומנה בעקבות ההפרטה החלקית, נראה כי יש עדיין צורך להשקיע מאמצים בייעול הגיוס. לאור מצב זה, התבקש מאיירס-ג'וינט ברוקדייל לסקור מידע בנוגע לדרכי גיוס אפקטיביות של משפחות באומנה, כפי שהוא עולה מן הניסיון המקצועי במדינות שונות בעולם.

3. מאפיינים של גיוס אפקטיבי של משפחות אומנה

המאפיינים של גיוס אפקטיבי המוצגים להלן הוגדרו על ידי צוות הפיתוח של מודל שירותי האומנה Family to Family (Annie E. Casey Foundation, 2001), אשר פותח ויושם בכמה מדינות בארצות-הברית. המודל מספק כלים לתכנון מחדש של מערכת רווחת הילד, כדי שזו תוכל להשיג את מטרותיה. גישה זו שואפת לחבר את המשפחות המולידות עם המשפחות האומנות עם אופק לאימוץ יחד עם שירותי האומנה ועם הקהילה. בהתאם לגישה זו, גיוס אפקטיבי כולל:

1. **היכרות של חברי צוות הגיוס עם סוגי המאפיינים השונים של הילדים במערכת.** זאת, כדי שאפשר יהיה לכוון את מאמצי הגיוס למשפחות שסביר שתהיינה בעלות רצון אמיתי לסייע לילדים הזקוקים בפועל לאומנה.
2. **מאמץ משולב לגיוס משפחות אומנה ולגיוס משפחות אומנות-מאמצות.** לפי גישה זו, למאמצי הגיוס מחויבות כפולה הן למציאת משפחות המשמשות באומנה לתקופה זמנית, והן למציאת משפחות אומנה עם אופק לאימוץ.
3. **התייחסות למשפחות האומנה כחלק מנותני השירות** וכשותפות מלאות למתן השירות. על משפחות האומנה לפעול כדי לסייע למשפחות המולידות בתהליך שיקומן והחזרת הילד אליהן.
4. **הבניית התכניות של השירות** ביחס לגיוס משפחות, שימורן, הבחירה בהן, הכשרתן, הפיקוח עליהן, החזר הוצאות ושירותי תמיכה בהן, בהתאם להגדרת תפקידן כחלק מנותני השירות.
5. **גיוס משפחות אומנות, הכשרתן והחזקתן קשורים ותומכים זה בזה**, והנעה משותפת של מערכת גיוס אפקטיבית.

4. שיטות לגיוס משפחות אומנה

מתוך הספרות ניתן ללמוד על ארבע שיטות עיקריות לגיוס משפחות אומנה: גיוס כללי, גיוס ממוקד, גיוס עבור ילד ספציפי, ושיטה בלתי פורמלית בה המידע עובר מ"פה לאוזן" על ידי הורי האומנה. בשלוש השיטות הראשונות הגיוס הוא פרודוקטיבי ביותר כאשר המטרות ברורות לצוות הגיוס, וכאשר הוא מודע לאתגרים הצפויים למשפחות. עם זאת, מאחר שמאמצי הגיוס בדרך-כלל משלימים או מרחיבים מסעות הסברה קיימים, ולא מחליפים אותם במלואם, מחקרים מעטים בחנו את התועלת של שיטה זו או אחרת באופן מבודד משיטות הגיוס האחרות.

חלק זה יתבסס על פרסומים שתיעדו המלצות בנוגע לשיטות גיוס מוצלחות מתוך הניסיון של העוסקים בתחום. לאחר הצגת ארבע השיטות העיקריות לגיוס, יובא תיאור של אסטרטגיות לשימור ולהחזקה של משפחות המשמשות בפועל כמשפחות אומנה מכיוון ששימורן נתפס כאמצעי יעיל לגיוס עתידי. כמו כן, יובא תיאור של אסטרטגיות לשימור משפחות שאושרו כמשפחות אומנה עד לשילוב ילד אצלן. בסוף חלק זה יתואר תהליך של תכנון אסטרטגיית תגובה של צוות הגיוס אל הפונים אשר מהווה שלב נוסף בתהליך הגיוס המועיל.

א. העברת מידע על הצורך באומנה בדרך של "חבר מביא חבר": העברת מידע על הצורך במשפחות אומנה מהורי אומנה שבעי רצון, נתפסת על ידי צוותים העוסקים בתחום רווחת הילד, כאחד מהכלים האפקטיביים ביותר לגיוס (Jarmon et al., 2000; Marcenko et al., 2009). בשיטה בלתי פורמלית זו, המידע עובר באמצעות קשרים חברתיים, פגישות קבוצתיות ושיחות עם זרים (Jarmon et al., 2000).

ב. גיוס כללי: הגיוס הכללי מופנה לציבור הרחב באמצעות תקשורת ההמונים. שיטה זו היא השכיחה ביותר, והכי פחות ממוקדת. מטרתה לשפר את הדימוי של שירותי האומנה ולהרחיב את מודעות הציבור לצורך המתמשך במשפחות אומנה. על המסר המופנה לציבור הרחב להתחשב במאפיינים הדמוגרפיים של אוכלוסיית היעד ולהתייחס למניעים ולתפיסות הפסיכולוגיות שמשפיעות על הנכונות לשקול בחיוב אומנה, כגון מניע אלטרואיסטי ומניע הנובע מתופעת "הקן המתרוקן". כמו כן, גיוס משפחות אומנה עם אופק לאימוץ יוכל להתייחס לרצון של משפחות באימוץ ילד. ישנן כמה דוגמאות להצלחה בגיוס משפחות אומנה בהיקף הדרוש על בסיס פיתוח אסטרטגיה נכונה של מסע הסברה (Hollingsworth, 1998). כמו כן, מסע הסברה הפועל למיתון התפיסות השליליות בנוגע לקשיים של המשפחה בהתמודדות עם ילד האומנה ועם התהליך עצמו עשוי לגרום ליותר משפחות לקבל על עצמן את תפקיד האומנה (Helm, Peltier and Scovotti, 2006).

מחקרים מצביעים על כך כי שיטות גיוס יעילות דורשות התבססות על כמה אמצעי תקשורת (Lawrence, 1994; Moore & Scholl, 1988). עוד עולה, כי עובר זמן רב בין החשיפה הראשונה של המשפחה לצורך בהורי אומנה ועד החלטתה לשמש משפחת אומנה. המודל של Rodwell & Biggerstaff (1993) מבוסס על ההנחה כי מעבר לאמצעי התקשורת המגוונים, המשפחות שהביעו התעניינות לשמש משפחות אומנה צריכות לשמוע את אותו המסר או מסר דומה באופן עקבי ובמהלך תקופה ממושכת של חמש שנים. על המסר להיתמך באמצעים חזותיים ובאמצעים נרטיביים. עם זאת, נמצא כי משפחות שגויסו לאומנה באמצעי התקשורת היו מוכנות לשמש משפחות אומנה בעיקר עבור ילדים בגיל הרך. משפחות רבות לא היו מוכנות לשמש משפחות אומנה לילדים בגיל בית ספר יסודי, למתבגרים ולילדים עם צרכים מיוחדים. מכאן עולה שעבור ילדים אלה יש לאמץ שיטות גיוס אחרות (US Office of Inspector General, 2002).

ג. גיוס ממוקד הוא מיקוד מאמצי הגיוס עבור ילדים בעלי מאפיינים משותפים וייחודיים בקרב משפחות שישנו סיכוי שתוכלנה ותהיינה מעוניינות לשמש משפחות אומנה לאותם ילדים (Research in Practice, 2003; Annie E. Casey Foundation, 2001). במאמר של Annie E. Casey Foundation (2001) מתואר מודל לגיוס ממוקד, המתבסס על מידע ברמת הילדים המופנים לסידור

חוץ ביתי, ועל מידע ברמת הקהילה לצורך תכנון תהליך הגיוס הממוקד. תחילה, נאסף מידע על אודות מאפייני הילדים מבחינת גיל, מוצא ומספר אחים, ועל אודות צורכיהם הפיזיים, החברתיים, הרגשיים והקוגניטיביים. לאחר מכן, ישנה התייחסות למאפייניהם המשותפים של הילדים וחשיבה על מאפייני המשפחות שישנו סיכוי שתוכלנה ותרצינה לשמש משפחות אומנות, ושכדאי לכוון אליהן את מאמצי הגיוס. להלן כמה דוגמאות, הממחישות כיצד ניתן להתאים את מאמצי הגיוס לצורכיהם של ילדים בעלי מאפיינים משותפים:

- אם רוב המופנים לאומנה הם מתבגרים, מאמצי הגיוס יכולים להיות מכוונים לדוגמה, לשירותים בהם מבקרים הורים למתבגרים, כגון בתי ספר מקומיים, קהילות דתיות ומרכזים קהילתיים. ייתכן כי חלקם יהיו מעוניינים לצרף מתבגרים נוספים למשפחתם במסגרת של אומנה.

- אם ממערכת המידע עולה כי יש ריבוי של ילדים עם בעיות בריאותיות, ניתן לשקול לשלוח דוברים לבתי חולים, למרפאות, לקבוצות תמיכה להורים לילדים עם בעיות בריאותיות ולמקומות נוספים בהם ישנן משפחות או אנשי מקצוע מהתחום. כמה סוכנויות לרווחת הילד דיווחו כי משפחות שלהן יש ילד ביולוגי עם צרכים מיוחדים, מרגישות כשירות יותר לטפל בילדים אלה בזכות הניסיון שצברו. גם אנשי מקצוע המטפלים בילדים עם צרכים מיוחדים דיווחו כי הם חשים בנוח לשמש הורי אומנה לילדים עם צרכים מיוחדים (Barbell & Sheikh, 2000).

- אם באזורים מסוימים יש ריכוז גבוה של משפחות אומנה, כדאי להפנות את מאמצי הגיוס לאזורים אלה, מכיוון שיש להניח שבאותם אזורים מתגוררות משפחות שסגנון חייהן והערכים שמנחים אותן דומים אלה לאלה, וייתכן שמשפחות נוספות באותם אזורים תהיינה מוכנות לשמש משפחות אומנות. ניתן לשלוח דוברים למרכזים קהילתיים בשכונות, או להפיץ את המידע בכל יחידות הדיור באזור.

אסטרטגיית גיוס מתוכננת היטב צריכה להיות מכוונת לקהלי יעד ספציפיים, הן על בסיס מידע דמוגרפי ומידע ממפקד אוכלוסין על אודות האוכלוסייה באזור עליו אחראי השירות, הן מתוך מאגר המשפחות בעלות הפוטנציאל לשמש משפחות אומנה (משפחות שמאמצי גיוס קודמים התעלמו מהן, או לחילופין, סוגי משפחות ששמשו בהצלחה בעבר משפחות אומנה), והן ממקורות נוספים של משפחות בעלות פוטנציאל לשמש משפחות אומנה, וביניהם: מבוגרים שיצאו לפנסיה למחצה; אנשים עם מוגבלות שמקבלים סיוע בשל מוגבלותם ויכולים להיות מוכשרים לאומנה; אנשים בעלי השכלה וניסיון הקשורים לילדים עם צרכים מיוחדים, שמעדיפים שלא להשתלב בשוק התעסוקה ועוד. יצירת שותפות עם ארגוני מתנדבים, ארגונים חברתיים וקהילות דתיות עשויה לשפר את גיוס המשפחות (Casey Family Programs, 2005), כמו גם שותפות עם הורי אומנה בעלי מאפיינים דומים לקהל היעד ובעלי גישה חיובית, שעברו הכשרה, ומשמשים דוברים או מארחים באירועים הפונים לקהלי היעד שנבחרו (Casey Family Programs, 2002; KCTS Television, 1998).

עבור כל קהל יעד יש להתאים את דרך הצגת המסר, כך שיהיה מובן ולא יעורר התנגדות או התעלמות. ככלל, שיטה זו מייחסת חשיבות רבה לרגישות תרבותית, ומוצע לכלול בה בין היתר אנשי צוות בעלי מאפיינים דומים למאפיינים הדמוגרפיים של האוכלוסייה בתחום האחריות של

השירות; העברת חומרים למנהיגי קהילה, אנשי מפתח וארגונים שונים; פיתוח ושימוש בחומרי גיוס רגישים מבחינה תרבותית.

לפי Annie E. Casey Foundation (2001), גיוס ממוקד הוכח כאפקטיבי ביותר בהתאמת סוג המשפחות לסוגי הילדים הזקוקים לאומנה. זאת ועוד, גיוס ממוקד נתפס על ידי אנשי מקצוע אפקטיבי יותר בהשמת ילדים, בהשוואה לשיטות כלליות המערבות את אמצעי התקשורת (Marcenko et al., 2009; Cox, 2002).

ד. גיוס עבור ילד ספציפי (child-specific recruitment): גיוס מעין זה עשוי לכלול איתור קרובי משפחה או חברים קרובים של משפחתו של הילד, המתאימים לשמש משפחה אומנת לילד שהם מכירים ואכפת להם ממנו. למשל, בשנת 2007 הועברה במדינת וושינגטון תקנה שמרחיבה את ההגדרה של קשרי קרבה משפחתית כמקורות השמה לצורך הרחבת אפשרויות למציאת משפחה אומנת לילד. החוק מאשר השמה אצל קרובי משפחה בעלי קשרי דם, בני משפחה חורגים ואחים למחצה³. שיתוף פעולה עם שירותים מתוך הקהילה של הילד עשוי לסייע במציאת משפחה מתאימה. ילדים בוגרים מסוגלים בעצמם לדווח על אנשים בסביבתם הקרובה שעשויים להוות משאב עבורם. אם הילד מתגורר במסגרת חוץ-ביתית כמו בית מעבר או פנימייה ניתן להיעזר בתהליך הגיוס גם באנשי צוות מן המסגרת ולבקש מהם מידע על אנשים שמבקרים את הנער או שהנער קשור אליהם (Casey Family Programs, 2005; Lakin & Malone, 2001). כאשר נדרש תכנון אינדיבידואלי עבור ילד עם בעיה בריאותית, כדאי ליצור קשר עם ארגונים ועם קבוצות תמיכה המטפלים בילד עם צרכים בריאותיים דומים (Annie E. Casey Foundation, 2001).

ניתן לפתח אסטרטגיית גיוס שמערבת את שלוש השיטות שהוצגו – גיוס כללי, גיוס ממוקד וגיוס עבור ילד ספציפי. לכל אחת מהשיטות ערך מוסף. לדוגמה, מאמצי גיוס עבור ילד ספציפי שמופנים לציבור הרחב ישמשו גם כגיוס ממוקד בתנאי שיודגש כי הילד הספציפי מאפיין סוג מסוים של ילדים במצוקה בקהילה, הזקוקים לאומנה (Annie E. Casey Foundation, 2001).

ההשפעה של שיטות הגיוס על בחירת המשפחות לשמש באומנה

סקר שערכו McHugh et al. (2004) בקרב 450 הורי אומנה בדק מה היו הגורמים שהניעו את ההורים לשמש משפחות אומנה. מן הממצאים עולה כי רובם תכננו מזה זמן רב לשמש הורי אומנה. שיטת הגיוס שנמצאה המשפיעה ביותר היא פרסום בתקשורת הכללית או בחומרים שיווקיים: 60% מההורים דיווחו כי הושפעו ממנה. שיטה נוספת שנמצאה משפיעה היא גיוס על ידי הורה אומנה אחר: 30% מההורים דיווחו כי הושפעו ממנה.

Revised Code of Washington 74.15.020(2)(a).³

5. אסטרטגיות משלימות לייעול תהליך גיוס המשפחות האומנות

תמיכה והחזקה של משפחות המשמשות באומנה בהווה: כפי שצוין לעיל, להורי האומנה עשוי להיות תפקיד מרכזי בגיוס משפחות חדשות, הן באמצעות הצגה בפני קהלי יעד ספציפיים, והן במפגש בלתי פורמלי עם אנשים, איתם הם חולקים את ניסיונם.

מכאן, שלהבנה ותמיכה בצורכיהם של ההורים המשמשים כהורים אומנים בהווה, ולהכרה בתרומתם עשויה להיות השפעה משמעותית על גיוס הורי אומנה עתידיים (Marcenko et al., 2009), כמו גם השפעה על החלטתם להמשיך לשמש בעתיד הורי אומנה (Marcenko et al., 2009; Rhodes et al., 2003). לכן, החזקת משפחות המשמשות בפועל כמשפחות אומנה היא אחד האמצעים לשיפור הגיוס.

ניסיון להבין מדוע ישנן במאגר הקיים משפחות שאינן משמשות בפועל באומנה: נמצא כי אחוז נמוך של משפחות אומנה מספקות את מרב שירותי האומנה. מתוך מאגר המשפחות שאושרו לשמש משפחות אומנה, כ-20% מספקות שירותי אומנה ל-60%-80% מהילדים באומנה (Gibbs & Wildfire, 2007). מכאן עולה שישנן במאגר משפחות רבות בעלות פוטנציאל שאינן משמשות בפועל באומנה: בחלקן הושמו בהן ילדים בעבר והן ממתונות לילדים נוספים, ובחלקן לא הושמו ילדים מעולם. לתופעה זו נמצאו כמה הסברים אפשריים בספרות המקצועית: ייתכן כי חלק מן המשפחות קיבלו אישור לשמש משפחות אומנות למטרות ספציפיות בלבד, כמו אומנת קרובים או טיפול בילדים עם צרכים מיוחדים. לכן, בפועל, משפחות אלה אינן בעלות פוטנציאל לשמש משפחות אומנה לילדים בעלי מאפיינים אחרים, הזקוקים לאומנה (Marcenko et al., 2009). ייתכן גם כי חלק מהמשפחות שאושרו אינן פעילות באומנה עקב קשיים בהתנהלות שירותי האומנה, כגון קשר שאינו מספק עם הורי האומנה ואספקה דלה של שירותים ותמיכה למשפחה בתקופת ההמתנה לילד, "סחבת ביורוקרטית", ועוד (Marcenko et al., 2009). הבנת הסיבות לכך שחלק מן המשפחות במאגר אינן משמשות בפועל כמשפחות אומנה עשויה להוביל לנקיטת צעדים שיגבירו את השימוש בהן באומנה (לדוגמה, אם ישנן משפחות שלא מעוניינות או לא מסוגלות לשמש כמשפחות אומנה לילדים עם מאפיינים מסוימים, יש לנקוט בשיטות לגיוס ממוקד ובתקשורת מוקדמת איתן), ולחילופין, לספק מידע לגבי מאפייני משפחות האומנה, המופיעות במאגר, אך פחות סביר שתיקחנה חלק במאמץ (Marcenko et al., 2009).

שימור משפחות מועמדות: משפחות רבות שהציגו את מועמדותן לאומנה אינן משלימות את התהליך וחוזרות בן מן המועמדות שהציעו לאומנה. הבנת הסיבות לנשירה, מתן תמיכה למשפחות המועמדות לאומנה בזמן ההמתנה לילד, והכנתן לשילוב ילד אצלן, עשויים להעלות את הסבירות לכך שהורי האומנה לא ינשרו בתהליך ההמתנה לילד באומנה, ואף ויקבלו אליהן בהמשך ילד באומנה (Marcenko et al., 2009; Casy Family Programs, 2005).

תכנון אסטרטגית תגובה כלפי משפחות המתעניינות במתן שירותי אומנה: לתגובת נציגי הגיוס כלפי משפחות המתעניינות במתן שירותי האומנה עשויה להיות השפעה על ההצלחה בגיוסן. הרושם הראשון על אודות השירות מתקבל בטלפון, ולכן טון הדיבור של נציגי הגיוס, הידע שצבר, מידת סבלנותו ורצונו לעזור עשויים להשפיע על נכונותן של משפחות לשמש כמשפחות אומנות (Annie E. Casey Foundation,)

2001). בנוסף, The US Office of Inspector General (2002) מצא שעיכוב במתן מענה לפנייות חדשות, דרישות מחמירות, והליך ביורוקרטי מתמשך פוגעים באפקט של מאמצי הגיוס ומחזקים הסתייגויות קיימות בנוגע לאומנה. לכן, רצוי לפתח אסטרטגיית תגובה מיטבית שתכלול ניסוח פרוטוקולי תגובה מפורטים שכוללים תחומי אחריות, לוחות זמנים להשלמת משימות (Richardson et al., 2005), מידע ברור לגבי מאפייני הילדים הזקוקים לאומנה וגובה התשלומים למשפחות האומנה (Research in Practice, 2003).

מדידה מתמשכת של יעילות הגיוס: Rodwell and Biggerstaff (1993) מציינים כי לאורך תהליך הגיוס יש לכלול מדידה מתמשכת של יעילות מסע ההסברה/מאמצי הגיוס. חשוב לשאול את הפונים החדשים איך הם שמעו על הצורך במשפחות אומנה, מה השפיע על החלטתם לשמש משפחת אומנה ומה סייע להם לפנות ולהציע את מועמדותם. איסוף המידע עשוי לשמש בסיס להמשך פיתוח אסטרטגיות גיוס יעילות.

ביבליוגרפיה

- דוח הוועדה לבחינת עקרונות יסוד בתחום הילד והמשפט ויישומם בחקיקה בראשות השופטת סביונה רוטלוי. 2003. **דוח ועדת המשנה בנושא השמה חוץ ביתית**, ירושלים: משרד המשפטים.
- זעירא, ע', עטר-שוורץ, ש', בנבנישתי, ר'. 2012. ילדים ובני נוער בהשמה חוץ ביתית בישראל-סוגיות ואתגרים. **מפגש לעבודה חינוכית-סוציאלית** כרך כ', גליון 36 : 9-16.
- סילמן, י'. 2014. דין וחשבון הוועדה לבחינת מדיניות המשרד בנושא הוצאה של ילדים למסגרות חוץ-ביתיות ונושא הסדרי ראייה. דוח ביניים.
- עמיאל, ש' ושורק, י'. 2014. **ליווי משפחות באומנת קרובים: סקירת ספרות**. מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל. דמ-680-14.
- עמיאל, ש' ושורק, י'. 2014. **מתבגרים באומנה: סקירת ספרות**. מאיירס-ג'וינט-ברוקדייל. דמ-681-14.
- שורק, י' סבו-לאל, ר' ובן סימון ב'. 2014. **שירותי האומנה בישראל – תהליכי שינוי ותמונת מצב**. דמ-466-14. מאיירס-ג'וינט-מכון ברוקדייל, ירושלים.
- Annie E. Casey Foundation. 2001. **Recruitment, Training, and Support. The Essential Tools of Foster Care. Family to Family Tools for Rebuilding Foster Care.**
- Attar-Schwartz S. 2011. "Maltreatment by Staff in Residential Care Facilities: The Adolescents' Perspectives". **Social Service Review** 85(4): 635-664.
- Barbell, K. & Sheikh, L. 2000. **A Community Outreach Handbook for Recruiting Foster Parents and Volunteers**. CWLA Press Washington, DC.
- Casey Family Programs. 2005. **Recruitment and Retention of Resource Families: Promising Practices and Lessons Learned**. Breakthrough series collaborative series number: 001
- Casey Family Programs. 2002. **Recruitment and Retention of Resource Families: The Promise and the Paradox**. Casey Family Programs.
- Cox, M.E. 2002. "Recruitment and Foster Family Service". **Journal of Sociology and Social Welfare** 29(3): 151-177.
- Dolev, T., Ben Rabi, D., and Zemach-Marom, T. 2009. "Residential Care for Children "At Risk" in Israel: Current Situation and Future Challenges". In M.E. Courtney & D. Iwaniec (Eds.), **Residential Care of Children: Comparative Perspectives** (pp. 72-87). New York: Oxford University Press.
- Gibbs, D. & Wildfire, J. 2007. "Length of Service of Foster Parents: Using Administrative Data to Understand Retention". **Children and Youth Services Review** 29: 588-599.
- Helm, A., Peltier, J. W. & Scovotti, C. 2006. "Understanding the Antecedents to Recruiting Foster Care and Adoptive Parents: A Comparison of White and African-American Families". **Health Marketing Quarterly** 23(4): 109-129.

- Hollingsworth, L. D. 1998, "Promoting Same Race Adoption for Children of Color". **Social Work** 43 (2): 104-116.
- Jarmon, B., Mathieson, S., Clarke, L., McCulloch, J. D. & Lazear, R. 2000. **Florida Foster Care Recruitment and Retention: Perspective of Stakeholders on the Critical Factors Affecting Recruitment and Retention of Foster Parents**. Florida Department of Child and Families, Miami, FL.
- KCTS Television. 1998. **Take this Heart Toolbox for Community Outreach**. Seattle, WA.
- King, M.M. 2013. **Stability and Change in Institutional Out-of-Home Childcare Provision**. (Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of MSc in Comparative Social Policy at the University of Oxford).
- Lakin, D & Malone, S. 2001. "Recruiting Resource Families". **Journal of the National Resource Center for Special Needs Adoption** 15(2): 1-3.
- Lawrence, R. 1994. "Recruiting Carers for Children in Substitute Care: The Challenge of Program Revision". **Australian Social Work** 47(1): 37-42.
- Marcenko, M., Brennan, K., Lyons, S. 2009. **Foster Parent Recruitment and Retention: Developing Resource Families for Washington State's Children in Care**. pp. 1-14. Partners for our Children.
- McHugh, M., McNab, J., Smyth, C., Chalmers, J., Siminski, P. & Saunders, P. 2004. **The Availability of Foster Carers**. Social Policy Research Centre, University of New South Wales, Sydney.
- Moore, G. & Scholl, D. 1988. "Foster Care Recruitment: A Market Research Approach to Attracting and Licensing Applicants". **Child Welfare** 67: 147-160.
- Research in Practice .2003. **Recruitment and Retention of Foster Carers: About the "Champions for Children" Series**. Research in Practice, Devon, UK.
- Rhodes, K. W., Orme, J. G., Cox, M. E., & Buehler, C. 2003. "Foster Family Resources, Psychosocial Functioning and Retention". **Social Work Research** 27(3): 135-150.
- Richardson, N., Bromfield, L., & Higgins, D. 2005. **The Recruitment, Retention, and Support of Aboriginal and Torres Strait Islander Foster Carers: A Literature Review**. Melbourne: National Child Protection Clearinghouse, Australian Institute of Family Studies.
- Rodwell, M. K., Biggerstaff, M. A. 1993. "Strategies for Recruitment and Retention of Foster Families". **Children and Youth Services Review** 15: 403-419.
- Thouburn, J., & Courtney, M. 2011. "A Guide through the Knowledge Base of Children in Out-of-Home Care". **Journal of Children's Services** 6(4): 210-227.
- US Office of Inspector General. 2002. **Recruiting Foster Carers**. US Department of Health and Human Services, Washington, DC.