״לכולם חשוב שהשדה יפרח״

ריפוי מתוך עשיה, אקולוגיה, ורוח:

עקרונות עבודה, יישומם ואתגרים

בחוות קיימא בית זית

דוח מחקר



גילה אמיתי (PhD)

יוני 2025

תוכן עניינים

תקציר מנהלים 4
דברי פתיחה 8
1. רקע 11
2. שיטת המחקר 14
ההקשר המחקרי - חוות קיימא בית זית 14
מערך המחקר 19
כלי המחקר 20
ניתוח הנתונים 22
מגבלות המחקר 23
3. ממצאים 24
משתתפים 24
מניעים להגעה לחווה 28
מפגש ראשון עם החווה וקבלה ל"קיימא בית זית" 31
עיקרון הבחירה 33
חוויית השינוי 43
4. מודל הפעולה ותיאוריית השינוי של החווה 47
תיאוריית השינוי ומודל הפעולה של קיימא בית זית 48
בסיסים תאורטיים: גישת הכוחות הביקורתית 51
עקרונות העבודה של חוות קיימא בית זית 52
1. קהילתיות 52
2. רב-גילאיות, ערבובים והשטחת היררכיות 60
3. אותנטיות 70
השהיית שיפוטיות 73
4. מענה הוליסטי ואישי 75
5. יחסים, אהבה ונדיבות 84
מרחב בטוח ומכיל 85
גבול במסגרת של יחסים 90
6. שייכות 94
7. אייג'נסי 97
פיתוח אייג'נסי בהקשר של יחסים 98
8. אווירה מוסרית 108
9. ריפוי באמצעות אי עשייה 111
10. חקלאות מקיימת – ריפוי מקיים 114
הצהרות 123
רשימת מקורות 124

תקציר מנהלים

רקע

חוות "קיימא בית זית" נוסדה בשנת 2013 על ידי קומץ אנשי חינוך וחזון, על פיסות קרקע לא מעובדות במורדות הרי ירושלים. החווה הנתונה לפיקוחו והנחייתו של משרד הרווחה והשירותים החברתיים מעסיק כ-30 בני ובנות נוער, מהווה אכסניא לכ-12 בני ובנות שירות לאומי וכן מעסיק צוות בוגר המונה כ-15 א/נשי צוות. בנוסף, יש לקיימא קהילת מתנדבים וידידים רחבה וכן, כ-500 לקוחות לסל תוצרת השדה האיכותית של החווה.

הנוער שמגיע לעבוד בחווה מגיע בדרך של בחירה לעבוד בה ולא מתוקף צו זה או אחר. בחווה הנוער זוכה לא רק לתעסוקה במרחב עוטף מכיל ועם זאת, דורשני ומוקפד אלא גם למענה הוליסטי הפוגש את הנוער וכן את כלל א/נשי הצוות במגוון מרחבי חיים ותחומים. החווה היא מקום לשהות בו גם לאחר שעות העבודה והיא מהווה קהילה חברתית עבור באיה. בחווה מתקיימים שיעורי העשרה, ציון מועדים חשובים לא/נשי החווה, צוות החווה כולל עובדים סוציאליים המנהלים קשר קרוב עם כלל עובדי החווה ומרבית הנוער בחווה שב ללימודים סדירים בבית ספר הפועל אחר הצהריים או למסלול סדיר אחר, שלא הווה אפשרות ניראית לעין לפני ההגעה לחווה. בבסיס תפיסת העבודה של הכפר מונחת תשתית תאורטית מוצקה. תפיסת העבודה של החווה נטועה בשני צירים מרכזיים – האחת היא חברתית הומניסטית ביקורתית שבסיסיה נעוצים בחינוך ובעבודה הסוציאלית הביקורתיים ; והשניה היא עבודת המסע הרוחני אותה ניתן למצוא בקרימינולוגיה הרוחנית. גישות העבודה הביקורתיות תופסות את האדם באשר הוא, כאדם בעל ידע ייחודי ורלוונטי לדיוק העבודה עמו, הן נותנות מקום של חשיבות לנסיון החיים הנחווה של האדם וחוות את האדם כמנהל תהליך של קבלת החלטות רציונאלי. זאת, יחד עם עבודה המודעת לקיומם של מיקומי שוליים מרובים והשפעותיהם הרב ממדיות של עוני, טראומה, לקויות למידה ועוד. הגישות הרוחניות תופסות את האדם כישות בעלת ממדים רוחניים ואת העולם כאחד, הפועל על פי עקרון התהוות הגומלין ודוגלות באי-עשייה מודעת, הכלה חומלת ואהבה כעקרון עבודה. שתי הגישות תופסות את האדם כאקטיבי בבניית חייו ואת השינוי המשמעותי כתוצר של יחסים בינאישיים.

מטרת המחקר היתה להמשיג את התשתית התאורטית והמקצועית וכן לנסח את עקרונות העבודה של החווה כפי שאלה מתבטאים בפועל בעבודת החווה, וכפי שהם נתפסים בעיני כלל השוהים בה.

מתודולוגיה

מחקר זה מתבסס על הגישה הנטורליסטית הבוחנת תופעות באופן הוליסטי ומלא, בהקשרן הטבעי וכפי שהשוהים בשדה המחקרי חווים אותן. גישת המחקר הנה גישה של תיאוריה המעוגנת בשדה.

איסוף הנתונים התקיים במשך ששה חודשים, בתקופת הזמן מיוני 2024 עד נובמבר 2024. בתחילת המחקר שהינו בחווה והשתלבנו בעבודת החווה כתצפית משתתפת על מנת להיכר את עבודת החווה ועובדיה מקרוב. במסגרת המחקר נערכו 47 ראיונות, 13 עם צוות בוגר, 18 עם צוות צעיר המהווה את כלל הנוער ששהה בחווה בזמן נתון [למעט חדשים מאוד], 10 ראיונות עם בני/בנות השירות הלאומי וששה ראיונות עם בוגרי החווה. כמו כן, נאספו ונותחו מסמכי עבודה פנימיים ומסד נתונים פנימי אודות הנוער שהגיע לחווה ושהה בה וכן עלון החווה המופץ מדי שבוע לכלל ידידי החווה ולקוחותיה.

מבנה המסמך

המסמך מציג את תפיסת העבודה של החווה ואת ממדי ההצלחה שלה כפי שאלו נחווים על ידי הצוות [צעיר, בוגר, שירות לאומי וכן בוגרי החווה]. לאחר מכן, המסמך מציג את עיקרי העבודה בחווה, תוך ציון עקרונות עבודה מרכזיים ואתגרים עמם החווה מתמודדת בכל עקרון עבודה.

תמצית הממצאים

בכל מרחב ופעילות בחווה ניכרת תפיסת העבודה הייחודית והמורכבת שלה, המגובשת על ידי עקרונות עבודה רחבים המיושמים בכל מרחב ופעילות באופן שרלוונטי למרחב, לפעילות או לאנשי הצוות הספציפיים בסיטואציה ספציפית. השהות בחווה נחווית כמוצלחת, הן בעיני הצוות הצעיר ובני/בנות השירות הלאומי והן בעיני הצוות הבוגר. כולם כאחד חווים בחווה תהליכים אישיים משמעותיים המשפיעים על מהלך חייהם, בין אם בלימודים, ביחסים בינאישיים וביחסים עם המשפחה, בעליה בתחושת היכולת ובאמונה במסוגלותם העצמית, ובמיקוד עצמי לגבי הצבת מטרות ואמונה ביכולת לחתור אליהן ולהשיגן.

מתיאור חוויות ההצלחה של שוהי החווה ניתן להסיק כי חוות קיימא בית זית הנו מקום שראוי לחקור אותו כסיפור של הצלחה. מתוך הראיונות ניתן לראות בבירור את המודעות לכך שהגבול החיצוני שהחווה מציבה בתוך הקשר של יחסים בינאישיים, מענה הוליסטי והכלה, הפך לגבול פנימי, המורכב מהצלחה שהובילה לעליה בתחושת מסוגלות ומשאיפות חדשות.

עקרונות פעולה כלליים

המחקר ניסח כמה עקרונות פעולה כלליים לאורם פועלת "קיימא בית זית". עקרונות הפעולה המרכזיים הם:

- **אלמנט הבחירה לשהות בחווה** - סוגיית הבחירה היא משמעותית עבור נוער שחווה הדרה חברתית, מצבים של קושי נפשי וחוסר שליטה על חייהם. הבחירה להיות חלק מהחווה מהווה אקט ראשוני של השבת השליטה לחייהם. מתן בחירה אמיתית משיבה לאדם את

תחושת השליטה על חייו, היא מעניקה לו כוח אמיתי מול השירותים החברתיים ואף מייצרת מצב של אמון מול שירות חברתי שמעניק אפשרות בחירה וקבלת החלטות אותנטיות. מתן בחירה אמיתית מסייע לאדם להשיב לעצמו את אמונו בעצמו וביכולתו לא רק לשלוט בחייו אלא גם להציב מטרות ולתכנן את דרכו ליישום יעדיו.

- **קהילתיות** – קיימא איננה מקום עבודה בלבד, אלא קהילה חברתית המעניקה לאנשיה תחושת שייכות עמוקה. תחושת השייכות מעניקה לאדם כוח – חברתי ומנטאלי גדול יותר מכוחו שלו באופן אישי, ומעניקה לו הקשר לבצע קפיצות גדילה משמעותיות תוך אזרת האומץ לבצע מהלכים בתוך הקשר תומך, שלא היה מעז לבצע ללא הקהילה העוטפת.
- **רב-גילאיות** – שאובה מתרבות הטרום-תעשייתית בה הסביבה הטבעית של אדם היתה המשפחה המורחבת שלו. מאלמנט החברה הרב גילאית נלקח המאפיין של היכולת להעריך סוגי ידעים מגוונים ונסיונות חיים מגוונים.
- **השטחת היררכיות** – השטחת ההיררכיות נובעת מהרב גילאיות ומרחיבה אותה. עקרון זה מושתת על התפיסות הביקורתיות והרוחניות התופסות כל אדם כשותף משמעותי לתהליך שיקומו וריפויו. השטחת ההיררכיות מתבוננת על המהותי שבאדם ולא על ההגדרות החברתיות שממסגרות אותו ומאפשרת לכל אדם בחווה להביא לחווה את המיטב שבו לקיום ייעודה של החווה.
- **מענה הוליסטי** – נוער החווה הדרה חברתית חווה אותה בכל שעות היום ובכל מרחבי חייו. ההתבוננות והמענה ההוליסטיים שמציעה קיימא בית זית חווים את הנער כאדם שלם על מורכבויותיו וצדדיו, תוך מתן חוויה של ניראות עוטפת ומכלילה, הקפדה על דרישות ואיכות אבל בתוך הקשר של קבלה והכרות מעמיקות עם כל נער/ה. לכן, המענה ההוליסטי מקבל פנים שונות ומאופיין בגמישות רבה על מנת להיות מותאם לכל אדם באופן ספציפי.
- **יחסים בינאישיים ואהבת אדם כעקרון עבודה** – יחסים בינאישיים מהווים רכיב מהותי בהקשרי החלמה ושינוי רבים ובמודלים תאורטיים ויישומיים. קיימא בית זית מושתתת ראשית על היחסים הבינאישיים ומהם נובע כל דבר אחר בחווה. היכולת לצבור אמון, היכולת לפתח סמכות, לייצר ביחד-נס ומטרות משותפות ואישיות כל אלה נטועות ראשית ביחסים הבינאישיים בחווה. יחסים בינאישיים מיטיבים מייצרים מודל אלטרנטיבי עבור הנוער שמגיע לעיתים ממודלים של יחסים בינאישיים שאינם מיטיבים. אלה גם יוצרים מרחב בטוח ומוגן – פיזית ונפשית – עבור שוהי החווה, מרחב בו הם יכולים לחקור את עצמם חקירה רפלקסיבית ומעמיקה.

- **אמונה ביכולת ותחושת מסוגלות** – מונח מפתח בתוכניות של שיקום, ריפוי והחלמה הוא אמונה ביכולת – אייג׳נסי. שוהי החווה נתפסים ולכן גם תופסים את עצמם כסובייקטים אוטונומיים בעלי חשיבה רציונאלית, יכולת בחירה וחירות. החווה פועלת בכלל מרחביה לפיתוח תחושת אייג׳נסי, הכוללת תחושת מסוגלות עצמית ואמונה במסוגלות עצמית, אימון בקריאת המפה החברתית והבנת המשאבים העצמיים והקהילתיים שיש לאדם, הבנה מדוייקת של צרכים אישיים ושל רצונות ופיתוח אופני ההגעה למימוש הצרכים והעצמי.
- **קיימות** – החווה היא חווה אורגנית הפועלת לאור עקרונות הפרמה-קלצ׳ר המקדמים אורח חיים בר קיימא סביבתי. כמו כן, שוהי החווה ובוגריה מעידים על השפעות ארוכות טווח של השהות והעבודה בחווה. כך שהחווה מקיימת את עקרונות הקיימות הן ברמה האקולוגית והן ברמת חייו של הפרט.

דברי פתיחה

רבות הדרכים להגיע אל חוות "קיימא בית זית". החל מהוויז שבכל פעם מצליח להמשיג אחרת את הדרך ועד לאופן בו אנשי קיימא בית זית הגיעו אל החווה והשתלבו בה.

חוות "קיימא בית זית" [להלן החווה] ממוקמת בהרי ירושלים בפאתי מושב בית זית. כבר עם ההגעה הראשונה לחווה גם אני כמו המרואיינים שפגשנו, חשים שיש איזה משב רוח אחר שנושב על צלע ההר עליה החווה ממוקמת. השהות בחווה שבה העבודה היא לואו-טק, מושכת את השוהה בה לימים אחרים בהם החקלאות היתה מסורתית יותר, התנהלות החיים היתה איטית יותר, ימים בהם האוכל היה עשיר בטעם טבעי, והאדם התנהל בתוך קהילות ובמרחבים בינאישיים בלתי אמצעיים, ללא תיווך של מסכים או רשתות חברתיות. הדבר היחיד שמעיד על הנקודה בזמן הווה הוא המוזיקה המגוונת שמושמעת ברצף בחווה.

יש משהו בעבודה החקלאית שמכריח אותנו להיות סבלניים עד שהזרע ינבט והשתיל יצמח, להיות בעלי חזון שרואים בבלוט המונח בכף היד את האלון שטרם צמח ולהבין שאין לנו שליטה על מזג האוויר ועל מה שיום זה יביא עמו.

לב ויגוצקי, הפסיכולוג ההתפתחותי, מספר על הגנן הטוב כשהוא דן באיש החינוך הטוב שניחן ביכולת שלו להחזיק בהתמדה, בסבלנות ובאינסוף אמונה, כשהוא מצוייד בפרקטיקות מקצועיות, לשמר את החזון על האדם עמו הוא עובד:

> התמקדות ב"יש" בלבד, היא מה שעושה הגנן הגרוע. הגנן הגרוע בא למטע ובודק רק את הפירות הבשלים ברגע מסוים. הוא אינו מתעניין בפירות שעומדים להבשיל, בתנאי ההבשלה, בדרכים שבהן אפשר לשפר את תהליך ההבשלה, לשכלל או לקצר אותו.

בנימה אישית, לפני עשור עזבתי את עבודת השטח לטובת המחקר האקדמי. התשוקה האישית שלי היא ללמוד, לפתח ולהמשיג שיטות עבודה ופרקטיקות שעובדות טוב ועורכות ריפוי לאנשים המצויים במצבים של הדרה חברתית ושוליות, כמו גם ריפוי לחברה כולה, שהרי אם קיים סבל בשוליים – הרי שכל הגוף סובל גם הוא.

ואין שמחה יותר גדולה מלגלות שוב ושוב כי פרקטיקות ומודלים שנוסחו פועלים בשטח, על אחת וכמה וכמה כשהם מופעלים על ידי אנשי מקצוע שלא קראו את המאמרים להם הייתי שותפה, שהרי זו ההוכחה והאישוש לכך, שהכתיבה התאורטית אמת היא. לראות איך פרקטיקות שתוארו ברבבות מילים גבוהות מיושמות בפשטות בשטח, ומביאות לריפוי ולהפחתת הכאב החברתי היא היא ההוכחה לנכונותו ולדיוקו של המודל התאורטי.

אני מודה ליוני יפת-רייך, ממייסדי החווה ומנכ"ל עמותת קיימא, שגיבה כל מהלך וכל החלטה שלי בנוגע למחקר, שדירבן והאיץ מהלכים והניע את כל החווה להתגייס התגייסות יוצאת מגדר הרגיל לטובת איסוף הנתונים ועריכת המחקר.

אני מוקירת תודה לצוות החווה, צעיר ובוגר, על כך שבמהלך יום עבודה עמוס הניחו הכל בצד והתפנו לראיונות עומק, שלעיתים קרובות הצריכו מהם לפתוח את סגור-לבם, איתגרו והוציאו מהם בליל של רגשות ותהיות קיומיות.

תודה לדידי מלכה, מנהלת קיימא בית זית ולדרור בן דוד, עו"ס קיימא בית זית, שהקיזו עבורי מים מהסלע ושלפו מהארכיונים מידע חבוי או נשכח

תודה גדולה אני חבה למר עידו מיוחס, שהיה יותר מאשר עוזר-מחקר, הפשיל שרוולים ללא היסוס וערך את עבודת איסוף הנתונים בקפידה, בחוכמה, ברגישות, ובתבונת הלב.

תודה לעמותת קיימא שסייעה במימון המחקר.

מבנה הדוח

דוח המחקר מתאר תחילה את תפיסת העבודה של קיימא בית זית, כפי שעולה הן מהראיונות והן ממסמכים פנימיים של החווה. לאחר מכן, יתאר הדוח את מרחבי העבודה בחווה, את הצוות ואת סדר היום בחווה. בפתיחת פרק הממצאים תתואר בהרחבה חוויית ההגעה לחווה של משתתפי/ות המחקר – מפגש ראשון עם החווה, התקבלות לעבודה בחווה והתנהלות החווה מבחינת חוקיה הכתובים והלא-כתובים. לאחר מכן, הדוח ימשיג את עקרונות העבודה של חוות קיימא בית זית, כפי שאלה עולים מתוך כלל המידע שנאסף, תוך הדהוד תפיסת העבודה המוצהרת של החווה ותוך התייחסות לקשיים בין התפיסה האידילית לבין יישומה בפועל. תיאור הממצאים ישולב עם מידע תאורטי מקצועי שימשיג את הממצאים. בכוונה הוחלט שלא להפריד בין ההמשגות התאורטיות לבין הממצאים בכדי לספק תמונה מקיפה והוליסטית לגבי כל ממצא וכל עקרון עבודה שיתואר. בתוך כך, בפרק הממצאים שולבו פסקאות המפרטות מושגים או תפיסות רלוונטיים המתאימים ומרחיבים את הממצא המתואר. הדוח מביא בהרחבה ציטוטים של המרואיינים/ות, מתוך תפיסה כי הבאת הדברים בשם אומרם מנכיחה את הידע והחוויות של שוהי החווה ומתוך הבנה, כי יתכן שקורא אחר יכול לפרש את הנאמר באופן שונה מזו של הכותבת. מי מבין קוראי הדוח שהשתתפו במחקר יזהו את עצמם באמירות כאלה ואחרות ויש מקום לדייק את המחברת במקרה של הוצאת הדברים מהקשרם. כמו כן, הדוח מביא בהרחבה במיוחד את דברי הצוות הצעיר ובני/בנות השירות הלאומי מתוך תפיסה כי בהיותה של החווה שירות חברתי חשוב להנכיח בו את דבריהם, תובנותיהם וחוויותיהם של משתמשי השירות. תוך שימוש במושגים של ריפוי, קיימות, חקלאות וחברה, הדוח מסיים בנסיון לתת מענה על השאלה האם "קיימא בית זית" מהווה מרחב מרפא ואם כן – עבור מי ובאילו צורות.

1. רקע

מבוא תאורטי – חקלאות כריפוי

לעבודה באמצעות חקלאות יש יתרונות רבים ביניהם, החיבור לטבע המהווה אלמנט מרפא הן ברמה המנטאלית כמרגיע ומעגן בקרקע יציבה, והן ברמה הפיזית. העבודה החקלאית היא בעלת משמעות יצרנית ושיקומית, בהיות העובד דואג לתוצרת עליה הוא מופקד. השהות והפעילות הפיזית במרחב פתוח גם היא מרפאת במובן הפיזי והמנטאלי. בנוסף, העבודה החקלאית מעניקה למשתתפים בה מיומנויות, החל ממיומנויות חקלאיות מקצועיות, דרך מיומנויות של תפעול עסק וכן מיומנויות רכות כמו התנסות בעבודת צוות ותקשורת בתוך צוות, פתרון בעיות, הצבת מטרות וחתירה אליהן, ויסות ומשמעת עצמית ועוד.

תוכניות חברתיות המתבססות על עבודה באמצעות חקלאות קיימות ופועלות מאז אמצע המאה ה-20 ועבודת כפיים חקלאית הוכחה כמיטיבה הן ברמה הפיזית (Dewi et al, 2017) והן ברמה הנפשית (Borgi et al., 2020; Iancu et al, 2020). עבודה חקלאית ומגע עם האדמה הוכחו כמפחיתים דיכאון. בתחילת המאה ה-21 הוקמו ברחבי העולם פרויקטים של עבודה חקלאית עם נוער שלא לומד במסגרת או שנמצא על סף עזיבה ממסגרות חינוכיות. עבודה בחווה בה החווה פועלת כיחידה הדורשת תיאום בין עובדיה וחלקיה [גינון, קצירה, אריזה, שילוח] הוכחה כמגבירה מיומנויות בינאישיות וחברתיות.

המחקרים המעטים שנערכו על נוער שלא משולב במסגרת חינוכית פורמאלית ושמועסק בחקלאות לצורכי שיקום, נערכו בעיקר במדינות מתפתחות באפריקה, בהן יש צורך עז ביצירת בטחון תזונתי ומיגור עוני חריף ורק מחקרים מעטים נערכו במדינות מפותחות. מחקרים על נוער שהשתתפו בפרויקטים של חקלאות לנוער בסיכון מצאו השפעות חיוביות על התפתחות פרו-חברתית ופרו-מקצועית (Adeyanju et al., 2021; Dickey et al., 2020; Leighton Rongstad, 2021; Maiga et al., 2020) כמו גם על העלאת שיעורי תעסוקה והפחתת עוני בקרב צעירים (Idika et al., 2022; Mize, 2012) וכן על שיפור הרגלי תזונה ומודעות תזונתית (Hatchett et al., 2015; Mize, 2012). אף נמצא כי עבודה בחווה טיפולית נושאת תוצאות טובות יותר עבור מתמודדי נפש (Borgi et al., 2020), גם בהשוואה לשילוב בתעסוקה או בפרוייקטים אמנותיים (Lancu et al, 2014).

עבודה חקלאית מתקשרת גם לעבודה רוחנית. בודהיסטים רבים עובדים בחקלאות ומלמדים ומעמיקים בתפיסה אקולוגית [אי שניות] של אדם-טבע (Darlington, 2019). בספרו "מהפכת קנה הקש" כותב פוקואוקה: "התכלית העליונה של עבודת האדמה היא לא גידול יבולים, אלא טיפוח

בני אדם והבאתם לשלמות״ (פוקואוקה, 2004/2013, 137). גם הנצרות רואה בעבודה חקלאית נתיב לגאולת הנפש ומקבילה בין הדאגה לאדמה לדאגה לנפש האדם (Yale, 2020).

ישנו חסר במחקר הערכה משמעותי ומעמיק בתחום תעסוקת נוער בהדרה חברתית בחקלאות. באופן מטפורי, חקלאות הנו אמצעי שדרכו ניתן ללמוד על העצמי, על הסביבה, כמו גם לערוך הקבלות בין צמיחתו של האדם לצמיחתו של הירק. הדבר ניכר היטב בכתיבתם של הוגי הדיעות החלוציים שהתיישבו בישראל בראשית הציונות, כך, א.ד. גורדון כותב בספרו ״האדם והטבע״: ״בחיים החדשים מבקש האדם את טעם החיים ואת אושר החיים בפעילות גופו ורוחו, בעשייה ויצירה... החי ומתפרנס מעצם הטבע בלי אמצעי, היונק בשורשיו מברכת האדמה... זוהי העבודה בכל היקפה... מעבודת הכפיים היותר פשוטה עד עבודת הרוח... האדם שב אל הטבע... אחרי היקרעו ממנ[ו]״ (גורדון, 1927). גורדון אף מקביל ישירות בין עבודת החקלאות לבין עבודה הרוחנית בכותבו: ״ופקחת ביום ההוא את עיניך, בן אדם, והצצת ישר לתוך עיני הטבע וראית בהן את תמונתך...וניתנה בך... רוח חדשה״ (גורדון, 1927).

חוות ״קיימא בית זית״ [ע.ר.] השוכנת בהרי ירושלים, בפאתי מושב בית זית, פועלת מעל עשור, מאז הקמתה ב- 2013. החווה הוקמה במטרה ליצור סביבת עבודה ייחודית לבני נוער שאינם במסגרות חינוך. בחווה עובדים כשלושים בני נוער ונערות המגדלים ירקות ותבלינים עונתיים אורגניים ומספקים את הגידולים לכ-500 צרכנים בירושלים ובסביבתה. הנוער בחווה שותף לכל תהליכי העבודה והארגון של החווה והחווה לא עורכת הפרדה גילית או מעמדית. הן הנוער והן המבוגרים בחווה עוברים תהליכים אישיים משמעותיים, כשהחווה מהווה אלמנט מפתח בשינויים אלה.

החווה מצליחה לקיים את עצמה מבחינה כלכלית, מה שמעיד על התנהלות יעילה. ההכנסות ב״קיימא בית זית״ מהוות כ -70% מהכלכלה הדרושה לקיומה, כאשר 30% הנוספים מגיעים מפילנתרופיה/משרד הרווחה. בהיותה שירות חברתי, היעילות בחווה לא נמדדת רק על ידי הספקים חקלאיים ורווחים של ה׳עסק׳, אלא כמובן גם בהטבה בחייהם של העוסקים במלאכה, ובטיב העולם החברתי-קהילתי השלם שנוצרים בתוך החווה.

ב״קיימא בית זית״ עובדים בזמן נתון 25-35 נערים, 13 מבוגרים ומספר לא קבוע של בוגרי החווה מהווים כוח עזר נוסף שמגיע לפרקים לחווה. נדבך אנושי חשוב ביותר בחווה הם בני ובנות השירות הלאומי [ש״ל] – 10-12 במספר, שמתנדבים ב״קיימא בית זית״. אלו מחזיקים הרבה מאוד גם במערכות היחסים שנבנות בחווה, וגם בפן החקלאי. המודל של ״קיימא בית זית״ הוא מודל ייחודי המשלב עקרונות של עבודת נוער עם עקרונות של עסק קהילתי ושל משפחה רב-גילית, והבנת הצלחתו של המודל תהווה בסיס ליישומו לא רק בחוות חקלאיות, אלא במגוון רחב של סביבות (לדוגמא: בתי מלאכה ואומנות למיניהם, בית קפה, או כל מיזם חברתי אחר בו ישנו מוצר כלשהו

ונדרשת פרודוקטיביות). מעבר לכך, ל"קיימא בית זית" עקרונות עבודה ייחודיים המבוססים על גישות פרוגרסיביות לעבודה עם אנשים, גישות שאותן שילבו בחווה עם עבודת החקלאות. את תמונת מודל העבודה של "קיימא בית זית" דוח זה ינסה לצייר ולהמשיג.

מטרות המחקר

מטרת המחקר, הייתה לתעד את עבודת חוות "קיימא" כחקר-מקרה. באופן ספציפי, מטרות המחקר היו לתאר פרקטיקות פעולה לעבודה מוצלחת בחווה, תוך תיאור רווי ומפורט של העבודה בחווה, עבודת הצוות עם הנוער, מפגשי העבודה של הצוות, ההתנהלות במרחבי החווה השונים, תיאור שיחות בלתי פורמאליות שהתקיימו בין הצוות לבין הצעירים והנוער וכן מדידה של השתנות מדדים אישיים של הנוער בחווה. תיאור רווי זה וניתוחו מטרתם הייתה לענות על מטרות המחקר הבאות:

- לבחון את החוויה של שוהי החווה – נוער, בוגרים, ש"ל ומבוגרים.
- לבחון את ההשפעות קצרות הטווח וארוכות הטווח של התוכנית על משתתפיה – נוער, בוגרים, ש"ל ומבוגרים, במגוון מדדים.
- להמשיג באופן מפורט את שיטות העבודה, העקרונות והפרקטיקות של עבודת החווה עם הנוער.
- לבנות את מודל העבודה של קיימא על עקרונותיו והפרקטיקות שלו.
- מתוך הממצאים האיכותניים והכמותיים, להבהיר את החסמים לעבודה אופטימאלית של החווה.

שאלות המחקר

שאלות המחקר שהנחו את המחקר היו:

1. כיצד חווים כלל השוהים בחווה את שהותם במובן התעסוקתי, החברתי והאישי?
2. באילו אופנים מדדים אישיים (רגשי, חברתי, תפיסות עולם ועצמי, התנהגותי) השתנו לטווח קצר ובינוני בעקבות העבודה בחווה?
3. כיצד השתנה הנרטיב האישי של הנערים, הבוגרים והמבוגרים בעקבות עבודתם בחווה? מהם השיח הן המקצועי והן הלא פורמאלי שהתגבשו בחווה?
4. מהם עקרונות העבודה ומהן הפרקטיקות הנגזרות מהם, לעבודה מוצלחת עם נוער שאינו במסגרת חינוכית?
5. מהו מודל העבודה של החווה מבחינה ארגונית ומבחינת יישום עקרונות העבודה?

2. שיטת המחקר

ההקשר המחקרי - חוות קיימא בית זית

בבוקרו של יום שמשי של קיץ, הגעתי (החוקרת, כותבת דוח זה) לפגישה עם יוני יפת-רייך, מנכ"ל עמותת קיימא ובעל החזון שאסף סביבו את צוות המייסדים וכיהן כמנהלה הראשון של החווה. את יוני הכרתי כ-15 שנים לפני הפגישה המדוברת כשהיינו אקטיביסטים בתחום החינוך ולאחר מכן הוא פנה אלי ביחד עם שותף להקמה ולחזון להתייעצות לפני הקמת החווה. עשור לאחר הקמת החווה יוני התקשר אלי ואמר שהוא מעוניין לכתוב ספר על החווה. כשהבין כי לא יהיו לו בקרוב הזמן והפניות לכך, הסכמנו שבשלב ראשון אערוך מחקר על החווה ואנסח את עיקרי המאפיינים שלה. יוני פנה אלי בהיותי בשלב זה אקדמאית ובעיקר בהיותי בעלת עבר מסועף כאשת חינוך ברשות חסות הנוער, בקידום נוער ובמוסדות ומרחבים אחרים בהם עובדים עם נוער וצעירים במצבי מצוקה. לאחר הפגישה בחווה נוסחה הצעת מחקר שקיבלה את האישורים הנדרשים, גוייס עוזר מחקר ויצאנו למשימת ההיכרות עם החווה ואיסוף הנתונים.

מבט על

החווה מתפרשת על פני 54 דונם, מתוכם כ- 30 דונם לגידולים והיא למעשה מחולקת לשני מתחמים. מתחם אחד הוא מתחם העבודה החקלאית בו יש טרסות, שדה, חממות, בריכה אקולוגית, מרכז מבקרים וסוכה להתכנסות. מתחם שני הנו בית האריזה בו יש חלל גדול המשמש כבית אריזה למאות משלוחי הירקות והפירות הנארזים מדי שבוע ונשלחים לרחבי ירושלים, מקררים תעשייתיים, מטבח, חנות מוצרי מזון יבש וקוסמטיקה טבעית, חדר מוזיקה, סדנת עבודה, משרדים, חלקם במתחם בית האריזה וחלקם בקרוואן סמוך, ומיקום להתכנסות לאוכל וישיבות. "קיימא בית זית" נולדה מתוך חלום וחזון של קבוצת יזמים שביקשו לנסח מודל של עבודה משמעותית עם נוער. ההקשר החקלאי עלה הן מתוך אמונה בריפוי היעיל שעבודה חקלאית יכולה להעניק ככלי מרכזי וכן מתוך הכרות עם עבודה זו, בהיות מנכ"ל העמותה וכן חלק ממקימי "קיימא בית זית" בני מושב ובעלי רקע או הכרות עם חקלאות.

בעבודה עם הנוער, מקימי "קיימא בית זית" שמו להם ארבע מטרות עיקריות, כפי שאלה נוסחו במסמך פנימי שנכתב על ידי יזמי החווה:

1. העלאת הבטחון העצמי ביכולת של הנער בתוך סביבת העבודה החינוכית ומשם בכל מסגרת עתידית.
2. קידום האמון של הנער / נערה בחברה וביכולת של הנער/נערה להיות חלק תורם בתוך מסגרת וכחלק מהחברה.

3. קידום היצירתיות של הנער.

4. קידום יכולתו של הנער לקחת אחריות על התנהלותו ובלקיחת אחריות על תחום אחריותו.

עם זאת, מהתכתבויות של הצוות המקים ניכר כי בניגוד לתפיסת "הילד במרכז" ששלטה ועדיין שולטת במרבית המרחבים השיקומיים, הוסכם כי החווה תתנהל על פי עקרונות הוליסטיים של אקולוגיה ולכן העבודה החקלאית בתוך מרחב קהילתי היא זו שתהיה במרכז. או כפי שיוני ניסח זאת בראיון עמו:

לייצר סביבת חיים, שיחיו בה ביחד, צעירים ומבוגרים, בני נוער מודרים התכוונת, בני נוער שעזבו בתי ספר, שמחוץ ל... מחוץ לסיסטם בעצם... הדבר הראשון הוא בעצם לייצר מקום, מעין עולם כזה, בועה... שבו אפשר לקיים מערכות יחסים בכל הגילאים, ויש כמה שפחות הפרדות גיליות... לא לייצר קבוצת נוער. לא להתייחס אליהם כקבוצה, (לא) לדבר אליהם כקבוצה, לא לחשוב עליהם כקבוצה, זאת אומרת, ליצור שבט רב גילאי. העיקרון השני היה להזמין אותם לפה מתוך בחירה, ואז כשאתה מנסה לחשוב איך אתה תעשה את זה מתוך בחירה, אז ישר התעסוקה. זה ה... כלי, כי... הוא משחרר את הצורך הזה של מבוגרים, משום מה לשים את הילד במרכז, לשים את החינוך של הילד במרכז, את הטיפול של הילד במרכז, כל הדברים שאנחנו רגילים, מאיך שרוב העולם פועל, כשמדובר בבני נוער ובילדים, אלא בעצם לשים משהו אחר במרכז. [יוני, מייסד ומנכל]

על כך גם מספרת בוגרת החווה:

זה מקום שרואים את האדם, ואוקיי, אמנם כאילו עכשיו זה לא המרכז, כל אחד הוא לא המרכז, אבל... רואים את הצרכים של הבן אדם [שרון, בוגרת קיימא].

ההתמקדות בחקלאות נבעה הן מאהבתם של המקימים את התחום וחיבורם האישי של חלקם לתחום והן בשל היותה של החקלאות אמצעי יעיל לריפוי, שגם הולם את ערכיהם של מקימי החווה. כך כותב יוני יפת-רייך, חודש לפני פתיחת החווה:

וזה כל היופי ברעיון הזה - זה רעיון מורכב שמחבר בין גישה חינוכית, תעסוקה לנוער, קיימות, יצירתיות ויצרנות, ואפילו - ניהול וקיום עסק. [ינואר 2013, מתוך תכתובות מייל בין יזמי החווה].

באתר החווה, מוסברת הבחירה בחקלאות בשל מגוון מאפיינים שהיא טומנת בחובה:

- עבודת השדה במרחב הפתוח.
- דמויות בוגרות השותפות לעשייה כחלק מצוות רב גילאי.
- העבודה הקשה והדרישות הגבוהות.

- אחריות רבה והמון מקום ליוזמה ויצירה.

הם מהכלים הטובים ביותר שאנו מכירים... אנו שואפים לתת בחווה מקום ללמידה מגוונת ופתוחה בגבולותיה וכיווניה הרבים. למידה והתפתחות שיתרחשו תוך כדי העבודה בחווה ודרך ההתנסות בה. התנסות הכוללת בתוכה את האתגרים הרבים שהאדם וחברתו האנושית לצד הטבע וסביבתו הפראית משלבים במקום שכזה. [מתוך אתר קיימא בית זית]

להקמה ותפעול החווה הוקמה עמותה בשם "קיימא - ארגון נוער סביבתי חברתי" ובמסגרת העמותה הוקמה החווה - "החווה בבית זית". כחלק מהקמת החווה, נדרשו פעולות מגוונות כמו מציאת שטח חקלאי, יצירת קשר עם גורמי רווחה לשם הפניית נוער לחווה וכן יצירת מעגל לקוחות ראשוני עבור התוצרת החקלאית. לאחר סבב של פגישות עם ארגוני עבודה חברתית, שלוחות של משרד הרווחה ומשרד החינוך וכן אגפי רווחה וקידום נוער ולאחר מאמצים מרובים לאתר קרקע חקלאית פנויה, מגובש הן מודל ההפעלה של קיימא כעסק והן מודל הפעולה של קיימא כמרחב לעבודה עם נוער.

וכך ב- 15 לפברואר, 2013 נערכת העלייה הראשונה לקרקע, "*אדמת טרשים ואבנים שלא מתאימה לגידול ירקות*" מתאר אותה יוני, לעבודה ממושכת של סיקול אבנים והכנת הקרקע לקראת הקמת החווה. לצורך כך גויסו מתנדבים רבים ונערכה סדרת ימי עבודה. יש לציין כי למרות שמדובר בחודש פברואר בהרי ירושלים, אמצעה של עונת החורף הקרה בהרים, הדבר לא הרתיע מתנדבים וצוות להגיע ולהשתתף בהקמת החווה והחזון יוצא לדרך.

בתחילת אפריל 2013, חודש לאחר העלייה להכנת הקרקע, נערכה פעולה מסיבית של הצטיידות באמצעי ייצור והקמה כגון גדר ובזנטים, קומפוסט, צנרת וזרעים ושתילים. הכסף הגיע מאיסוף תרומות וכן מקמפיין מימון המונים שיזמו המקימים.

חודש לאחר מכן, בתחילת חודש מאי כבר התהדרו המקימים בשדה שתול וזרוע: "אחרי שבועיים מאוד אינטנסיביים סיימנו להכשיר ערוגות, לפרוס השקיה ובשעה טובה לשתול ולזרוע. תודה לכל מי שהגיע בימי שישי ובכל רגע פנוי במהלך השבוע בשביל שאפריל לא יברח לנו מהידיים ואיתו שתילות האביב...

השבוע שתילי החסות והבזיליקום כבר הספיקו להתמודד בגבורה עם החמסין ולהיקלט היטב בקרקע. זרעי הקישוא, התירס, השעועית והסלק כבר מציצים החוצה... וזכינו לרגע של סיפוק ונחת. [מייל פנימי, 7.5.13].

זאת, למרות מחסור בציוד לתפעול כמו, טוריות, מגרפות, מקושים, מרססי גב, צינור גינה, ערכות עזרה ראשונה, בזנטים 2.5 מטר, אקדחי שתילה. עבודות ההקמה כללו את צוות ההקמה וכן כ- 1,000 מתנדבים שהגיעו בימי עבודה שפורסמו לקהלים רחבים באזור ירושלים. עלות ההקמה היתה נמוכה מאוד, יחסית להקמתם של מרחבי ריפוי לנוער בהדרה חברתית, ומשוערכת בכ- 150,000 ₪. עובדה זו מעידה לא רק על היכולת להקים מרחבי עשיה במיעוט אמצעים אלא גם על תפיסה אקולוגית של המקימים המעודדת שימוש מינימלי עד כמה שניתן במשאבים.

בין לבין, עולות בהתכתבויות בין המקימים התלבטויות לגבי מיקומים בתוך הצוות, יכולת השפעה, חזון חינוכי ועוד. למרות עבודת ההקמה הפיזית, החזון נוכח בתקשורת בין המקימים ושלוב בתוך התקשורת הקונקרטית אודות מחסור בטוריות וצינורות השקייה.

כדי לייצר קהילה תומכת, החל מיוני 2013, חודש לאחר סיום הזריעה והשתילה, קיימא מפיקה עלון עבור כלל בעלי העניין של החווה כולל כלל המתנדבים והלקוחות. ומאז בכל שבוע מופק עלון שבועי המתאר את הנעשה בחווה, מספק התבוננות קצרה המשלבת חקלאות, חינוך ורוח ומקבילה בין תחומים אלה. כך במשך יותר מעשר שנים שהם מעל 500 שבועות. בעלון הראשון מפורטת התוצרת החקלאית שיכילו ארגזי המשלוח וכן תיאור תפיסת העולם החינוכית של החווה שמדגישה אי-תיוג והאצלת אחריות אמיתית ומלאה לצוות הצעיר של החווה:

הנערים בחווה אינם מתויגים כ "נוער בסיכון" - אנו מקפידים לא להשתמש בביטוי זה, אלא פשוט נערים (צוות צעיר). לנערים (ולנערות...) תינתן האפשרות לקחת אחריות על השיווק והמכירה, הגידול והקטיף, האריזה והמחשוב. (עלון מס' 1, יוני 2013).

נקודה מעניינת היא תודעת השירות המפותחת של החווה החל מיומה הראשון כאשר למנויים מוצעת החל מהמשלוח הראשון פרוצדורה סדורה של בקשת שינויים בהרכב סל הירקות והפירות. על ההקפדה על הפרטים ועל הקשיבות [מיינדפולנס] בבניית החווה ותפעולה ייכתב בהמשך בהרחבה. המשלוח הראשון יוצא לדרך באמצע יוני 2013, ל-12 משפחות ראשונות [מתוכן ל-3 יש בעלות על שטחים בחווה].

מעגל בעלי העניין הלך וגדל וכך, אם בתחילת דרכה קיימא התחייבה ל-70 משלוחי תוצרת חקלאית עבור 70 משפחות הרי שכיום, עשור לאחר מכן, החווה מייצרת 400 משלוחי ירקות ופירות עבור 400 משפחות ברחבי אזור ירושלים.

באתר "קיימא בית זית" מתואר גידול הירקות – ללא חומרי דישון כימיים וללא חומרי הדברה בשטח הפתוח למעט חומרים מאושרים אורגנית לטיפול בתוך החממות. החווה מגדלת מגוון ירקות בהתאם לעונות השנה ובכך מתאפשרת מערכת אקולוגית מאוזנת יחסית.

מרחבים בחווה

החווה כוללת שני מתחמים, האחד כולל את השדות, חממות, בריכה אקולוגית להעלאת המגוון האקולוגי בשדה, שירותים ומקלחת חיצונית, מרכז מבקרים [סככה ומקומות ישיבה], סככת מפגש לאוכל וישיבות. המתחם השני כולל בית אריזה ובתוכו מטבח, מזווה למזון יבש ומוצרי קוסמטיקה הניתנים לרכישה בחווה, וכן חדר מוזיקה ומאחוריו סדנת עבודה. כמו כן יש בקרב בית האריזה מרחב למפגש [ספסלים תחת עצים] וקרוואן המשמש כמשרד למנהלת החווה ולעובדת הסוציאלית. בפתח בית האריזה נבנה מתחם של שני משרדים למנכל העמותה ולעבודה המנהלית, אל תוכו ניתן להשקיף מבחוץ בשל חלונות גדולים והפרדה חלקית בין מתחם בית האריזה למתחם המשרדים. בכפר אבו גוש הסמוך, שוכנת דירה לבני השירות הלאומי וביישוב מבשרת ציון שוכנת דירה לבנות השירות הלאומי, חמישה בני/בנות שירות בכל דירה.

צוות ותפקידים

בחווה יש שלושה סוגי צוות: צוות צעיר [נוער], צוות בוגר שכולל בני/ות שירות לאומי ומבוגרים ובנוסף פועלים בחווה מתנדבים.

צוות צעיר: הצוות הצעיר בחווה כולל כ 25-35 בני ובנות נוער, שמוגדר כצוות הצעיר בחווה. הנוער מגיע לחווה בדרך כלל לאחר נשירה ממערכת חינוכית פורמאלית, לאחר חיפוש של מסגרת, לרוב מצדו ולעיתים מצד הורים או גורמי מקצוע. הנוער ממלא מגוון רחב של תפקידים בצוותי החווה ביניהם בוסתן, אריזה, הדרכת מבקרים, מנהלה, סדנא, מטבח וניהול פרוייקטים.

נוער במצבי סיכון והדרה חברתית שכותב מחדש את סיפור חיוו

אמנם הנושא לא עולה בפעילות היומיומית של החווה אך הצוות הצעיר של החווה הוא למעשה, קבוצת בני/בנות נוער שפרשו ממערכת החינוך הפורמאלית ונותרו ללא מסגרת. במהלך הראיונות ובשיחות הלא פורמאליות שקיימנו עם הצוות הצעיר היו התייחסויות מעטות לנושא הסיכון. הצוות הצעיר לא חווה עצמו כנוער בסיכון ולא מדבר על עצמו במונחים אלו. זאת ועוד, את סוללת השאלונים הכמותית שביקשנו להעביר לנוער במהלך המחקר מרביתם סרבו למלא ומתוך 18 נערים שהשתתפו במחקר המהווים הצוות הצעיר של החווה רק עשרה מילאו ורק בפעימה אחת. לאחר שיחות עם הצוות הצעיר בו הסבירו הנערים כי השאלונים הכוללים שאלות על התנהגויות סיכון "מושכים" אותם אחורה, לתקופה כאובה שהם כרגע בונים על גביה תקופת חיים חדשה ונרטיב חיים חדש והם "כבר לא שם". לאור זאת, הוחלט כי נוותר על חלק זה ונותרנו עם המחקר האיכותני בלבד.

צוות בוגר: כולל עשרה בני/בנות שירות לאומי המתוקצבים מתקני רווחה וכן 13 מבוגרים, אליהם מצטרפים מעת לעת בוגרי קיימא ששבים לעבוד באופן זמני בחווה. הצוות הבוגר מאייש את תפקידי

הניהול וההנחיה של עבודת החווה – החקלאית והחברתית. בני/בנות השירות מאיישים בעיקר תפקידים ניהול וריכוז שקשורים לעבודה החקלאית בשדה ובאריזה וכן בצוות הסדנא. בני הצוות הבוגר המבוגרים (25+) מאיישים את התפקידים הבאים: מנהל העמותה, מנהלת חווה, עובדת סוציאלית, מלווה מקצועי, מנהל חקלאות, מנהל פיתוח, מנהלת בית אריזה, מנהל סדנה, מנחה פעילות בחדר מוזיקה, מנהלי ועובדי צוות בוסתן ומנהלת אדמיניסטרטיבית.

סדר יום

בשונה מחקלאות תעשייתית רגילה ובכפוף לתחבורה הציבורית לחווה, שעות העבודה בחווה הן 7:00-14:00. העבודה פוסקת בשעות הבוקר המאוחרות וכלל הצוות מתכנסים במתחמי ההתכנסות בשדה ובבית האריזה לארוחת בוקר המוכנה על ידי צוות. ולתדרוך לגבי המשך העבודה. התדרוך יכול לכלול מגוון נקודות לתשומת הלב כמו שתילה או קטיף, מצבו של גידול מסוים, דגשים לאריזה ומיון ועוד. בימי שלישי ורביעי מרבית העבודה בחווה היא סביב אריזת המשלוחים שמופצים בימים אלו לרחבי ירושלים והסביבה.

לאחר מכן, העבודה נמשכת עד 14:00 וכוללת התכנסות נוספת לארוחת צהרים המבושלת גם היא בידי הצוות. אחרי שעות העבודה מתקיימות בחווה פעילויות מובנות ולא מובנות, ביניהן חוגי יצירה, נגינה בחדר מוזיקה בליווי והוראה של מוזיקאי וכן, פעילות לא מובנית כמו שהייה ביחד במתחם ההתכנסות ליד בית האריזה, ואירועי פרידה מצוות שעוזב.

תמיכות שונות

קיימא בית זית מספקת מגוון תמיכות לצוות – הבוגר והצעיר, וכן לבוגרי החווה גם לאחר שסיימו את פרק שהותם בה. בין התמיכות העיקריות שהוזכרו במחקר: מימון הוצאת רשיון נהיגה ברכב רגיל וברכב חקלאי, מימון קורסי העשרה, סיוע במימון טיפול פסיכולוגי ומימון לימודים כולל לאחר העזיבה את החווה.

מערך המחקר

מערך מחקר אידיאלי היה מחייב קבוצת ביקורת שנקבעת בתהליך אקראי. כלומר: יצירת רשימת מועמדים מתאימים, ואז הקצאה אקראית של חלק מהמועמדים לקבוצת המחקר צוות שיעבוד ב"קיימא בית זית", וחלק לקבוצת ביקורת, כלומר, נוער שלא יעבוד בחווה, למרות שמאפייניו תואמים למאפיינים של הנוער שמגיע לחווה. ברור שמערך מחקר כזה אינו ניתן לביצוע, גם מסיבות פרקטיות ובעיקר מסיבות אתיות. לכן, מערך המחקר שבוצע בפועל מסתמך על איסוף נתונים מהתהליכים והפרקטיקות שמתרחשים ב"קיימא בית זית", בקרב הצוות כולו. במלים אחרות,

למרות שאנו מכירים במגבלותיו של המחקר, מגבלות הנובעות מכך שלא התנהל כניסוי, אנו רואים את המחקר שבוצע כמשקף באופן הטוב ביותר את "קיימא בית זית" ואת התהליכים שחווים השוהים בה.

מחקר זה מתבסס על הגישה הנטורליסטית הבוחנת תופעות באופן הוליסטי ומלא, בהקשרן הטבעי וכפי שהשוהים בשדה המחקרי חווים אותן (Stake, 2005). גישת המחקר הנה גישה של תיאוריה המעוגנת בשדה. לפי גישה זו, החוקרת מגיעה ללא גישה תאורטית מקדימה ומגובשת [עד כמה שניתן לבת אנוש להיות ללא תפיסות מוקדמות], אלא, לאחר כניסתה לשדה, החוקרת מתוודעת מקרוב לתופעה הנחקרת ורק לאחר מכן מגבשת תיאוריה כפי שזו מעוגנת בממצאים בשדה (Creswell, 2007).

מתוך תפיסה מחקרית ביקורתית, לנסיון הסובייקטיבי של שוהי החווה ובמיוחד של הצוות הצעיר ניתנה חשיבות גבוהה בהיותם סובייקטים אוטונומיים הפועלים בעולם ועליו (Darlymple & Burke, 1995; Dominelli, 2012; Ife, 1999), ותובנותיו יכולות לספק מידע מהותי אודות אופי החווה ופעילותה. הצוות הנו בעל פרספקטיבות, הבנות ותובנות מהן ניתן ללמוד על אודות החווה, מאפייניה ופעולותיה.

בתפיסתי את הנוער כסובייקטים אוטונומים, בעלי קול עצמאי בתוך המחקר, היה לי חשוב לנהל עמם ראשית, שיחה שתסביר מהו המחקר, מהן מטרותיו ומה מצופה מהם. לצורך השיחה הגעתי באופן מיוחד לחווה ביחד עם עוזר המחקר, הצוות הבוגר כינס את כל הצוות הצעיר ובני/ות השירות הלאומי בסככת ההתכנסות במתחם בית האריזה ודברים אלו הוסברו להם בשיחה עמנו. צויין כי כל תוצר של השתתפותם במחקר יישאר אנונימי ובשיחה אף צויין בפירוש כי בחירתם שלא להשתתף במחקר לא תלווה בתגובה כלשהי מצד החווה ואף לא תגרום לאכזבה או לכל תחושה שלילית כלפי בחירתם. כמו כן, הובהר כי גם לאחר השתתפות במחקר, מילוי שאלונים או ראיון, הם יכולים להתחרט והנתונים שנאספו ייגרסו ולא יהיה בהם שימוש. איסוף הנתונים התקיים במשך חמישה חודשים, בתקופת הזמן מיוני 2024 ועד אוקטובר 2024.

כלי המחקר

תצפיות

בשלב הראשון של המחקר עצמו, עוזר המחקר שלי ואנוכי שהינו בחווה, וצפינו בהתרחשויות תוך כדי עבודה. עידו, עוזר המחקר, עבד בשדה ובבית האריזה, אני עבדתי בבית האריזה. למעט בימים הראשונים, עיקר העבודה היתה לסירוגין בין ראיונות. אני השתתפתי גם בסשן בחדר המוזיקה

ועידו הגיע לאירוע של פרידה מנערים שעזבו את החווה בתום תקופת שהייתם בה. באופן זה למדנו להכיר את הצוות, למדנו מעט את הז׳רגון המקומי, הכרנו את מרחבי העשייה השונים בחווה ובמהלך התצפיות דוייקו פרוטוקולי הראיונות עם הצוות הצעיר, בני/ות השירות הלאומי והצוות הבוגר כמו גם עם בוגרי החווה. רוב התצפיות לא היו שיטתיות אלא תוך כדי התנסות בעבודה. ערכנו תצפיות משני סוגים: (1) נערכו 3 ימי תצפיות, בהן שהינו כ 3-4 שעות בחווה. (2) תצפיות משתתפות בלתי שיטתיות ובלתי מכוונות הכוללות עבודה בין ראיונות בבית האריזה, השתתפות בארוחות יחד עם הצוות, שהות בסככת ההתכנסות וניהול שיחות בלתי פורמאליות עם שוהי החווה. דו״חות התצפיות נרשמו תוך כדי תצפית או מעט אחר כך, ויצוטטו כאן כלשונם, ממש כמו תמלולי הראיונות. על מנת לשמור על חסיונם של המשתתפים במחקר כפי שעולה מהתיאורים בדו״חות אלה, הקפדנו לטשטש את זהות הדוברים, או מי שמדובר בהם, כשלשם כך הוסרו לעתים קטעי משפטים, ונתונים מזהים אחרים.

בתכנון המקורי לשלב הראיונות מתלווה גם מילוי שאלונים בכמה נקודות זמן אולם שלב זה לא יצא לפועל מסיבות מהותיות שפורטו מעלה.

ראיונות

נערכו ראיונות עם כמעט כלל הצוות בחווה למעט צוות צעיר שהגיעו במהלך התנהלות המחקר, צוות צעיר [18], שירות לאומי [10] וצוות בוגר [13]. כמו כן, נערך ראיון עם המלווה המקצועי של החוות בדגם המבוסס על חוות קיימא בית זית וכן נערכו ראיונות עם חמישה בוגרי/ות החווה. סה״כ נערכו 47 ראיונות.

שלב הראיונות החל לאחר שבועיים של שהות ותצפיות בחווה, כשבתהליך זה הפכנו לחלק מהנוף האנושי במקום. נראה לנו שתהליך זה צמצם מאד את החששות ואת ההתנגדות לראיונות עצמם ואף הביא לסקרנות לגבי השתתפות במחקר המלווה בפניה של אנשי צוות אלינו בשאלה מתי נראיין גם אותם. הראיונות פתחו בהצגת המחקר והבטחת אנונימיות, תוך קבלת הסכמה לראיון ולהקלטתו לשימוש מחקרי בלבד. לראיונות היתה היענות מלאה, גורם שתרם אף הוא לאמון שלנו ולתוקף בממצאי הראיונות.

הראיונות היו חצי מובנים ונערכו תוך התייחסות לפרוטוקול ראיון שנבנה מראש, עם זאת, כמעט כולם נשאו אופן של שיחה חופשית על היבטים שונים של החווה והתנהלותה, כשהשאלות המכוונות נועדו בעיקר לספק חומר רקע על המרואיינים, ולשמש גירוי להעלאת סוגיות שונות. הראיונות נערכו באווירה חופשית ונינוחה מאד. מרביתם נערכו בחדר המוזיקה, מה שהבטיח פרטיות, חלקם נערכו בסככת ההתכנסות בבית האריזה ומיעוטם נערכו באחד המשרדים.

במהלך הראיונות נשמעו התייחסויות רבות לעצם קיומו של הראיון, בנוסח "זו שאלה ממש טובה", "זו שאלה קשה", "זו שאלה.. חומר למחשבה". בלא-מעט ראיונות, דיברו על העבודה ועל אתגריה ברגשנות רבה, וניכר, כי העבודה בחווה מאוד משמעותית עבור השוהים בה.

מסמכי עבודה פנימיים

במהלך המחקר קראנו מסמכי עבודה פנימיים שנכתבו על ידי צוות החווה ובעיקר על ידי מנהל החווה שמפיץ מדי שבוע עלון לתפוצת כלל קהילת החווה הרחבה, כולל צרכנים ובעלי עניין נוספים. בנוסף, דרור, העובדת הסוציאלית של החווה ערכה עבורנו קובץ אקסל ובו ליקטה ואספה נתונים שנאספו אודות כלל הצוות הצעיר ובני/בנות השירות הלאומי שהתעניינו בחווה במהלך שנות קיומה עד סוף 2024. כמו כן הופנינו לדוח שנכתב חמש שנים לפני עריכת המחקר ובו נתונים על אודות החווה והנערים העובדים בה (Havassy, 2019). במסמכים אלו נעזרנו על מנת לדייק את ניסוח תפיסת העבודה של החווה. השימוש במסמכים אלו נערך הן על מנת להבין את הקשר-העבודה של הצוות והן על מנת לבחון הלימה בין התפיסה לבין יישומה בפועל.

שאלונים

במקור, הצעת המחקר כללה סדרת שאלונים שמטרתם היתה לערוך מדידות חוזרות של מגוון תחומי חיים של הנוער בחווה, על מנת לבחון הישתנות של ממדים אלה לאורך זמן. למרות בקשות והפצרות חוזרות ונשנות, הנוער סרב לשתף פעולה עם חלק זה של המחקר, בניגוד גמור לשיתוף הפעולה המלא ואף הרצון להשתתף בחלק האיכותני של המחקר, לעיתים עם בקשה לראיון חוזר או משלים.

כפי שצויין מעלה, לאחר שיחה עם הצוות הצעיר הבנו כי השאלונים שנוגעים ברווחת חיים, התנהגות מסתגלת, התנהגויות של חריגה מהנורמה ועוד, מחזירות את הנערים לעבר לא רחוק בו חייהם התנהלו באופן אחר, שאינו מיטיב עמם. מתוך השיחה שיהינו בקשה שלא לחזור ולהיזכר בפרקי עבר של חייהם, כשהם בעמדה בה הם מנרטבים מחדש את חייהם נרטיב של הצלחה ואופטימיות. מאחר שהסירוב לשתף פעולה בחלק הכמותי של המחקר היה כה עקבי, החלטנו לוותר על החלק הכמותי במחקר וכך נותרנו עם נתונים איכותניים בלבד.

ניתוח הנתונים

הנתונים האיכותניים נותחו לפי גישת התיאוריה המבוססת בשדה. הניתוח היה ניתוח נושאי [תימתי], כאשר כל מבע בעל משמעות, בין אם זה משפט, סיפור או אפילו מילה אחת, היוו ממצא. מקום רב נתָנו לחוויות סובייקטיביות ולריבוי נרטיבים, זאת, על מנת לחוות את מורכבות העבודה של החווה. כדי להיות בטוחים שהממצאים תקפים חיפשתי רווייה, כלומר, נושאים שחזרו על

עצמם פעמים רבות כאישוש לכך שאלו נושאים מהותיים ולא צדדים. לאחר הניתוח התמתי [נושאי], זיככתי מתוך התימות את מודל השינוי בו מחזיקים אנשי החווה וכן את עקרונות העבודה והפרקטיקות ליישומם. לאחר כתיבת הממצאים על ידי החוקרת הראשית, עוזר-המחקר שאף ביצע את מרבית הראיונות עם הצוות הצעיר קרא את הדוח, ותיקף את הממצאים, כפרקטיקה של מהימנות בין שופטים. בנוסף, מאחר שמתוך התפיסה הסובייקטיבית שלנו, צוות החווה נתפס בעינינו כשותף למחקר, א.נשי צוות בעיקר מהנהלת החווה קראו את טיוטת הדוח והדוח הסופי נכתב בדיאלוג עמם. במקרים בהם ניתן לערוך זיהוי חד משמעי לציטוט כלשהו עם האומר אותו, הציטוטים מופיעים בשמו של הדובר. זאת, על מנת לאפשר ליתר הציטוטים של אותו דובר להישאר אנונימיים.

מגבלות המחקר

בשל ההתייחסות אל משתתפי המחקר כאל סובייקטים אוטונומים, התחלנו את ניתוח הנתונים מנקודת מבטם של המשתתפים. לאחר מכן נותחו התצפיות וכן תיעודים נבחרים מתוך מידע כתוב שמפיקה החווה וכן מתכתובות פנימיות של המקימים. במהלך הפרקים הבאים יובאו חלק מהציטוטים המהווים דוגמה לאמירות רבות דומות שנאמרו בדרך זו או אחרת אודות הנושאים הנדונים. את שמות המרואיינים השמטנו למעט כמה ציטוטים בהם ברור מי הדובר, ביניהם ציטוטים של מנכ״ל החווה, מנהלת החווה והעובדת הסוציאלית של החווה שהובאו בשם אומרם כפי שהוסבר בניתוח הממצאים.

במהלך העבודה עלו גם מתחים וביקורות סביב נושאים שונים. את המתחים והביקורות תחילה חשבתי לרכז בפרק אחד אבל ככל שהכתיבה נמשכה עלתה הבנה, כי יש לשלב כל מתח או ביקורת בתחום אליו הם משתייכים כדי ליצור פרק קוהרנטי המסכם כל נושא בנפרד.

״מה שאנו צופים בו איננו הטבע עצמו אלא, הטבע כפי שהוא משתקף בכלי המדידה שלנו״ [עקרון האי ודאות, הייזנברג]. חשוב לציין כי הדו״ח נאמן לממצאי המחקר. ישנן תופעות שעלו במרומז בראיונות ובדיווחים, כגון התנהגויות של סיכון שבראיונות כמעט שלא דובר בהן. עם זאת, הדו״ח נאמן לאמירות ולאירועים כפי שעלו באיסוף הנתונים, ויתכן כי חוויית השוהים/ות בחווה היא מעט שונה או בעלת דגשים שונים מאלו שהושמו בדו״ח, שנשען על הממצאים. כמו כן, המחקר נערך בתקופה ספציפית ובעת מלחמה ויתכן כי הוא משקף הלך רוח מסויים ששרה על החווה בזמן נתון. כדי להתגבר על נתון זה, רואיינו בוגרות/י חווה שתיקפו את הממצאים שנמצאו בראיונות עם שוהי/ות החווה בעת המחקר הנוכחי.

3. ממצאים

משתתפים

במחקר השתתפו סה"כ 47 משיבים ז=22, נ=25, מתוכם 18 נערים המהווים הצוות הצעיר בחווה באותה העת [ז-8, נ-10], הגיל הממוצע של הצוות הצעיר בעת קיום המחקר היה 17 ו-4 חודשים והותק הממוצע שלהם בחווה היה שנתיים וחודשיים. עשרה בני ובנות שירות לאומי [גיל ממוצע 20, ותק ממוצע של שנה ו-3 חודשים], ששה בוגרי החווה [נ-5, ז-1] בני 18-30 ששהו בחווה בממוצע שנתיים ו-4 חודשים, וכלל 13 חברי הצוות הבוגר [ז-8, נ-5] שטווח הגילים שלהם נע בין 30-47 וטווח הותק שלהם נע בין 12 שנים לפחות משנה [עם ממוצע של 5(1)]. במקרה של הצוות הבוגר, ממוצע הוותק מספר סיפור חלקי ביותר שכן, מבחינת התפלגות הותק בצוות הבוגר, בצוות הבוגר יש קבוצה בעלת ותק גבוה מאוד של חמש שנים ומעלה (n=7), מתוכם חמישה בעלי ותק של שבע שנים ומעלה, וקבוצה בעלת ותק של שלוש שנים ומטה (n=6). למעט בוגרי החווה, N=100. כלומר, כלל הצוות הצעיר, בני/בנות השירות הלאומי וצוות החווה ששהו בחווה בעת קיום המחקר השתתפו במחקר.

צוות צעיר

צוות צעיר מוגדר כנוער שעובד בחווה. מדובר בנוער שפרש מהלימודים, או כפי שמנוסח באתר החווה "נערים ונערות רבים אשר נוכחים-נפקדים מביה"ס, מהבית או מהחברה בכלל מקום אחר ושונה" שמטרת החווה עבורם היא להיות "מקום לצמוח בו, ליצור בו ולהרגיש בו חלק משמעותי מעשייה כלשהי וחלק חשוב מהחברה שמסביבם." מתוך הראיונות עולה האופן בו הצוות הצעיר הגדיר את מיקומו בחווה. הצוות הצעיר משולב בצוות חקלאות - שדה ובוסתן (n=10), צוות בית אריזה (n=10) ובסדנת העבודה (n=3), בעבודות המינהלה של החווה (n=2) ובמטבח (n=1), וכן בהדרכת מבקרים (n=2). חלק מהצוות הצעיר משולב בכמה עבודות. למעט שלושה שציינו כי הופנו על ידי גורם מקצועי, כלל הצוות הצעיר הגיעו לחווה לאחר ששמעו עליה מחבר או מקרוב משפחה, יתכן כי הפנייה רשמית נערכה על ידי גורם מקצועי אך ההיכרות עם החווה בחוויה שלהם היתה מפה לאוזן. דוח שהוזמן על ידי קיימא המסכם את פעילות החווה בין השנים 2014-2018 מצא כי מבין 86 בני הנוער ששהו בחווה בשנים אלו, 74 שבו ללימודים בבית הספר ו-56 המשיכו מהחווה לשירות צבאי או לאומי או לעבודה במסגרת מוגנת (Havassy, 2019).

טבלה 1: מאפיינים דמוגרפיים של הצוות הצעיר בחווה בעת קיום המחקר

	כינוי	מגדר	גיל	ותק בחווה [שנים]
1	דניאל	ז	19	3
2	נועם	ז	16	1
3	נועה	נ	15.5	7 חודשים
4	איתי	ז	16	6 חודשים
5	יונתן	ז	17	1.5
6	יעל	נ	17	חודשיים
7	רועי	ז	18	3.5
8	תמר	נ	17	1
9	מאיה	נ	17	2
10	הילה	נ	16	1
11	גיא	ז	16	1.5
12	איילה	נ	18	1 ו- 4 חודשים
13	שי	ז	18	1.5
14	אפרת	נ	18	4
15	רוני	נ	18	2
16	עדן	נ	19	8 חודשים
17	ענת	נ	18	3 שנים
18	עמית	ז	18	2
	ממוצע		**17(4)**	**2(2)**

מדוח מעקב פנימי של החווה, נמצא כי בין השנים 2015-2024 232 נערים ונערות הביעו התעניינות בקיימא בית זית אך עזבו, נשרו או כלל לא התחילו לעבוד בחווה. מתוכם 20 לא התחילו, 36 נשרו לאחר פחות מחצי שנה עקב אי הצלחה להשתלב או לתפקד כעובדים בחווה, אשפוז או הפניה למעון נעול ועוד. היתר פרשו מקיימא לאחר תקופת זמן ממושכת יותר בשל סיבות כמו השתלבות בלימודים, גיוס לצבא או שירות לאומי, חלקם אף כבני שירות בחווה, ועוד. בסך הכל, מתוך סך המתעניינים, כרבע מגלים די בתחילת שהותם כי החווה לא מתאימה לצרכיהם בנקודת הזמן בה הגיעו אליה, 12% עוזבים על רקע חוסר הסתגלות או הפנייה למסגרת סגורה וכ 57% נקלטים בחווה ועוברים בה תהליך ארוך טווח ומשמעותי.

טבלה 2: סיבות לעזיבה או לאי קליטה בקיימא של המתעניינים המגיעים לחווה

סיבת עזיבה	מס' נערים/ות
לאחר תקופת התנסות החליט/ה שלא לעבוד בחווה או שנראה כי לא יצליח להשתלב	20
לא נקלט/ה – אי הצלחה להשתלב, חוסר תפקוד כעובד/ת, התקשה להשתלב חברתית	36
נעלם/ה	8
אשפוז פסיכיאטרי, מצב נפשי לא טוב	9 [6 / 3]
הפניה למעון חסות [סגור]	15
הפסיק/ה על רקע דתי [לחווה צביון חילוני]	2
שימוש בסמים	5
עזיבת המשפחה לחו"ל	2
חזרה לבית ספר אחרי תקופה קצרה [1-3 חודשים]	3
סה"כ	**100**

בני/בנות שירות לאומי

בחווה משולבים בכל זמן נתון עשרה בני ובנות שירות לאומי. בני ובנות השירות הלאומי משולבים בקיימא מתוקף תקני רווחה של עמותות השירות הלאומי. הם משולבים בעבודה בשדה (6), בבית האריזה (2), ובסדנת העבודה (2), לרוב בתפקידי ניהול.

טבלה 3: מאפיינים דמוגרפיים של בני ובנות השירות הלאומי בחווה

	כינוי	מגדר	גיל	ותק בחווה [שנים]
1	אלון	ז	21	1
2	עומר	ז	21	3.5 חודשים
3	שיר	נ	20	1.5
4	ליאור	נ	19	2
5	אלה	נ	20	2
6	נעמה	נ	21	1
7	נטע	ז	19	1.5
8	ליאת	נ	20	4 חודשים
9	אייל	ז	19	2
10	יובל	ז	21	1
	ממוצע		**20**	**(3)1**

צוות בוגר

בחווה עובדים 13 חברי צוות בוגר בעיקר בתפקידי ניהול, ביניהם מנכ"ל עמותת קיימא, מנהלת החווה, עובדת סוציאלית, מנהלת בית אריזה, מנהל חקלאות, מנהל פרויקטים, מנהל צוות בוסתן, מנהל הסדנא, מורה למוזיקה, מנהלת אדמיניסטרטיבית ושני עובדים. כמו כן נמנים על הצוות מלווה מקצועי של כלל חוות קיימא שכיהן בתפקידו הקודם כעו"ס של קיימא. בשל הצורך בשמירה על אנונימיות, פרטי הגיל והוותק בחווה הושמטו מטבלה זו.

טבלה 4: מאפיינים דמוגרפיים של הצוות הבוגר בחווה

	כינוי	מיקום	מגדר
1	לירון	צוות בוגר	נ
2	ניר	צוות בוגר	ז
3	אור	צוות בוגר	נ
4	עלמה	צוות בוגר	נ
5	אור	צוות בוגר	ז
6	אורלי	צוות בוגר	נ
7	עומרי	צוות בוגר	ז
8	טל	צוות בוגר	ז
9	יואב	צוות בוגר	ז
10	ענבר	צוות בוגר	נ
11	יהל	צוות בוגר	ז
12	מתן	צוות בוגר	ז
13	דוד	צוות בוגר	ז

בוגרות/י החווה

במסגרת המחקר התראיינו ששה בוגרים של החווה [גיל ממוצע 24 וחמישה חודשים]. מנהלת החווה שלחה הודעה בקבוצת הווטסאפ של הבוגרים ו- 15 הביעו עניין להשתתף במחקר. עקב אילוצים שונים רואיינו ששה בוגרים, כאשר התימות ותוכנן חזרו על עצמם לכדי תיאור רווי שחיזק את דברי המרואיינים השוהים כיום בחווה.

טבלה 5: מאפיינים דמוגרפיים של המשתתפים בוגרי החווה

	כינוי	מגדר	גיל	ותק בחווה [שנים]
1	נגה	נ		2(8)
2	רוני	נ	22	1.5
3	שרון	נ	30	4
4	איריס	נ	26	1.5
5	רעות	נ	18	3
6	תומר	ז	26	2
	ממוצע		**24(5)**	**2(5)**

מניעים להגעה לחווה

לכל סקטור בחווה היו מניעים מעט שונים להגעה.

הנוער שמגיע לחווה מגיע לרוב כשכבר פרש ממסגרת חינוך פורמאלית או כשנמצא "עם רגל אחת בחוץ". אחד המרואיינים סיפר כי לאחר תקופת הקורונה והלימודים בזום כבר לא חזר לבית הספר והתחיל לחפש מקום אחר, כמה נערים סיפרו ש"לא מצאו את עצמם" בבית ספר והיו במצב של נשירה סמויה בפועל. לרוב מדובר בתהליך שמתחיל בחטיבת הביניים ועזיבה בפועל שקורית בתיכון. גיל ההגעה לחווה הוא לרוב 16-15.

ואז החלטתי שאני לגמרי עוזב את הבית ספר, ואז פשוט החלטתי שבא לי עבודה, קצת כן לעשות עוד דברים, החלטתי שכן בא לי לצאת מהבית טיפה [רועי, צוות צעיר]

פתאום ראיתי שממש לא טוב לי ושאני לא, לא מוכנה כאילו שזה יראה, ככה יראו החיים שלי [תמר, צוות צעיר]

לא באמת הייתי בטוחה, כאילו, שאני אשאר בבית ספר. האמת היא שממש רציתי, כאילו, לעזוב [איילה, צוות צעיר]

משתתפי המחקר ציינו מספר סיבות להגעתם לחווה. הצוות הצעיר ציין מסגרת המספקת עבודה ותעסוקה יומיומית,

מביאים לי כסף, זה הדבר היחיד שהיה אכפת ממנו [נועם, צוות צעיר]

לא ידעתי כלום ופשוט אמרו לי שזה עבודה, אני מקבל משכורת ושזה מקום לאנשים כמוני שנושרים או שקשה להם או לא יודע מה [גיא, צוות צעיר]

אחרים חיפשו קהילה ומסגרת עם פן חברתי שיהוו מקום מסודר לצאת מהבית ואחרים ציינו את הרצון להתנדב, ללמוד משהו חדש או ללמוד משהו מועיל.

החלטתי שאני רוצה כאילו... את האופציה של... חברתיות ואנשים [דניאל, צוות צעיר]

זה התחיל מזה שהפסקתי ללכת לבית ספר. ואז יש את הקב"ס שאחראי שכל התלמידים ילכו לבית ספר. ואז הלכנו לפגישה איתו – זה היה רק ההורים שלי כאילו שהלכו, אני לא הלכתי, ואז הוא הציע להם את המקום ואז באתי לפה [איתי, צוות צעיר]

העבודה בחקלאות לא קרצה לכולם אם כי יש רבים שהופתעו לגלות שהם נהנים ממנה

דווקא החקלאות, לא יודע אם הרתיעה אותי, אבל מאוד לא הייתי בכיוון הזה. וכן, זה היה לגמרי הפתעה שבסוף אני ממש אוהב את התחום, זה היה מבחינתי לגמרי כזה טוב, העבודה, זה מה שנעשה בעבודה, וכאילו לא רציתי לעבוד בחוץ, לא רציתי כאילו שום דבר כזה, שעכשיו זה כאילו הדבר שמוציא אותי מהבית כל יום, זה כאילו זה שאני כל כך נהנה דווקא לעשות את הדברים האלה [רועי, צוות צעיר]

אבל לכולם היה ברור כי למרות השינוי המשמעותי שאולי יחוו בה, אין הם מגיעים למרחב טיפולי גרידא: ובסופו של דבר זה גם לא מקום טיפולי, זה מקום עבודה [יעל, צוות צעיר]

בני ובנות השירות הלאומי ציינו כי חיפשו מסגרת לפעול ולשהות בה לפני הכניסה לבגרות, חלקם חיפשו עבודה חינוכית שכוללת תפקיד של בוגר או אח בוגר לנוער וחלקם חיפשו מסגרת של אחריות ועשייה שאיננה חינוכית. כמו כן, צויינו שאיפות למיצוי יכולות עצמיות, מציאת "העצמי", ואתגור עצמי. חלקם דיברו על הרצון לעבוד בחקלאות במסגרת השירות, רוב בני השירות הלאומי הצביעו על הרצון להיות בחברת אנשים וחלקם סיפרו שרצו לשרת אבל פחות עניין אותם עבודה חינוכית.

הרגשתי שרוצה, שבא לי להתפתח, בא לי להמשיך את ה... בא לי להתחיל, לעשות משהו. הייתי רעב לעשייה כבר. [אלון, שירות לאומי]

חקלאות הגניבה אותי, ורציתי לעבוד עם נוער, לא רציתי סתם ללכת לעבוד בחקלאות איפשהו. [עומר, שירות לאומי]

היו ששמעו על קיימא וחשו כי מדובר במרחב מיוחד

משהו בבטן אמר [אלה, שירות לאומי]

זה גם כאילו הרבה יותר מרק מקום עבודה [שיר, שירות לאומי]

לעיתים קרובות צויינו כמה מניעים להגעה לקיימא, כפי שמפרט זאת יובל:

חיפשתי שירות לאומי, כאילו, רציתי לעשות איזשהו... זה רגע לעזוב את ההתגלגלות המהירה הזאת של מרוץ החיים, וכזה לעשות משהו יותר, שיהיה לי יותר משמעותי, ושאני לא אחשוב על הכסף שנכנס לי בסוף החודש, ולעשות את מה שאני עושה. מתוך מקום אחר, כזה. [יובל, שירות לאומי]

אחד מהמניעים של יובל נוגע בהשהיית הכניסה למירוץ החיים, מניע שעלה בראיונות נוספים

נורא רציתי איזושהי כזה מסגרת לנחות, כאילו, שכאילו מצד אחד פה, אני כן עדיין בעולם של המבוגרים, אבל גם בצורה מאוד כזה מלטפת אולי. [שיר, שירות לאומי]

כמה מבני ובנות השירות הלאומי מגיעים לאחר שנת שירות וכבר מורגלים בעבודה התנדבותית עם אנשים, חלקם עשו שנת שירות בחווה חקלאית כך שהחקלאות לא זרה להם.

הייתי בשנת שירות לפני קיימא, וכזה באיזשהו שלב בשנה, מן אמרתי, כזה, טוב, אני צריכה למצוא לעצמי מקום להמשך, כי אני ידעתי שאני לא רוצה להתגייס [ליאור, שירות לאומי]

אני עשיתי שנת שירות שנה שעברה, שנה לפני צבא. בערך, בהתחלה, באמצע שלה, הבנתי שאני לא עומד להתגייס, ואני עומד לעשות שירות לאומי, וזה מה שאני עושה לתרומה שלי. למדינה. [עומר, שירות לאומי]

אלון, בן שירות לאומי, מספר על מניעיו המאגדים שלל מניעים שעלו בראיונות ומוסיף עליהם את הרצון "לעשות משהו עם הידיים". הוא אף מספר על המפגש הראשון עם החווה שסימן עבורו באופן חד משמעי כי החווה היא המקום עבורו:

ידעתי שאני רוצה לעשות משהו עם הידיים, לא רציתי להיות באיזו פנימייה, כאילו, כזה, או עם ילדים קטנים בבית ספר שלהם, כזה. חקלאות הגניבה אותי, ורציתי לעבוד עם נוער, לא רציתי סתם ללכת לעבוד בחקלאות איפשהו. אז הגעתי לפה, שמעתי על המקום גם לפני, אבל ראיתי את המקום, אמרתי, כאילו, וואו, מטורף. הסדנה פה, והחדר מוזיקה וזה, וכאילו, בא לי. אז יאללה, לא בדקתי מקומות אחרים [אלון, שירות לאומי]

הצוות הבוגר מציין את הרצון למצוא מקום עבודה נעים שמעניק עבודה משמעותית במסגרת בה יחוו שייכות ועבודה עם אנשים. חלקם עזבו משרות בטוחות במוסדות מוכרים ועברו לקיימא למרות שהמקום היה חדש יחסית ומשוייך לעמותה ולא למוסד ותיק ומוכר.

בסוף התפטרתי... אחרי שלוש שנים... זה מאוד לא קל לעזוב במקום כזה [אור, צוות בוגר]

זה היה מתוך אינטרס אישי פחות או יותר, של 'עכשיו אני צריך שינוי' [מתן, צוות בוגר]

חלקם באו מרקע של עבודה עם נוער וחלקם חששו מהמפגש עם נוער

אמרתי בא לי לעבוד עם נוער, בא לי לעבוד בחוץ, בחקלאות. [עלמה, צוות בוגר]

מאוד חששתי מנוער, כזה אמרתי, נוער כאילו זה... את יודעת, בעצמי כזאת הייתי קצת... לא היה לי... לא אפוי. [אור, צוות בוגר]

גם הרצון לעבוד בטבע מהווה מניע של הצוות הבוגר להגיע לחווה:

הרצון להיות בחוץ, במרחבים, כשבאתי אמרתי בא לי להיות בחוץ, למרות שביום הראשון שלי אמרתי בואנה אני תאילנדית. בחודש הראשון הלכתי לישון בשבע בערב. הרצון להיות בחוץ, להזיע, ללבוש דגמח ובלנדסטון צריך לרצות את זה. [עלמה, צוות בוגר]

מתוך נתוני הנשירה של המתעניינים בחווה, ניכר כי עבודה חקלאית במסגרת קהילתית לא מתאימה לכל אדם בכל שלב של חייו. עם זאת, מי שבחר להשתלב בחווה מוצא אותה מאוד אטרקטיבית. חלק ניכר מהצוות הבוגר עובד בחווה מעל חמש שנים, מה שיתכן מאוד שמעיד על מרוצות גבוהה ממקום העבודה, בעיקר לאור העובדה כי השכר בחווה הנו שכר ברמת עמותה חברתית. כמו כן, יש מי שחזרו לחווה למספר נסיונות עד שמצאו את מקומם בה, יתכן כי הדבר קשור לכך שבשלב מסויים בו היו בחייהם ההשתלבות בחווה פחות התאימה ובשלב אחר – ההשתלבות בחווה התאימה יותר. נקודה זו אף חוזרת בכמה מהראיונות. כמה משתתפים/ות מספרים כי הגיעו לחווה יותר מתקופת נסיון אחת עד שהחליטו להשתלב בה.

בגדול, גם בעצם הגעתי, לפני שלוש שנים נכנסתי לפה, אבל... שנה לפני זה באתי לפה לבדוק, בערך לשבוע כזה, ולא... הרגשתי שאני לא... שזה לא בשבילי, ועזבתי כאילו, ואז חזרתי אחרי שנה. [דניאל, צוות צעיר]

מפגש ראשון עם החווה וקבלה ל"קיימא בית זית"

ההגעה לחווה היא אקטיבית. רוב הצוות מצאו / גילו על קיומה קיימא בית זית, והם היו צריכים ליצור קשר עם החווה ולהגיע להתנסות בחווה באופן אקטיבי על מנת להתקבל אליה.

מנגנון הקבלה לקיימא מתבסס בעיקר על הרצון והיכולת של הנער/ה לתפקד ולהגיע לחווה בבוקר וכן, יש כמה מגבלות שקשורות לאופי והגדרת המסגרת כגון נוער הזקוק לטיפול פסיכיאטרי ומכיוון שכלי העבודה העיקריים בחווה מבוססים על יחסים בינאישיים, נוער עם יכולות נמוכות מאוד של תקשורת בינאישית גם הוא יהיה בספק לגבי התאמתו, אם כי אין כאן לאו גורף, מסבירה דרור בן דוד, עו"ס קיימא בית זית:

כבר היו פה חבר'ה שלא היו מאובחנים, יש פה עדיין, שיש להם קווים של תקשורת, גם אם זה מרקע רגשי וגם אם זה מרקע אורגני, אבל יש להם קווים של תקשורת, והמקום הזה יכול להציל להם את החיים. [דרור, עו"ס החווה]

כלומר, הצוות מנסה להבחין בקצה חוט של יכולות, גם אם אלה אינן מפותחות כרגע

ילדים שאמורים, שיש להם איזה קצה חוץ של יכולת להחזיק קשר. או שזה... או שזה מבשיל להם. הם יכולים לבוא בלי יכולת, בכלל. וזה יכול להבשיל להם [דרור, עו"ס החווה]

עוד מוסיפה דרור כי החווה מהווה מרחב בטוח כפי שעוצבה על ידי הצוות אך היא לא יכולה לספק הגנה כפי שמעון סגור מספק:

אנחנו צריכים להבין מי מגיע לפה, כי... אנחנו לא גורם פיקוח, אנחנו לא יכולים להיות עם עיניים על נערים כל היום, זה מרחב מאוד חופשי... אז הם צריכים להבין שזה לא... חווה טיפולית... אנחנו סביבה עם הרבה מבוגרים שיש להם לפעמים רקע טיפולי וחינוכי... אבל עדיין זה לא אוריינטציה שלנו [דרור, עו"ס קיימא]

מנכ"ל העמותה מציין כי לקיימא יש יכולת מסויימת לקלוט נוער ולעבוד עם נוער:

אנחנו נשארים כל הזמן בלבל שלנו, וזה הסיפור. אנחנו לא... משנים את עצמנו למול הנערים. אנחנו מאוד אומרים, מלכתחילה תשמע, זה מקום עבודה, אתה מקבל כסף, אתה צריך להגיע בשבע וחצי... אנחנו מאוד ענייניים, אנחנו גם לא שואלים שאלות אישיות בראיון, באופן מכוון... כמעט תמיד יש לנו תיק לפני ואנחנו יודעים את הסיפור, גם לא כל הצוות ידע את הסיפור [יוני, מנכ"ל העמותה]

על כך מפרטת דרור, עו"ס החווה: [קיימא בית זית] *מאפשרת לנער להגיע לפה נקי, כדי שהוא יוכל... להציג את עצמו איך שהוא רוצה, לספר למי שהוא רוצה, מה שהוא רוצה... הרוב קורה לפני שנער מגיע, וגם לא תמיד הרבה קורה. אני מעדיפה, מקבלת את ה... מידע על נער לפני שהוא בא, לדעת למה הם מחפשים לו מסגרת, למה הוא לא במסגרת, מה קשה לו בחיים, מה האתגרים שלו, מי הפנה אותו, מי מכיר אותו, מי יכול לספר עליו. אני לא עושה מיליון טלפונים... וגם אני הרבה פעמים מעדיפה שההפנייה לא תהיה דרך גורמים. לא מטיפול או חינוך, שזה יהיה, שזה ירגיש אישי, שהם לא יבואו לפה כמטופלים שנשלחו לפה... את המידע אני אקבל מראש. שהוא יבוא לריאיון, אני אדע אם הוא הגיע, ואני אוכל לא לשאול אותו אף שאלה על עצמו. זאת אומרת, אני לא עושה לו ריאיון, אני לא עושה לו אינטייק, אני לא עושה לו שום מחקר. אני קיימא, אני מציגה לך את המקום, זה מה שהמקום דורש. זה מה שהמקום נותן, קח את הקלפים אליך* [דרור, עו"ס קיימא]

חווייתם של השוהים בחווה הוא כי אין באמת מנגנון קבלה אלא בעיקר חוויה של החווה ושל המתעניין של התאמה לרוח של קיימא.

אין באמת תנאי קבלה, כאילו, זה כזה, כאילו, אם הוא יודע, אם אתה הרגשת טוב כשדיברת איתו, הרגשת בטוח, והרגשת שהוא בעניינים, ושהוא פיקח, אבל אפילו זה לא שאלות כאלה, זה מין כזה אווירה כזאת, ושואלים את הנערים גם, והנערים גם מחליטים מי הבני שירות [נטע, שירות לאומי]

כמו גם חוויה של בחירה בידי הנער להגיע למקום ולהישאר בו, לרוב אחרי היסטוריה של השמות בהן הוא לא בחר ואף לרוב לא נשאל אם הוא מעוניין בהשמה אליה שובץ. דרור, עו"ס קיימא בית זית מסבירה מדוע אלמנט הבחירה הוא משמעותי בשלב ההיקלטות בחווה:

אני רוצה שהבחירה שלהם תבוא בעקבות השמעת כל התנאים. אבל הם בוחרים... יש נער שהתחיל אתמול, נער חדש, אמרתי לו, אתה בודק, אתה בודק, אתה תקבל משכורת על כל שעה שתהיה פה,

אבל אתה, בודק את המקום הזה, ושואל את עצמך אם הוא מתאים לך, אם אתה רוצה לעבוד פה. אנחנו ברקע נעשה הרבה כדי שהוא ירגיש נוח... הרגשתי עליו בסוף היום שהוא צריך אחד על אחד היום... אז העברתי את זה הלאה, כדי שכן יהיה לו נעים, אני לא זורקת אותו למים בלי שום התאמה. כן. אבל אלמנט הבחירה שיהיה על השולחן, וזה רק זה שלעצמו בעיניי עושה, מעל או מעבר לנער או נערה, שאף אחד, שהחוויה שלהם זה שאף אחד לא שואל אותם, מה הם רוצים בשביל עצמם. בטח לא לבחור בפועל. כן. כן. אז אני לא יודעת, משהו קורה כשהם מגיעים לפה, זה נוגע בהם, באמת [דרור, עו"ס]

עיקרון הבחירה

אלמנט הבחירה הוא אלמנט משמעותי בעבודה עם אנשים שחוו הדרה חברתית. אציג בקצרה שני פנים של אלמנט הבחירה שרלוונטיים לחוות קיימא בית זית: סוגיית הבחירה והשליטה בחיים במצב של פגיעה וטראומה; וסוגיית הבחירה בקבלת שירותים חברתיים.

בני נוער רבים שמוצאים עצמם מחוץ למערכת החינוך הכללית נקלעים לשירותים חברתיים שרוצים בטובתם אך פועלים בתוך פרדוקס. במפגש עם אנשי מקצוע, משתמשי השירותים לומדים ומחונכים להגיב לסביבה הטיפולית, לא לפעול בה ועליה. הם מצופים לפעול על פי הנחיות. באופן זה הם לומדים להגיב ולא לפעול – להיות רה-אקטיביים ולא פרו-אקטיביים. ובמצב זה, אין מקום לבצע בחירות אישיות. הדבר מתרחש מכיוון שמחד, האדם נתפס כפועל מתוך מניעים לא מודעים, אולי אפילו מתוך חוסר הגיון ומאידך, המנגנונים הפועלים לשיקומו, מצפים ממנו לקחת אחריות על חייו ולהיות אינדיבידואל האחראי למעשיו. בתוך פרדוקס זה, לרוב, הפרקטיקות השיקומיות הנהוגות מאפשרות מרחב בחירה מצומצם ביותר (Amitay, 2017).

לכך יש להוסיף את סוגיית הבחירה והשליטה בחיים בקרב אנשים שחוו טראומה או אירועי חיים שליליים בילדות, מה שמאפיין חלק ניכר מהנוער שמגיע לחווה. אנשים שחוו טראומה חוו מצב של חוסר אונים וחוסר יכולת להשפיע על הקורה אותם, אירוע בו לא היתה להם שליטה על מצב מסויים או במקטע זמן מסויים בחייהם. לכן, לטראומה יש השפעה עמוקה על תחושת השליטה של האדם בחייו ועל תחושת היותו סובייקט אוטונומי בעל אפשרות בחירה אודות חייו, היותו סוכן עצמאי לחייו [אייג'נסי]. בעוד שטראומה שוללת את תחושת האייג'נסי, מתן בחירה אמיתית משיבה לאדם את תחושת השליטה על חייו, היא מעניקה לו כוח אמיתי מול השירותים החברתיים ואף מייצרת מצב של אמון מול שירות חברתי שמעניק אפשרות בחירה וקבלת החלטות אותנטיות. מתן בחירה אמיתית מסייע לאדם להשיב לעצמו את אמונו בעצמו וביכולתו לא רק לשלוט בחייו אלא גם להציב מטרות ולתכנן את דרכו ליישום יעדיו (Levenson, 2017).

לבחירה יש תפקיד משמעותי גם ביצירת מוטיבציה (לבוי, 2001). ללא בחירה לעיתים קרובות, לא תתקיים מוטיבציה פנימית להיות חלק פעיל בחווה והחווה תיחווה כמרחב לא נעים ולא רצוי.

עקרון הבחירה צויין על ידי המרואיינים כעיקרון משמעותי מאוד.

זו החלטה מאוד אסטרטגית שלנו מבחינת האפקט על השוהים בחווה ובעיקר על אלו שלו בחרו להיות בה. חשוב לנו שתהיה האפשרות לאדם, בכל גיל, לומר לעצמו, בדקתי, אני לא חושב שזה מתאים לי. זה מאוד קריטי ונדיר בגיל הזה וזה אחת הטעויות הגדולות שעושים עם הנוער הזה. יש לעזור להם לדעת על קיום "הבחירה. "שהדבר בידיהם .כך, הנוער שכן בוחר בחווה, גם הוא מקבל את המסר הזה כל הזמן. אנחנו בעצם דוחקים החוצה את הנוער שלנו, לפחות מבחינה מחשבתית. חשוב לנו שאחרי תקופה שהם כאן, הם יוכלו לומר לעצמם בוודאות שהם בוחרים להיות כאן, שזו לא דחיפה מההורים ,מהעו"ס מהפסיכולוג, או דרישה של מערכות הרווחה. זה כל כך חשוב כי עד היום הם היו בחוויה שאין להם שליטה על חייהם. לכן אנחנו גם לא מעירים אותם בבוקר, שיקומו לעבודה, וגם לא דוחפים אותם בקריאות "יאללה יאללה "בעבודה. אלא מקיימים שיח כנה ואישי מאוד על העבודה, על הרצון להיות בה ועל הבחירה .החזרת השליטה של הנוער על הבחירות שלו, קריטית להתפתחותם ויכולה לעשות פלאים ביכולת שלהם לקחת אחריות מלאה על חייהם [יוני, מנכ"ל]

על כך מוסיפה גם דידי, מנהלת קיימא בית זית:

מי שלא בוחר להיות פה - זה לא יעבוד. גם נער שמגיע עם צו בית משפט – יש מצב שזה לא יעבוד. מי שפה – רוצה להיות פה [דידי, מנהלת קיימא בית זית]

חשיבות עיקרון הבחירה ניכרת גם בדברי הנוער שחווים את הצטרפותם לחווה כבחירה משמעותית שערכו עם עצמם ושלא הוכתבה להם:

אף אחד לא אמר לי להיות פה. אם אני לא אקום ולא אגיע בבוקר אז כן אנשים יתבאסו וגם זה לא יעבור בשתיקה, אבל בסופו של דבר זאת בחירה שלי [נועה, צוות צעיר].

לאלמנט הבחירה ניתן לחבר את עקרון האיתור ההפוך שבקיימא מקבלת דיוק נוסף אל עבר איתור הדדי. איתור הפוך הוא מצב הפוך מפרקטיקת היישוג [reaching out] הנהוגה בשירותי רווחה וחינוך, בהם אנשי המקצוע פונים אל משתמש השירותים ומציעים לו להיעזר בשירותים תוך הסבר מדוע השירות הוא רלוונטי עבורו. באיתור הפוך משתמש השירותים הוא זה שבוחר מתי לפנות, למי, לאילו מטרות. הוא זה שבוחר אם להישאר או לעזוב, ויש לו חלק משמעותי בקביעת תנאי השירות. כפי שפורט בסעיף ההגעה לחווה, מרבית הנערים הם אלה שפנו לחווה באופן אקטיבי, מה שמייצר מצב של איתור הפוך ושל בחירה בהגעה וכן בשהייה בחווה. ההגעה הראשונה לחווה כרוכה בהתנסות בעבודה הפיזית של החווה ביחד עם צוות החווה. למרות ואולי בגלל שכבר ביום הראשון

המתעניינים נשלחים לעבודה פיזית מאומצת, מי שנשארו הם מי שתחושת הבטן אומרת להם להישאר ואיתור אנשי הצוות המתאימים להמשך כינון יחסים בינאישיים קרובים מתרחש במקביל – הנוער והצוות חשים מיהם אלו שהם חשים יותר קרבה אליהם. חוויות של תחושת הבטן החיובית וההיקסמות מהחווה חזרה על עצמה לאורך שדירת הצוותים, מהצוות הצעיר ועד לבוגר:

אני זוכרת בעיקר את הסיור שאחד עשה לנו, ואני ואימא שלי היינו מאוהבות כזה, זה היה כזה וואו. וואו. זה זה, כאילו, וואו. לא יודעת, היינו מתפלאות ממש [אפרת, צוות צעיר]

היה לי תחושת בטן, ורציתי גם... לצאת מהרגיל שלי, שזה לעבוד, אני עובד בידיים, כאילו, אוהב לעבוד בעץ, ולבנות דברים וזה... אני רוצה להיות בשדה, כאילו, איפה שכל האנשים, איפה שרוב העבודה, איפה שרוב הזה, בגלל זה. וזו הייתה תחושת בטן, כן, לא... אני עכשיו חושב שזה לא סתם דברים כאלה קורים, כאילו, זה התחושות בטן האלה, כאילו, נכונות. [אייל, שירות לאומי]

הגעתי, וכאילו, רק נכנסתי לחווה וכבר, כאילו, הרגשתי כזה, את הקסם באוויר כזה, ו... והיה לי ממש טוב, כאילו, באותו יום שבאתי לבדוק, ואז אמרתי ל... 'טוב, אני אשאר עוד יום'... הייתי בהארה של, כאילו, וואו, יש מקום, אפשר לחיות גם אחרת [ליאור, שירות לאומי]

אני זוכר שבאתי ל... זה יום התנסות כזה, וכאילו הייתי בהלם מכמה שיפה, ומכמה שכל, כאילו, זה בדיוק הדבר שדמיינתי, ובדיוק הדבר שרציתי, ובדיוק הזה... וואו. כל הכוכבים הסתדרו [טל, צוות בוגר],

חווייה חזקה נוספת מהמפגש הראשון עם החווה היא התחושה של היזרקות למרחב וזמן אחרים, למקום שונה ממה שהכירו עד כה:

היה יום פתוח. זה כבר היה כמה ימים אחרי שהתחלתי לעבוד ועשינו איזה מין ג'אם כזה עם תופים וגיטרות. והגיעו מלא אנשים זהו אז פשוט ישבתי שם וניגנתי, וקלטתי מה מנגנים איתי ואיך מגיבים למה שאני מנגן וכזה הבנתי שזה לא האנשים שאני פוגש בדרך כלל ושכל אחד פה הסתכל פה לתוך עצמו וסקרן למלא את הנשמה שלו. מרגיש לי שיש בזה ערך הרבה יותר גדול מרוב הדברים שאנחנו רודפים אחריהם רוב הזמן. [עמית, צוות צעיר]

הגניב אותי שזה המקום האווירה, אבל זה לא... לא יודע, אני זוכר שראיתי... היה איתי פה מישהו עם רסטות ועגילים, ואמרתי, וואו, איזה יצורים יש פה [רועי, צוות צעיר]

ואני זוכר שהיה כזה מפתיע כזה גם הנחמדות שלהם כזה וגם זה שאפשר לדבר וכזה לא חייב כזה להתחיל לעשות פוזות על ההתחלה וכזה להוכיח את עצמך. אז היה כזה מרגיע וכזה. אני זוכר

התקשרתי לאמא – 'אמא יש פה פשוט בועה של אנשים נחמדים. מה זה הדבר הזה?' [יונתן, צוות צעיר]

ויש גם מי שהמפגש הראשון עם החווה זכור לו כחווייה לא פשוטה, למרות שתחושת הבטן אמרה להמשיך ולבדוק לפני שמוותרים על השירות בה:

לא היה איזה קליק, ואמרתי, וואי, זה המקום שלי, בכלל לא. לקח לי מלא זמן, ואולי אגיע למצב שנוח לי פה, עם אנשים, עם עצמי. כן, זה לקח הרבה מאוד זמן [אלון, שירות לאומי]

מלא בלגן, ומלא כזה... אנשים, וכולם כזה יודעים מה הם עושים וזה, ואני מאוד זוכרת שעמדתי שם, וזה, שמישהו יגיד לי מה לעשות, פליז? [שיר, שירות לאומי]

המפגש הראשון עם החווה הוא לכאורה ספונטאני – מי שמגיע מיד מופנה להתנסות בעבודה בחווה, אבל למרות התחושה הספונטאנית, המפגש הראשון וגובש בחשיבה מרובה ומלווה במספר עקרונות המבנים את המפגש הראשון של המתעניינים בחווה. על מנת להישאר בחווה, המתעניין צריך להיות עם רצון וסקרנות לעבוד בחקלאות או במרחב חקלאי [יש גם מספר מועט של עבודות שאינן חקלאות נטו] ולהיות בעל יכולת לייצר קשר או לפחות, שיהיה נעים לעבוד במחיצתו. דברים אלה נבחנים במהלך המפגש הראשון הגם שהוא נחווה על ידי המתעניינים כהתנסות בעבודה חקלאית בלבד. אלמנטים אלו של בחירת צוות החווה עולים בראיונות. התייחסויות למפגש הראשון עם החווה כללו הן חוויות של התנסות בעבודה והן של התנסות באינטרקציות עם צוות החווה.

עבור חלק מהנוער החוויה הראשונה בה הם נדרשים להתנסות בחקלאות ובתקשורת עם צוות החווה מתוארת כמצב של לחץ, של חרדה שלעיתים מעורבים עם תחושת שקורה פה משהו אותנטי בחווה.

אני בעיקר זוכרת שזה נורא הלחיץ אותי ופחדתי להסתכל לה בעיניים אז כזה הסתכלתי למטה. [נועה, צוות צעיר]

זה היה מאוד מלחיץ, מאוד מלחיץ להגיע ולא ידעתי למה אני מגיע, ולא הייתי מוכן בשום מקום... לכזאת סיטואציה חברתית גדולה ואינטנסיבית. כאילו הייתי כזה, פשוט כל הארוחות בוקר עמדתי, והייתי בשוק מאנשים, וכזה פחדתי, כאילו כל משפט שאמרתי היה לי כזה "פאק. למה אמרתי את זה, יואו, יצאתי כל כך מעפן", ולא ידעתי איך לעכל את זה בכלל, אנשים, וגם בנות שלא ידעתי מה זה היצור הזה בכלל. [דניאל, צוות צעיר]

עבדתי עם אחת מהבנות שירות ואז היא שאלה אותי מלא שאלות ולא היה לי מה לענות... זה היה מוזר. גם לא הכרתי כאילו, אני לא רגיל לדבר עם אנשים, וגם כאילו לא היה לי מה לענות כי הייתי בלחץ באותו רגע [איתי, צוות צעיר]

מכיוון שההתנסות בחווה איננה בגדר מבחן, צוות החווה שנמצא עם המתעניינים לרוב מנסה להקל על הסיטואציה ולייצר תקשורת נעימה עם המתעניינים. במקרים רבים, המרואיינים מספרים שהלחץ התפוגג די מהר לאחר האינטרקציות הראשונות.

אז דווקא היא כזה דיברה איתי כזה, וזה כאילו, באמת, כאילו, פשוט הרגשתי שלא הייתה לי מקום עם אנשים טובים, אז זה קצת פחות הלחיץ אותי [יעל, צוות צעיר]

אני זוכר כזה חששתי מה יהיה בהתחלה ואיך שהגעתי אני זוכר שכזה הופתעתי מעצמי שאני כזה ממש מתמצא, כאילו זה היה מגניב [יונתן, צוות צעיר]

בשלב ההוא, גם זה לא, כבר היה לי הרבה מבוגרים שהם או פסיכולוגים או פסיכיאטרים או זה, שכאילו, שואלים אותי על עצמי, אז בסוף זה כאילו מרגיש שזה לכאורה אותם שאלות, אבל זה בא עם מקום שונה לחלוטין, וזה מאוד נוכח בתוך השיחה, שאלות של מי אתה ומה אתה רוצה לעשות, בצורה שהיא מאוד לא שופטת אותך על התשובה ומאוד לא מנסה לגרום לך להגיד דברים מסוימים [רועי, צוות צעיר]

ולמרות הרצון להקל ולייצר אווירה נעימה, לחלק מהמתעניינים מתבהר בעת ההתנסות עד כמה עבודה חקלאית היא מאומצת

עבדתי עם בחור שכבר עזב... היה לי נורא קשה, היה יום גשום ולא הסכמתי לשים את הבגדים של הגשם ונרטבתי לגמרי. הלכתי מוקדם ואף אחד לא חשב שאני אבוא שוב [גיא, צוות צעיר]

ועד כמה השהות בחווה דורשת התמסרות

לא ידעתי שברגע שהגעתי לפה, כל התוכניות, כאילו, השתנו, וזה ממש כזה, זה היה בהתחלה מאוד מאוד מרגש, זה היה גם מאוד קשוח, כי זה היה קשה ממש בהתחלה, ו... לא יודעת [תמר, צוות צעיר]

המחויבות למקום הזה... ברגע שאתה מבין כמה אתה צריך להיות מחויב למקום הזה [ליאת, שירות לאומי]

הצוות הבוגר מציין מפגש שהוא לרוב חיובי מאוד עם החווה, אם כי חלק מהצוות מציינים כי יצרו קשר בעבר עם החווה ולא נוצר חיבור.

בימי בדיקה שלי. כאילו, היה לי מדהים לקום בבוקר ולצאת לשדה. אני זוכרת שזה גם מה שאמרתי ל... בסוף היום, כשהוא שאל אותי איך היה לי. זה היה מרפא בשבילי [ענבר, צוות בוגר]

[פעם ראשונה] באתי להתנסות לאשת צוות... הם לא היו נחמדים אלי כל כך ... [לאחר כמה חודשים מגיעה שוב לבדוק עבודה בחווה] זה היה מקסים וההתאהבות היתה מיידית. זה היה הדדי, מאוד נהניתי והיה ברור וואי איזה מקום מתוק ואת התחלתי. [עלמה, צוות בוגר]

בני ובנות השירות הלאומי מתוקצבים במסגרת תקני רווחה של עמותות השירות הלאומי, לעיתים זהו סידור שבני השירות הלאומי חשים בו מתוייגים

אז, אמרו לי, ... אנחנו עובדים רק עם תקני רווחה... הרגשתי ממש מרומה, שכזה, הלו, אני... עשיתי צעד בוגר והייתי כנה, ואז אתם באים ואומרים לי, את מספיק דפוקה, כדי שניקח אותך, כאילו... שבסדר, היום אני יודעת שזה לא ככה, היום אני מבינה [אלה, שירות לאומי]

תהליכי הסינון של המתעניינים בחווה הם הדדיים. המתעניינים חווים את ימי העבודה בשדה והצוות, כולל הצוות הצעיר, חווה את המתעניינים ומחווה את דעתו עליהם. בכך הצוות כולו שעובד בחווה משולב לגמרי בהליכי הקבלה של צוות חדש לחווה, זה משמעותי בעיקר לגבי הצוות הצעיר ולמתעניין הפוגש בצוות הצעיר:

מעבר לראיון עבודה איתי, הם ירגישו ממישהו בגילם מה זה לעבוד פה. והם גם יראו מישהו בגילם שכבר נמצא במקום אחר. גם. הרבה פעמים מה שאומרים לנערים בסוף הסיור, זה יהיה לו מדהים להיות פה, זה יעשה לו טוב. או... זאת אומרת, הנערים בעצמם כבר חשים. הם חוזרים אליי, הם אומרים לי איך היה גם, אני שואלת אותם. יש נערים שהם אומרים, נראה לי... יש מלא נערים שהם אומרים אין מצב שהם יבואו. הסינון הוא קורה לבד, וזה מה שמדהים. והם צודקים, את רואה כאילו באחוזים גבוהים שהם צודקים. יש הפתעות... ואנחנו נותנים לזה פתח, ואנחנו משתדלים לא לשפוט לפני. [דרור, עו"ס קיימא בית זית]

באופן זה, הצוות הצעיר לומד לסמוך על תובנותיו לגבי שיפוט המתעניינים המגיעים לחווה ולסמוך על עצמו בתהליכים של קבלת החלטות.

תפקידים בחווה

למרות שיש חלוקה טכנית ברורה בין סקטורים בחווה לצוות צעיר ולצוות בוגר שכולל גם את השירות הלאומי, חלוקת התפקידים היא לחלוטין לפי יכולת נשיאת הנטל והאחריות של כל עובד/ת

בחווה, באופן שמותאם לכל אחד/ת בצורה אינדיבידואלית וגם זה משתנה בהתאם למידה בה כל אדם בצוות החווה מסוגל לשאת על עצמו בתקופה נתונה.

כך, למשל, יש בצוות הצעיר נוער שנוטל על עצמו יותר אחריות ואחרים שפחות, יש בקרב בני/ות השירות הלאומי בני שירות שלהם יותר אחריות ניהולית או יותר אחריות מקצועית בשטח וכך גם בקרב הצוות הבוגר המבוגר. כך שבאופן כללי תחומי האחריות יכולים להיות מאוד ורסטיליים.

כמה תיאורים של חברי צוות צעיר אודות תחום אחריות עליהם הם מופקדים:

בגדול עכשיו, אם ניקח נגיד את התקופה הזאת, אז יש יומיים בשבוע שהם של קטיף אוכמניות, שזה יומיים שלמים, שזה תחום שאני מרכז ואחראי עליו. זהו, כל שאר הימים זה יותר, פחות משימות של קטיף, יותר משימות של כל מיני עבודות אחרות, אם זה עישובים, בנייה חדשה של שטחים, סידור שלהם, עבודות עם טרקטור [דניאל, צוות צעיר]

אנחנו אחראיים על כל התחזוקה של החווה, וכאילו, תחזוקה שוטפת של פתרונות [איתי, צוות צעיר]

וכך מתארים בני השירות הלאומי את תחומי האחריות שלהם:

אני יודע מה צריך לקרות, יותר הסתכלות מלמעלה. [עומר, שירות לאומי]

ראש הצוות ואני... אנחנו מסתובבים פעם בשבוע בשדה, רואים מה צריך לעשות, לוקחים בחשבון מה צריך. ובמה זה גם לשתול, גם לקטוף צריך, ואז מכינים בראש כזה דף של כל המשימות, או כמה אנשים צריך לכל משימה [אלה, שירות לאומי]

חוקים בחווה

צוות המייסדים של החווה ניסח חוקים מעטים וברורים לגבי ההתנהלות בה. אסור שימוש בחומרים פסיכו-אקטיביים ואלכוהול, אסורה אלימות על כל צורותיה וכל התנהגות אנטי חברתית אחרת כמו גניבה או הטרדה. במרבית הראיונות ההתייחסות אל חוקי החווה היא כאל "קומון סנס" הכרחי מינימאלי לתפעול ולהצלחת החווה:

בסופו של דבר זה מקום עבודה, אז כל דבר שיש ממנו דרישה נשמע לי מאוד הגיוני ולגיטימי, כאילו, מן הסתם, אם יש עבודה וצריך לסיים אותה עד שלב מסוים, אז אי אפשר לצאת לסיגריה מתי שרוצים, כאילו, זה נורא הגיוני לי שיש כזה בוקר צהריים ואלה הפסקות, ובתכלס, מעבר לזה, לא יודעת, כאילו, צריך כזה ממש להיות איזה, כאילו, אה. כאילו, יש חוקים, אבל זה לא מרגיש לי שזה מורגש [יעל, צוות צעיר].

יש חוקים, אבל גם... גם לי בעיניי הם מאוד הגיוניים, אז אני לא מרגישה אותם כל כך. וגם באמת אין מלא חוקים שזה כאילו אי אפשר לדבר על זה [נעמה, שירות לאומי]

לשמור על המקום, כי יש פה התנהלות שצריכה לקרות, בסוף זה גם עסק, כאילו, שזה לא עסק, אבל יש פה לקוחות שצריך לדאוג להם, ויש פה תוצרת שצריך ש... שתהיה ברמה [יונתן, צוות צעיר].

לא מרגיש לי שיש כל כך חוקים [איתי, צוות צעיר]

החוקים זה לא משהו שמאוד מתעסקים איתם פה... לרוב זה לא העניין פה באמת. זה לא מקום שמסתכל על דברים בצורה כזאת, ברור שיש את החוקים, אבל זה לא משהו שהוא מדובר ביומיום כמו בית ספר, כמו זה, זה לא לעניין. אנשים מגיעים לפה והם יודעים שזה הקו האדום, ולא, בדרך כלל לא מתקרבים אליו. [דניאל, צוות צעיר]

הנוער לרוב מנגיד את חוקי החווה עם מערכות חוקים עמן התמודדות במערכות פורמאליות כשחוקי החווה נתפסים כמבנה הכרחי לפעילות החווה:

אני מרגישה שבשנייה שיש לי הגיון לדברים לא קשה לי איתם, אני פשוט מבינה אותם. [יעל, צוות צעיר].

החוקים פה הם ברובם לא ברזל, כאילו, יש הרבה עניין שזה לא, כאילו, אין חוק שבא בלי היגיון לצורך החוק, לצורך השלטת סדר, כאילו, זה עניין, הדברים פה הם דינמיים. זה מאוד בהתאם לאנשים ובהתאם למצב [רועי, צוות צעיר]

אני מאוד אוהב בקיימא ששום דבר לא חקוק בסלע. שאין "חוק", יש כזה אם מתאים או לא מתאים כאילו אם תורם או לא תורם... אין איזה חוק ברזל. יש חוק ברזל של "לתת לשדה" [עמית, צוות צעיר]

שאתה גם לא יכול להיות חקלאי כשאתה מסומם, כאילו, זה לא עובד ככה [מאיה, צוות צעיר].

מה גם, שלאחר שהנוער בחווה מגיע לרוב מהיתקלויות עם מערכות פורמאליות ועם כללים שלא הצליחו להיטיב עמם, חלקם מציינים את הערכתם לאופן בו החווה מתנהלת בפן זה של חוקי התנהלות:

זה טוב, לדעתי זה עשה לי טוב. המקום הזה הוא לא ממש קשה, הם יודעים לוותר אם קשה לך באותו יום. יודעים להקשיב לך. זה לא שאם אתה עושה משהו לא בסדר ישר מענישים אותך... האמת שהחוקים פה נורא קלים, אין פה משהו שממש קשה לי איתו [גיא, צוות צעיר]

מאוד, מאוד היה חסר לי גבולות, ושם גבולות באו לא ממקום של הפחדה, אלא נטו כבוד, נטו כבוד, שהן באמת עושים את הכי טוב שלהן עבורי, והן רוצים לראות שאני מעריכה את זה. [איריס, בוגרת קיימא בית זית]

כלל נוסף בחווה הנו קיומה של הפרדה בינאישית בין בני השירות הלאומי לנוער, במיוחד בכל הנוגע לשתיית אלכוהול בצוותא ולקיום יחסים רומנטיים, שכן, הפרש הגיל בין שתי קבוצות אלו הוא לעיתים מזערי אם בכלל קיים אך מהותית, בני השירות הלאומי מצויים בשלב התפתחותי אחר מאשר הנוער שהגיע לחווה מלכתחילה בשל אי תפקוד והסתגלות במסגרות הפורמאליות.

שלא שותים עם הבני שירות... זה קצת חוסם, באיזשהו מקום, זה קצת עושה הפוך ממה שמתכוונים. לפעמים, זה קצת חוסם לעשות קשר אמיתי [מאיה, צוות צעיר]

זה גם סוג של אולי מבלבל, כי כאילו, כן פה אתם ביחד, אבל הופה פתאום הגעת לאיזה קיר, כאילו, שאפילו לא ראית אותו, כזה [אפרת, צוות צעיר]

אם כי יש גם מי שמסכימים על הצורך להפריד בין בני השירות לבין הצוות הצעיר

אני לא אלך ואשתכר עכשיו עם בני שירות. כי זה פשוט לא מתאים, אני יכול להבין את זה. [עמית, צוות צעיר].

סדר היום בחווה הוא ברור ומחזורי לכלל המשתתפים, למעט כמה בעלי תפקידים ספציפיים ניהוליים. כל המשתתפים יודעים לתאר בצורה מדוייקת את סדר יומם ואת הפעולות המוטלות עליהם. המשתתפים התייחסו לסדר היום ולדרישות החווה ותיארו כמה חוזקות במסגרת וכמה תחומים מאתגרים. לעיתים ובעיקר בקרב הנוער ישנה תחושה כי החווה גמישה מדי עם מי שלא מתפקד בצורה אופטימאלית כעובד בחווה:

הרבה מאוד אנשים שהרגשתי שהם... לא מאוד מנסים או משתדלים לעשות משהו, ולי באופן אישי דברים כאלה מאוד מפריעים בחווה, גם שלפעמים הרגשתי שמאוד נותנים לגיטימציה הרבה פעמים לדברים כאלה, בתור, מי שמקבל, בתור אנשים שמקבלים אותם... היה לי על זה היה הרבה, הרבה ויכוחים בקטע הזה, שזה באמת השקפה, השקפה ניהולית. זה לא משהו שהוא בגדר החוקים [דניאל, צוות צעיר].

מסר זה עלה גם מבני השירות הלאומי

יש פה הרבה, הרבה תחומים אפורים... עד כמה זה מקום עבודה שמתנהל כמקום עבודה... אין איזשהו סדר פעולות ברור לאיך... איך פועלים מול כל סיטואציה. זה לא כאילו, אה, בן אדם איחר שלוש פעמים? סבבה. הוא לא בא. זה כל מקרה לגופו כזה, ואז זה תמיד... אז יש הרבה תחומים אפורים בתוך זה [נעמה, שירות לאומי]

חוזקה אחת של החקיקה המינימאלית היא היכולת לתמרן בתוך חוקי חווה הנתפסים כהכרחיים לתפעול החווה, ולאפשר התייחסות דיפרנציאלית על פי צורך, על פי צרכיו של הנער הספציפי.

הפריוויליגיה האדירה שלנו... היא גם לא להחזיק חוקים נוקשים, ולהיות דבילים. יש לנו פה יתרון ענק. אנחנו יכולים להתייחס לכל אחד קצת אחרת [ניר, צוות בוגר].

מאידך, לעיתים מסגרת החוקים, בשל היותה מינימאלית ורחבה מותירה חללים והרבה מרחב לפרשנות.

יש איזושהי ענגה סביב הנושא הזה, על מה מותר לדבר, עם מי מותר לדבר, מתי מותר לדבר, מה לגיטימי לומר ומה לא לגיטימי לומר [ליאת, שירות לאומי].

בראיונות היו התייחסויות להתמודדויות בלתי צפויות שמוטלות אל תוך סדר היום,

הרבה פעמים קשה לי אם... אם יש חוסר בהירות של מה אמור לקרות, כאילו, נגיד, אם יש כזה ימים שאתה יודע בנורמה שהם מתנהלים ככה, ואז יש מלא שינויים, וכזה לא ישבנו רגע לעשות כזה איפוס סדר, אז יש לי הרבה בלאגן בראש, וזה כזה... כל החוסר ודאות וחוסר סדר. [שיר, שירות לאומי]

אתגר נוסף בהיותה של החווה מרחב לעבודה עם נוער היא הווצרות הפער בחוויה של הצוות הצעיר שמחד חש כי הוא נושא באחריות באופן שווה עם יתר הצוות על תפעול החווה ומאידך, חש כי יש בחוקי החווה אמירה של הפרדת הנוער מיתר הצוות.

פה אתה כאילו, אתה לא יכול לעשות הכל כזה, יש ישיבות שאתה לא מוזמן אליהן, כאילו, שאתה עדיין לא צוות בוגר, וכזה, סגירת מטבח זה עדיין קצת כזה נוקשה כזה, אז זה כאילו משאיר אותך קצת במקום כזה [יונתן, צוות צעיר]

ובניגוד לכך בקרב בני השירות הלאומי קיימת תחושה של התבגרות מהירה מדי ושל העמסת יתר אחריות על כתפיהם, יחד עם תחושת עמימות לגבי תוכן התפקיד.

אני מרגישה שהרבה פעמים מצופה ממני להיות המבוגר האחראי, אבל גם בלי להיות המבוגר האחראי, שזה כאילו... שזה מין דרישת שטח אפור כזה, כאילו, זה לא חוק, אבל זה גם לא לא חוק [שיר, שירות לאומי]

לקח לי זמן להבין מה קורה פה מבחינת תפקידים, כאילו זה היה מאוד לא ברור... כאילו היה לי ברור שיש בני שירות בצוותים בשדה ויש את הבני שירות באריזה, אבל כאילו מה כל אחד עושה? כאילו, מה התפקיד שלי בכלל? זה שאלות שגם כל הזמן אני ממשיכה לשאול את עצמי [ליאור, שירות לאומי]

הרבה פעמים אני מרגיש שאין מבוגר אחראי, ושכולם יודעים מה הם עושים, הם עושים את זה טוב, אבל זה מאוד מבולגן [עומר, שירות לאומי]

גם מצד הצוות הבוגר עולה לעיתים תחושה של עמימות לגבי מבנה החווה, חוקיה והגדרותיה כמרחב של תעסוקה יחד עם ריפוי:

האופן הזה של קיימא, שבו הדברים הם לא מוגדרים עד הסוף, והתפקידים לא מוגדרים עד הסוף, והגבולות הם לא תמיד ברורים, הוא מאתגר את כל סוגי המפגשים האלה [עומרי, צוות בוגר]

אני חושבת שיש פה הרבה בלאגן, שאם דברים היו מוסדרים, בגלל שלא היה לנו משהו אחר חשוב לנו... מישהו שיעשה יותר תעדוף של הדברים, ויכול היה להסביר. של אינסטינקט. צריכות עם כולם, ברמה השוטפת, עם הצוות הבוגר, בעיקר, שזה יהיה מספיק בשוטף, כדי לעשות סדר. [ענבר, צוות בוגר]

ככלל, הגמישות והוורסטיליות של חוות "קיימא בית זית" אינן מקריות והן מייצרות כר פורה לחיבורים, להתרחשויות ולהיות החווה מרחב מרפא בו החקלאות מהווה הן מטרה והן אמצעי. בהמשך דוח זה, יפורט מודל העבודה של חוות קיימא בית זית, ובו יוצגו רציונאלים וכן סתירות ופרדוקסים שמודל העבודה מזמן לשוהי החווה.

חוויית השינוי

כל המשתתפים מדברים על חווייה של שינוי אישי שחוו ב"קיימא בית זית", החל מצעיר הצוות הצעיר וכלה באחרון הצוות הבוגר. אמירות כמו: מכל הבחינות, השתניתי [יונתן, צוות צעיר] נפוצות וחוזרות על עצמן לאורך כל הראיונות. גם אפרת מתארת את חוויית השינוי שחוותה ערב סיום שהותה בחווה:

אני עכשיו יוצאת אפרת אחרת לגמרי, עם יכולות ש... שלא ידעתי שהם מקדמים בי, עם תכונות שלא ידעתי שהם קיימים בי, התנהגויות שלא ידעתי שהן קיימים בי... עכשיו רואים, וכזה, ויצא לי פה אופי שלא הכרתי... [אפרת, צוות צעיר]

אפרת מוסיפה ומתארת כיצד גילתה בחווה את שמחת החיים: *פה התגלה לי פתאום הצחוק ...זה עכשיו כל כך האופי שלי* [אפרת, צוות צעיר]

מרואיינים מהצוות הבוגר מתארים את מהות קיימא כמרחב של שינוי שאיננו טיפולי במובן המסורתי:

זו משענת להישען עליה כשמתבלבלים – להגיע בזמן, להיות ראויים לשכר שלהם בסוף החודש. זו לא חווה טיפולית , הם לא באים להשתקם, הם לא באים כדי שנעשה להם הנחות. [עלמה, צוות בוגר]

מקום שממש משנה מסלול חיים [אור, צוות בוגר]

מרואיינים מתארים את תהליך השינוי שחווים שוהי החווה, כולל הם עצמם:

המקום הזה, הוא לא טיפולי, כאילו, המקום הזה טיפולי לכולנו, כאילו, כולנו מקבלים פה פידבק אנושי יומיומי, אולי הוא לא בסטינג של טיפול של פעם בשבוע, ומין כמו איזה תרכיז פטל של זה, לא יותר משהו מהול כזה, אבל כולנו פה עוברים כאילו הרבה, ומקבלים הרבה פידבק מהסביבה שלנו, ומשתנים ומתפתחים וכאלה [יואב, צוות בוגר]

אני חושבת שמאוד גדלתי... בפנים... משהו שבצמיחה שלי... והיום אני מרגישה שאני קצת יותר בכזה פתיחות. קשה להביע את השינוי הזה, אבל אין ספק שהיה שינוי מאוד גדול גם במי שאני בפנים [אורלי, צוות בוגר]

אני מאמינה שכולם עברו פה תהליך, כאילו, לא משנה בין אם זה בן נוער או צוות בוגר או... כל אחד, כאילו, גם אני יכולה להגיד על עצמי שעברתי פה איזשהו תהליך, וזה מדהים, זה כאילו... זה המקום לעבור בו תהליך [שיר, שירות לאומי]

השינוי מתחולל בזירות שונות של חיי העובדים והמרואיינים משתפים בשינויים שעברו מבחינת תפיסות אישיות, היכולת להביע רגשות, לשתף בקשיים, לשוחח עם אנשים שונים מהם ועוד. מוטיבים חוזרים בחוויית השינוי הן ההיפתחות וחוויית השמחה:

מבחינה לדבר עם אנשים, כזה, עם אנשים ששונים ממני... למדתי להיפתח למלא אנשים ששונים ממני, כאילו, וזה מדהים, ו... אני מנסה למצוא לזה מילים, אבל, כאילו, אתה יכול לסכם את זה,

פשוט זה... כאילו, התפתחתי בכל הדברים, גם רגשיים, גם לדבר עם אנשים, וגם לעבוד, וגם הכל, כלכלית, כאילו. [יונתן, צוות צעיר]

כשבשלב מסויים, תחושת היפתחות זו נשארת גם מחוץ לחווה

אני משאיר את עצמי הרבה יותר פתוח ואני הרבה יותר מזמין אנשים פנימה אליי כאילו [עמית, צוות צעיר]

זה פשוט תהליך התבגרות אינטנסיבי ומטורף ומדהים בצורה בלתי רגילה [ליאור, שירות לאומי]

אני חושבת שמאוד גדלתי. מאוד גדלתי כזה... גם, גם, כאילו, בפנים. וואו... משהו שבצמיחה שלי... והיום אני מרגישה שאני קצת יותר בכזה פתיחות. קשה להביע את השינוי הזה, אבל אין ספק שהיה שינוי מאוד גדול גם במי שאני בפנים, כאילו. [אורלי, צוות בוגר]

רואים שינוי. כן, רואים שאני מאושר, שטוב לי. [מתן, צוות בוגר]

חוויית השינוי כוללת שינוי של הנרטיב האישי, בעיקר בקרב הנוער שכותבים מחדש את סיפור חייהם:

אני כבר לא יותר נער בסיכון שהייתי, אומנם סיכון, אבל קצת פחות גבוה, אתה מבין? [רועי, צוות צעיר]

וכן, חווייה של הזדקפות ומציאת עצמי אותנטי שלמרואיין נוח להיות ולהזדהות עמו:

ופתאום, כאילו, אני זוכרת את הרגע הזה, שפתאום הבנתי שאני לא חושבת איך אני יוצאת מבחוץ, כאילו, לפני שהייתי בקיימא, הייתי מאוד מודעת לעצמי, כאילו, איזה טון יוצא, ואיך אני בדיוק, איך מסתכלים, הייתי רואה את עצמי כל הזמן מחוץ, ואז פתאום קלטתי, ובלי ששמתי לב, פתאום שמתי לב שאני כבר לא ככה [אפרת, צוות צעיר]

נושא שחוזר על עצמו במרבית סיפורי השינוי הוא האמירה שהשתניתי <u>בזכות</u> קיימא בית זית אבל <u>לא בגלל</u> קיימא בית זית. כלומר, קיימא בית זית מהווה בית הגידול שאיפשר לי את השינוי אבל השתניתי מכוח כוחות, מאפיינים ויכולות שהיו טמונים בתוכי וקיימא בית זית איפשרה להם לנבוט והוותה חממה לצמיחה אישית שיודעת להעניק את המרחב הנכון להתפתחות אישית.

זו פעם ראשונה מזה הרבה שנים שמישהו הצליח לשים לך שם גבול, גבול שמעטפת, שהוא מאפשר לך מין חממה לצמוח בה [איריס, בוגרת קיימא]

בפרק הבא יוצג מודל הפעולה ותיאוריית השינוי של חוות קיימא בית זית שמסביר את עקרונות הפעולה ואת הפרקטיקות ליישום כל עיקרון פעולה ליצירת השינוי המהותי שחווים באי החווה.

4. מודל הפעולה ותיאוריית השינוי של החווה

כשבוחנים את התפיסות של אנשי קיימא בית זית, מגלים תיאוריה סדורה למדי לגבי אורח חיים, סדר עדיפויות ערכי וחברתי ואמונות לגבי טבע האדם, טבע החברה ומהותם. יזמים חברתיים, משני-עולם ואנשים החוברים למרחבים שאינם המרחבים המיין-סטרים של החברה לרוב חווים אתגרים ייחודיים. בהיותם מערערים את הסטטוס-קוו, הם לרוב חווים מנעד של חוויות חיים החל מהתנגדות של הכוחות החברתיים לפעולתם וכלה בבדידות – חברתית ומנטאלית אל מול חברה שלא תמיד רואה בעין יפה את בחירתם לצאת לשוליים החברתיים ולהקים בהם מרחב אחר שמעניק אלטרנטיבה לחיים הרגילים והמקובלים. בניית מרחב חברתי אלטרנטיבי טומן בחובו גם מעמסה רגשית בהיות הפעולה מתמשכת ומשמרת התנגדות לכוחות המנרמלים. מרחבים אלטרנטיביים זוכים לתמיכה מוגבלת [אם בכלל] לקיומם. לכן, יתכן שאין זה מקרה כי למרחב שחורג מהמיין-סטרים חברו אנשי צוות שאינם נמנים בזהותם עם הזרם החברתי המרכזי שכיום בישראל מאופיין בעיקר בהיותו ניאו ליברלי, אינדיבידואליסטי וחומרני.

תימה מעניינת שחזרה בכל הראיונות עם הצוות הבוגר היא התחושה של כלל א/נשי הצוות של הקושי להתמקם במרחב החברתי ה"רגיל". כלל חברי הצוות הביעו תחושת אאוטסיידריות כזו או אחרת וקושי להתברג במרחב החברתי הנורמטיבי, תחושת שייכות חלקית בלבד לעולם הרגיל ששלובה בתחושת חוסר שייכות ברמה מסויימת, בין אם, חוסר רצון וקושי ערכי לעבוד במקומות עבודה "מסודרים" בעלי אפיונים ניאו-ליברליים, קושי עם הדרישות הנורמטיביות של "רשימת המשימות" הנורמטיבית של החיים הבורגניים, חוסר רצון להתמקם בתחרות החומרנית. או כמו שחבר צוות בוגר תיאר זאת: "כולם נראים נורא שייכים, ואתה לא" [יהל, צוות בוגר]. תפיסות ייחודיות אלה על המציאות ועל החברה, שלעיתים מופיעות כבר בגיל הנעורים, מובילות לרוב לתחושת בדידות ולחוויה שאין את מי לשתף בתפיסת העולם הייחודית, "הייתי מאוד בודד, מאוד לבד" [ניר, צוות בוגר]. ההגעה לחווה למעשה, מפגישה אנשים בעלי תפיסה אלטרנטיבית לאורח החיים הנורמטיבי והמצופה שבונים ביחד קהילה אלטרנטיבית בעלת סט ערכים, השקפות עולם ועקרונות פעולה ייחודיים, שאת שורשיהם ניתן לאתר בפילוסופיות העתיקות של היהדות והטאו, בתפיסת החקלאות המסורתית, בחינוך הפרוגרסיבי הביקורתי של שנות ה-70 ובתנועות ההאטה והקיימות של המאה ה-21.

בל הוקס, בספרה "מהשוליים למרכז" מדברת על השייכות הבלתי שייכת הזו ועל היכולת להתבונן התבוננות דואלית של משנת-עולם – על המציאות מתוכה ומחוץ לה ועל היכולת לאחוז בשתי הכרות בו-זמנית – של הפרדה בין המרכז לשוליים ושל מיזוג ביניהם:

כשחיינו כפי שחיינו - על הקצה - פיתחנו דרך ראייה מסוימת להתבונן על המְצִיאוּת. הסתכלנו גם מבחוץ פנימה וגם מבפנים החוצה. מיקדנו את תשומת הלב שלנו במרכז וגם בשוליים. הבנו את שניהם. אופן ההתבוננות הזה הזכיר לנו את קיומו של היקום כולו, גוף מורכב משוליים ומרכז. ההישרדות שלנו הייתה תלויה במודעות ציבורית מתמשכת לקיומה של הפרדה בין שוליים למרכז והכרה פרטית מתמשכת שהננו חלק הכרחי מהשלם הזה. (hooks [1984] 2015b, xviii)

היכולת של חוות קיימא בית זית לקיים מרחב מרפא אלטרנטיבי המקיים קשרים ענפים של קשרי גומלין עם החברה, דורשת יכולת לשהות כל העת על התפר בין החוץ לפנים, להיות על קו השוליים מבלי ליפול לאחד מצדיו. כדי לדייק את המיקום של קיימא על קו התפר, היה על המייסדים לבנות מודל פעולה שמחד מייצר שינוי משמעותי בקרב שוהי החווה – בהיותה שירות חברתי של משרד הרווחה המיועד לנוער, ומאידך, ליצור מרחב בר-קיימא שלא יקרוס אל תוך עצמו מבחינות רבות, החל מהבחינה הכלכלית וכלה מהבחינה של היותו רדיקלי מדי עבור הממסד מכדי להמשיך ולתמוך בו. בפרק זה תתואר תיאוריית השינוי של חוות קיימא בית זית כפי שעלתה מתוך הראיונות והתצפיות שנערכו, תיאוריה שמחזיקה את התפיסות לגבי השינוי הראוי והרצוי שהחווה מיועדת לייצר בקרב שוהיה, אם כי לא רק בקרבם.

תיאוריית השינוי ומודל הפעולה של קיימא בית זית

הפסיכולוג החברתי קורט לוין טען כי "אין לך דבר יותר מעשי מתיאוריה טובה" (Lewin, 1943). בכך הוא טבע את הרעיון כי פעולה אפקטיבית נחה על בסיס הבנה קונספטואלית טובה של המציאות החברתית ושל האופן בו ניתן להשפיע עליה. קיימא בית זית נבנתה על ידי אנשי חינוך ואקטיביסטים בעלי ידע שברובו הוא בלתי פורמאלי ונובע מנסיון חיים ומאינטואיציות, ידע שגובש באופן מודע לכדי עקרונות עבודה הנחים בבסיס המודל הקיימאי. למקימי קיימא היתה מלכתחילה כוונה לייצר פעולה טרנספורמטיבית, כלומר, כזו שעורכת שינוי מהותי באנשים הפועלים בחווה. פעולה טרנספורמטיבית מהווה תהליך או סדרה פעולות המובילות לשינוי חיובי מהותי ועמוק, אפשר לומר, בדי.אנ.איי. של מערכות, חברות ויחידים. פעולה זו מעוגנת בחזון ברור של שינוי והיא נעה מעבר לנורמות ולפרקטיקות הקיימות ומייצרת הזדמנויות ופתרונות חדשים. לרוב, פעולה טרנספורמטיבית כוללת מודעות ביקורתית והבנה של שורשי בעיה נתונה, והיא מבוססת על גישות המשלבות שותפות וחדשנות, ותודעה של חמלה.

לאור מסד הנתונים הרחב שנאסף מתוך הראיונות עם אנשי קיימא, ניתן היה לנסח בבירור את תיאוריית השינוי בה הם מחזיקים. את תמלולי הראיונות קראנו כמה פעמים וזיככנו מתוכם ערכים, השקפות עולם, אמונות על הסדר החברתי ועל נפש האדם וכן עקרונות פעולה. לכל אלה נלוו הסברים מפורטים אודות מהותם והרציונאל להחזקתם.

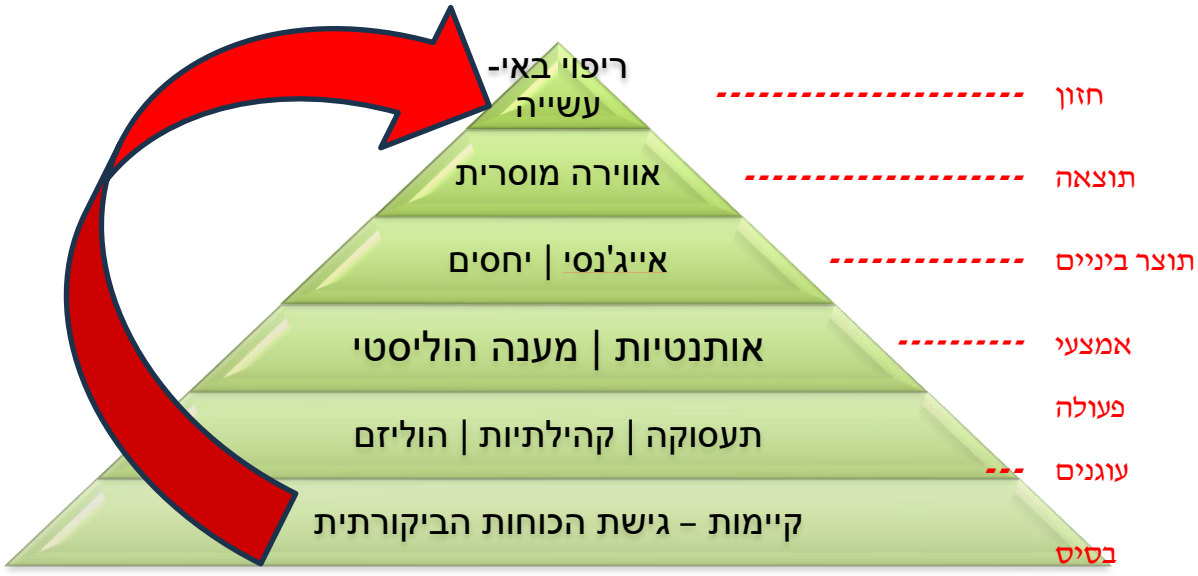
מחקרים עכשוויים על תיאוריות שינוי מבינים כי שינוי משמעותי נובע קודם כל מקיומו של חזון מהודק שמנסחיו יכולים להסבירו ולעמוד מאחוריו באופן מלא. החזון עונה על שאלת ה"למה?" של מודל הפעולה והוא מחזיק את החלום, התשוקות, הערכים הגדולים שעומדים בבסיס הפעולה.

אם אתה רוצה לבנות ספינה, אל תופף אנשים כדי לאסוף עצים ואל תטיל עליהם משימות ועבודה, אלא למד אותם להשתוקק למרחב האינסופי של הים [אנטואן דה-סנט אכזופרי].

היכולת לחלום ולהשתוקק היא העומדת בבסיס הקמת קיימא בית זית ואת ההשתוקקות הזו מסמך זה ינסה לתאר באופן קונקרטי ופרקטי כדי ללמוד מתוך הפעולה של הקמת החווה את יסודותיה ומרכיביה.

מודל הפעולה של קיימא מורכב מכמה יסודות/אלמנטים. לגבי כל יסוד יפורטו הגדרה, רציונאל ופרקטיקות. חזון "קיימא בית זית" מנוסח על ידי מייסדיו כ"מסגרת המשמשת רשת ביטחון קהילתית לבני נוער המנותקים מכל מסגרת, במטרה לתת מענה לצרכיהם הרב-ממדים בתחומי התפקוד השונים: הרגשי, החברתי, התעסוקתי והמשפחתי באמצעות תעסוקה חקלאית" (מתוך המכרז שהוגש למשרד הרווחה להפעלת המסגרת). החזון מדגיש את ממד הקהילתיות, ההוליסטיות והעבודה היצרנית. הפרקטיקות המוזכרות בתיאור "קיימא בית זית" במסמך שהוגש למכרז מציינות עבודה דרך כינון יחסים בינאישיים, תוכנית אישית, האצלת סמכויות ואחריות על הנוער במסגרת העבודה בחווה, פיתוח תחושת מסוגלות ואמונה ביכולת, כל זה בתוך מסגרת מובנית של פעילות תעסוקתית. כל אלה כמו גם עקרונות ופרקטיקות נוספים, עלו בפועל מעבודת החווה כפי שזו תוארה על ידי משתתפי המחקר וכן תוקפו בתצפיות שנערכו במהלך איסוף הנתונים.

בנסיון לבנות מודל של היסודות של קיימא, מוצו כמה עקרונות מרכזיים שעלו באופן ניכר מתוך כלל הראיונות ושעל בסיסם נוסחו פרקטיקות העבודה של "קיימא בית זית".



קיימא בית זית – עקרונות מודל הפעולה

בסיס המודל הוא הקיימות. לקיימות במובן הקיימאי יש כמה משמעויות, האחת היא העבודה החקלאית המקיימת שהיא אורגנית ומסורתית כלומר, מתחשבת בעונות השנה ובתנאי הקרקע הטבעיים ולא מנסה לכפות על הקרקע גידולים שאינם מותאמים לעונה. המובן השני הוא העבודה החברתית המקיימת כלומר, טיב השינוי בקרב הנוער כפי שמצאנו במחקר הנו שינוי אישי רחב ועמוק שמחזיק לאורך זמן כפי שמעידים על כך גם בוגרי קיימא בית זית. שלושת העוגנים הבסיסיים בהם הקיימות מעוגנת הם יצירת תעסוקה משמעותית תוך הענקת אחריות לנוער, בניית קהילה והתבוננות הוליסטית על האדם ועל סביבת חייו. את אלה משיגים בקיימא בית זית באמצעות כינון יחסים ושמירה על אותנטיות ביחסים וכן באמצעות מתן מענה הוליסטי שלא מצטמצם רק למענים הקשורים לתעסוקה בחווה. אלה מייצרים תחושת יכולת [*agency*] הבונות את אמונתו של האדם כי ביכולתו לשלוט במהלך חייו, וכן תחושת שייכות המפחיתה את חוויית הניכור שחש אדם המצוי בהדרה חברתית. יצירת מרחב מוכוון עשייה משמעותית הבנוי כקהילה ורואה את האדם על כל מופעיו באופן הוליסטי, שעובד דרך כינון יחסים בינאישיים אותנטיים מייצרת תחושת שייכות ומפתחת תחושת יכולת וכן חוויה של חיים בעלי משמעות ועשייה משמעותית. באופנים אלה, האדם עובר חווייה טרנספורמטיבית של שינוי משמעותי ושל ריפוי, ריפוי בר קיימא, שחוזר ומחזיר לקיימות שנחה בבסיס המודל. כדי להבין איך מודל זה פועל, ניסחנו את עקרונות העבודה ואת הפרקטיקות ליישום עקרונות אלו. מכיוון שהמחקר לקח תמונה שלימה

ופירק אותה לחלקיה, הקוראים אולי יחושו שחלק מהעקרונות חופפים זה לזה ורובם משפיעים ומושפעים זה מזה, שציטוט בסעיף אחד יכול היה להופיע גם בסעיף אחר תחת עיקרון אחר. הדוח מציג את נתוני המחקר בצורה מסויימת ויתכן מאוד כי שפע נתונים אלה יכול להיות מנוסח ומוצג באופן אחר. עם זאת, העקרונות הבסיסיים של עבודת החווה נובעים מהנתונים באופן רווי ובתיאורים שחוזרים על עצמם מהמשתתפים עמם שוחחנו.

בסיסים תאורטיים: גישת הכוחות הביקורתית

מאפיין מהותי של קיימא בית זית הוא הבסיס התעסוקתי עליו כל דבר אחר בנוי ומבוסס. ההתמקדות בתעסוקה ובעשייה נורמטיבית מתכתבת עם גישת הכוחות ועם גישות נוספות של עבודה חברתית המתמקדות בכוחות הבונים והיוצרים כתשתית לעבודה עם אנשים בהדרה חברתית. גישת הכוחות פיתחה עקרונות לעבודה חברתית שמטרתה יצירת תהליך שמשחרר אצלם כוחות ויכולות שהמערכת החברתית בה שהו עד כה, לא הצליחה לשחרר ולא השכילה לראות כי הם קיימים.

הנחת היסוד של גישת הכוחות היא כי בכל אדם טמונים כוחות ועמם יש לעבוד. כוחות אלה לרוב לא מוצאים את ביטויים בשל נסיבות חייו (כהן, 2000). הגישות הביקורתיות אף מוסיפות כי קיימים כוחות חברתיים וחסמים חברתיים הפועלים על האדם ומגלים אותו לשוליים החברתיים ומדירים אותו מאורח החיים הנורמטיבי והמצופה, שלא מבחירתו. העבודה עם האדם מתמקדת ביכולות ובכוחות שלו ומתבססת על נסיון החיים שלו בו צבר ידע משמעותי, רלוונטי ואמיתי המתווסף לידע של אנשי המקצוע. גישה זו תולה את הצלחת העבודה המשותפת לא רק ברצונו של האדם להיחלץ מקשייו וביכולתו לגייס כוחות אלא גם במבנה החברתי המאפשר לאדם לפעול במינימום חסמים חברתיים (קרומר נבו, 2000).

הקרימינולוגיה החיובית הנובעת מגישת הכוחות מציעה לבנות בעבודת שיקום עוברי חוק ואנשים שחרגו מהנורמה המצופה, תהליכי אינטגרציה ושייכות המתבססים על כוחות מחברים ומכלילים ברמה אישית, קבוצתית, חברתית ורוחנית. תהליכים אלה הם המנוע לשינויים חיוביים בחיי יחידים וקבוצות (Ronel & Elisha, 2020). הגישה הביקורתית טוענת כי על אנשי המקצוע לקחת בערבון מוגבל את הידע המקצועי שלהם, בהיותו ידע גנרי אודות עבודה חברתית שחסר את הדיוק שהאדם עמו אנו עובדים יכול להביא לסיטואציה לגבי מיקומו החברתי, חוויות חייו וכוחות אישיים, חברתיים ורוחניים שיש לו (Amitay, 2017), שגם הוא לא תמיד מודע להם ולכן, העבודה המשותפת של איש המקצוע והאדם המצוי בהדרה חברתית היא של "שוטטות משותפת" בה איש

המקצוע הוא משוטט ותיק יותר ובעל כלים המתווספים וחוברים לאלה של האדם עמו הוא עובד (Amitay & Ronel, 2023). עבודה כזו מתגברת על אחד מהפרדוקסים העיקריים בתחום השיקום והוא הפרדוקס לפיו מחד כדי להשתקם אדם צריך להיות סובייקט אוטונומי בעל תחושת אייג'נסי גבוהה אך מרבית תוכניות השיקום מכתיבות התנהגות והתנהלות ואינן מאפשרות תירגול אמיתי של חירות אנושית זו (Amitay, 2017). עקרונות העבודה החותרת לשחרור הסובייקט ולהפיכתו לסובייקט אוטונומי פעיל ופרו-אקטיבי עוגנו בתפיסת הקרימינולוגיה הרוחנית שתופסת את העבודה החברתית כמו גם האישית של כל אדם כחתירה למסע עצמי מרמה גבוהה של ריכוז עצמי (Kurtz & Ketcham, 1992; Ronel, 2000; 2008), לקראת חקר ומימוש העצמיות במלואה, על חלקיה הרוחניים (Pargament, 2007) והחיבור החוצה לחברה ולעולם. הדגש הוא על מסע עצמי – שהוא ניסיון רוחני מרצון ושייעודו היא טרנספורמציה עצמית, כלומר, חווייה של שינוי מהותי בעצמי בכל מישורי הפעילות – הפנימיים והחיצוניים של האדם.

עקרונות העבודה של חוות קיימא בית זית

ריפוי משמעותי באמצעות עשייה נשען על שני בסיסים מוסכמים לגבי הקיום האנושי המשמעותי – שייכות ותחושת משמעות. עשייה משמעותית היא עשייה שיש לה אימפקט אמיתי, שיש לה השלכות אמיתיות ושהיא מחוברת אצל נוער בסיכון, לעשיה "כמו כולם" – לימודים, תעסוקה וכו'. עשיה משמעותית היא כזו שיש לה תוצאות קונקרטיות ואם אפשר – מיידיות ומדידות, כאלה שניראות "בעין" ושניתן לקנקרט אותן. שייכות – למרחב שאדם מרגיש בו קשר, התקשרות, בטחון מסויים, הזדהות ברמה מסויימת. שייכות ומשמעות הן גם מטרות בפני עצמן וגם אמצעים לריפוי. בניית מרחב בו הנוער וכלל הצוות חווים שייכות ומשמעות בחווה יכולות בשלב הבא של התהליך לייצר קפיצה לשייכות ומשמעות בעולם. ולכן העקרון הראשון הוא תעסוקה [ולא רק] במסגרת קהילתית.

1. קהילתיות

כשמטרה משותפת קושרת בינינו ובין הזולת, מטרה שנמצאת מחוץ לנו, רק אז אנחנו נושמים. אנחנו, בני עידן הנוחות, מרגישים אושר לא מוסבר כשאנחנו חולקים פת לחם אחרונה במדבר. לכל אלה מאיתנו שידעו את השמחה הגדולה שבתיקון מטוס במדבר סהרה, כל עונג אחר נראה ריק. [אנטואן דה סנט אכזופרי]

התייחסות לקיימא כאל קהילה או כאל מעיין משפחה מורחבת עלתה במרבית הראיונות. החווייה של שוהי החווה כי היא איננה מהווה מקום עבודה בלבד אלא מרחב של שייכות חצתה כחוט השני את חווייתם של כלל המרואיינים ואף נטען כי אפילו הלקוחות מבינים כי קיימא בית זית איננה חווה חקלאית גרידא.

גם הלקוחות, לא כולם, הרבה, יש להם הרבה סבלנות וכזה הבנה. מבינים מה המקום [אורלי, צוות בוגר].

קהילתיות לשם מה?

מאפיין מרכזי של הימצאות מחוץ למסגרות הפורמאליות היא תחושה של תלישות ובדידות. אבידן ואחרים (2005) מתארים בספרם "הקול השותק" את בדידותם של הילדים החווים הדרה בבית הספר עוד לפני נשירתם ממנו, ועובדי נוער ותיקים מכירים את הרגעים בהם בשיחה עם נער שפרש מבית הספר עדיין מתייחס לכיתה ממנה פרש ככיתת הלימוד שלו ולמחנכת הכיתה כמחנכת שלו. הצורך להשתייך ולהיות חלק מקבוצה כלשהי [משפחה, חברה, מועדון ספורט וכדומה] הנו צורך אנושי בסיסי. לעבודה חברתית במסגרת קהילה יש כוח לטפל בבעיות מערכתיות ולהעצים קהילות שלמות במקום להתמקד אך ורק במקרים בודדים. במסגרת העבודה הקהילתית משתמשי השירות מתוודעים לכוחם הקולקטיבי ויכולים לפתח פרקטיקות בנות קיימא שחותרות לעצמאותם של האנשים ולרתום את כוחם לשינוי. קבוצת השייכות מעניקה כוחות גדולים יותר מסך כוחם של הפרטים המרכיבים אותה. עם זאת, המשתתפים לא התייחסו אל קיימא כאל קבוצה אלא כאל קהילה וגם לכך תהיה התייחסות.

תיאוריות רבות הממשיגות את עבודת החדילה מעבריינות או מהימצאות בשוליים מדגישות כי העבודה צריכה להיעשות בהקשר קהילתי (Maruna, 2012). ג'ונתן מורי בהרצאת "טד" על עבודה עם מכורים טוען כי ההיפך מהתמכרות היא שייכות. ההשתייכות לקהילה מהווה מרחב בו העצמי של האדם מתרחב מחד ומתמצק מאידך. אדם בתוך קהילה מקבל מרחב בו הוא יכול לבחון את יכולותיו, לקבל הדהוד של עצמו מאחרים שחווים נסיונות דומים לשלו אך גם משוב ותמונת מראה של עצמו שהיא לא תמיד מקלה עמו אבל היא ללא ספק מחדדת לו את מודעותו העצמית. בראיונות מתוארים מצבים הן של פידבק לא נוח שסייע לצמוח והן של הצבת מראה מחמיאה:

שם הרגשתי ממש שיש אווירה של הערכה כזאת, הדדית, שאני נהנית ממנה, ואני יודעת שיש לי הרבה מה לתת. הם מאוד הבליטו את הפלוסים שלי. זה מה שהרגשתי. [נגה, בוגרת קיימא]

באנגלית, קהילה וקשר באים מאותו שורש – commune, האדם בבסיסו נולד לחיים חברתיים והקהילה היא הבסיס לקשר ולתקשורת. מחקרים מוכיחים שתהליכים הכוללים טרנספורמציות התנהגותיות, רגשיות ופסיכולוגיות יתקיימו בצורה הטובה ביותר במרחב בטוח המכיר באנושיות ובכבוד של המשתתפים ומקדם הכלה חיובית בקהילה, כלומר בהקשר של הכללה אמפטית. קהילה מכילה עשויה להפוך לתרפוייטית בפני עצמה, עם השפעות מרפאות על חבריה (Best, 2010).

פרקטיקות של קהילתיות

שילוב של אלמנטים של קהילה ושל קבוצה

קהילה נוצרת לעיתים מתוך התכוונות מראש ולעיתים מתוך נסיבות. ניכר כי הקהילתיות של קיימא נוצרה כתוצאה של התכוונות מראש ולכך גובשו מספר פרקטיקות. חוויית תהליך ההשתייכות לקהילת קיימא מצביעה על תהליך טבעי של התקרבות הדרגתית ושל היקשרות שנטווית עם הזמן, ולא כציפייה מוצהרת ומובנית מראש מהעובד החדש להיות חלק מהקהילה. כבר עם תכנון חוות קיימא בית זית גובש חזון קהילתי שמדמה את התמהיל החברתי בחווה כתמהיל חברתי רב-גילאי כפי שקורה באופן טבעי בקהילה על בסיס משפחה מורחבת, בה אין תנאי קבלה או סינון למעט הרצון של החברים בה להיות חלק ממנה. בראיונות עלתה תמונה של מבנה משפחתי/קהילתי/קבוצתי בו המשתתפים חשים יותר קרבה או פחות קרבה לחברי הקהילה האחרים וקבלת העובדה כי ניתן לקיים את החווה גם עם מי שפחות מסתדרים איתם:

היופי שאפשר ממש כזה לתפקד פה ביחד ולהמשיך לנהל את זה בצורה מאוד נכונה ובריאה, גם אם הקשר הוא לא הכי, הכי חברי. שיכול להיות, כאילו, באותו הרגע, יש פה משהו שנותן לך את המקום להיות בקשר סביר עם אנשים, לפעמים אפילו סביר מינוס, ועדיין אפשר להיות אנשים בוגרים ולעשות את מה שצריך לעשות, וגם המקום הזה, אפשר לבנות קשרים מחדש, זה גם קרה המון פעמים [רועי, צוות צעיר]

קיימא איננה מוגדרת כקבוצה אבל מבחינת יחסי קרבה ומחוייבות כלפי תפעול החווה היא בהחלט מייצרת הן יחסים קהילתיים רחבים יותר והן יחסים מחייבים וקרובים יותר:

אני מחובר אל כמה אנשים אבל גם לא ממש ממש. אבל כן יש לי כמה אנשים פה שאני גם עושה איתם דברים אחרי העבודה. אבל רוב החברים הממש קרובים שלי מחוץ לעבודה, חברים מהבית... לדעתי טוב שיש אנשים שיודעים עליי דברים אישיים, שיש לי אנשים לדבר איתם, יש אנשים שאני עוזר להם טיפה כשקשה להם... יש לי דיבור טוב עם [מציין שמות של שני בני שירות], אבל אני ו[בן שירות] ממש קרובים. נקשרתי גם לכמה מהנערים [גיא, צוות צעיר]

וכאן מצאנו בקיימא תמהיל של קבוצה וקהילה, בהיותה בעלת מאפיינים חלקיים של קבוצה ומאפיינים חלקיים של קהילה. קיימא היא קהילה קטנה [או קבוצה גדולה יחסית]. קהילה מוגדרת כאוסף של אנשים שיש להם מרחב משותף [פיזי או וירטואלי או שניהם] בעלי מטרות משותפות אך גם מגוון של אינטראקציות – ובכך קיימא מקיימת מבנה רחב יותר מזה של קבוצה, בקיימא לכולם יש אינטרס משותף והוא הצלחת החווה כאשר בקהילה ישנו מגוון אינטרסים וכמה שבילי פעולה. מבחינה פורמאלית יש בקיימא מבנים פורמאליים כמו צוותים לפי משימה או לפי גיל אבל התקשורת ביניהם, בעיקר לגבי גיל היא פלואידית למדי וההיררכיות גמישות גם הן. בכך קיימא בונה מבנה שקצת דומה לקבוצה שלה יש מבנה בלתי פורמאלי עם מאפיינים של קהילה שבה יש מבנים קהילתיים פורמאליים. מאפיין נוסף שקיימא לקחה מרעיון הקהילתיות הוא הדינמיקות בין חברי קיימא. בעוד שקבוצה, בשל המבנה, הגודל ומאפיינים של מחוייבות למשימה, יש סיכון גבוה יותר לדינמיקות קבוצתיות לא בריאות, קהילה היא מרחב מאפשר יותר ופלורליסטי יותר, וזאת, למרות שלקיימא מוגדרת משימה ברורה של קיום חווה חקלאית יצרנית. במובן מסויים, קיימא מהווה דגם של קהילתיות פוסט-שבטית ללא המחוייבות האינטנסיבית הקיימת בקבוצות, כמו שמתקיים בקבוצות טיפוליות שבהן יש מחוייבות למפגשים טיפוליים קבוצתיים.

אם מפרקים את התמהיל הזה למאפיינים ניתן למצוא שקיימא מתנהלת במסגרת של חוקים פורמאליים מינימליים, כפי שצוין קודם, והרבה חוקים לא פורמאליים של חברתיות וסולידריות, של רגישות, אמפתיה ואכפתיות, כפי שעולה מהאמירות הבאות:

פה לאנשים אכפת באמת [איתי, צוות צעיר]

שמעתי על מקרים שממשפט מאוד, כאילו, טריוויאלי וסבבה, זה עשה טריגר, וצריך לדעת מה הדברים האלה... מצד אחד, להיפתח ולהרגיש בנוח ולשתף בעצמי, וזה, בלי לפחד, ומצד שני, זה מפחיד, כאילו, אתה מפחד לפה, אתה מפחד, כאילו, מה גרם אותי עכשיו לבן אדם להרגיש, מה עובר לו בראש עכשיו, מה הוא חושב. זה, נגיד, מסוג הדברים שלי, הם אחד הדברים שלא נותנים לי פה שקט [ליאת, שירות לאומי]

צוותי העבודה בקיימא מהווים מעיין תת-קבוצות השתייכות בתוך הקהילה, שמאפשרת כינון של קשרים בינאישיים קרובים, אינטימיות ותמיכה:

אנחנו זה הצוות שלנו אז צוות נורא קטן אז אתה מאוד נראה, ובכללי כאילו נראה לי זה עוד משהו שבא לידי ביטוי בגלל ההסתכלות פנימה. כשאתה מסתכל פנימה אתה יכול גם לזהות מישהו בצרה. כאילו זה מדהים, באמת כזה באיזה רגע פחות טוב מזהים את זה... אתה יודע, בטאקט - לא ישר

כזה "מה קרה וזה ובוא ותלך להירגע קצת", (אלא יותר) "מה אומר אחי הכל טוב? כן אחי אין לי כוח לדבר היום. בדוק אחי נדבר אחר כך." ואנשים שכאילו גם עוברים את הדברים... לא את הדברים אבל את ההרגשות ואת המסקנות אז נראה לי המילה שאומרים פה הכי הרבה זה "בדוק". כי כולם כזה אתה אומר משהו אז כולם "בדוק, כן אחי כן". כן זה כאילו גם ככה עם כל העולם אתה פשוט כאילו אנחנו מודעים לזה שלכולנו יש משהו ביחד. כאילו כל העולם... אני מניח שרוב העולם מרגיש שאין לו משהו ביחד. [עמית, צוות צעיר]

קיימא בית זית, בהיותה קהילה מאפשרת לכל אחד בה להתחבר ברמה בה הוא/היא מרגישים בנוח ללא ציפייה לרמה אינטנסיבית של התקשרות ובמרחב זה שמאפשר התקשרות על רצף של עוצמות התקשרות, חלק יבטאו רמה גבוהה של חברות, כפי שביטא זאת עמית וחלק יבטאו רמה פחותה של התקשרות לחווה ועדיין יחושו חלק אינטגרלי שלה, כפי שביטא זאת גיא שציטוט שלו מובא למעלה, שדיבר על רצף של חברויות בקיימא ומחוץ לה.

מעבר לקשרים בינאישיים משמעותיים שחווים שוהי קיימא, בהיותה קהילה, נוצר בקיימא בית זית מבנה שמתקיים מעבר לחברים ספציפיים והמשכיות מעבר לחבריה:

זה כל פעם הוכיח לי מחדש שהם יעזבו מי שהיה, וכל פעם זה עדיין היה ככה, נוצרו עוד קשרים יותר חזקים ויותר חזקים ויותר חזקים [אפרת, צוות צעיר]

מחוייבות לקיומה של החווה

בחוות קיימא בית זית קיימת מחוייבות אינטנסיבית נוספת – מחוייבות לקיומה של החווה. אלמנט של קיימא כקבוצה משימתית היא קיומו של סדר יום מובנה ומטרה ברורה. חוות קיימא בית זית הוקמה כמרחב תעסוקתי מרפא לנוער שמצא עצמו או בחר להיות מחוץ למסגרות פורמאלית. וכך, לקיימא שתי מטרות עיקריות, האחת, קיום תעסוקתי-כלכלי של חבריה ושל החווה בכלל והשניה היא התקיימותם של תהליכים מרפאים בקרב חבריה, תהליכים של צמיחה, התחזקות, הגעה לתחושת אותנטיות ותחושת מסוגלות והגברת השמחה בחייהם של אנשי קיימא. חווה חקלאית דורשת סדר יום מובנה, תהליכים מעגליים של עיבוד האדמה, שתילה וזריעה, קטיף, אריזה וחוזר חלילה. מאחר שקיימא מבוססת על חקלאות מסורתית ללא מיכון, האדם הוא המכונה שעובדת בשדה ומה שידיו לא עושות – לא ייעשה מעצמו. לשם כך יש לשמור על סדר יום קפדני וכן להקפיד על ביצוע משימות. שכן, הזנחה של כמה ימים או ביצוע משימה באופן חלקי או לא מדוייק יכולים להיות בעלי השלכות לגידול שלם או לחלקה שלימה. אמירות על החווה כמקום עבודה אינטנסיבי עלו מכל שדירת המרואיינים, החל מהצוות הצעיר וכלה בוותיקי הצוות הבוגר:

העבודה של שירות לאומי כאן היא עבודה נורא אינטנסיבית [יובל, שירות לאומי]

זה קשה... האינטנסיביות. כן, כן, זה משאב. כן. וזה מדהים שזה ככה, כי סך הכל הפעילות נגמרת, הפעילות הרשמית כן נגמרת בסביבות שתיים וחצי.. אז אתה עוד כמה שעות לדברים אחרים. ובכל זאת אני רואה, זה ממש שואב. [לירון, צוות בוגר]

מרואיינים מעידים על כך שלמדו על עצמם כי יש להם את הכוחות לנהל סדר יום. גילוי זה אף מביא לעליה גבוהה ברצון להתמסר לתהליך:

התחזק לי בראש שכזה לנהל שגרה. כי כאילו מאז שאני זוכרת את עצמי אפילו בית ספר, ואחרי בית ספר, ואז עבודה, כאילו, זה אף פעם לא היה רציף, כאילו, וכל כולי בפנים, ואני מתמסרת, ואני יודעת שאני רוצה את זה, כאילו, מין כזה עצם לקום בבוקר כל יום, ולדעת שאני באה למקום, ושסומכים עליי, ושיש לי אחריות, ושאני לא יכולה, כאילו, ככה, זה מאוד... כן, זה מאוד כזה... תרגול חשוב [שיר, שירות לאומי]

ההגיון הפנימי הברור והטבעי הזה שמוכתב מהצרכים של עבודת החקלאות הופך את הכתבת סדר היום המובנה לפשוטה ולמקובלת. ברור לכל המשתתפים כי ללא עבודה סדירה השדה לא יצמח והחווה לא תמלא את ייעודה. לכן, גם ביקורת על התרופפות במשמעת העבודה זוכה לתגובה ענייינית ולא הופכת לאירוע משמעתי. כך מספרת רוני, מהצוות הצעיר את חווייתה אודות "שיחת נזיפה" שחוותה ממנהל הצוות שלה:

היה תקופה לפני, נראה לי זה היה בתחילת החורף, שאני כבר נורא הייתי בראש של... היה לי קשה פה. העבודה היא קשה לי, בסופו של דבר, עבודה קשה, היא מאוד מאוד פיזית והיא כאילו מאוד מאוד דורשת, והתחלתי קצת כזה להתרופף. עכשיו, זה לא שלא הייתי מגיעה או שהייתי מאחרת, פשוט בזמן העבודה הייתי יותר יושבת, יותר עושה דברים לאט, יותר עושה צחוקים במקום לעבוד... ואז [מנהל הצוות] ביקש לעבוד איתי איזה בוקר אחד, עבדנו, והוא אמר לי, אני צריך לדבר איתך על משהו. את עובדת פשוט חרא. תתאפסי על עצמך כאילו, והוא שיא הרגיש, הוא אמר את זה ברגישות כזאת. ואני כזה, וואי, אתה צודק, אני מסכימה איתך [רוני, צוות צעיר]

ברגע שקיים הגיון הפנימי הטבעי למה שצריך להיעשות כדי לקיים את החווה, נושא המשמעת ושמירה על סדר היום ועל המשימות של כל אחת/ד הוא ברור, גם אם לעיתים חלק מהצוות מתקשה במילוי משימתו, בכל זאת, החווה מיועדת לקליטת עובדים שלא תמיד תפקדו תפקוד מלא במסגרות קודמות והאי תפקוד לעיתים מרים את ראשו. תיאור קצר זה של השיחה שמתארת רוני מגלם בתוכו אלמנט נוסף של קיימא של ציוות חונך בלתי פורמאלי לכל אחד.

גם דניאל ויואב מתארים את הוויית החונכות שקיימת בקיימא ומדגישים לא את תפקיד החונך אלא את החונכות המתהווה מתוך ובתוך הקשר של יחסים בינאישיים:

הקשרים עם הצוות הבוגר נגיד, הם יכולים להיות מאוד חבריים, מאוד מהר, אם אתה רוצה וזה מספיק, ושזה לא כזה, כאילו ברור שיש גם את האספקט של בן אדם בוגר שמלווה אותך בחיים, שזה תמיד חשוב, אבל באמת אפשר להסתכל על זה, לפי דעתי, בצורה של קשר אמיתי שנבנה בין שתי אנשים, גם אם הוא בן 25 וגם אם הוא בן 18, שאתה באמת יכול לבנות קשר אמיתי עם אנשים, ושזה לא רק לצורך, כאילו, הצרכים שהבן אדם צריך [דניאל, צוות צעיר]

עצם זה שיש להם מרחב שבו, שהוא מוקדש להם, והם יכולים לדבר על, כאילו, מה שהם רוצים לדבר, כאילו, אני חושב שזה כבר יוצר איזושהי רווחה רגשית מסויימת. וחוץ מזה, אני כזה מתעניין בחיים שלהם, מתעניינים בחיים שלי, אנחנו מדברים על הצוות, אנחנו שותים קפה [יואב, צוות בוגר]

טקסים

כמו בכל קהילה, גם בקיימא בית זית נבנתה תרבות פנימית המבוססת על טקסים, חלקם יומיומיים ושגורים כמו ארוחות בוקר וצהריים שלהן מבנה ברור, חיבוק בתחילת יום עבודה, דבר שלא קורה בכל מקום עבודה:

החיבוק אומר בתוכו גובה העיניים, לא שופטת אותך, כל אחד פה והסרט שלו. וגם רצון לעשות את מה שעושים פה. כאילו, שיש רצון משותף לעשייה [אור, צוות בוגר]

וחלקם טקסים סביב אירועים מיוחדים כמו ימי הולדת או מסיבות פרידה שזכו למוניטין בהיותן ארוכות ומשמעותיות במיוחד. קיומם של טקסים הנו תחום שנחקר באנתרופולוגיה, בפסיכולוגיה, בחינוך ובחקר ארגונים. לטקסים יש חשיבות גבוהה לקיומה של קהילה או קיומו של ארגון ויש להם תפקיד מכריע בשימור וחיזוק קהילות. באמצעות יצירת חוויות משותפות טקסים בונים תחושת שייכות וחיבור. טקסים אף מסייעים בהפחתת חרדות ומספקים תחושה של וודאות. עצם קיומן של ארוחות משותפות פעמיים ביום, הכוללות גם תדריך, מספק וודאות הן לגבי הידיעה מה מצפים מאיתנו היום מבחינת תפוקת עבודה וידיעה שיש מרחב בו כולם שוהים ביחד. התדריך אף מהווה צורה מובנית לאינטרקציה בענייני עבודה, מה שמפחית חרדות לגבי "התקלות" בהמשך היום. טקסים תורמים לזהותה הייחודית של הקהילה, מחזקים את ערכיה ומסייעים בביסוס נורמות ומסורות ובסימון אבני דרך משמעותיות. דבר זה ניכר בחגיגות ימי ההולדת ובעיקר בטקסי הפרידה מעוזב החווה. טקסים אף מעודדים השתתפות ומעורבות בהיותם יוצרים הזדמנויות

להשתתפות פעילה, ובכך עוזרים לחברי הקהילה להרגיש תחושת בעלות והשקעה בקהילה. גם אופן הבדיקה של החווה – הגעה לימי בדיקה – מהווה טקס מובנה שמכניס את המצטרפים החדשים מהר מאוד "לעניינים" ויוצר תחושת שייכות ומעורבות בעבודת השדה מהרגע הראשון. בכך, חברים חדשים שמצטרפים לקהילה נחנכים מיד אל תוך הטקסיות הקיימאית.

קודם כול המחויבות שזה נותן, ואני חושבת שהמחויבות ומסגרת שעושה לך טוב, זה נותן המון משמעות וכוח, כאילו, במיוחד לאנשים שלפני לא מצאו את עצמם בתוך הדבר הזה, אז פתאום יש להם מסגרת כי יש להם עבודה לקום אליה בבוקר, אבל הם שמחים בזה, הם מקבלים כסף, הם... כאילו, באמת, יש הרבה שזה ממריץ אותם כזה בהתחלה, של עבודה, כאילו, מקום רגע לעשות כסף, וזה נותן להם איזשהו כוח, המסגרת הזאת [רוני, בוגרת קיימא]

בדיוק התחתנתי עם קיימא... זה ממש מרגיש כמו חתונה. כן. המחויבות למקום הזה... ברגע שאתה מבין כמה אתה צריך להיות מחויב למקום הזה [נטע, שירות לאומי]

תחושת השייכות הניבנית בקיימא בהיותה קהילה, עלתה רבות ועוד נקדיש לנושא השיכות פרק נפרד. בקיימא בית זית גם דאגו החל מהקמתה לייצר קהילת בעלי עניין רחבה המחוייבת לקיימא בית זית, באמצעות עריכת ימי התנדבות, ירידים, הפצת עלון שבועי, שימוש בידע לגבי הפעלת מתנדבים, איך לקבל אותם ולתפעל אותם בחווה כך שיישארו, שיתופי פעולה עם קבוצות שונות כמו קבוצת הרועים ועוד שיתופי פעולה.

אף אחד לא פועל פה כי זה מה שאמרו לו, כי אמא שלו שלחה אותו לפה, כי זה הכסף. כאילו כולם כזה במטרה שהשדה יפרח ואז זה פשוט נורא קל שהוא יפרח [עמית, צוות צעיר]

עם זאת, היו שאמרו כי הקהילתיות שמייצרת מחוייבות גבוהה לעיתים באה על חשבון דברים אחרים בחיים כמו תחביבים, היכולת לשלב עם העבודה בחווה השלמת השכלה, היה מי שציין קושי להסתדר עם דיור באזור ירושלים והיו שאמרו כי היו מעדיפים מרחב כמו קיימא בית זית אבל שלא עוסק בחקלאות דווקא:

אולי, אני לא הכי מגשימה את עצמי פה, או לא עושה בהכרח מה שאני אוהבת. נגיד, אם היה אופציה שאני אהיה פה, אבל לא בחקלאות, הרבה יותר הייתי שמחה. [תמר, צוות צעיר]

2. רב-גילאיות, ערבובים והשטחת היררכיות

למרות שרב-גילאיות מהווה אלמנט של קהילתיות, בדוח זה הוחלט לתת לאלמנט זה סעיף נפרד בשל חשיבותו ומרכזיותו בשיח של קיימא. עיקרון הרב גילאיות בקיימא בית זית נשען בפועל על שלוש תפיסות שונות.

רב גילאיות לשם מה?

מחד, הרב גילאיות נובעת מתפיסה טרום-תעשייתית שמציג יוני יפת רייך, מנכ"ל עמותת קיימא ומייסד החווה. בתקופה של טרום המהפכה התעשייתית האדם חי בחברות משפחתיות בהן לכל אדם היה מקום ותפקיד משמעותי בחברה, חברה שידעה להעריך סוגי ידעים מגוונים ונסיונות חיים מגוונים. בחווה ניכר חיבור של תפיסת הרב גילאיות הטרום תעשייתית שמעניק מקום של כבוד למבוגרים בשילוב עם התפיסה העכשווית של ילדות ונערות שמתבוננת על ילדים ונערים כבעלי צרכים התפתחותיים שונים אבל עם הגוון הביקורתי של תפיסה זו שגם מתבונן על צעירים כבעלי ידע ונסיון חיים משמעותי. מחד, הרב גילאיות מאפשרת

להגדיל להם את המנעד לאפשרויות של מציאות, של קשר, של יחסים, של לראות מבוגרים [ענבר, צוות בוגר]

אם כי לא מהמקום הטיפולי המסורתי אלא, כמבנה משפחתי מורחב ומכליל -

אני מתנגד לתפיסה המניחה את הילדים והנוער במרכז [יוני, מנכ"ל]

פרקטיקות של רב-גילאיות

מי שמגיע לקיימא בית זית נוכח לגלות שבמרחב מסתובבים מגוון של אנשים וכך, ללא מילים, קיימא משדרת מסר של קבלת אנשים מגוונים והתבוננות על המהות שלהם ולא על סממנים שטחיים שמקטלגים אותם. הנוער שמגיע לקיימא מגיע לרוב עם חוויות שליליות של קיטלוג, מיון, סיווג, ותיוג וקיימא מהווה בעיניו מקום שמנסה להתנגד לפעולות ממסדיות אלו של מיון. למרות הקושי האנושי והטבעי לקבל שוני, ההתנגדות לסיווג מתקבלת בשמחה ונתפסת כהזדמנות:

למדתי להפתח למלא אנשים ששונים ממני [יונתן, צוות צעיר]

אני חושבת שזה... שזה מדהים. שאני יכולה לעבוד עם נוער בן 15 ועם מתנדב בן 60, ושיהיה לי את היום הכי כיף בעולם, ושאני אחשוב עליהם כעל אנשים שבא לי לפגוש [נעמה, שירות לאומי]

הייתי מוצאת את עצמי עם כולם, עם חילונים, עם דתיים, עם חרדים, עם אנשים שבאו מכל מיני רקעים. כאילו, מצאת את עצמי מסתדרת עם אנשים, לא משנה, שמאלנים, ימנים, לא באמת

קריטי, או חשוב, או מעניין... זה בסך הכל כל מיני מחסומים שהם לא רלוונטיים בכלל [שרון, בוגרת קיימא]

אני חושב שאני יחסית סקרן גם להרבה גילאים, כאילו, כיף לי לדבר עם זקנים כמו עם ילדים [יואב, צוות בוגר]

המרחב המגוון והלא מתייג מסיר כובד משקל מכתפיהם של נוער שמורגלים בתיוגים ותוויות:

ברגע שאני יותר אוהבת את עצמי בחברת אנשים אז אני עושה הכל הרבה יותר טוב כי אני יותר אוהבת את מה שאני עושה ויותר אוהבת את עצמי ואת איך שאני עושה את זה. זה די משנה את הכל... זה לא שהגיל לא משנה פה, אבל זה לא משנה פה. אני יכולה להיות בת 15 או בת 30 ולאף אחד לא יהיה אכפת. אני בקשר ממש טוב עם אנשים שגדולים ממני ב-5, 20 שנה וזה לא משנה כאילו. לא חושבת שראיתי את זה במקומות אחרים [נועה, צוות צעיר]

וכך הרב גילאיות גם מתגלית כיוצרת הפרדה שהיא לא בהכרח מהותית. הרב גילאיות גם מייצרת מצב בו לתפקיד המהותי של האדם יש משמעות ולא למיקום החברתי שלו לפי גיל -

אני חושב שאין בן אדם שלא חווה את זה, מסבירים מעט על קיימא, לפני שמגיעים לקיימא, ואז מגיעים לעבוד, ואז לא מבינים מי זה מי, כאילו, מי פה נער, מי בן שירות, מי בת שירות, יש בני שירות לאומי, רק לשירות לאומי, אוקיי, אבל הוא ממש אחראי, כן, כן, הוא בן 15, כן, כאילו, מי המנהל, מי המנהל, כאילו, הכל ממשמש כזה, זה לא ברור מי זה מי [יואב, צוות בוגר]

אני לא מפריד בין הצוות לנוער [נועם, צוות צעיר]

השותפות היא לא רק עסקית, אלא היא שותפות אנושית כזאת [אורלי, צוות בוגר]

זה מודל משפחה ממש משוגעת, אבל זה נראה לי למה שזה, כאילו, זה עובד, ויש פה הכל מה שצריך, באמת, יש פה סבים וסבתות גם... [לומדים פה] המון על יחסים, בכל התחומים שלהם, כאילו, גם בתחום איך עובדים מול מישהו, איך אני מקבל, ללמוד לקבל, כאילו, לקבל את זה שמישהו בן 15 אומר לי מה לעשות, ולעשות את זה... ולדעת להגיד לאנשים שיותר גדולים ממך... לעמוד על שלך, כאילו, ולהציע דברים אחרים, וזה גם חלק מהעניין [אייל, שירות לאומי]

ואם הגיל לא משחק תפקיד, נער יכול לפעול במרחב של קיימא בתחושה שהשמיים הם הגבול.

קצת מוזר לי לדבר על זה כצוות, כי זה... אני לא... זה די קלישאתי, אבל בסוף זה באמת מקום שהוא לא... כן, יש בסוף את ה... יש הפרדה כלשהי, אבל... גם אני כבר מרגיש שאני לא מרגיש

אותה, כי אני כבר הרבה זמן פה, וכבר אני לא... אני לא מרגיש את זה בכלל, שזה צוות ונערים, כאילו. גם תכלס, אני כבר די בגיל השלישי כבר, אני כבר בגיל של רוב הבני שירות פה. אני עוד רגע... יכול כבר לנהל פה הכל, בעצם [דניאל, צוות צעיר]

השטחת היררכיות

הרב גילאיות השוויונית מסייעת לעקרון נוסף של השטחת היררכיות –

פתאום לא הרגשתי את ההיררכיות החברתיות האלה שהייתי מרגישה בדרך כלל [נגה, בוגרת קיימא]

פתאום הבנתי שאני גם יכול לתת וגם יכול לקבל, גם יכול ללמד וגם יכול ללמוד מהם... אני מרגיש צעיר, כאילו, אני משווה את עצמי לאנשים אחרים בגילי שעובדים בעבודות כביכול רגילות וסטנדרטיות, ואני רואה את ההבדל. כן. את הכאב, את ההכרה, את הכרס, את הדיבורים... יש כאן את ה... state of mind *אחר*. [מתן, צוות בוגר]

פשוט יחסים כאלה, יחסים מגניבים יחסית, כי כאילו, הם אנשים מבוגרים כזה, אז תמיד יושבים איתי כזה ממש כזה, בגובה העיניים [יונתן, צוות צעיר]

ובהמשך לדבריו של מתן שחווה כי יש לו מה ללמוד מהנוער, רוני מהצוות הצעיר מספרת על חוויית שיחה שערכה אם אשת צוות בוגרת מתנהלת בגובה העיניים, בין שתי נפשות -

ישבנו אחרי, זה לקח הרבה זמן כשישבנו, איזה חודש, חודשיים, אבל כאילו אמרתי לה, תקשיבי, זה לא מתאים לי, והיא גם דיברה איתי על מה שלא מתאים לה איתי [רוני, צוות צעיר]

עם זאת, לנוער פעמים רבות חורה שאין באמת השטחת היררכיות ושיש גבול בינם לבין הצוות הבוגר, בעיקר אל מול בני השירות הלאומי שפער הגילים בין הנוער לבינם לעיתים כמעט שלא קיים:

לסמוך... על אנשים שמתי שזה כבר הופך להיות קשר שהוא כבר לא קשור לחווה, אנחנו כבר חברים, אנחנו כבר כאילו... אנחנו כבר חברים! כאילו, אנחנו לא עכשיו בן שירות ונער, שם כאילו, לא להיות עם ה... כאילו, שם לשחרר את זה [מאיה, צוות צעיר]

להשטחת ההיררכיות ולפיזור האחריות יש גם מחיר בצורת תחושה של עמימות לגבי גבולות גיזרה, אחריויות ותפקידים, במיוחד בקרב בני השירות הלאומי:

וההיבט הזה מאפשר למתנדב שהוא בן 70 ומשהו, לפנות לאחראי על החממה, ולהגיד לו, אני רוצה לשים את הארון חשמל פה, איפה כדאי, בוא נתייעץ על זה רגע, והם שניהם נכנסים לכאן המוח

ומדברים על זה, כאילו, יש כאן, כאילו, יכולת לקפוץ בין קאסטות כאן, היא מאוד, גם כלפי מעלה וגם כלפי מטה. יחד עם זאת, אני... מצד שני, זה חוסר גבולות במובן מסוים [יואב, צוות בוגר]

אמרו את בודקת בשדה, עכשיו זה מה שיש. אז גם באמת לקח לי זמן להבין מה קורה פה מבחינת תפקידים, כאילו זה היה מאוד לא ברור... כאילו היה לי ברור שיש בני שירות בצוותים בשדה ויש את הבני שירות באריזה, אבל כאילו מה כל אחד עושה? כאילו, מה התפקיד שלי בכלל? זה שאלות שגם כל הזמן אני ממשיכה לשאול את עצמי, ואני כל פעם מבינה יותר מה התפקיד שלי, וגם כאילו זה גם אף פעם לא, אין משהו כתוב של איך התפקיד של הבני שירות פה צריך להיות, כאילו זה גם כל אחד הוא מביא את עצמו, כאילו, והוא מרגיש ומבין מה התפקיד שלו בכוח [ליאור, שירות לאומי]

משהו בחוסר היררכיה שיש פה, גם רגשית, כאילו, תתחברי עם מי שאת מרגישה בנוח, ותפני למי שאת מרגישה בנוח, אז כאילו, ברגע שזה קונפליקטים בתוך העבודה, או בתוך הצוות, או דברים כאלה, אז, כאילו, העניינים הלא ברורים האלה, קצת מבלבלים את זה [אלה, שירות לאומי]

ענבר מהצוות הבוגר מסכמת –

יש מתח בין הובלה לבין עבודה משותפת [ענבר, צוות בוגר]

להשטחת היררכיות יש מחד, כוח רב. היא מתבוננת על המהותי שבאדם ולא על הגדרות חברתיות של גיל, השכלה ומעמד חברתי. השטחת היררכיות מאפשרת לכל אדם בחווה להביא את המיטב שבו לייעוד של קיום החווה ומוסרת לנוער מסר של אמון בהם, ביכולות שלהם ובידע שלהם. אבל יש לה גם מחיר [או מחיר לכאורה] בצורת טשטוש גבולות מסויים שמצריך שהות בתוך חוסר וודאות.

משהו כאן בהגדרות הוא נורא נזיל ודינמי, ואני תוהה עד כמה הדבר הזה הוא לרעת קיימא, ועד כמה הדבר הזה אולי הוא גם איזשהו חוזק של קיימא, לחיות בתוך חוסר ודאות [יואב, צוות בוגר]

עם זאת, בסופו של דבר, המרואיינים מספרים על היכולת לייצר הפרדות ולהכיל את העמימות בין היות צוות לבין היות חברים, ובין צוות צעיר לצוות בוגר -

להחזיק איזשהו דבר כזה ושכשאנחנו בעבודה אפשר לשים את זה בצד ולהצליח להפריד ולהיות כאילו... זה לא בהכרח קשור אחד לשני, ואם היום לא הסכמנו על משהו, נגיד אתה אמרת צריך לבוא מפה ואני אמרתי צריך לבוא מפה, ולא יודעת מה, התווכחנו על זה ועיצבנו אחד את השני, זה יכול גם להישאר בפן עבודתי ושאחר כך עדיין יהיה בסדר [נעמה, שירות לאומי]

לתקשר גם תוך כדי עבודה כזה, ולדעת לעבוד ביחד [ליאור, שירות לאומי]

טל מהצוות הבוגר מציין את המחיר הקהילתי שיש לשמירה על ההיררכיות:

מה גם שככל שאנחנו עושים ניהול יותר ריכוזי, אנחנו מוותרים על תקשורת [טל, צוות בוגר]

בסופו של דבר, כל אחד מוצא את מקומו בתמהיל הקיימאי כאשר הצוות הבוגר מביא עמו נוכחות יותר מיושבת וראייה יותר מקיפה. כך, השטחת ההיררכיות היא אמנם יסוד מנחה אבל לצד העובדה שהיא מאפשרת ניידות בין תפקידים ופונקציות, היא לא מייצרת השטחה שטחית וריקה מתוכן. מי שבכוחו לשאת יותר ולהיות כתובת יותר עוטפת עבור הצוות – יישאר בתפקיד זה ויעניק מעומקו ומכוחותיו ליתר הצוות. לכך מתייחס עומרי, איש הצוות הבוגר:

יש הבדלים באחריות, כי לנו יש אחריות, כאילו, לקבל אותם אל תוך המקום הזה. כמי שנמצא פה, כמי שמחזיקים פה זמן, ובסוף גם חיים קצת יותר שנים, אז נפגשנו בכל מיני סיטואציות, זה לא שאנחנו בהכרח צודקים בכל סיטואציה, אבל יש לנו... לא יתרון, אבל לפעמים יש לנו מה לתת להם וגם מה לקבל מהם [עומרי, צוות בוגר]

מטאפורת המשפחה

הרב גילאיות מזמנת יחסים שוויוניים יותר והשטחה של היררכיות אבל כאמור, לא מדובר בביטול היררכיות אלא ביצירת הסדרים וקשרים חברתיים על בסיס המטען האישי שכל אדם בחווה מביא עמו אל החווה. העובדה שההיררכיות לא הושטחו כליל עולה חזק מהשוואת המרקם החברתי של החווה למשפחה, בה קיימות היררכיות אבל גם קיימים קשרים מורכבים בהם לעיתים הסמכות עולה על השיחה בגובה העיניים ולעיתים הסמכות היא רעש רקע בלבד לקשרים שמבוססים על איכויות בינאישיות. מטאפורת המשפחה עלתה בעיקר בשיחות עם מרואיינים רבים מהצוות הצעיר שהם נוער שלא תמיד מצא את מקומו עד שהגיע לחווה. מטאפורת המשפחה מעידה על כך שהם חווים את החווה לא רק כקהילה או קבוצה בה הם שווים בין שווים אלא, הם בחוויה של מרחב בו שומרים עליהם, מגינים עליהם ומחנכים אותם. המשפחתיות נחווית כמגינה ועוטפת אבל כמו במשפחה, היא מגיעה עם דרישות ולעיתים גם חריקות:

אני חולה עליהם, זה כמו מלא הורים כזה. לא, לא באמת הורים תכלס, כי זה לא ככה... מתן... בהתחלה שלי ממש היינו קרובים, הוא היה באמת כמו אבא שלי [תמר, צוות צעיר]

יש פה מין אווירה מובנית של משפחה, זאת אומרת, אתה מרגיש משפחה שלו, אבל תכלס, אני כאילו, או שאני לא כל כך קרוב לכל מיני אנשים, או שאני קרוב ממש לשאר אנשים, לכל מיני

אנשים מסיימים. עם כולם פה אני מרגיש משפחה, אבל גם תכלס, עם החברים הקרובים שכן יש לי פה, אז זה מאתגר תמיד כזה, מה שאמרתי לך בעבודה שזה בעייתי לפעמים, ושיחות ממש קשות שהיו לי פה, וכל מיני סיטואציות לא נעימות [איתי, צוות צעיר]

אז יש פה חוקים ויש פה נהלים ויש פה ביטוחים וכזה, שמאפשרים למקום להתנהל באמת כמו מקום רציני, אבל גם כאילו, אווירת משפחה ולא עכשיו איזה מקום עבודה או בית ספר... יש פה אווירה של משפחה, כאילו, מעבר ל... למה שצריך לקרות מבחינה עבודה, כאילו. זה לא היה לי שום מקום אחר... תחושת משפחה, כאילו, וה... ומקבלים אותך, כאילו, ומצד שני גם, כאילו, יש לך מלא אחריות, אתה צריך להיות רציני ולהגיע בזמן [יונתן, צוות צעיר]

לתחושת המשפחתיות תורם גם סדר היום של החווה שמזכיר סדר יום של משפחה או מודל של משק אוטארקי, בו כל בני המשק יוצאים לעבודה ומתכנסים לארוחות משותפות ולטקסים משותפים.

וכמו במשפחה, גם בקיימא המרואיינים מעידים על תקופות בהם הם מתרחקים לתקופה, חוזרים "הביתה", שומרים על קשר גם כשרחוקים:

לא נראה לי היה מישהו שפעם עזב לגמרי את קיימא, כאילו, אתה עדיין רואה פה כל הזמן אנשים שהיו, כזה, חוזרים [שי, צוות צעיר]

את העניין הזה של הקהילה זה ממשיך, המשכתי לחפש בחיים שלי, ואני ממשיכה לחפש בחיים שלי. האדמה, אה... וגם הרגשתי שיש לי עוגן בחיים, וככה זה היה. כאילו, שאני יכולה לפנות אליהם, שאני יכולה לחזור אליהם בנוח, שאני יכולה... גם נשארת בקשרי חברות... כאילו זה קצת כמו לחזור הביתה [נגה, בוגרת קיימא]

נגה שממשיכה לחפש את המודל המשפחתי-קיימאי גם בחייה הבוגרים, מפרטת לגבי התחושה כלפי קיימא כיום כבוגרת, שקצת מזכירה את הדינמיקה שמתחוללת אצל צעיר שעוזב את בית ההורים ואף מזכירה את דפוס ההתקשרות הבטוחה שתיאר בולבי במחקריו על התקשרות בטוחה בין פעוט להוריו, דפוס בו הפעוט שמקיים התקשרות בטוחה מרגיש בטוח להתרחק מההורים ולהיפתח להתנסויות חדשות כיוון שהוא יודע שמחכה לו בית שיאסוף אותו כשיעלה קושי:

שהטביעת האצבע המרכזית היא בידיעה הזאת. במצב נורמטיבי, אני יוצאת מהבית, ואם אני נכשלת, יש מי שרגע יאסוף אותי, או יש מי שיתמוך בי בנקודה הזאת, אז זה התחושה הזאת. אני חושבת שמלווה אותי מאז שעזבתי את קיימא, שאני יכולה להתנסות, ואני יכולה לנסות דברים שאולי הם מעל המידות שלי, אולי הם קלים עליי, אולי הם מפחידים אותי, אולי הם... אני יכולה

לנסות, ויהיה שמישהי יעמוד מאחורה, אם אני אצטרך... זו טביעת אצבע מאוד משמעותית, מאוד מאוד משמעותית, אני חושבת אפילו משנת חיים עבורי. [נגה, בוגרת קיימא]

תחושה דומה מגיעה מהצוות הבוגר, כפי שמנסח זאת מרואיין. ההתנסות במשפחתיות רחבה עם התקשרות בטוחה מאפשרת גם לצוות לעבור שוב את הנעורים אבל בצורה חיובית, כפי שקורה במסגרות רבות של עבודה עם נוער בהדרה חברתית:

גם המבוגרים נתרמים מהקשר, להתחבר לנער שהייתי, לרפא פצעים שלי כנער [אור, צוות בוגר]

יוני, מנכ"ל עמותתה קיימא ומייסד החווה, מודע לקושי שהערבוב הגילאי מייצר ועל כך הוא אומר *ביום שזה לא יפריע להם, אז אני אתחיל לדאוג.*

מאחר שקיימא היא חווה חקלאית המהווה שירות חברתי שעובד עם נוער שהגיע למצבי הדרה חברתית, המרחבים בהם יש ערבוב גילאי והמרחבים בהם מתקיימת הפרדה מאוד ברורים לו, עם האתגר שהם מציבים:

בשדה, אנחנו עובדים כגוף אחד, ללא הפרדות ועם הררכיה של עבודה בלבד. ההררכיה החברתית לעומת זאת היא לא תלוית גיל. כלומר, החברות בין האנשים חייבת להיות מבוססת על כימיה, על זמן וקשר אישי. הדרך לעשות זאת, היא לשחרר את המבוגרים ואת בני השירות לאומי מהאחריות "הטיפולית" או ה"חינוכית" עד ידי הפנמה שלהם שהם בסך הכל צריכים להביא את עצמם לסיטואציות. להתחבר למי שהם מתחברים, לאהוב את מי שאוהבים. מכאן כבר הכל מסתעף. כשאתה אוהב – אתה דואג, אתה מייעץ, אתה חומל, אתה שם בשביל מי שאתה אוהב. אם תתבלבל, ותחשוב שאתה איש טיפול או איש חינוך, אתה עלול בקלות רבה מאוד להסתכל על אנשים מהפריזמה הזו. הגיע הזמן לומר לפרויד תודה, היה נחמד, טוב להיות במודעות, אבל עכשיו אנחנו צריכים לשים את מירב האנרגיה שלנו על יצירות סביבות חיים שיש בהם אנשים המביאים את עצמם בצורה אותנטית, בגל הגילאים, במגוון אדיר, תוך משימה משותפת שאיננה חינוך, טיפול, או תפיסת הילד במרכז. ובכל זאת, למרות הכל, יש רגעים מאוד מסויימים שאנחנו חייבים כמבוגרים להפרד מהצעירים יותר. לכן יש לנו ישיבות של מבוגרים ושירות לאומי אחר הצהריים, ומדובר ברגע קצת מוזר. סביב החדר מקפצים בני נוער, לפעמים דוחפים את האף לשאול איזה שאלה, ופתאום הם רואים אותנו נפרדים מהם. זה החלק הכי קשה שלנו בקיימא, אבל גם הוא לא כל כך נורא... זה ברור מדוע אנחנו חייבים לעשות את זה. כלומר, מגיעים נערים חדשים לקיימא, ויש להם סיפורים קשים. יש לחשוב ברגישות כיצד נעזור להם להתמקם, עם מי יעבדו? מה יעשו?

לרוב בישיבות לא יעלו נושאים הקשורים לנוער ותיק יותר. מה גם שלא כל המידע מגיע לישיבות. אנחנו מאוד משתדלים לשמור על כבודם, לשמור על הסודות שלהם אצלנו, להיות להם חברים אמיתים מתוך קשר טבעי. לכן, לרוב אם יש צורך לשתף מישהו נוסף מהצוות הבוגר, זה ייעשה באופן אישי ולא קבוצתי. לרוב, ניגשים בדילמות למנהלת החווה.

מכיוון שהסיטואציה הזו של ההפרדה בין מבוגרים לבני נוער אחר הצהריים בישיבות שלנו היא לא טבעית לנו, אנחנו מדברים על זה לא מעט אחד עם השני (בכל הגילאים). עם השנים הבנו שני דברים: האחד, שביום שהצוות הצעיר יקבל זאת בהבנה מלאה והם לא יישאלו אותנו באיזה חוצפה אנחנו נפרדים מהם לישיבות שלנו, אנחנו נהיה בבעיה. כלומר, עצם זה שהדבר מוזר להם, מעיד על בריאות מבחינתנו. והדבר השני שהבנו דרך הצעירים: שהם מספרים לעצמם דברים מאוד יפים עלינו – שהם סומכים עלינו, שזה כמו הורים שיושבים ומדברים בערב, שהם יודעים שאנחנו שומרים על כבודם, ועוד כאלו הרגעות...

יוני מציג בתיאור זה, משנה סדורה לגבי הרב-גילאיות הבריאה והנכונה לשיטתו, לעומת מרחבים בהם נדרשת הפרדה, בין אם זה בדיונים אודות תפקודם ושלומם של נערים, רמת אחריות ומורכבות הדרישות שניתן להשית ברגע מסויים על נער מסויים. בסופו של יום, למשפחה הקיימאית יש פונקציה של שירות חברתי שעובד עם נוער ואמון על רווחתו והתפתחותו של הנוער.

מפגשים מגוונים – הזדמנויות ומורכבויות

כפי שצויין בראשית פרק זה, התמהיל האנושי בחווה מייצר מגוון אנושי מעניין ורב גוני. כפי שסיפרו המרואיינים בציטוטים שהובאו, המגוון מייצר פלטפורמה להכרות נרחבת עם דפוסי מחשבה ואורחות חיים אחרים ותוך כך פותח את אנשי קיימא לקיומן של תת-תרבויות מגוונות בחברה הישראלית-יהודית אבל גם מייצר מפגשים מורכבים. כך מספרת בת שירות שאירחה לשבת בת שירות ששונה ממנה באורח החיים מבחינה דתית:

היה לה מוזר וקשה, כאילו, לא היה לה טוב, כאילו, הייתה קצת... ראיתי עליה שהיא הייתה בתסביכים כזה, ואז דיברתי איתה על זה, אחרי שכבר חזרנו לכאן וכזה, ודיברתי איתה על זה, שזה גם, כאילו, זה נראה לי גם דבר ממש ממש גדול, שכאילו קיבלתי מכאן ללמוד לדבר על הדברים, אבל באמת כזה, וכמה שזה מקרב בסוף וחשוב, ואז היא אמרה לי, כאילו, שפתאום היא קלטה את הפער [ליאור, שירות לאומי]

מאידך, יש הטוענים שאין מספיק גיוון והבקשה לגיוון גדול יותר באנשים שמגיעים לחווה עלתה בכמה וכמה ראיונות. לגבי בני השירות,

יש פה איזושהי סטיגמה שבני שירות שמגיעים לפה זה תמיד סטלנים אנתרופוסופיים מהצפון [ליאת, שירות לאומי]

ולגבי הנוער עלתה בראיונות סטיגמה שרובם דתיים או דתיים-לשעבר מירושלים, זה כמובן נובע גם מהמיקום של החווה בהרי ירושלים שבה אוכלוסייה דתית גדולה. מאידך, בירושלים יש גם אוכלוסייה חילונית משמעותית אבל גם בראיונות הצוות, צוות שלא ירושלמי במקור הופתע לגלות שיש אוכלוסייה חילונית גדולה בירושלים [כ-170,000 תושבים] בשל העובדה שלחווה מגיעים בעיקר נוער מהחברות הדתיות והחרדיות בעיר.

מאחורי הצלילים – מוסיקה והכלת מגוון

אחרי שהייה לא ארוכה בבית האריזה ניכר היה כי זירת הקרב המרכזית מתקיימת בזירת הספוטיפיי ובחירת המוסיקה שמלווה את העבודה בבית האריזה. כל אחד יכול לבקש להוסיף את המוסיקה האהובה עליו לתור המוסיקה והמגוון נע בין מוסיקה קלאסית לטראנסים, בין היפ-הופ לפופ מתקתק. המוסיקה מספרת את סיפור המגוון האנושי של קיימא, מגוון שלא תמיד קל איתו. חילופי השירים גוררים עמם שמחות קטנות וטרוניות "מתחת לשפם" וכאן ניכרת המשפחתיות של קיימא בית זית. הריבים על המוזיקה דומים דמיון רב לריבים בבית בין אחים. נועם משתף אותנו:

כשיש מוזיקה מעצבנת זה פשוט מפרק לי את המוח מבפנים [נועם, צוות צעיר]

מעבר לצלילים, המגוון המוסיקלי מספר את הקושי של הכלת מגוון ברמה יומיומית. מחד ניתן לומר שכמו במשפחה, לא את כולם אוהבים ולפעמים מעצבן להיות נחמד למישהו שלא בא להם טוב:

אני לא צריכה לשחק את המשחק הזה.

מראיין: קשה לך עם המשחק...?

מאוד. כאילו, זה לא אני, זה... אם זה היה בחוץ, אפילו בבית ספר, בנות שלא היה לי... לא הייתי בקושי אמרת להן, כאילו הייתי אומרת להן שלום, אבל זה היה מאוד כזה... זה היה הרבה [תמר, צוות צעיר]

מאידך, בחיי היום יום שלנו אנחנו חשופים מעט מאוד למגוון. החל בזרמי החינוך המופרדים וכלה במקומות עבודה בהם אנו נפגשים בעיקר עם אנשים שדומים לנו בקואורדינטות מסויימות כגון השכלה, מעמד חברתי, אוריינטציה חברתית ועוד. נוער בגילם של הצוות הצעיר לרוב נפגש עם נוער מרקע דומה וההיפתחות למגוון יש בה מן המאתגר. היפתחות יומיומית למגוון תרבותי מצריכה יכולת הכלה, סובלנות, הקשבה, יכולת להגיב למה שמהותי ולהתעלם לעיתים מה"קנקן" שעוטף את המהותי שבאדם. אלו יכולות שגם למבוגרים הן לא תמיד קלות ליישום יומיומי וקיימא לא

מאפשרת לנוח כאן אלא תובעת מפגש יומיומי עם השונה, בין אם במובן הדתי, הפוליטי, הגילאי, ההשכלתי, התרבותי ועוד.

אם נמשיך את מטאפורת המשפחה, ניתן לדמות את בני השירות הלאומי לאח הבכור במשפחה – הוא גם ילד אבל כבר ילד עם אחריויות אחרות ולפעמים יש דברים שהוא כבר לא יכול לעשות ולקבל עליהם לגיטימציה, בזמן שלאחיו הקטן עוד יבליגו על התנהגות דומה. כך מתארת זאת שיר -

כאילו, אני מרגישה שהרבה פעמים מצופה ממני להיות המבוגר האחראי, אבל גם בלי להיות המבוגר האחראי, שזה כאילו... שזה מין דרישת שטח אפור כזה, כאילו, זה לא חוק, אבל זה גם לא לא חוק.. [לשתות אלכוהול עם הנוער וקיום יחסים אינטימיים עם נוער] זה הגבולות הברורים, ויש כאילו עוד הרבה גבולות שהן לאו דווקא ברורים [שיר, ש"ל]

בכמה ראיונות עלתה בקרב בני השירות חוויית הגם [נוער] וגם [מבוגר] או הלא פה [בנעורים] ולא שם [בבגרות]. במחקר אודות מתבגרים, המושג של מתבגרים כ"אנשים שוליים" מתייחס למעמד המעבר שלהם בין ילדות לבגרות, שבו הם עדיין אינם משולבים באופן מלא בחברה הבוגרת אך כבר אינם נוטלים חלק מלא בעולם הילדים (Roscoe & Peterson, 1984). פרספקטיבה זו מתמקדת בשלב ההתפתחותי הייחודי שלהם במקום למסגר אותם כשוליים. מחד, רמת החובות החברתיות שלהם עלתה ומאידך, ירדו מהם הטבות ששמורות לילדים. תחושת הלא פה – לא שם מודגמת בדבריה של ליאור:

אנחנו גם הרבה פעמים צינור כזה, כאילו, כי בסוף אנחנו מגיעים לפה ולא יודעים, אנחנו גם ילדים, אנחנו גם נערים, כאילו, אני הגעתי לפה, אמרתי, מי אני שאני אהיה עם נערים? אני לא, מה... מי אני בכלל? מה יש לי לתת להם? מי אני שכאילו אנהל אותם? [ליאור, שירות לאומי]

בסופו של יום, נראה כי בני השירות הלאומי מצליחים למצוא עם עצמם בתהליך של התבגרות, את המיקום שלהם בתוך המערך של חוות קיימא, כל אחד לפי כוחותיו וצרכיו ולפי מה שמתאים לאופי שלו/שלה. זו אחת מהחוזקות של המודל הרב-גילאי:

הרבה פעמים מבלבל כזה, עכשיו אני צריכה להגיב כמו איך ש[נוקבת בשמה הפרטי] הייתה מגיבה, או איך שבת שירות הייתה מגיבה. כזה, שזה יכול להיות מבלבל, אבל כאילו, הרבה פעמים, זה איך שאני מגיבה, כאילו, ובסוף אני מגיבה איך שאני מגיבה, אבל עם כזה, עם כזה, טיפה, טיפה גם [נוקבת בשמה הפרטי] הבת שירות. כאילו, זה לא... אתה מוצאת את המיקס שמתאים לך [שיר, שירות לאומי]

עצם העובדה שהנוער מגיע בכל זאת מפוזיציה של חוסר תיפקוד קודם, ובני/בנות השירות הלאומי מגיעים מפוזיציה של שירות כבר מייצר הבדל מובנה בין שני ה"סקטורים" אם כי ההפרדה עדיין מרגישה להם לפעמים מלאכותית בשל הקרבה ואף חפיפת הגיל בין הנוער לשירות הלאומי.
דבריה של שיר, בת השירות הלאומי שמציינת שבסופו של יום, כל אחד מגיב מתוך עצמו שולחים אותנו לעיקרון העבודה הבא שמדגיש אותנטיות.

3. אותנטיות

אותנטיות לשם מה?

המונח "שיקום" בהקשר של אנשים שמצויים בהדרה חברתית מייצג בדרך-כלל עיצוב מחדש של אדם לפי נורמות ותבניות חברתיות שהוכתבו מבחוץ. מרחב שמאפשר לאדם מסע עצמי בו האדם עובר תהליכים פנימיים של מודעות, סליחה וחמלה, מזמינה את האדם, להתפתח מעבר לשיקום ולהעצים את החופש הפנימי שלו ולשאוף לרמה התפתחותית גבוהה יותר (Kohlberg & Ryncarz, 1990). במקום שיקום, הגישה הביקורתית מזמינה את האדם וכן את השירותים החברתיים לאפשר לאדם את החופש לגבש לעצמו זהות בה נוח לו לשהות. חופש זה מעגן בתוכו את החופש לבחור, חופש לקחת על עצמו אחריות אמיתית וחופש פעולה. החירות לבחור ולפעול משמעותה גם סיכון להיכשל וליפול. כדי שאדם יבנה את עצמו, את זהותו ומהלך חייו באופן משחרר, המרחב במאפשר לו את החירות הזו חייב להיות מרחב בו שוהים אנשים הנוהגים באופן אותנטי ומאפשרים לנערים להיות אותנטיים.

זה חיים משותפים באמת. הדרישה שאני יכולה לדרוש מנער או נערה היא אמיתית, לא בשביל להעצים אותו. [עלמה, צוות בוגר]

פרקטיקות של אותנטיות

היא לא דומה לאף אחת אחרת [ארקדי דוכין]

בראיונות רבים העלו המשתתפים את תחושתם על כך שחוות קיימא בית זית שונה מהותית משירותים אחרים, כאשר רבים ציינו את החוויה של "משהו אחר" שלא דומה לכל מרחב בו שהו בעבר, כאחת הסיבות המרכזיות בגינן קיימא בית זית גם מצליחה לייצר שינוי או חווייה שלא קרו במקומות אחרים.

זה מאוד מרגיש שמהבחינה הזאת זה די פורץ דרך בעולם הזה, לפחות איך שאני חוויתי את זה בחיים האישיים שלי. כנראה יש דברים מעטים עוד, אבל אני כאילו הייתי צריך, אני בעצם חיפשתי כל החיים משהו כמו קיימא, אבל לא מצאתי [דניאל, צוות צעיר]

שוני זה יוחס להיות קיימא מרחב בו אף אחד לא מתיימר למלא תפקיד כלשהו אלא בא "כפי שהוא באמת" ולכן גם התקשורת בקיימא היא ישירה וברורה, ומרבית הצוות מבין מה הצרכים של החווה, של העבודה ומהן דרישות ההתנהגות בחווה, גם אם לא תמיד ברור תפקידו של מי למלא אותם:

ברור שלפעמים יש כאסח עם אנשים על דברים. לפעמים באמת, כאילו, אני רואה את הדברים בצורה מסוימת על התנהלות בחווה וזה, ואני מדבר על זה, אני לא שותק, כאילו, ולפעמים מן הסתם, זה ייצר עניינים עם אנשים, אבל לא, אני לא מתחרט על זה, אני חושב שמי שצריך לקבל ביקורת על ההתנהלות שלו, אני אומר אותה. גם אם זו ביקורת טובה, גם אם זו ביקורת פחות טובה, אבל סך הכל כן... אבל בסך הכל אני חושב שאני באמת בקשר טוב עם רוב האנשים פה, ואני אוהב אותם, ואני חושב שזה גם הדדי באיזשהו אופן [דניאל, צוות צעיר]

אני מאוד אוהב שדברים קורים מסודר וכאילו, כמו שהורגלתי וכמו שאני אוהב, וכזה, כשאנשים לוקחים על עצמם כך ואי אלו דברים, כאילו, בשביל לטובת הכלל, וכאילו, אני מצפה מאנשים להרבה, וכזה, יש לי, יש לי דברים בראש שכזה, אני רואה שככה הם צריכים להתנהל, אז אני הרבה פעמים רואה שכאילו, באופן הגיוני ומציאותי, לא תמיד זה, זה לא תמיד מתחבר, רוב הזמן זה כן, והדברים פה הולכים [רועי, צוות צעיר]

תקשורת עניינית

מרואיינים מספרים על העדפה ברורה של ביקורת ישירה, בעיקר בהקשר הקיימאי בו היא נאמרת, שכן, ביקורת שניתנת על ידי קיימאי אחר נתפסת לרוב כעניינית ונקייה -

לא הדפתי, כי ראיתי את האכפתיות. נכון. גם לפעמים התווכחתי, זה לא היה איזה... את יודעת, משהו מלמעלה, מה שנקרא. כן היה שיח. [נגה, בוגרת קיימא]

ברגע שהגעתי לפה זה ישר היה לי מאוד בולט, שזו סביבה, כאילו סביבה פתאום שאני מרגיש שהיא לא תהיה רעילה ולא תהיה מלאה באנשים שאני לא באמת אוכל להתחבר אליהם או ארצה להיות בסביבתם [רועי, צוות צעיר]

גם הצוות הבוגר מדבר על "נקיון תקשורתי" ועל יצירת סביבה אנטי רעילה –

המון שאיפה להיות בכנות ובפתיחות ובשיתוף פעולה, לא כי ככה נכפה מההיררכיה הארגונית, אלא בגלל שאנחנו מאמינים שזה נכון יותר. המון שאיפה לניקיון תקשורתי. אם יש בינינו איזה תקל, אז הציפייה של הצוות תהיה שנפתור את זה, כדי שלכולנו תהיה סביבה יותר נעימה לחיות בה וכדי שדברים יקרו יותר טוב, ויש בזה משהו מאוד, בעיניי, כאילו, מאוד נכון. [טל, צוות בוגר]

הנקיון התקשורתי שטל מציין, הוא לא נטול אתגרים כיוון שהוא דורש דיוק במסרים ומסרים הם לעיתים מורכבים. זו תפיסה הוליסטית המאפשרת ומנכיחה את קיומם של רגשות שונים ואף סותרים שמופיעים בו זמנית ומאפשרת תהליך של הכלת הסתירות הפנימיות והפנמת הסתירות של הקיום האנושי -

אני יכול לכעוס על מישהו ולאהוב אותו באותו זמן, אבל זה לפעמים נורא קשה [טל, צוות בוגר]

התקשורת העניינית והכנה מתחילה סביב סוגיות שקשורות לעבודת החווה אך ממשיכה גם אל שיחות החולין, אל יצירת הקשרים והופכת להיות אלמנט עליו חברויות בקיימא נבנות. מרואיינים מבטאים הבנה שאותנטיות וכנות מבססות קשרים בינאישיים מיטיבים -

זה מה שפשוט פירק את החברות שלנו, כאילו, של לא היה כנות עם עצמי ולא תקשרתי את הדברים... נפתח לי המוח שמותר להגיד את הדברים, שקודם כל זה לא בושות, זה לא בושות להגיד את הדברים האלה, וזה כאילו, זה אנושי, וזה... כאילו זה פשוט בסדר להגיד הכל. כל משבר שמגיע עכשיו אנחנו עולות מזה כי פתאום אני מתקשרת כן ממש וזה העניין של הלתקשר [אפרת, צוות צעיר]

כדי לייצר תקשורת כנה, אדם צריך להיות ראשית כן עם עצמו ולהבין מה הוא חווה, מרגיש, חושב. מעבר לכך, בחווה מבינים כי תקשורת כנה ואותנטית היא דבר שמתפתח על בסיס קשר ואמון ולכן לא בכל מצב יהיה נכון לפתוח שיח עם איש צוות, אלא, יש למצוא את האופן לייצר שיח כנה. על כך מרחיבה דידי, מנהלת קיימא בית זית -

אנחנו מייצרים מערכות יחסים אמיתיות, לא כקלישאה וכדי להיות במערכת יחסים אמיתית אני חייבת להיות כנה עם מה שאני חווה בתוך מפגש, מצפה מאחרים במפגש, הרבה מדברים עלינו. גם בחקלאות אנחנו צריכים להיות אנחנו ומתמקמים במיקומים שונים וכדי להצליח את זה טוב אנחנו צריכים באמת להיפגש, להוריד מגננות, מסכות, ולדבר על הדברים. זה קורה כל רגע – גם כשמעשבים. גם כשצריך להגיד לנער שהוא לא עובד מספיק טוב – הכל נעשה מתוך קשר. גם אם אראה נערה חדשה, אני לא אגש אליה אבל אדע מי איתה בקשר והיא תיגש אליה. ואם היא לא תדע

איך לגשת לנערה אז אני אגיד לה איך לגשת ולהישאר עדיין אדם מבוגר שהיא תסמוך עליו. [דידי, מנהלת קיימא בית זית]

השהיית שיפוטיות

אותנטיות וחיפוש אותנטיות על ידי העצמי יתאפשרו רק במרחב בו מתקיימת השהייה של שיפוטיות. היכולת להשעות שיפוטיות מייצרת מרחב המקבל את האדם על מעשיו ומאפשר עצירה לצורך חשיבה, התבוננות פתוחה וקבלת החלטות. מרחב זה לא יכול היה לקרות ללא השעיית השיפוטיות. השעיית שיפוטיות היא פרקטיקה שבמהלכה אנחנו לומדים את הנחות היסוד הבסיסיות החבויות של עצמנו ובוחרים להשעות שיח שיפוטי כלפי מעשה אשר כלפיו אנחנו בדרך כלל שיפוטיים (Dolgoff, Lowenberg & Harrington, 2012). השעיית שיפוטיות מאפשרת תהליכים של קבלת-החלטות שלא יכלו להתקיים באופן רגיל. היכולת של הצוות הבוגר להשעות שיפוטיות מאפשרת לנוער לעבור תהליכים עמוקים של בחירה, תהליכים התובעים מהם לרכוש עצמאות ולקחת בעלות על קשייהם, כמו גם אחריות על תוצאות החלטותיהם. בתהליך של בירור הצרכים והנסיבות, יתגלו מהלכי קבלת ההחלטות ויתבהרו הצרכים שבבסיס קבלת ההחלטה שתוצאותיה לא רצויות או אף מזיקות. בירור המצוקה או הצורך שנחים בבסיס פעולה לא ראויה ללא שיפוטיות מצד הסגל יכול להוביל ליצירת פרקטיקות חדשות של פתרון הבעיה ולטווח הארוך להתמיר את הצוות לבעלי תחושת יכולת גבוהה. חשוב לציין כי בהשעיית שיפוטיות אין המדובר בנייטראליות ערכית אלא בבירור ערכי נקי משיפוטים שמאפשר תקשורת נקיה עד כמה שאפשר ממסרים דכאניים ומתייגים שדוחקים את האדם להתגונן בפני השיפוטיות המופנית כלפיו. במרחב בו האדם צריך להתגונן כל העת, הוא לא יכול להניח את המגננות בצד ולהתחיל לשחק במגוון זהויות ואופני התנהגות עד שימצא את אלה שבהם הוא חש הכי בנוח. במרחב המשהה שיפוטיות אדם יכול לנוח מההתגוננות, להסיר הגנות ומסיכות ולהתחיל לבחון אופני התנהלות אחרים ומגוונים. מספרת ענבר מהצוות הבוגר שבקיימא יש -

אנשים שמרשים לעצמם להיות ילדותיים וטיפשיים ו... ולא חשובים, זה ממש קריטי. שזה אומר להיות מסגל כארגון וכבודדים לשים איזושהי שיפוטיות בצד. [ענבר, צוות בוגר]

אני באמת חושבת ש... מוצאים פה איך להכיל כל אחד [יעל, צוות צעיר]

המרחב הזה להיות ילדותי ומישחקי [playful] מאפשר לבחון מיקומים חדשים ולגלות הנאות חדשות –

אני מאוד אוהבת בוץ. גיליתי פה אהבה מאוד מאוד גדולה לבוץ. כן, הכל, כאילו, לברוח, לא מעניין אותי. וגיליתי פה את הלכלוך. עכשיו, לא בקטע של, וואי, אני אוהבת להיות מלוכלכת ומסריחה, בקטע של להשתחרר, אני לא תופסת משום דבר, כאילו, אני לא צריכה להיות הכי מטופחת, אני לא צריכה להיות הכי יפה, ו... אז אני אגיע עם נעליים, כאילו, מבוצבצות לבית הספר. [רוני, צוות צעיר]

פשוט נשארנו שתינו, אז גם השמש, היא כאילו ממיסה לך את המוח, היא, אתה מתחיל לדבר שטויות, אתה פשוט כאילו, התחלנו לעשות צחוקים, כאילו, אבל, תוך כדי, אנחנו עובדות, ואנחנו שרות, ואנחנו צועקות [רוני, צוות צעיר]

האפשרות לשחק בזהויות, לבחון הנאות חדשות, לבחון השלכות של החלטות במרחב לא שיפוטי מאפשר למשהו חדש לצמוח

נראה לי שזה מקום שהופך את הרגשות להרבה יותר מקובלים, יותר הגיוניים, יותר מקום אבל לא בכוח ולא לשחרר יותר מדי, ממש בדיוק של לתת להם מקום. מאפשר להם לקרות פה [מיקה, צוות צעיר]

מהבחינה הזאת זה באמת מטורף, לתת מקום לאנשים שמחפשים את עצמם, לא דרך המסגרות לימוד דווקא, אבל דרך מקומות אחרים להביע את עצמם, ומהבחינה הזאת אני חושב שזה... מקום שלא משחזרת את עצמות בהרבה מקומות, לפחות לא פה בארץ, וזה די ייחודי מהבחינה הזאת [דניאל, צוות צעיר]

האי שיפוטיות לא נובעת מחוסר הצבת סטנדרטים, יש התעמתות עם אמיתות לא פשוטות אבל ממקום של חקר ודיון לא שיפוטי, מה שמאפשר להגיע לתובנות חדשות ולצאת ממעגל של תקיעות בתוך האשמות והתגוננויות, מעגל שהנוער מכיר לרוב טוב, טוב מדי -

לכאורה אותם שאלות, אבל זה בא עם מקום שונה לחלוטין, וזה מאוד נוכח בתוך השיחה, שאלות של מי אתה ומה אתה רוצה לעשות, בצורה שהיא מאוד לא שופטת אותך על התשובה ומאוד לא מנסה לגרום לך להגיד דברים מסוימים [רועי, צוות צעיר]

חוויית האי-שיפוטיות מקרינה בחזרה על שוהי החווה שמסגלים לעצמם גישה לא שיפוטית כלפי אחרים -

אם פעם היה לי אינסטינקט כאילו של לשפוט מישהו על ההתחלה, אז כזה מין הרבה יותר, יש לי ראש פתוח [שיר, שירות לאומי]

השעיית השיפוטיות יוצרת מרחב בטוח בו הצוות חש כי יש לקול שלו יותר מקום להתבטא וכך נוצר מקום להצעת יוזמות, בין אם בצורת נוער שמציע לבנות מבנים חדשים בחווה או צוות בוגר שמציע להרחיב את פעילותו לפרויקטים נוספים. על כך מרחיב יובל, בן שירות לאומי שמדבר על רוטינה של שינוי –

זה מה שאני הכי אוהב. כאילו, ולא נכנס לאיזה רוטינה כזאת של... נכנס לרוטינה כמו פה. לחשוב על דברים, להמציא דברים, לפתח דברים, לעשות אותם, לחשוב על עוד דברים. לגמרי. רוטינה כזאת של... לגמרי. משהו שימשיך לאתגר אותי ולזה [יובל, שירות לאומי]

היו גם קולות שדיברו על תחושת חוסר אותנטיות בקשרים הבינאישיים ועל הבלחות של תחושה שהקהילתיות והאי שיפוטיות לא תמיד מבוססות עד הסוף -

הייתי משנה את הסצנה של הנערים יותר? אבל את הסצנת כיתת פופולאריים לא פופולאריים [נטע, שירות לאומי]

יש פה הרבה מאוד מבוגרים, ולכל אחד יש איזושהי אגינדה אחרת, ואתה יכול ממש לראות את זה קורה ואיזושהי משיכה בחוטים [ליאת, שירות לאומי]

עד כמה התחושה נובעת מחוסר אותנטיות ועד כמה מהרגל להיות בחוסר אמון כלפי מבוגרים, אין לדעת.

4. מענה הוליסטי ואישי

מענה הוליסטי ואישי לשם מה?

נער במצבי סיכון והדרה חברתית מצוי במצב זה כל היום, לא רק בתחום אחד או בשעות מסויימות בהן הוא פעיל או לא פעיל בחווה. גם נוער בהדרה חברתי תעסוק רוב יומו בלהיות נוער. מאידך, הקושי והמצוקה נוכחים בחייהם של הנערים גם מחוץ לשעות העבודה ואולי אף ביתר שאת. קיימא בית זית מתבוננת על הנער כאדם שלם, מלא במורכבויות וצדדים, בכוחות ובנקודות תורפה ובקיימא מנסים להתבונן על כל המורכבות ולהבין את ההגעה לשוליים החברתיים במגוון אופנים. יתכן כי הבעיטה במסגרות היא תוצר של אי ניראות של הנער על ידיהן על כל צדדיו, יכולותיו והאתגרים שהוא נושא עמו, יתכן כי המסגרות כשלו לראות את היכולות של הנערים. התבוננות הוליסטית היא המשך של גישת הכוחות המתבוננת על הנער ככוליות ולא על פרגמנטים פתולוגיים שבו, כפי שלרוב נעשה בהתבוננות המסורתית על נוער בהדרה חברתית. ענבר מתארת את ההתבוננות ההוליסטית על הנוער בחווה -

המרד קורה מתוך משהו, בהקשר למשהו. יש בקשות שלא נענות על ידי בתי ספר, על ידי הורים. יש לנער שלל אנשים בחיים שהוא פוגש, הם רק מתוך תפקיד. האם הוא פוגש מישהו שמכיר אותו בלי תפקיד שיושבות עליו תיאוריות ורעיונות ותפיסות? אז זה מה שאני חושבת שמבדיל. ואני חושבת שאני גם אביא את זה איתי להחי"ש [תחנת בריאות הנפש לטיפול בילדים ונוער בירושלים] ולמעבר בין, בעיקר בין להיות דמות לבין להיות בן אדם עגול ומלא, זה מעבר חד. גם לנערים. גם לנערים. גם לנערים היו הנער בסיכון, הנער הבעייתי. ופתאום הם באים לכאן והם דמות עגולה ומלאה צדדים. [ענבר, צוות בוגר]

פרקטיקות של מענה הוליסטי

מענים קונקרטיים בתחומי חיים שונים

מרואיינים מציינים סיוע בלימודים, מימון קורסי העשרה ופנאי כמו עיצוב גראפי וציור וסיוע בלימודי המשך אחרי סיום שהותם ב"קיימא בית זית -

המקום נותן המון בנפיטס, כאילו, שאף מקום עבודה כמעט לא נותן. מירקות בחינם, תלות במה שנשאר מהשבוע האריזה, אבל זה בדרך כלל הרבה, זה מגוון גדול. ועד לתמיכות בהכשרות מקצועיות, שזה גם לנערים, לבני שירות, ולמבוגרים כאחד, כאילו. אני עכשיו ראיתי בפורס שלהם. היה ארגון לחקלאות אורגנית, שלא זוכר כמה הוא עלה, הוא עלה וקיימא שילמו את הכל. ותמיכות בטיפולים פסיכולוגיים, ותמיכות, כאילו, מלא מלא דברים שהם לא מגולמים בשכר, אבל הם כאילו, בעצם, גם שווים הרבה כסף. [טל, צוות בוגר]

יחד עם זאת, לקיימא אפשרות מוגבלת לסייע כלכלית ולעיתים זה גורר אכזבות, כמו במקרה בו דובר עם חבר צוות צעיר על סיוע במימון לימודי רשיון נהיגה אך בשלב המימוש הדבר לא התאפשר והנער חווה אכזבה.

סיוע נוסף שצויין הוא מסוג הסיוע שנער/צעיר מקבל לרוב מהורה או מבוגר משמעותי -

עזרה בכל מיני דברים טכניים, נגיד, זה שהייתי אה... זה שהייתי צריך להוציא פטור, או זה שהייתי צריך... רציתי למצוא עבודות אחרות, אז כזה היה כל מיני כיוונים לכאלה דברים, או עזרה עם הלימודים, עזרה עם מיליון ואחת דברים. [רועי, צוות צעיר]

מרואיינת נוספת סיפרה על מקרה בו היתה מעורבת בתאונת דרכים ביחד עם נער נוסף מהחווה וקיימא סייעו לה בשל ידע שלנערה לרוב אין לגבי התנהלות במצב כזה, מה שנתן להם תחושת גיבוי-

כן. אז הוא [הנהג האשם] כזה... "אנחנו לא נערב ביטוח, הכל טוב, רק אני אביא את זה למוסך ותשלמו לי". ברור שהוא לא רץ לערב ביטוח, כי אז הוא אשם. ומזל, באנו לפה, כאילו, כמו שני

ילדים ... באים יוני חטף את העצבים, יוני ועירית, כאילו, חטפו את העצ... חצוף, וזה, וניסחו לו הודעה, כאילו, ממש כמו הורים כזה, ניסחו לו הודעה ממש, הודעה כזאת, "אנחנו ניקח את האוטו למוסך שלנו, אנחנו נבדוק אם יש תיקונים", כאילו, זה כזה... זה היה מטורף להגיש את הגב הזה, בכל דבר קטן, בכל דבר קטן. [מאיה, צוות צעיר]

מקום בטוח לשהות בו

חוות קיימא בית זית למעשה פתוחה עבור אנשי הצוות כל שעות היום, למרות שיום העבודה הפורמאלי מסתיים סביב 14:30-14:00. לאחר שעות העבודה ניתן להישאר בחווה, בין אם בפעילויות המאורגנות שמונחות על ידי צוות [מוזיקה, סדנא] או מתנדבים [אמנויות]. בנוסף, החווה מעניקה שתי ארוחות חמות – בבוקר ובצהריים, במטבח פתוח כל היום ותמיד יש מה לאכול, כאשר לאוכל יש משמעות מעבר להזנה הפיזית. אוכל מסמן עבור נוער בהדרה חברתית גם הזנה רגשית, דאגה ותחושת בית.

מעבר לכך, מבנה החונכות הבלתי פורמאלית בו דנו קודם מספק תחושת קשר והקשבה ויחד עם האפשרות לשהות בחווה כל שעות היום אלו מספקים תחושת מוגנות, לפחות באופן חלקי. כלל הפונקציות שצויינו – מקום לשהות, פעילויות פנאי, קשר וכתובת לפנות אליה, יחד עם התעסוקה שמספקת החווה בכוחם למלא את הריקנות הפנימית והחיצונית שנוער בהדרה חברתית חווה לעיתים קרובות, ריקנות שבמצבים אחרים מובילה לתחושת חוסר שייכות ולהתנהגויות המזיקות לנוער. אנשים המכורים לסמים מספרים כי לרוב, ההתמכרות נבעה מריקנות ותחושת תלישות וחוסר שייכות (מאטה, 2021). העובדה שהנוער ברובו לא מעורב בהתנהגויות סיכוניות לאחר השתלבותו בחווה מעידה ככל הנראה, על הצלחתה של החווה בהתגברות על תחושת הריקנות והתלישות. בקיימא בית זית -

מבינים בצורה הכי בהירה, שאם לא ידאגו לי, אני לא אצליח לעשות את העבודה שלי כמו שצריך [יואב, צוות בוגר]

ניתן היה לשער כי השהות אפשרות להישאר כל היום במרחב לא מובנה עלולה לגרור התנהגויות לא רצויות בין אם אלימות, שימוש בחומרים ממכרים ועוד אבל הנוער מעיד על המקום כי הוא מהווה עבורם מרחב בטוח בו הם לרוב שוהים ביחד ולעיתים אף יוזמים פעילויות משל עצמם כמו הליכה לטיול קצר למעיינות או הליכה משותפת למסעדה.

לא מאוד קבוע מבחינת הזמנים שלנו, אבל בגדול זה פשוט סוף יום ללכת לבור מים. אה... יש גם כזה ימי חמישי, זה בשנה האחרונה כזה. אה... יש פה המבורגר כזה בעין רפא, צ'יז בורגר [דניאל, צוות צעיר]

בשל אופי הקשר התעסוקתי בחווה, הקשרים הבלתי פורמאליים בין אנשי הצוות, בעיקר צוות צעיר ושירות לאומי, הופכים להיות מהר מאוד קשרים בלתי פורמאליים של חברותא שמאפשרים שהייה משותפת נעימה, גם אם ללא מטרה, לאחר שעות העבודה.

לשרשר סיגריות ופטל בספסלים עד החושך. יש פה את הג'אמים בבית אריזה, כאילו, ב... פה, כאילו. אני רוצה להגיד שאנחנו הולכים למעיינות, אבל זה לא קורה הרבה. תרבות ה"להשתעמם ביחד". זה נשמע, זה עלוב, אבל זה קסום. אם אתה משתעמם גם במקומות יפים, כזה שותק, יש שתיקות ארוכות, ותרבות שהייתה חסרה לי, כאילו, כי אני רגיל כל הזמן לחפש מה לעשות וזה, אז פשוט אמרתי כזה, יושבים וזהו. זהו, רק יושבים עכשיו. [דוד, בוגר קיימא]

לא מרגיש שאני מחמיץ פה משהו, לא חושב שיש משהו שחסר לי. יש פה המון דברים לעשות, אנשים לדבר איתם, סדנאות ומקומות כמו החדר מוזיקה, הסדנא של מיכו, הבריכה בשדה. יש פה המון דברים [גיא, צוות צעיר]

זה מהר מאוד הפך להיות כל החיים שלי אז אין לי כל כך משהו חוץ מהחווה [הילה, צוות צעיר]

זה בעיקר פשוט אנשים שמחליטים להתחבר, ללכת לעשות דברים. זה לא מאוד אה... לפעמים כל מיני התארגנויות פה, בבית אריזה כזה, ל... להישאר כזה. [דניאל, צוות צעיר]

כששאלנו באופן ישיר לגבי תחושת הבטחון האישי נענינו –

את האמת שזה לא חלף לי בראש, אף פעם. אני בטוחה. כשהיית שם... לא, כאילו, את מגיעה לקיימא, את ישר מרגישה שהכל בסדר פה [שלומית, בוגרת]

גמישות במענים עצמם כשהמסגרת העקרונית דומה

כששאלנו לגבי מתן מענה ספציפי לצורך או לתחום עניין, מרואיינים רבים ענו כי הם חשים כי קיבלו את מה שהם היו צריכים, בין שם מדובר בהתייחסות מסויימת, בסיוע קונקרטי, בגיבוי של צוות החווה ועוד.

זה פשוט מרגיש שכל אחד מקבל פה דברים אחרים...כל אחד מקבל פה דברים נורא אחרים שהם כן דומים בסוף [יעל, צוות צעיר]

התאימו לי דברים שבאמת, אתה יודעת, יותר מעניינים אותי [איריס, בוגרת קיימא]

הגמישות מהווה עיקרון פעולה בפני עצמו מכיוון שהיא מאפשרת להתבונן על כל אחד באופן שמדייק את ההתבוננות עליו ובכך מאפשרת הכלה של כל באי החווה, על הצרכים, האופי והרצונות של כל אחד מהם. גמישות מצריכה אפשרות להישתנות ולהפעלת שיקול דעת דיפרנציאלי במקרים שונים גם אם כלפי חוץ הם נדמים זהים, או בנקודות זמן שונות לגבי אותו נער.

הכי חשוב הוא המחסור בערכים מוחלטים מדי. הדינמיות זה בעצם מה שמציל אותנו פה תמיד [רועי, צוות צעיר]

מתן המענים וההכלה לא שמורה לצוות הצעיר בלבד –

גם כשהמטרה פה היא באופן ספציפי לתת לבני נוער סביבה מיטיבה, כל הצוות, גם הבוגרים, זוכים פה לסביבה מיטיבה, ומאוד מפרגנת [לירון, צוות בוגר]

אמירה נוספת שאירה את עקרון הגמישות באור נוסף היא של יואב מהצוות הבוגר שמציין כי

אני חושב שהאידיאולוגיה של המקום נקבעת הרבה על ידי אנשים שנמצאים במקום [יואב, צוות בוגר]

כלומר, המקום מתכוונן לפי האנשים הנמצאים בו, הן מבחינת האופנים בהם הצוות הבוגר מצליח להתכוונן והן מבחינת הצוות הצעיר וצרכיו וכוחותיו.

גמישות נוספת נחוותה ביכולת להעניק לכל חבר בצוות החווה תפקיד קבוע ובכל זאת לשמר אפשרות לגמישות למעברים בין תפקידים. בכמה וכמה ראיונות מסופר כי לקח זמן עד שנמצאה התאמה בין האדם לתפקיד. קיימא בית זית לא בוחלים בגמישות ומניידים אנשים מתפקיד לתפקיד בכדי לאפשר לנוער להישאר בחווה, במידה שיש חיבור של הנער/ה עם החווה. מעברים בין השדה לחממות, בין הטרסות למשרד או לבית האריזה, לסדנא הם דבר שגור ומקובל בעת הצורך. על מעברים בין תפקידים סופר לנו לא אחת בעיקר מהצוות הצעיר אם כי לא רק.
מנגנון נוסף שקשור למענה ההוליסטי שדובר בו קודם הוא מבנה של קשרים שבו לכל אחד בחווה יש איש/אשת קשר שמהווה כתובת לפנות אליו, מהווה מישהו שיותר מתבונן באופן מעמיק על האדם לו הוא צוות. זאת, בכדי לייצר מרחב שבו לכל אחד יש למי לפנות.

יש לי יותר את האנשים שאני כזה, יותר יכולה לפנות אליהם ופחות [שיר, שירות לאומי]

בין היתר, הדבר נובע מיחס צוות בוגר- צוות צעיר בחווה

הפריוויליגיה האדירה שלנו שיצרנו אותה בעצמנו היא היותנו 12 מבוגרים , 12 שירות לאומי וכ- 30 בני נוער. זה היה כך מתוכנן מראש וזהו גם מסר לעולם כולו – האנושות חייבת לייצר מרחבי חיים משותפים לכל הגילאים. ההפרדה הגילאית היא חטא, משום שהיא חוטאת לעקרון הטבע – מגוון. הפרדה תמיד מייצרת בעיות, מחלות, קשיים, ותשומות אדירות. אנחנו מקבילים את זה למקשת אבטיחים או לשדה עגבניות. ברגע שהפרדנו את הצמחים הללו משאר הצמחים על ידי חיסול עשבי הבר, מייד אנחנו נדרשים לתת טיפול מיוחד כמעט באינקובטור לצמחים על ידי ריסוסים וכימיקלים. לעומת זאת, בגידול מגוון, בשמירה על אקולוגיה מגוונת, ישנו איזון בריא באופן מיידי, אבל יותר מזה בטווח הארוך מכיוון שהטבע כולו מתחזק ומתעשר על ידי המגוון. כשיוצרים הפרדה, מחלישים את הקרקע (האדמה), את הפלורה המקומית, את החרקים ושאר החיות. בטווח הארוך זה רק יגרום לנו להוסיף עוד ועוד ריסוסים ודישונים עד שהקרקע כולה תהפוך לאבק חסר ערך שעלינו להחדיר לו חומרים כדיי לאפשר גדילה. המגוון הרב גילאי בקיימא מאפשר לנו גם את היחס האישי, החברי, האותנטי, כל עוד אנחנו זוכרים שאין ליצור קבוצת נוער מובדלת. [יוני, מנכ"ל]

אוריינטציה זו נשענת על תפיסה שירותית של התאמת השירות באופן אישי, תפיסה זו דורשת כינון של שפה דיאלוגית המדגישה יחסים, השטחת היררכיות, לגיטימציה של ידעים שונים ועוד שמכירה בידע שהנערים באים עמו לחווה. מדובר בתשתית אתית חדשה שהיא הרבה מעבר למתן שירותים. חליפה תפורה אישית על פי עקרונות אלו, לא מהווה "מתן" או "סיפוק" שירותים אלא, בניית שיח חדש בין העובד למשתמש-השירותים ובניית מרחב חדש ביניהם. ההתבוננות ההוליסטית על כל אחד בחווה מובילה בהכרח לכך שכל אחד מקבל מעטפת אחרת של יחס, אחריויות, תמיכות וגבולות, מה שמובן מאוד לכלל באי החווה ברמה העקרונית והאתית אך בהיותו עיקרון מופשט הוא גם מייצר עומס ברמה המנטאלית וברמה הקונקרטית -

כי זה להתחשב במלא אנשים. כי בגלל שהמקום הזה הוא מתחשב ורואה ומנסה לראות את כולם, אז... אז כל דבר פה הוא, כאילו... זה סוחט. [אלון, שירות לאומי]

קשה להפריד את העבודה עם הנוער מהעבודה עם יתר הצוות, שהמפגשים האנושיים פה הם... הם... מאתגרים לא רק מול נערים, ואיך אני עובד עם הנערים, גם המבוגרים או הבני שירות שמגיעים לפה... קשה לי עם חוסר בהירות, וקשה לי עם... לא יודע, באמת, שקובעים דברים ולא עומדים בהם, וכשכל הזמן צריך להיות בכיבוי [שריפות], כאילו, תיקון את אותן טעויות שכבר הבנו שהן טעויות, ואנחנו חוזרים על עצמם, וזה משהו שקורה פה כל כך הרבה. [עומרי, צוות בוגר]

אותו עיקרון של "חליפה לפי מידה" בו כל אחד בחווה זוכה למעטפת לה הוא זקוק, הוא עיקרון חמקמק בהיותו עובד על פי קריטריונים לא כתובים של זכאות על פי צורך / יכולת / רצון ולכן הוא יכול לייצר תחושת איפה ואיפה, לייצר בלבול ולעיתים אפילו תחושת אי צדק -

יש פה הרבה, הרבה תחומים אפורים. עד כמה זה מקום עבודה שמתנהל כמקום עבודה של... אתה עובד חרא והוא מפטר אותך, ועד כמה זה באמת בגלל שזה גם מאוד עם קשר ואתה מאוד יודע, ועד כמה זה... שנייה, לא, רק רגע. צריך לגשת מהמקום הזה, או שכל... אין... כמו ששאלת על החוקים, אין איזשהו סדר פעולות ברור לאיך... איך פועלים מול כל סיטואציה. זה לא כאילו, אה, בן אדם איחר שלוש פעמים? סבבה. הוא לא בא. זה כל מקרה לגופו כזה, ואז זה תמיד... אז יש הרבה תחומים אפורים בתוך זה של כאילו, למה פה זה מתאים? שם זה לא התאים. למה כאן אנחנו סבלניים מול זה, ולמה פה כבר לא? למה... אני חושבת שגם מעלים את זה לפעמים, אפילו הנוער. למה לי אתם עושים עניינים על הדבר הזה, אבל לה מותר? [נעמה, שירות לאומי]

מה גם שצוות בוגר של החווה שבא מאוריינטציה חקלאית ולא מעבודה חברתית לעיתים מתוסכל מהתכתיבים של הנסיבות – של מאפייני עבודת הנוער שלעיתים לוקח להם להסתגל למסגרת, תכתיבי התחבורה הציבורית ששעותיה לא מתואמות עם צרכי העבודה החקלאית, על אופן עבודת החווה ועל תפוקת החווה -

בשונה מחקלאים אחרים שהעובדים שלהם עובדים 12-14 שעות ביום, והם גם עובדים שהם מוכשרים לעבודה חקלאית [עומרי, צוות בוגר]

עם זאת, הצוות הבוגר שלא מגיע מאוריינטציה של עבודה חברתית מצליח למקם את עצמו בתמהיל של עבודה חקלאית מקצועית יחד עם עבודה עם נוער שדורשת יותר היענות ועבודה בינאישית -

עכשיו ברור שאני יותר היום מבינה שאם נער לא מגיע אז צריך להתמודד וצריך לעשות בהתחלה הייתי כועסת. למה הוא לא מגיע? איך יכול להיות? היום יש לי יותר הבנה וחמלה לזה. אז בקטע הזה של, זה לא, נראה לי שבגלל שאני כן נותנת לו חשיבות שזה כרגע דבר עיקרי, אז הוא גם... מתפקד ככה. [אורלי, צוות בוגר]

[מראיינת: קרה שמישהו לקח אחריות ולא עמד בה?] ברור, זה מה שקורה כל הזמן. זה הקטע. זה הקטע של המקום. כן, אתה לוקח אחריות ואז אתה לא עומד בה, ואז אתה מקבל פידבק [טל, צוות בוגר]

ליאת, בת השירות הלאומי, מתייחסת לעומס הרגשי שיוצר עקרון המענה ההוליסטי והגמיש שגם מאפשר תקשורת ורסטילית, בשל הצורך להתמודד ללא הרף עם חוויית העמימות ולשאת אי וודאות ועמימות -

אני בן אדם ממש מסודר, שאוהב כשאומרים לו מה כן ומה לא. זה עושה לי הקלה. ופה אין את זה. אני חושבת שהרבה מהעומס של המקום הזה, זה האי ודאות. אתה לא יודע אף פעם, אתה לא יודע. פגעתי במישהו? עשיתי משהו לא בסדר? חציתי גבול?... אין פידבק חיצוני... זה לא שאין איסורים. זה לא שהכל מותר, זה לא שאין עניינים, כאילו, יש פה הרבה דברים שהם נחשבים ללא לגיטימיים, וזה לא ידוע. צריכה לגלות את זה. יש איזושהי ענה סביב הנושא הזה. [ליאת, שירות לאומי]

גם מרואיינים מהצוות הבוגר ציינו את העובדה שלפעמים המשוב הוא עמום וכי אולי נדרש מדי פעם לספק משוב מובנה -

אני חושבת שהיה גם צורך אה... את אומרת שיחות חתך לכולם [לירון, צוות בוגר]

או הדרכת צוות [אור, צוות בוגר]

מאידך, בוגרת קיימא טוענת ממרחק השנים כי דווקא האי סדר מתקשר לרצון לא לקטלג, לסווג, למיין ולשכפל את פעולה הממסד ולהתנגד לדכאנות שהטיפול המסורתי עלול לייצר –

ויכול להיות שאם יש משהו בקיימא שאנשים, עם כל הבלאגן שיש שם, ושהם לא מנסים לסדר ולקטלג, ולכן גם אולי יש שם קצת יותר בלאגן, כי לא הכול בשליטה כל הזמן, כי אתה לא כל היום מקטלג. [נגה, בוגרת קיימא]

חוויית המענה הוליסטי מייצרת תחושה של ניראות – יש מישהו שרואה אותך ואת מה שאת/ה כרגע צריכ/ה

כמה שאני מאפשרת, זה גם, זה לא, זה לא כזה, כאילו, זה היה לי הרבה פעמים קשה לאפשר, אבל... לגמרי רואים אותך, כאילו, רואים אותי [מאיה, צוות צעיר]

הרבה תחושה שאכפת ממני, שמים לב אם אני לא מגיעה, שמים לב אם אני עייפה או עצבנית יחסית לבדרך כלל. יש מישהו ששם לב לזה [נועה, צוות צעיר]

לשים לב לדברים קטנים שכאילו, תמיד הרגיש לי שאני שמה לב עליהם ובחיים לא שמים לב אליהם כלפיי [יעל, צוות צעיר]

בקיימא אי אפשר להסתיר כלום, אז כאילו, אני מאמינה שאת יודעת, שאת מאוד רואה את המציאות כמו שהיא, כי בקיימא לא עוזבים אותך, לא נותנים לך לחיות בלהלהלנד .[רעות, בוגרת קיימא]

שהיום באמצע היום כאילו ... יצאה להביא ל... כוס מים עם קרח כי היא זכרה שהיא נמצאת שם כאילו [נעמה, ש"ל]

ובד בבד מאמנת את שוהי החווה להיות בעצמם בעלי קשב גבוה יותר לצרכים של עצמם ושל האנשים שסביבם -

וזה גרם לי גם לדעת להקשיב הרבה יותר לאנשים, להיפתח כמו שאני רוצה ולא כמו שאני מרגיש שצריך או לא צריך. וכאילו נתן תבנית ממש טובה לכל העניין הזה של רגשות [רועי, צוות צעיר]

אני רואה דברים יותר מדויקים לאני הפנימי [מאיה, צוות צעיר]

עקרון המענה ההוליסטי הוא לא פשוט ליישום ולעיתים מייצר מצבים שניתן להגדיר כמתח או מתח לכאורה.

החווה היא מקום של עבודה עם נוער. פה המטרה היא לשם מטרה אחרת בעצם [אורלי, צוות בוגר]

מאידך, החווה היא מקום יצרני שאמור להפיק תוצאות מסויימות מדי שבוע. לעיתים התפיסה של מענה הוליסטי מתנגשת – באופן אמיתי או נתפס – עם צרכי החווה. בני השירות הלאומי חשו לאורך כל הראיונות את הדרישות הגבוהות מהם ולעיתים לא חשו כי רואים אותם ואת הצרכים שלהם בחווה, אם כי ההפרדה בין בני השירות הלאומי והנוער צריכה להיעשות מאחר שהנוער הגיע לחווה ממיקום אחר – של הדרה ושוליות. על השירות הלאומי, אמר זאת יוני קודם לכן, ניתן להעמיס יותר ולדרוש יותר כי יש להם יותר כוחות לשאת את הדרישות ולגדול יותר אל תוך הדרישות הגבוהות. כך, למשל, מתארת בת שירות לאומי את חוויית ההתמקמות שלה בחווה, לאחר ששובצה בתפקיד בו לא בחרה.

הייתי אבודה הרבה זמן בקיימא... אני רציתי את השדה כזה, זה... ואז לא היה מקום בשדה... אמרתם לי שאם אני ממש רוצה את השדה, אני אלך לשדה... שמו לי כזה חסר בבוסתן, אז הייתי יום אחד בבוסתן, וכל השאר תהיי באריזה, ולא אהבתי את האריזה בכלל... אבל בסוף גם לא הצלחתי להתמקם. [נטע, שירות לאומי]

התסכול על חוסר ההקשבה שמתואר בסיטואציה הוא תסכול אמיתי ואכזבה ממקום שמגדיר עצמו כמקום שרואה את צרכיו של כל אחד ומספק מענה מדוייק. את החוויה הזו ניתן למסגר בכמה

אופנים. ראשית, החווה היא מרחב יצרני בעל צרכים ודרישות משלו שצריכים להתמלא על מנת להבטיח את המשך קיומו. היכולת להסתגל גם למצב לא אופטימאלי ולמלא תפקיד שאיננו התפקיד הנחשק היא מיומנות נדרשת בעולם בו בסופו של יום אדם לעיתים צריך במידה מסויימת לסגל את עצמו למרחב החברתי ולמקום העבודה. כך שלצד האכזבה יתכן כי היכולת של אדם בסופו של דבר להתגמש, יכולה בטווח הארוך להיתפס כחוויה עצמית של גילוי כוחות בעצמי – יכולת להתגבר על אתגרים ולתפקד גם בסיטואציות לא רצויות.

כך למשל, מספרת ליאור -

אני יכולה לקום כל בוקר לעבוד בשדה, כאילו, ברמה הפיזית, כאילו, ושאני יכולה לעשות מלא דברים שלא חשבתי שאני יכולה לעשות [ליאור, שירות לאומי]

גם יונתן מספר כיצד הדרישות מצביעות על כך שהצוות רואה לפעמים רחוק יותר מהנוער את הצרכים והיכולות -

דרור עזרה לי ממש עם הרישיונות, ותקציבים כזה, היא דוחפת אותי לעשות קורס וזה, שזה ממש צורך שלא ידעתי להגיד שזה קיים בי [יונתן, צוות צעיר]

5. יחסים, אהבה ונדיבות

אל הטוב אני פועל בטובה,

אל הרע אני פועל גם כן בטובה

וכך הטוב מדבק הוא

[לאו טסה, ספר הטאו, 49]

על מנת לספק מענה הוליסטי רלוונטי ומדוייק, יש לסכם עליו מתוך דיאלוג פתוח שהאפשרי במסגרת של יחסים. מתן מענה הוליסטי לעיתים אף מצריך "יציאה מאזור הנוחות" של צוות החווה ומצריך נדיבות. לכן, הסוגיה של יחסים, אהבה ונדיבות מוסגרה כעיקרון נפרד. נוער שחווה א/נשי מקצוע שלא היו קשובים, שלא היו מדוייקים לו מגיע לחווה לעיתים עם חווייה של אי אמון באפשרות לסמוך על מבוגרים ולכן, הבסיס שעליו תיבנה כל העבודה עמו יהיה קודם כל יצירת יחסים אישיים ואותנטיים -

כלי העבודה שלנו הם תקשורת, ויחסים בין אישיים [ענבר, צוות בוגר]

יחסים, אהבה ונדיבות לשם מה?

תיאוריות ושיטות עבודה המבוססות על האתיקה של דאגה [ethics of care] גורסות כי הדרך הטובה ביותר להגדלת רווחתו של אדם והפחתת סבלו היא דרך האהבה והחמלה האנושית (Baskin

בקרימינולוגיה (Noddings, 1984; Gilligan, 1993; Enright et al., 2016; Slaten, 2010 &). ספציפית, רעיון זה נתמך על ידי מודלים המקדמים נורמות של דאגה כגון קרימינולוגיה חיובית (רונאל ואלישע, 2011) ; ויקטימולוגיה חיובית (Ronel, 2015) ; טיפול בחמלה (Shonin et al., 2013; Stephnakis, 2008; Song et al., 2020) ; תרפיית סליחה וסליחה עצמית (Enright et al., 2016; McNeill, 2006; Ward & Maruna, 2007; Ward & Kohen, 2009) ; שיטת מודל החיים הטובים (Salmon, 2011). בעוד שטיפול מוכוון צדק עובדת עם אנשים דרך מנגנוני ההתגוננות והדחפים שלהם, טיפול ממוקד חמלה מכוון לעבוד דרך מערכות של הרגעה הרגישות מאוד לרמזים בינאישיים של מוגנות, קבלה וטיפול ויכולות לווסת את שתי המערכות האחרות [התגוננות ודחפים]. תפיסה זו רואה את משימתם של אנשי המקצוע בסיפוק חוויות של מוגנות ושל סליחה עצמית באמצעות חמלה (Gilbert, 2009).

חמלה היא רכיב מרכזי באהבה אנושית (Szeintuch, 2020). היא תובעת מהאדם להרחיב את גבולות העצמי (Williams, 2011), לחמלה יש יכולת לייצר הכלה מלאה, ובכך מהווה כלי רב עוצמה לשיקום ושילוב מחדש. בעבודה סוציאלית, אהבה נתפסת כעקרון אתי של הפרקטיקה של עבודה סוציאלית (Godden, 2017). אהבה, המהווה ה"משאב הבלתי מתכלה ביותר שלנו" (Ger, 1997, p. 118) שואפת לקבלה ללא תנאי וללא ניסיון לשנות את האהוב. אהבה ללא תנאי שמודעת לעצמה יש כוח רב על אנשים שחווים סבל או כפי שבל הוקס אמרת בראיונות עמה :

"זו האהבה שמניעה אנשים לשינוי העמוק והעמוק ביותר" (ווילאמס,2011, עמ'. 42) ; "אהבה יכולה לפעול כנקודת מוצא חיונית לפעולה טרנספורמטיבית" (Godden, 2017, p. 409). אהבה וחמלה יכולות להצמיח חמלה עצמית ולסליחה עצמית, שבתורה יכולה להשפיע על ההחלטה להשתנות ולשנות אורח חיים והתנהגויות (Derlic, 2020) כיוון שלמצב נפשי של מוגנות, נאהבות והתקבלות, יש את הכוח ליצור מרחב המאפשר את פתיחת התודעה לסליחה עצמית ולתהליכים רפלקטיביים של קבלת אחריות והגברת תחושת יכולת ומקום בעולם כמו גם הגברת אפשרות השליטה בחייהם.

פרקטיקות של יחסים, אהבה ונדיבות

מרחב בטוח ומכיל

גאבור מאטה מתאר בספרו "מיתוס הנורמלי" את חוויית החיים של ילדים לפני כמה עשורים, כאשר הרחוב היה לא רק מקום למעבר בין מקום למקום אלא מרחב לשהות בו ולשחק בו. המדרכה היתה מגרש המשחקים, הירקן והחנווני במכולת היו מבוגרים שהשגיחו על הילדים גם בהעדר ההורים וילדים צברו חוויות מקומיות. שכונה היתה מרחב חיים, לא רק צביר בניינים לחזור אליהם (מאטה ומאטה, 2025). זה אמנם תיאור פשטני ורומנטי אך השכונה הוותה הרבה יותר מהיום,

מרחב בטוח ורב-גוני שהכיל מגוון. קיימא מנסה להתחקות אחר האלמנטים החיוביים של הוויית חיים זו בהיותה מרחב קהילתי בטוח ומכיל.

יצירת מרחב בטוח ומכיל שמעניק בנדיבות וללא תנאי ו"רואה" את הנוער באמת. כשרועי [צוות צעיר] נשאל איך קיימא עזרה לו, הוא סימן מרחב רחב שממוקד ביחסים הבינאישיים:

בהמון דרכים, גם והרוב דרך שיחות פשוטות, דרך, ובעיקר דרך זה שהיה לי פה מספיק נעים וטוב בשביל שאני אוכל, שיהיה לי אכפת מהדברים האלה. אז כן, בתקשורת, בתקשורת האנושית, אז משהו שבא לי הרבה יותר בקלות, הרבה עניין של ביטחון. אני מרגיש הרבה יותר עם ביטחון, גם בעולם שבחוץ. [רועי, צוות צעיר]

כשמדובר באהבה כפרקטיקה לעבודה חברתית מדובר על אהבה לאנשים באופן כללי. אהבה היא אלמנט עוטף, חוויה שאדם חש עצמו נאהב. חוויה זו עלתה רבות בראיונות -
על השאלה – מה תזכרי מקיימא, ענו מרואיינות מהצוות הצעיר -

נראה לי את הבית, המשפחה, ואת הפאקינג נהרות של אהבה, כאילו. כמות אהבה. זה לא נורמלי. לא, לא, אתה אהוב כי אתה, כי אתה. כאילו, לא בלי המשך, כאילו. אתה פשוט אהוב. [מאיה, צוות צעיר]

התשומת לב כזה, גם פתאום אני לא מרגישה טוב, פתאום שמים לב לזה, וכאילו... סתם, נותנים לי חיבוק, כאילו, נראה לי בעיקר, זה כאילו יותר הדברים מעבר ל... כאילו יחס מאנשים, שהוא כזה פחות מובן לי מאליו [יעל, צוות צעיר]

כשאוהבים, מתייפים. על כך אין ויכוח. ועל כך מספרת חברת צוות צעיר על המפגש הראשוני שלה עם צוות קיימא –

תקעו את כל האנשים הכי יפים שראיתי בחיים שלי באותו מקום [יעל, צוות צעיר].

כנראה שמבחינה אובייקטיבית א/נשי קיימא בית זית הם לא בהכרח מצבור האנשים הכי יפים אבל כשמתקיימת אווירה של קבלה ואהבה, אווירה זו מוקרנת מתוך האדם החוצה ומשרה אווירה של אהבה -

אתה מגיע לקיימא וכולם כל כך מרשימים ויפים שמתי לב שזה בעיקר כי כולנו מלוכלכים. ופשוט אנשים עם לכלוך נראים יותר טוב פשוט יותר יפים [עמית, צוות צעיר]

באווירה כללית של אהבת אדם, גם מתגלות עוצמות אחרות של חיבורים ויחסים. עוצמות אלה מהוות חלק מהחוויה הטוטאלית של נאהבות והיות משמעותי. חוויה זו עוצמתית במיוחד בקרב נוער בהדרה חברתית שלעיתים מגיע ללא חוויות של חברות קרובה ויחסים מיטיבים -

מצאתי פה את החברים האמיתיים, את החברויות הכי עוצמתיות וחזקות שאי פעם היו לי בחיים. וגם כל חברות שכבר נגמרה, או שאני לא בקשר איתה, זה מעבר לאיתי בלב, הם השאירו לי חותם, שהם הביאו אותי דרך כל כך משמעותית על עצמי [אפרת, צוות צעיר]

אכפתיות, ואהבה, וחברות, דברים שלא היו לי לפני [רועי, צוות צעיר]

פתאום כזה, פתאום אוהבים אותי, פשוט... אני חושבת שפעם ראשונה, כאילו, אני מרגישה שבאמת אוהבים אותי ומקבלים אותי בדיוק ככה [אפרת, צוות צעיר]

אהבה היא פרקטיקה והיא הלך-רוח שבתוכו פועלת החווה. אין זה גורע מהיותה אותנטית אבל היא מהווה כוח חזק שמנתב את עבודת החווה -

מקבלים אותך נורא מהר פה. כאילו, תוך רגע אתה כבר מרגיש כאילו חלק, ו... שיש לך תפקיד, ו... שאתה קולט את המנהגים, כאילו, והטקסים של המקום [גיא, צוות צעיר]

ומהר מאוד אנשים נקשרים לחווה בשל התחושה החזקה שכאן אפשר להניח לרגע את המיגננות בצד -

אני לא באה בשביל העבודה, אני באה בשביל האנשים [רוני, צוות צעיר]

מכיוון שעבודת החווה מושתתת על יחסים ועל אהבה, גם "תנאי הקבלה" לקיימא מוגדרים בעיקר כיכולת לתקשר -

לא חייב להיות שהם יהיו חקלאיים, אתה יכול לראות את זה מישהו שעבד בטיולים, מישהו שעבד, זה לא משנה איפה, וגם מישהו שיגיד לנו, אני אוהב להיות בחוץ ולעבוד באדמה, לא צריך להיות חקלאי, לא צריך להיות שום דבר כזה. אתה גם, אמרתי, לא צריך להיות איש חינוך, לא צריך להיות איש טיפול, לא צריך להיות שום דבר עם טייטל, אבל בן אדם עם יכולת תקשורת מאוד גבוהה, עם לב פתוח ועיניים רואות . יש צורך ברגישות, באהבה ומסוגלות להחזיק מערכות יחסים בצוות בדרך מאוד קיימאית [יוני, מנכ"ל]

חוויית היכולת לדבר ולשתף ניכרת בדברי מרואיינים רבים -

גם בחוץ היה לי עם מי לדבר, אבל פה אני באמת הצלחתי לדבר עם אנשים על מה שקשה לי. [גיא, צוות צעיר]

המקום הזה מוריד לך משקל מהכתפיים [עמית, צוות צעיר]

ועדיין כמו במשפחה, לא עם כולם הקשר תמיד טוב -

כל אחד זה משהו אחר, אז כאילו, יש לי אנשים שכזה, יש לי איתם יותר דברים לא פתורים, ואני משתדלת לפתור איתם זה ולפתוח איתם, אבל אני חושבת שבסך הכללי הקשר שלי הוא טוב [תמר, צוות צעיר]

אם כי הצוות הבוגר נדרש ללא מעט סבלנות בהענקת האהבה שלו לצוות ולבנות יחסים לפי הקצב של כל אחד. הרבה מרואיינים מקרב הצוות הצעיר מספרים שלקח להם זמן להשתכנע שקיימא היא מרחב בטוח בו ניתן להיפתח ולתקשר בבטחה ומבלי להיפגע, מה שאולי מעיד על היסטוריית ההתקשרויות של בני הצוות הצעיר אך סביר מאוד שבעיקר מעיד על הדיוק בעבודת בניית היחסים של צוות קיימא בית זית -

עם הצוות בקושי דיברתי. עם כולם בכלליות, לא רק הצוות. בקושי דיברתי... עכשיו אני מדבר הרבה והם אומרים לי שאני חופר לפעמים [איתי, צוות צעיר]

לקח איזה 3-4 חודשים עד שבאמת דיברתי עם מישהו [גיא, צוות צעיר]

לקח לי הרבה זמן להתניע פה כאילו גם כל האהבה שיש בין כל אחד ואחד פה ממש הרתיעה אותי בהתחלה, האינטנסיביות שזה, המין מחוייבות שיש בזה וגם כאילו הייתי במקום שלא, לא הצלחתי להתחייב לשום דבר ולהחזיק אש בוערת מבפנים כזה [עמית, צוות צעיר]

הייתי נורא מופנמת, שקטה. אבל הם היו מאוד איתי בזה, זה היה ממש נחמד. הרגשתי שהם מנסים לשלב אותי כזה... ממש. לא דחפו אותי לדבר בכלל, ההפך, עזרו לי כשלא רציתי לדבר [הילה, צוות צעיר]

נראה לי שכן לקח לי טיפה זמן להיפתח – לדבר על עצמי ולא סתם שיחות חולין אבל לא המון זמן... כן. אני חושבת שעכשיו הרבה פחות קשה לי מבהתחלה לדבר על נושאים אישיים/קשים/כבדים יותר כשבהתחלה זה יותר הפריע לי [נועה, צוות צעיר]

לקח לי יותר זמן להיקשר אליהם אבל אחרי שגיליתי אותם אז כן ממש כיף איתם... נדיר שיש לי בן אדם כזה שמעצבן אותי, אין לא קורה כמעט [איתי, צוות צעיר]

גם נוער שלוקח לו זמן להיפתח ועוזב בתחושה שיכל לקבל יותר, לומד על כוחם של יחסים, גם אם לא ניצל עד תום את היחסים המיטיבים שקיימא בית זית יכולה להציע -

קצת כאילו כואב לי לעזוב כאילו כן מרגיש איזושהי הרגשה של פספוס עם... איתי ועם קיימא כי הרבה זמן גם הייתי סגור ולא נתתי לקיימא להיכנס. כזה הייתי בא, עובד את ה-7 שעות, הולך הכי מהר שאני יכול הביתה. זה באמת, אני לא מתחרט על זה, אבל זה זה שיעור טוב. [עמית, צוות צעיר]

מודלינג לאלטרנטיבה בכינון יחסים בינאישיים

המפגש בין שתי אישויות הוא כמו החיבור בין שני יסודות כימיים. אם יש תגובה, שניהם משתנים [קארל יונג]

בניית היחסים על בסיס אהבה ואותנטיות מהווה מעיין מודלינג [modelling] של הצוותים היותר בוגרים לצוות הצעיר. הצוות הצעיר נחשף בחווה למגוון אופני תקשורת, לתקשורת כנה, כזו שמקשיבה באמת לדבריהם וגם אם לא מצליחים להבין אותם – הם חווים חוויה של נסיון כן לייצר דיאלוג בונה. בכך צוות החווה הבוגר מלמד ומאמן את הצוות הצעיר [כמו גם את עצמו] בתקשורת המבוססת על אהבה ומהווים מודל לבניית יחסים אלטרנטיביים למודל שהנוער הכיר עד כה, מודל שהנוער מפנים אף הוא ומאמץ לעצמו -

אני מת עליהם, מה זה התרגשתי שעברתי לצוות ... כי כאילו ראיתי אותם עובדים והייתי כזה 'יואו כמה ללמוד יש לי' כאילו כל אחד מהם נראה כמו מישהו שהייתי רוצה להיות כמוהו כשאני אגדל. הם ממש כמו אחים גדולים כזה באיזשהו מובן. נניח שזה בכל קיימא, פשוט כל קיימא אחים גדולים... זה באמת מדהים שכל אחד שכאילו אם אני אשב בחוץ כל אחד שיתיישב לידי אני אשמח שהוא התיישב לידי ואני אעשה 'מה קורה אחי בוא נדבר' וכן, זה מתחיל מהעניין של השוויון כוחות הזה שיש פה [עמית, צוות צעיר]

מודלינג נוסף מתרחש כאשר גם הצוות הבוגר משתנה ולומד כשצריך, מה שזוכה להערכה מצד הצוות הצעיר ובני השירות הלאומי. היכולת של הצוות הבוגר להשתנות לאור פידבקים של הצוות הצעיר מוסרת מסר של לגיטימציה לטעות, לברר מחדש הנחות יסוד והתנהלות ולדייק את עצמם. האמת עם [אדם מהצוות הבוגר] היה מאוד שינוי לטובה, שזה משהו שאני מאוד הופתעתי ממנו [דניאל, צוות צעיר]

אהבה מפנה מרחב לחקירה עצמית רפלקסיבית

אהבה היא פלואידית וכשהיא מופיעה הזרימה שלה היא לכל הכיוונים ולכן לשהות בהקשר של חברות ויחסים קרובים יש השפעות רחבות פנימה והחוצה. הילה מתארת כיצד תחושת הנאהבות מפנה לה מרחב ללימוד עצמי רפלקסיבי:

נראה לי שגם למדתי פה מה זה קשר חברתי. זה משהו שלא הרגשתי לפני – קרבה למישהו כמו שאני מרגישה פה. וגם מקום שהוא לא הבית שלי שמרגיש לי מאוד בית שזה גם לא היה לי לפני בסיטואציות חברתיות... נראה לי שהרבה יותר הכרתי את עצמי פה בגלל שכבר לא הייתי במרדף של להכיר אנשים אחרים כי מאוד מהר הרגשתי פה אהובה [הילה, צוות צעיר]

כשבסיס היחסים הוא בטוח וכשהאנשים בקשר חווים שהפעולה נעשית מתוך אתיקה של דאגה ואהבה, גם ביקורת קשה תיחווה כמיטיבה וכמכוונת לטוב -

בקיימא אומרים לך דברים לא פשוטים שגורמים לך כזה איכסה כזה, וכאילו, ואת סבבה, את רוצה לשמוע עוד, את רוצה להשתנות [ליאור, שירות לאומי]

כששאלנו מה יש פה שגורם לדבר הזה לקרות? ליאור ענתה -

זה מקום שמציב מראות כל הזמן, זה מקום שאתה מתפתח פה בקצב לא רגיל, בצורה באמת בלתי סבירה. ושאתה יוצא מפה באמת עם כלים, כאילו, זה לא סתם מקבל כלים וכל הזה שאומרים, אתה יוצא מפה מוכן... לדעת את עצמך, כן, הדברים באמת החשובים לחיים [ליאור, שירות לאומי]

גבול במסגרת של יחסים

הנוער שמגיע לקיימא בדרך-כלל מורגל לדפוסים מסויימים של יחסים עם ובתוך מסגרת, עם מבוגרים בעלי תפקיד וסמכות. מרחב החווה הפתוח, אופי התקשורת בין חברי צוות, אופן פעילות החווה המשטיח היררכיות ושמטיל עליהם אחריות "אמיתית" כמו שהם מציינים, ממש עם הגיעם לחווה, האדריכלות הלא היררכית, או שמא, האנטי-היררכית בה הכל פתוח והכל נגיש לכולם, מסמנים לנוער שכאן גם היחסים הם אחרים ממה שהורגלו לו במקומות אחרים. גם פרקטיקת האיתור ההפוך בה נוקטת החווה מגבירה את התחושה שהבחירה לשהות בה או לעזוב היא בידי בנוער.

אנשי חינוך מספרים כי המילה "סמכות" היא מלשון היכולת לסמוך. אדם יראה באדם אחר סמכות עבורו רק במידה שהוא חש כי אותו אדם אחר הוא אחד עליו ניתן לסמוך. קיומם של יחסים בינאישיים חיוביים מהווה בסיס טוב ליכולת לסמוך ולתת אמון בין אנשים. לאחר קיומם של יחסים, ישנה אפשרות לכונן גבול שיחווה כגבול מכיל ומיטיב, גבול שומר ומצמיח ולא דכאני או

מדיר. מתוך כינון של יחסים בינאישיים, נרקמת מחוייבות והסיכוי לשמירה על הגבול עולה בהקשר זה של יכולת לסמוך ושל מחוייבות.

כפי שפורט קודם, הגבולות שהחווה מציבה לצוות הם מינימליים ונתפסים כהכרחיים והגיוניים. מתוך כינון יחסים בינאישיים שימת הגבול הופכת למשימה פשוטה יחסית, בשונה לגמרי מהמתרחש במסגרות לנוער "קצה".

המענים הרגשיים והקשר הבינאישי הופכים קבלת הגבולות והמחוייבות לחווה לברורים וההבנה כי מחוייבות היא גבוהה בהקשר של קשר בינאישי מתוארת כמובנת מאליה. קיימא בית זית מצליחה להציב גבולות וסטנדרטים שמרחבים קודמים של הנוער לא הצליחו להציב. סיבה עיקרית לכך היא הפיכת הסטנדרט ההתנהגותי להתנהגות שהנער עצמו רואה בה הגיון ולכן ההתנהגות הופכת לרצויה. בתהליך זה הנוער מפנים את הגבולות הנורמטיביים בתוך הקשר של מרחב שהגיוני להם -

[מראיין: עדיין יש פה את המחויבות ואת האחריות כמו שיש במסגרות בחוץ?] לגמרי. אבל מאוד שונה גם, כי... בגלל שיש פה, אני חושבת שזה חייב, כי אצלי, זה חייב היה לבוא ביחד, ויש פה מענה רגשי כל כך גדול, שההתחייבות והאחריות הן לגמרי צריכות לקרות, אבל הן לא... מפילות אותי על הרגליים [מאיה, צוות צעיר]

השלכות האמיתיות האלה מול דווקא אנשים שמאוד מאוד אוהבים אותי [אפרת, צוות צעיר]

פה זה הכל אמון כזה, וממש נותן לך הרבה גם תחושה של אוהבים אותך, וגם אתה אוהב את המקום הזה שלך, למה לקום, אם אתה רוצה לקום, כאילו. זה אין במקומות אחרים, בכלל, כאילו, אתה לא קמת כזה "בדוק, אני לא אקום, כאילו, מה אכפת לי". אהבה למקום, אין את זה במסגרות אחרות [איתי, צוות צעיר]

תחושת הניראות והצבת הדרישות קיימת במרחבים רבים של עבודה עם נוער אבל נגה, בוגרת קיימא, מנגידה את תחושת המבט הממסדי לה הורגלה לתחושת המבט הקיימאי עליה -

המבט שהיה בו משהו מאוד נעים [נגה, בוגרת קיימא]

העבודה בתוך הקשר של יחסים מסייעת לצוות הצעיר לבנות לעצמו גבול פנימי, חלקם אף טוענים כי ייחלו ליום שבו גבול פנימי זה ייבנה -

לקום בבוקר זה לא היה משהו שעשיתי באופן כללי אז זה משהו שלגמרי אני עכשיו עושה. וגם משמעת עצמית. בתכלס גם לפני שהגעתי לפה כן מה שחיפשתי זה היה מקום כלשהו שאני ארצה

שתהיה לי בו משמעת עצמית. מקום שאני ארצה לרצות לקום בבוקר. שאני ארצה לעשות את הדברים גם אם הם קשים אבל ירגיש לי שזה שווה את זה [נועה, צוות צעיר]

כפי שנועה מוקירת תודה לקיימא על בניית הגבול הפנימי כך גם שרון, בוגרת קיימא, מוקירת תודה וחווה את האי-ויתור על סטנדרט עבודה כאי וויתור עליה כאדם -

על כלום, לא מוותרים בקלות. אני זוכרת, לא משנה איזה בעיות היו, היה תקופה שגם הייתי אחראית בהכרה של מחלות ומזיקים. אין, לא מוותרים. שוטפים תיחצילים כל בוקר, עושים להם מקלחת, שוטפים תיכנימות מזה, לא יודעת, אלף ואחת דברים. אז מוציאים... התעקשות מכל צמח ושקיות, ממש לא מוותרים, וגם לא מוותרים. הרגשתי שלא מוותרים עליי, תבואי בזמן, ואין מצב כזה, ואת צריכה לבוא גם אם את לא מרגישה טוב [שרון, בוגרת קיימא]

אם כי תהליך ההסתגלות הוא לא פשוט, גם בתוך הקשר של יחסים -

האמת שהשתניתי, המקום לא כל כך התאים לי. אבל השתניתי לתוך המקום ועדיין יש קשיים אבל טוב [גיא, צוות צעיר]

בתוך יחסים בינאישיים, היכולת להציב גבול מתחזקת. גם הנוער מבין שהצבת הגבול הצליחה הן בהיותו הגיוני והן בהיותו במסגרת של יחסים

זה כן מסגרת, אבל זה מסגרת שאנשים רוצים להיות בה שזה שונה מהמון מסגרות. אז מצד אחד זה כן עבודה וזה כן קשה, אבל זה קשה בקטע טוב. אנשים רוצים את הקושי הזה... גם כי זה אך ורק מתוך בחירה עצמית, אף אחד לא אמר לי להיות פה. אם אני לא אקום ולא אגיע בבוקר אז כן אנשים יתבאסו וגם זה לא יעבור בשתיקה, אבל בסופו של דבר זאת בחירה שלי ואני יודעת את זה. זה לא כמו עבודה או בית ספר שזה מאוד כזה "תהיי פה ודי!". יש הרבה קשר אישי וזה מאוד משנה [נועה, צוות צעיר]

אפשר לראות אותם גם כאנשים שקרובים אליך ולא רק כאנשים שאומרים לך מה לעשות. הבנתי את זה מאוד מהר בחווה, שזה אחרת [הילה, צוות צעיר]

ופתאום, כאילו, בקיימא היחס היה אחר מכל מה שהכרתי אי פעם... בקיימא, פתאום הסתכלו עליי, והתייחסו אליי, כאילו, בגובה העיניים, ממש בגובה העיניים, ראו אותי כחלק מהצוות, כמישהי שצריכה לקחת אחריות, שאף אחד הוא לא הגנן שלי. ואני לא בגן ילדים, אלא מצופה ממני דברים, ואני צריכה לעמוד בהם, אם אני רוצה להיות שם. [איריס, בוגרת קיימא]

גם ענבר מהצוות הבוגר מדגישה בראיון את הבחירה להיות –

אני אומרת שכולנו בונים אחד על השני, על המקום הזה, אנחנו מחזיקים את המקום ביחד, וזה אומר שכל אחד צריך לשאול את עצמו אם הוא רוצה לעבוד פה. כי בסוף אף אחד לא העיר אותו בבוקר, הוא צריך להעיר את עצמו וצריך להגיע, ואם אני מגיעה לעובדות ביחד בקטיף, ואני לא מתעוררת, היא צריכה לעשות את הקטיף לבד. זה אומר שעליי להיות גם באחריות להגיע וגם באחריות לתקשר על כל דבר, ולא בהודעה בארבע בבוקר, אלא לראות איך אני מחזיקה את הנוכחות שלי פה ביחד. [ענבר, צוות בוגר]

בתוך עבודת הגבול במסגרת יחסים, ניתן לייצר את המענה ההוליסטי שפורט בסעיף קודם. הצוות מציין כי שימת הגבול תמיד תהיה עד כמה שניתן מדוייקת לאדם -

יש אנשים שנלחצים בטירוף מפידבק. גם אם הוא יהיה הכי בנועם שיש, כאילו, אני יכול גם לתת פידבק יותר חריף, כאילו, זה יחסית עבר קטן שקל לתקן, והם חברה ותיקים שאני לא מרגיש שאני צריך, כאילו, לצאת מגדרי כדי שהם יבינו את המשמעות, כאילו, של הזה, אבל יכול להיות סיטואציה שמישהו עשה משהו... שהוא הרבה יותר אקוטי, אז הפידבק יהיה יותר חריף, לא יודע, כאילו, מין כזה. לא... עושים את זה, אי אפשר לעשות את זה. אם אתם לא בטוחים איך לעשות, אתם מדברים איתי או אתם מדברים עם מישהו שלא יודע, כל מיני דברים כאלה. אני לא נוטה להתפוצץ אבל, כאילו, לרוב. לפעמים אולי היה דרוש [טל, צוות בוגר]

בקיימא מתקיים מנגנון של אנשי קשר, כל אחד – יש לו כתובת כלשהי, בין אם זה נוצר באופן אורגני וטבעי ובין אם זה הוחלט באופן פחות אורגני אך לעיתים הרצון לבסס קשר הוא קצת מאולץ, ומייצר דווקא תחושת ריחוק ומדגיש את אי קיומו של קשר שנובע באופן טבעי. יש גם מי שחש כי היחסים הבינאישיים הם לעיתים יותר אידאל מאשר מציאות קיימת והוא צווה אתגר ביצירת קשר אותנטי -

זה משהו שכזה קצת... כאילו, ביעני, כאילו, אבל בתכלס רואים את זה, כאילו, יש את אלה שגם הקשר הוא יותר אורגני כזה, ויותר אמיתי, ויש כאלה שהקשר הוא כזה טכני, וזה מורגש, כי אם יש הרי קשר טכני, אז העבודה פחות טובה, וגם אין עם מי לדבר, ומרגיש לבד, במקום שהוא יעני עם בסיס לקשרים, ואז עוד יותר מרגיש לבד, כאילו... זה טריקי... בסוף זה על בסיס קשר, כאילו, בסוף זה עניין של קשר וזה עניין של קרבה, ואם אין קרבה, אז אין מענה, אבל יהיה מענה אם יהיה, כאילו, ואפשר ליצור קרבה תוך מענה [נטע, שירות לאומי]

6. שייכות

שייכות לשם מה?

שייכות היא מושג מרכזי בשיקום וריפוי. גאבור מאטה, מומחה לעבודה עם אנשים המכורים לסמים טוען כי ההיפך מהתמכרות הוא השתייכות (מאטה, 2021). מאטה חוקר את מושג השייכות כצורך אנושי בסיסי, הקשור באופן סבוך לאותנטיות ולהיקשרות. בסביבה אידיאלית, שני הצרכים הללו יתקיימו במקביל בהרמוניה, ויאפשרו לאנשים להשתייך מבלי לפגוע באותנטיות שלהם. אבל במצבים בהם ילד גדל בסביבה שלא מצליחה להיות מדוייקת עבורו, הוא מזהה מתח בין הצורך בשייכות (התקשרות) לבין הצורך באותנטיות (להיות נאמן לעצמו), מה שיכול להוביל לאתגרים פסיכולוגיים ורגשיים משמעותיים. במקרים אלה אנשים מתמודדים לעתים קרובות עם קונפליקט בין אותנטיות להתקשרות. מילדות, אנשים עשויים לתעדף התקשרות - הבטחת קבלה מאחרים - על פני אותנטיות, מחשש מדחייה אם הם מבטאים את האני האמיתי שלהם. כשאדם מוותר על האני האותנטי שלו, הוא חווה התקה [dislocation] ומאבד את הקשר שלו לעצמו ולתחושת משמעות ומטרה, מה שעלול להוביל לייאוש, בדידות, ניכור חברתי ובסופו של דבר, לחוסר תפקוד ולנטילת סיכונים והתמכרויות. גם התרבות המודרנית, טוען מאטה, מנרמלת את ההתקה ויוצרת סביבות שמערערות אפשרויות לביטוי אותנטי ודוחקות אנשים להתאים עצמם לציפיות חיצוניות על חשבון האמת הפנימית שלהם. לכן, דוגל מאטה בריפוי באמצעות חזרה לאותנטיות, בה דנו בסעיף 3. שייכות אמיתית מתרחשת, לדבריו, כאשר אנשים מתקבלים על מי שהם באמת ולא על מנת להתאים את עצמם לנורמות או תפקידים חברתיים. יצירת קהילה מחבקת, תומכת, מקבלת, משמעותיות, רלוונטיות, מייצרת הוליסטיות של השייכות – לא רק בשעות העבודה ומייצרת אפקט משחרר, המאפשר לאנשים לגלות רבדים עמוקים יותר של אותנטיות.

תחושת השייכות לקיימא עלתה בראיונות רבים –

אני חושבת שזה שיש מקום שאני מרגישה בו שייכת, מרגישה שאכפת לאנשים ממני ולי אכפת מהם, שגם זה מאוד מעודד את התחושת שייכות. נראה לי שבהתחלה גם כן להיות כזה עם האדמה – נשמע קצת היפי אבל כן להיות עם האדמה זה מרפא ומשהו שאני אישית מאוד אוהבת. איך שהתחלתי לעשות את זה זה אוטומטית עשה איזשהו שינוי [מראיינת: איך זה בא לידי ביטוי?] הרבה במצב רוח שלי. באופן כללי זה שיש לי מקום שאני רוצה לבוא אליו ולא סתם באה או באה ומרגישה חרא לגביו. מקום שאני קמה בבוקר, וגם אם קשה לקום בבוקר, יש בי את החלק שאומר 'וואללה איזה כיף היום אני הולכת לחווה' [נועה, צוות צעיר]

אני אפילו לא יודעת למה, זה פשוט כאילו... כאילו, באמת רצון להיות פה [יעל, צוות צעיר]

תכלס בראש ובראשונה, שיהיה לי מה לעשות, ושיהיה לי עם מי להיות, היא עוזרת לי, היא כל החיים שלי תכלס... זה פשוט ממלא אותי, כאילו, שום דבר לא מילא אותי כמו שזה... זה אשכרה כל החיים שלי עכשיו [יונתן, צוות צעיר]

תחושת השייכות מעוררת אפשרות ליצירת מרחב של בדיקה עצמית ומציאת אני אותנטי שהאדם מרגיש בנוח כזהותו האישית -

אם היית מדברת איתי לפני שנה וחצי, הייתי בן אדם מאוד מאוד שונה, כאילו הרבה יותר סגורה, הרבה יותר ביישנית, הרבה יותר מרצה. <u>למדתי פה לא לרצות... לעמוד על שלי</u>, ממש לעמוד על שלי, לדעת גם שכאילו זה פתח לי את הראש, כאילו, הבנתי שהכל, הכל בשליטתי, כאילו, כל החיים שלי, בשליטה שלי איך שאני בוחרת לקחת דברים, זה הכל איך שאני רואה את זה. שוב, כאילו, הכל בראש... זה בדיוק העניין, שאת בוחרת איך את לוקחת את זה. כאילו, יש לך את הנסיבות של חיים, ואת בוחרת איך את לוקחת את זה. [רוני, צוות צעיר]

התמסרות

חוויית השייכות משפיעה על הרבה אלמנטים שכבר נדונו בדוח זה, ביניהם, הנכונות לקחת אחריות מתוך מרחב בטוח ולא שיפוטי, להתמסר להווייה של קיימא ולאורחותיה, התמסרות שהיא מעבר לעבודה עצמה – להתמסר ליכולת של המרחב להביא את הנוער לקצוות רחוקים יותר ממה שהגיעו עד כה עם עצמם -

חלק מהיכולת לקחת אחריות נובעת מכך שהציפייה לנשיאת אחריות באה ממקום של אי שיפוטיות [שזה לא אומר שאין סטנדרטים אבל יש התבוננות על ההתנהגות בלי פילטר שיפוטי]: יש משהו בקיימא שדווקא איך שאני רואה את זה לפחות מעודד לקיחת אחריות. ללא אשמה, וללא השלכות חברתיות. זאת אומרת, לקחת אחריות, ואתה בתשומת לב למקומות שאתה בהתמודדות בהם, או כזה, אפשר לקרוא לזה לחסרונות שלך, או למקומות שבהם אתה, לא יודע, מתקשה בצורה כזו או אחרת, אבל אין לזה מחיר חברתי [טל, צוות בוגר]

את עובדת בחממה באוגוסט, ו40 מעלות, 50 מעלות בפנים, פשוט מתמסרת לזה, כאילו, ואת לא מנסה יותר להפסיק, בדיוק, יוצאת לבחוץ, שמה את הראש מתחת לברז, כולך מים וזיעה, ואת פשוט חוזרת לבפנים, ממשיכה לעבוד, זה קשה מאוד.. כאילו, בדרך. דחפתי את עצמי למקומות שאני לא חשבתי שאני, כאילו, אעשה אותן. [רוני, צוות צעיר]

לא משנה מה עוד היא עוברת, השדה ממשיך, כאילו, התירס ממשיך לגדול, העשבים פה ממשיכים להפריע למלון, כאילו, הכל ממשיך, ממשיך, ממשיך לקרות, וכאילו, העצב שלך, הרגשות והגלים

שלך לא משפיעים על כל העולם, כאילו, זה לא... תרגיעי, קיצור, תרגיעי, תורידי הילוך [מאיה, צוות צעיר]

על ההתמסרות של הצוות הצעיר מתבוננת מהצד בת שירות לאומי –

כשראיתי את ההתגייסות המטורפת למען המקום, כאילו, אנשים, אשכרה, הנערים האלה, לא הולכים לבית ספר, הולכים חלקית, מחליטים לקום בבוקר, להשקיע מקום, במקום שיש בבית לגרבץ ולראות נטפליקס, כאילו, להגיע לפה, לעבוד, אחושילינג לעבוד, ש... כאילו... ש... זה... ואחר כך גם להישאר פה שעות נוספות. תמיד, אם תצטרך עזרה, אנשים, כאילו, אני, אני אעזור לך, אני, זה... סגירת מטבח, זה... כאילו, אין פה את ההפקרות הזאת, כאילו, אנשים פה ממש... זה... מבחינתי, זה התרבות שאני רואה בתור... ההתגייסות הזאת, המוכנות לעזור לכל אחד בכל... לא ראיתי בשום מקום פה. [ליאת, שירות לאומי]

מתוך בניית השייכות, קיימא מציבה את התביעה להתמסר לחווה ולמה שיכול לקרות בה -

אנחנו מאמינים בך, תאמיני בנו [אלה, שירות לאומי]

מתוך אמירה כי התמסרות היא מפתח להצלחה בחווה, מה ששם אחריות על ההצלחה על הנער עצמו –

אני חושבת ש... שזה גם תלוי בכמה היית שתבוא ותהיה במקום לרצון להתמסר על הדבר הזה [נגה, בוגרת קיימא].

יחד עם זאת, יצירת שייכות בקרב מי שרוב שנות חייו חווה שייכות דכאנית, מהווה אתגר גם בקיימא. הנוער שמגיע לקיימא בית זית חווה הרבה תלישות וחוסר שייכות וזה עולה מדי פעם – קטעי יום או פעילות שמציפים בהם את התחושה המוכרת של חוסר שייכות, בתוך הקשר רחב של שייכות לחווה ומתוך ההבנה של חשיבות הקיימות של החווה מעבר לאנשים הספציפיים שמרכיבים אותה אבל זה עדיין זיכרון מציף וכואב -

יש פעמים שאני מרגישה שאני מוצאת את עצמי ושטוב לי וזה, ויש כאילו גם פעמים שאני ממש לא ואני כזה... לא אוהבים אותי ואני לא באמת משנה פה למישהו וכולם מסתדרים וחברים טובים אחד של השני ואני בכלל לא מרגישה שאני חלק מפה והכל קורה... זה לא חד משמעית לכיוון אחד, אתה מבין? זה כאילו, גם זה וגם זה מאוד... זה ש... שמישהו עוזב ואז כאילו, הכל ממשיך כרגיל, אתה כאילו כזה שואל את עצמך, רגע, אז... אז אם אני אעזוב, זה לא באמת ישנה למישהו, כאילו. כאילו, לא, אולי זה כן יהיה עצוב ובאסה וכזה, אבל... המקום ימשיך כזה... מין תחושה של אין

בלעדיות ל... כאילו, המקום הזה הוא כזה מין של כולם כזה, ואז רגע, אז איפה המקום שלי פה? [תמר, צוות צעיר]

הבנתי, אוקיי, שכאילו הבנתי, בסך הכל, שאני מרגיש לא קשור לפה. שזה היה עניין מאוד חזק, כאילו, ההבנה שאחרי איזה שנה כבר, כשאני נמצא פה כמעט, אני עדיין מרגיש... [אלון, ש"ל]

מתוך האותנטיות, כינון היחסים והצבת גבול ודרישות מתוכם, ומתן המענים ההוליסטיים בתוך הקשר של שייכות מתפתח אחד היעדים בגדולים בעבודה עם אנשים בהדרה חברתית - תחושת היכולת – אייג'נסי.

7. אייג'נסי

You don't always get what you want / but if you try some time / you're gonna find / you get what you need [Roling Stones]

את המונח agency תירגמו מספר פעמים לעברית, אבל למרות שלל התרגומים: סוכנות, אמונה ביכולות, אמונה בחוללות עצמית ועוד, אף אחד מהם לא מחזיק עד הסוף את מלוא עוצמת והיקף המונח ולכן בחרתי להשתמש במילה המקורית כפי שבנדורה, גידנס ותאורטיקנים נוספים טבעו בה את המושג.

אייג'נסי לשם מה?

המושג "אייג'נסי" מכוון לאמונה שאדם יכול לכוון את חייו לעבר מטרות ושאיפות רצויות למרות נסיבות חיים קשות ומצוקות, אייג'נסי מתאר את התחושה שיש לאדם כשולט בבחירות ובהחלטות שלו ואחראי על התוצאות שלהן (Giddens, 1984). אייג'נסי היא מושג-מפתח העוסק בהבנת אילוצים ואפשרויות סביב היכולת של האדם להשיג, לשאוף ולבצע, וליהנות מרווחת-חיים בתחומים שונים (Ringrose, 2013). פרקטיקות ליצירת אייג'נסי המיושמות על ידי אנשי מקצוע ישאפו להפחית את חוסר האונים שחווה אדם, להגביר את המודעות לקיומם של מבני כוח חברתיים, ולגיבוש ואימון פרקטיקות אישיות וחברתיות להתמודד איתם ולשנות את יחסי הכוחות השוררים. פרספקטיבת האייג'נסי כוללת מספר פרקטיקות שמסייעות להתמודד עם חוסר האונים שאדם חווה נוכח המפגש עם הכוחות החברתיים (Darlymple & Burke, 1995; Dominelli, 2012). פרקטיקות טרנספורמטיביות שבאמצעותן הוא עובר למצב של תחושת אייג'נסי ושליטה יחסית על חייו, על גורלו או על הסביבה בה הוא חי ופועל. אייג'נסי משלבת מימד אישי של צמיחה עצמית וממד פוליטי של כינון הזדמנות לחיים אוטונומיים והשתתפות חברתית משמעותית בחיי החברה, תוך נגישות למשאביה (Giddens, 1984). אייג'נסי של יחידים וקבוצות היא צורך אנושי בסיסי המאפשר להכניס לחייהם מטרה ומשמעות (Giddens, 1991).

הקשר בין אמונה במסוגלות עצמית לאייג׳נסי מבוסס היטב. יש הקבלות בין שתי התכונות הקוגניטיביות-רגשיות-מוטיבציוניות הללו. האמונה במסוגלות העצמית של האדם עומדת בבסיס האייג׳נסי, הכוללת את האמונה ביכולתו להציב מטרות, לבצע מהלכים ולתכנן פעולות כדי להגיע אליהן (Bandura, 2001). לפיכך, אמונות של מסוגלות עצמית הן תורמות מרכזיות לתחושת אייג׳נסי. האמונה ביכולת תקבע כמה מאמץ אדם ישקיע וכמה זמן הוא יתמיד בהתמודדות עם מכשולים וכישלונות. אמונות של מסוגלות עצמית מניעות אנשים להפעיל שליטה מכוונת על מעשיהם, שהיא היבט מרכזי של אייג׳נסי (Code, 2020; Marat, 2003).

בפרק אודות המענה ההוליסטי דובר בקצרה על התסכול שחשים לעיתים שוהי החווה כי אינם מקבלים את המענה המדוייק בו רצו אך דווקא הצורך של החווה שמכתיב לעיתים התמקמות במקום לו לא ציפו, מהווה קרש קפיצה להרחבת העצמי לביטוי של יכולות וחוזקות שלא ידעו שיש בהם. דווקא התביעה של החווה כמקום תעסוקה מחייבת "ליישר קו" עם דרישות שפותחות בפני האדם את ההבנה, כי היכולות שלו הן רחוקות בהרבה מאלו ששיער כי יש בו או שמאוששות בו את האמונה כי הוא בעל יכולות למרות שאולי הסביבה בה שהה ופעל עד כה לא האמינה בו -

אני מרגיש שלמדתי... פה זה אשכרה בית ספר, אבל בית ספר ל... כל אחד לומד פה משהו אחר, כאילו. את מה שהוא... מה שאתה מביא איתך, וכל הצרכים שלא ידעת שקיימים בך, אתה פה, אתה לומד אותם, כאילו. [יונתן, צוות צעיר]

בכך יונתן מחבר את האייג׳נסי לאותנטיות בה דובר קודם.

פיתוח אייג׳נסי בהקשר של יחסים

פיתוח תחושת האייג׳נסי מתרחש בתוך הקשר של יחסים. כאן אני מציעה את המושג של אן אדוארדס (Edwards, 2009), חוקרת חינוך, שטבעה את הביטוי אייג׳נסי בהקשר של יחסים, Relational agency.

אייג׳נסי בהקשר של יחסים כולל את יכולת לעבוד עם אחרים כדי לחזק פיתוח של תגובות אפקטיביות לבעיות מורכבות (Edwards, 2011; Roest et al, 2023). זוהי "היכולת לזהות ולהשתמש בתמיכה של אחרים על מנת לייצר שינוי. זוהי יכולת לחפש ולהשתמש באחרים כמשאבים לפעולה ובאותה מידה להיות מסוגל להגיב לצורך בתמיכה מאחרים" (Edwards & D׳Arci, 2004, p. 149). בניית אייג׳נסי בהקשר של יחסים מחייבת טיפוח אמון וקרבה עם אנשים המצויים בהדרה חברתית על ידי הקשבה אקטיבית לסיפוריהם, מתן תוקף לחוויותיהם, תגובה אמפתית מתוך אי שיפוטיות, שיתוף פעולה ליצירת תוכניות מותאמות אישית שיתנו מענה שמתחשב בנסיבות חייהם, חוזקותיהם ויעדים הייחודיים שלהם, ועיצוב של מרחבים בטוחים בהם

ניתן לבנות יחסי אמון (Boden-Stuart, et al., 2021; Owens et al., 2024; Smith et al., 2016). בניית אייג'נסי בהקשר של יחסים מדגישה את הקשר האישי ואת היחסים במקום את הטיפול ביחיד שמגיע לצרוך שירות.

הנוער שמגיע לחווה קולט שהסטנדרטים בחווה הם גבוהים, יש מחוייבות לשדה, מחוייבות ללקוחות שמחכים לסל שבועי. במקביל, כשיש בסיס של קשר, סמכות ואמון, גם ניתן להציב סטנדרטים גבוהים. אלו שתי דינמיקות שמתקיימות במקביל, של הצבת סטנדרטים גבוהים ומאתגרים שמתעניינים בעלי שביב אמונה עצמית הם מי שנענה לאתגר ומתמסר לחווה ובמקביל יש תנועה של בניית קשר חזק ויציב שמחזק את היכולת להציב סטנדרטי עבודה וביצוע גבוהים, תוך התעקשות על פרטים כגון עישוב, גידור בקו הנכון, מיון תוצרת, משלוחים לפי רשימה מדוייקת ועוד -

הם לא עושים הנחות, זה קטע מהמם. ו... אז באמת יש שם את המבחן הזה שהם מעבירים אותנו שם והם פתאום קולטים שהם יכולים להיות הם והכול בסדר, כאילו. נכון שאין מקום לסמים בחווה, אבל זה בסדר לדבר על זה שהדבר הזה קרה, זה בסדר להתייעץ על זה, זה בסדר לפרוק על זה ועל עוד המון דברים. וברעיון, כאילו, מה בן אדם צריך יותר מזה, כאילו, שאתה מגיע למקום שאתה יודע שמקבלים אותך שם והמקום הזה נהפך להיות חלק ממך ויש לך איזו אחריות על כתפיים, יש לך עבודה לקום אליה [רוני, בוגרת קיימא]

הצוות הצעיר בעצמו מופתע מרמות התיפקוד והיכולת שהוא מגלה בעצמו -

החזקתי דברים ברמות של... זה לא חשבתי שאני פעם אוכל... אם זה דברים טכנים, של לנהל יום עבודה, ולהחזיק משימות, ואם זה קשרים, ולהיות הבן אדם של אדם אחר. לעשות את כל זה ביחד.... אני זוכרת... אחרי שנה פה כמעט, פתאום שמתי לב שכשאני מדברת בארוחת צהריים, אז כולם מקשיבים לי. גם אם אני סתם מספרת סיפור, ואני זוכרת שזה, פוצץ לי את ה... כאילו הייתי בשוק [אלה, ש"ל]

פתאום כזה עוד אחריות ועוד אחריות, ואז וזה מטורף, כאילו, וזה לא כאילו, זה מטורף. ולהישאר במסגרת, כאילו, הרבה זמן, וכבר מספיק זמן עד שכבר מתחילים כבר להכיר אותי, זה גם כזה, זה אחרי הרבה זמן... בסוף היה, כאילו, עוד מעט, אני בסוף סוגרת פה שנתיים שלמות רק בקיימא, כאילו, זה above and beyond what I thought is my abilities [נטע, ש"ל]

זה מפקס אותך פה, אתה צריך להיות ערני, צריך להיות נוכח, כאילו, יש עבודה... [למדתי] סבלנות. הכלה, משמעת עבודה, משמעת עצמית, כאילו, התמדה, כאילו, גם שמו לנו, שמו הרבה אחריויות.

נגיד, אז, כאילו, הייתי בצוות חממה, עד לא מזמן, וכזה, אז, כאילו, הייתי צריך, כאילו, גם לדעת איזה עבודה צריך לעשות, לדעת מה צריך לעשות מתי, כאילו, זה היה עליי, כאילו, לא רק עליי [שי, צוות צעיר]

ההצלחה להחזיק סטנדרטים גבוהים של עבודה ושל ביצוע ביחד עם חוויית השליטה העצמית והיכולת לתכנן מהלכים ולהגיע ליעדים חדשים מהווה בסיס לפיתוח תחושת אייג׳נסי, שמתחילה בתחושת יכולת לתפקד בחווה אבל זולגת גם אל מחוץ לחווה. יש כאן כמה אלמנטים: ההתמודדות עם אתגר משמעותי – פיזית ובעיקר מנטאלית, קבלת החלטות לגבי יעדים רצויים, תכנון הדרך וההגעה ליעד חדש שאדם עצמו הציב לעצמו. מי שחווה את כל אלה בהקשר של העבודה בחווה יכול להתיק את תחושת ההתגברות על האתגר וכיבוש היעדים החדשים שהציב בעצמו לעצמו גם למרחבי חיים אחרים -

זה קידם אותי וזה הפך אותי ליותר אני... להיות המלך של עצמי. כאילו למלוך על עצמי ולא לתת לדברים אחרים לקבל את ההחלטה שאני רוצה ולא החלטה שהרגלים ואנשים מסביב משפיעים עליה. לעסוק במה שאני אוהב להבין מה אני אוהב... לא יודע, שאלה קשה "מה זה להיות עמית" שאלה של בודהיסטים שואלים 30 שנה במערה. אבל כן, זה ממש איזה מן... מרגיש לי שאנשים לומדים לאהוב פה גם את עצמם כי אתה חייב לתת פה, לעבוד פה טוב, וכאילו אין דבר יותר כיף מלעבוד טוב. שמתי לב שזה פחות אכפת לי העבודה (מבחינת תפקיד) שאני עובד בה ברוב הזמן, כאילו אתה יודע אלא אם כן זה קייטרינג או משהו, רק אכפת לי העבודה (עצמה, מבחינת העשייה) שאני עובד בה רוב הזמן כאילו אם אני בתוך זה בתוך ה"גרוב" ואני עף, אז אני נהנה. וגם כשאתה נותן אז אתה מתמלא בהרגשה של כאילו "איזה מלך אני" אז אתה מרגיש שאתה יותר אוהב את עצמך. נראה לי עצם ה.... קיימא זה מקום שהזכיר לי כמה אני אוהב כאילו לתת ולאהוב ולהיות חלק ממשהו. [עמית, צוות צעיר]

ככל שאדם חש אייג׳נסי גבוה יותר, כך הוא יותר שלם עם עצמו ופחות מתרגש מאיומים על העצמי שלו ומאיתגור על היכולת שלו. במצב של אייג׳נסי גבוה, אדם חש כי הוא יכול להתחיל להסיר מגננות שהופכות להיות מיותרות בעולם שהופך להיות מרחב יותר בטוח עבורו -

הורדתי קצת את השיניים החדות שלי, שפעם היו לי, כאילו, כדי להרחיק ולהפחיד יותר מן כזה, בואו תראו אותי, זו כזאת דמות רכה ומלטפת ואוהבת, אני כאן וכזה, ויש לי את הצחוקים שלי ויש לי את הבאסות שלי אבל כזה. זה משהו שהוא די משמעותי. אני חושבת שקיימא, אחת הכאפות הראשונות שקיבלתי פה זה שעלה לי ממש הערך העצמי. הגעתי לפה וישר נורא התלהבו מהידע שלי

ומהעניין שלי ומצורת העבודה שלי וכזה. זה היה כאילו הראשון, אחר כך הקשרים האנושיים שבאו נורא בקלות ומהר, ועכשיו ממש כבר אחריות שאני מקבלת, אנשים שמתחילים לסמוך עליי, כאילו, מהבחינה הזאת, אני כזה, הערך העצמי שלי מאוד מאוד עלה. קיימא ממש הוכיחה לי כמה אני מסוגלת [ליאת, שירות לאומי]

באמצע ראיון עם איש צוות בוגר, הוא ענה לשיחת טלפון מהשדה. עצרנו את הראיון כיוון שהוא היה צריך להסביר למתקשר על עבודה טכנית מסויית שיש לעשותה עכשיו. לאחר השיחה הוא ציין בפניי את הצורך להסביר שוב ושוב בסבלנות -

זה נגיד פעם שלישית שאני עושה את ההסבר הזה כבר היום, כאילו, בזה. אז בסדר, אבל זה לא... כאילו, רק כשיושבים רגע ועושים איזה מין מבט מעל, אז אני בכלל שם לב, כאילו, ל... כמה אנרגיה הולכת לדבר הזה. כן, לדבר הזה. זה כאילו, זה רגיל. אני יודע שאני צריך להסביר [לשלושה אנשים], כאילו, וזה בסדר. מבחינתי זה איזשהו, אני ככה, אני עושה לעצמי תעודות ביטוח, כאילו, ככל שאני אסביר ליותר אנשים, סיכוי יותר גבוה שזה יתבצע טוב, כאילו. שידע יהיה. [טל, צוות בוגר]

בניית האייג'נסי בהקשר של יחסים בינאישיים פותחת מרחב למפגש עם קשיי תיפקוד וקשיים ביצירת קשר שצברו עם השנים -

עכשיו אני מאוד קרובה ל[נוקבת בשם של איש צוות] וזה קשר שרוב השיחות שלנו, אני לא... כאילו, נפתח לי שם פעם ראשונה אמון, לא ידעתי גם בכלל שאין לי אמון, בלהצליח להגיד הכל, ולא לסנן את המילים, ולא, כאילו, פתאום בדברים שלא יודעת, להיות חשופה בדברים שאני הכי פגיעה, פעם ראשונה אני פתאום אולי אני אומרת אותם [אפרת, צוות צעיר]

פיתוח אייג'נסי דורש מתן מענה שמותאם לאדם מהמקום בו הוא נמצא, מה שמצריך התאמה לאדם וקבלת העובדה שזהו תהליך שהוא גם לא לינארי. תהליך התקדמות יש בו תמיד גם רגרסיות אל הדפוסים המוכרים הקודמים, גם אם הם לא בהכרח יעילים. בראיונות עלתה ההבנה שכישלון הוא חלק מהצלחה -

בעצם כל השהות שלי שמה זה כל הזמן גם לראות איך אנחנו מנסים ונכשלים, ומנסים שוב ונכשלים, ואז מצליחים לחוות כישלונות ולא רק הצלחות, כאילו להתמודד גם עם הכישלון. [שרון, בוגרת קיימא]

חוזקות שכבר התקיימו אבל לא תמיד היו הנסיבות להוכיח אותן, מתחזקות עוד יותר במהלך השהות בקיימא, למשל התחום הלימודי בו כלל הנוער בחווה חווה תסכולים במסגרות קודמות.

ההצלחות בקיימא בית זית מתחילות בגבולות החווה אבל מתרחבות אל תחומי חיים נוספים מחוץ לחווה -

הרגשתי יותר בשל להיכנס ללמידה שוב, ולעשות עכשיו באמת בגרויות וזה, כי כן רציתי גם. מבחינה התנהגותית... אני מרגיש שכבר הדברים שהיו לי, הם היו לי גם לפני קיימא. לא יודע. מסירות אני יכול להגיד, חריצות, אבל מאוד כן פיתח לי את היכולות האלה, חד משמעית, וחידד לי אותן. בעיקר, כאילו, באמת, חברתית, אבל זה דיברנו כבר, אבל גם בכללי, באמת, יכולת לדבר עם אנשים, ו... באמת להיות במקום אחד, ו... לא לברוח ממנו, ולרצות להישאר בו... להתמיד. אפשר להגיד להתמיד [דניאל, צוות צעיר]

ומאידך, התחזקותו המנטאלית של האדם יכולה להוביל אותו לקבל החלטות שאינן תואמות את ה"צ'ק-ליסט" הנורמטיבי שמחזיק העולם שסביבו. בהיות גישת הכוחות הביקורתית חותרת לחירותו של האדם, חירות זו גם יכולה להוביל אותו אל כיווני הבשלה אחרים מאלו שהחברה מצפה ממנו. כך למשל, בעוד שנערים רבים רכשו תחושת אייג'נסי גבוהה ובעקבותיה קיבלו החלטה לחזור ללימודים, אחרים דווקא בשלו להחליט שזה לא הכיוון שהם מייעדים לעצמם:

כשהגעתי לפה עוד חשבתי שאני אעשה בגרויות, אבל המחשבה הזאת דעכה לחלוטין... אני כן רוצה ללמוד דברים אחרים אבל לא בגרויות [נועה, צוות צעיר]

לימודית לא בקטע של לימודים בבית ספר אלא בקטע של לימודים של דברים לחיים כאילו [איתי, צוות צעיר]

מתוך ידיעה שהצוות הצעיר מגיע לחווה רווי כישלונות ומסרים ממבוגרים משמעותיים של חוסר יכולת, חוויית ההצלחה היא מובנית ומתוכננת, למשל, על ידי יצירת חוויות למידה משמעותיות וחיוביות. כך למשל, מספר איש צוות על קורס חקלאות שבנה עבור הצוות הצעיר ובני השירות הלאומי בחווה -

כולם פה ברחו מהבית ספר אז האתגר היה לייצר משהו שהוא לא מרגיש בית ספרי, הוא לא מרגיש שיעורי, ואם זאת שתהיה מחויבות מסוימת לתהליך, לא כולם מצליחים להחזיק את זה. היו פעמים שהתחלתי עם 20 נרשמים לקורס, והיה לי ברור שאני אשאר בסוף עם זה שישה, כאילו, למדתי לא... בהתחלה הייתי מתבאס מזה שאנשים לא מגיעים, ושהם כזה נרדמים, ושהם כזה, וזה, אבל... די מהר הבנתי שזה ממש לא... לא משנה, כאילו, אני עושה את זה, מי שייקח ייקח, מי שלא ייקח לא ייקח, כאילו, זה עצם זה שיש כזה דבר, ושיש את המרחב הזה, שבו אנחנו

מעמיקים ומתייחסים ברצינות יותר לעבודה שלנו. חשוב. נראה לי עד עכשיו היו כבר איזה ארבעה מחזורים, או אולי יותר אפילו. [עומרי, צוות בוגר]

העבודה עם בני ובנות השירות הלאומי היא קצת שונה מזו של הנוער. לבני השירות הלאומי החווה מציבה רף גבוה עוד יותר, מתוך אמונה כי ההכשרה המנטאלית שהם עוברים בחווה מהווה זרז משמעותי להתבגרות. או כמו שבת שירות קראה לזה "בוט קמפ" –

משהו כסאחיסטי ברמות על, סופר אינטנסיבי, וזה גם קצר, כי את לא להחזיק אינטנסיביות המון שנים. אז כאילו יש פה, את יודעת, אז זה מין לעשות את זה אינטנסיבי, כי זה נותן את החוויה, ולא לשחוק, אבל יש פה מורכבות באמת. [אלה, שירות לאומי]

הצבת אתגרים חדשים ברף גבוה יותר ממה שרגילים בקרב בני השירות הלאומי היא ברמה משמעותית יותר. הם מצופים לקחת אחריות וגם נוטלים אותה על עצמם אחריות זו. כך מתארים בני השירות את תפקידם בחווה -

[לתפקיד השירות הלאומי צריך אדם] שיודע לראות את התמונה הגדולה, כאילו, מחבר את הדברים [אלון, שירות לאומי]

בראיונות רבים מצטיירת חוויית העומס של בני ובנות השירות הלאומי עלתה מכל הראיונות עם בני/בנות השירות הלאומי -

דברים פה בשנייה הופכים להיות עול מטורף [אלון, שירות לאומי]

בגדול התפקיד של הבני שירות הייתי אומרת שהוא להחזיק, כאילו להחזיק המון, כאילו דורשים פה המון אחריות, לקחת אחריות, להחזיק גם ברמה הטכנית כאילו את הימים, את העבודה, את המשימות, את הצוות. וגם להחזיק את האווירה, וזה בו זמנית, זה להחזיק גם את העבודה וגם את האווירה, לראות שכולם בטוב כאילו, להצליח לשים לב לכולם, לדעת לדבר כזה עם כולם ולתווך דברים כל הזמן ולהיות בתקשורת כל הזמן, כזה עם הנערים, עם מי שלמעלה [ליאור, שירות לאומי]

זה היה גם השנתיים הכי קשות בחיים שלי. טו מאץ' זה, קודם כל, לא יודע, זה לחץ נפשי, או, זה כל כך, זה כל כך, אין, אין הפסקה ב, אם אתה בן שירות פה, בכלל. זה אינטנסיבי ברמות על, אין כמעט זמן בכלל שאתה לבד, ואין כמעט זמן בכלל שלא רואים אותך, או שאתה רואה מישהו, או שאתה באינטראקציה עם מישהו, או שאתה בטלפונים, או על עבודה, או עם אנשים, או על זה [אייל, שירות לאומי]

ועם זאת, החוויה של האחריות והעומס גם מציפה תחושה גדולה של גאווה ושל משמעות -

מרגיש לי שהבני שירות בסוף, זה הלב הפועם כזה של החווה [ליאור, שירות לאומי]

אני מרגיש פה שאני איזשהו כלי מתוך המערכת הזאת, אבל אני לא מרגיש שאני כלי טיפולי, אני מרגיש שאני... שאני אני ובתור אני אני יכול לעזור ולהביא אנשים [לתהליך של שינוי] [עומר, שירות לאומי]

יוני, מנכ"ל עמותת קיימא, מתייחס לתהליך ההתבגרות המואץ והאינטנסיבי של בני השירות הלאומי -

מי ששורד את השנתיים הקשות האלה, כן, זה הרוב, (מעט עוזבים), אבל מי ששורד את השנים הללו, גדל בצורה בלתי רגילה. כי נחסך להם באמת הרבה מאוד שנים של פכפוכי נפש. ולא שלא יהיה להם קשיים בהמשך, אבל יחסית לאנשים בני 20, הם במצב יותר טוב, זאת אומרת, יוצאים מפה מאוד מאוד בוגרים, הרבה יותר מכירים את עצמם, ובאמת עברו תהליכים מאוד רציניים של התחדשות ובנייה ומי שהם ומה שהם. אז זה מצד אחד, זה החלק הטוב. מצד השני, מאוד קשה להם. כלומר, הם קרועים מהמסע הנפשי, מהעול הגדול עליהם. לפני שנייה הם היו ילדים, עכשיו הם צריכים להחזיק, לעתים סיפורים מאוד קשים, דברים מאוד קשים... החספוס הזה והמסע שעברו, יחד עם זה שפה יש מקום לחספוס הזה ולמסע שהם עברו, ויש מקום לגדילה הזאת שלהם, וגם אין איזשהו גוף מתכלל שעסוק בלייצר אותך כמו שאתה, זה דווקא גורם להם לקחת המון המון אחריות אחרת. אחריות יומיומית, רגעית, שעתית, אחריות על מערכות יחסים שיש להם. [יוני, מנכ"ל]

על מתן האחריות כבר דנו בפרקים קודמים. הצוות מפנים היטב את תחושת האחריות האישית שלו לתפקודה התקין של החווה -

לשמור על המקום, כי יש פה התנהלות שצריכה לקרות, בסוף זה גם עסק, כאילו, שזה לא עסק, אבל יש פה לקוחות שצריך לדאוג להם, ויש פה תוצרת שצריך ש... שתהיה ברמה [יונתן, צוות צעיר]

זה היה התגברות על פחדים שלא הייתי עושה אותה בחיים...כי לא הייתה לי את האופציה שם לברוח... זה.. אחריות נורא נורא כבדה, שאני, יש לי אהבה, אין סוף למקום... שסומכים עליי פה, לא בצחוק, כאילו, תעשי משהו בשביל שתבני את עצמך, וכי אנחנו מאמינים בך..[בבית ספר] כאילו, גם אם לא תצליח, אין לזה תוצאות, אין לזה השלכות.. אני יכולה אז לברוח, אני יכולה להרשות את עצמי לברוח אם אין השלכות, אבל פה, כאילו, באמת שמו עליי הכתפיים וסמכו עליי במאה אחוז, ואין סיכוי בעולם שאני מאכזבת את זה [אפרת, צוות צעיר]

עם האחריות וההצלחה מגיעה הגאווה. תחושת האייג'נסי מלווה ברגש אדיר של גאווה – על הצלחתם, על מה שלמדו, על הגעה להשגים חדשים, על ידע ייחודי שרכשו. נקודה אחרונה זו היתה מקור לגאווה בראיונות שכן, המרואיינים הסבירו לנו – המומחים שבאו לערוך מחקר – ידע שלא הכרנו.

עשיתי עוד קורס של נגרות מסורתית... זה מין נגרות שהיא מבוססת לא רק כלים חשמליים, אלא בעצם מחברים כזה מעץ וכל מיני דברים כאלה. הם רק כלים ידניים. וזהו, קורס ממש מגניב, יצאתי עם מנורת שולחן כזאת מטורפת. רגע, אני אראה לך, אני הולך להשוויץ. חוץ מזה רישיון רגיל, זה גם קיינד אוף... גם עשיתי כל מיני פרויקטים על השדה, שיפצתי את ה... קצת בדק, היה שולחן של הדק - שיפצתי אותו, זה היה בהתחלה שלי, הספסלים של הדק. וגם עשיתי עוד הרבה דברים סתם לעצמי, כל מיני פרויקטים [דניאל, צוות צעיר]

מרואיינים מדברים על רכישת ידע חקלאי, ידע בנגינה, ריתוך. לאחר צבירה של חוויות למידה חיוביות, המרואיינים מספרים כי הם פחות חוששים מלמידה והחווה מאפשרת יוזמות אישיות בהן הנוער מלמדים את עצמם את הידע שנדרש כדי להוציא לפועל את היוזמה, למשל – בריכה, סככה, טרסה ועוד פרויקטים עליהם מדברים בגאווה [ראית? תלך לראות. את חייבת לראות]. העובדים בחווה מפתחים לא רק מיומנויות וחווים טרנספורמציה התנהגותית, רגשית ואולי גם לימודית אלא גם המון ידע חדש. חוויה שהם ידענים של ממש, שכוללת שימוש בטרמינולוגיה מקצועית [חיטוי סולארי, לרדות דבש, לקלטר, לסקל...], רכישת ידע ייחודי – חקלאות ופרמה קלצ'ר, נהיגה בטרקטור, נגרות מסורתית. הם מציינים זאת בגאווה כיאה למחזיקים בידע ייחודי.

המון ידע טכני. למדתי לרתך לעבוד עם מכונות, לתקן, צורת חשיבה איך אני מסתכל על דברים איך אני מתחיל פרויקט [עמית, צוות צעיר]

אני יודע לעשות הרבה דברים שלא ידעתי לעשות לפני שבאתי לפה [איתי, צוות צעיר]

תחושת הגאווה המלווה להצלחות לא שמורה רק לצעירים אלא גם הצוות הבוגר מספר על יוזמות, התייעלויות וחידושים שהביא לחווה [פרקטיקות, ידע מקצועי, תוכנית עבודה, שיטות עבודה, תחומי עבודה חדשים, שיתופי פעולה ועוד], בתחושה כי קיימא בית זית היא מקום שמאפשר להציע חידושים ושיפורים ושיש מקום לשקול כל הצעה ולקבל אותה במידה שהיא נתפסת כמיטיבה ו/או מקדמת את מטרות החווה – הן כמקום תעסוקה, הן כמקום חקלאי מקצועי והן כמרחב ריפוי.

מעבר לידע קונקרטי, העבודה בחווה היא כר לפיתוח מיומנויות רכות שהן קריטיות להצלחה בעולם "המבוגרים". ידע נוסף שמציינים מרואיינים הוא ברכישת מיומנויות עבודה, מוסר עבודה והתמדה, מיומנויות דיבור, יצירת תקשורת בונה, יצירת קשרים משמעותיים עם אנשים, שימור חברויות ועוד.

הם לימדו אותי מוסר עבודה, ממש זה המקום שלמדתי בו, מה זה מוסר עבודה? מה זה לעמוד בציפיות? לקחת דברים ברצינות, בכבוד, בחשיבות, כאילו היא לתת לכל דבר את החשיבות שלו, לא רק בשביל אחרים, אלא גם בשביל עצמי, ללמוד שיש לי מילה שבאמת, כן, אז הם כאילו ממש פיתחו לי כאילו אופי [איריס, בוגרת קיימא]

כל היונתן שאתה רואה עכשיו, תכלס... לא היה לזה מקום פעם. גם, כאילו, הייתי ממש צריך לדבר עם מישהו, כאילו, עם אנשים, בכללי, שלהיות עם אנשים באווירה, שגם אם אתה שותק איתם, אתה מדבר איתם, כאילו. הם יענו רואים אותך, כאילו, זה צורך גדול נורא שהיה לי. כי היו לי חברים חארות. כאילו, לא באמת, הם חמודים, אבל כאילו, אי אפשר לדבר איתם באמת... אפילו לדבר עם הכלב שלי פשוט זה... אז כן, גם, כאילו, מישהו לדבר איתו ושיקשיב, וגם... כאילו, שאלת מה הצרכים, כאילו, שהם, you know. מקום, כאילו, גם להביא את הכישרונות שלי, כאילו, יש לי פה חדר מוזיקה שאני משתמש בו. זה כיף. גם מהבחינה העבודתית, כאילו, ועבודה. ותכלס, תכלס, זה החלום, כאילו, מה שאני עכשיו עושה. זה הצורך שלא ידעתי, שכאילו הכי רציתי בעולם, לעבוד, כאילו, בעבודה שאני הכי אוהב, לרתך וכזה. זה הכי אני אוהב בעולם. ועם חברים שאתה ממש אוהב. [יונתן, צוות צעיר]

מכיוון שכל הצוות עוסק בתפעול החווה, מרואיינים מספרים כי למדו לבשל ולנקות, ופיתחו מיומנויות שיחד עם ההיפתחות לסביבה, הם מספרים כיצד הם מרחיבים את שדה הפעולה שלהם אל מעבר לקיימא:

למדתי פה לעבוד פיזית, לקלוט מה הסביבה מסביבי צריכה... גם בבית, גם בסביבות אחרות שאני נמצא בהן. למשל בבית צריך לעשות כלים, דברים כאלה. יותר שם לב למה שקורה מסביבי. לימדו אותי לעבוד פה, להתמסר לעבודה קשה [גיא, צוות צעיר]

חוויית הלמידה היא לא רק משמעותית אלא גם מהנה -

ואני גם נהנית ללמוד, כאילו, אני לא למדתי חקלאות אף פעם [יעל, צוות צעיר]

במסגרת של פיתוח אייג'נסי בהקשר של יחסים, ההצלחה מחברת את האנשים רגשית למקום, האחריות הופכת אותם לשותפים אמיתיים לכל מה שקורה בחווה, כי זו הצלחה שהיא גם שלהם ברמה הכי קונקרטית -

לאט לאט כזה פשוט התחברתי לזה ואז שם התחלתי כבר (להתלהב) ואז מה שנתן לזה קצת זה זה קורס חקלאות שהלל וניב עשו, שזה היה מאוד כיף. ואז אחרי זה גם הלכתי לעוד קורס חלקאות ביחד עם הלל – חקלאות אורגנית לא בקיימא. ואז נהייתי אחראי... כשאתה אחראי על משהו אז אתה עוד יותר... כן. והאנשים זה פשוט ממש עם הזמן. זה היה יותר מהר מאשר לאהוב את החקלאות [נועם, צוות צעיר]

ותחושת האחריות והגאווה לעיתים מתומללת במילים שמזכירות גאוות הורים על הילד שגדל -

צמח כאילו, כל התנועה של חייו, של ההתחדשות נגיד, שאתה צריך, נגיד פטרוזיליה, עכשיו קטפתי. אז היא מתחדשת, כאילו, אתה צריך לחתוך אותה מעל הפיצול. פיצול זה כמו תינוק למטה. ואז כאילו, היא מתחדשת, כאילו. ובכללי, תקופות שהשדה ריק, וכאילו, לפעמים גם אני ריקה כשהשדה ריק, ואז פתאום תקופות שהשדה מלא, ויפייפה ומטורף [מאיה, צוות צעיר]

הוא [צוות צעיר בחווה] כזה די אחראי חממה הוא כל היום על העגבניות שרי וכשהן רק התחילו לגדול אז הוא ממש שלח לנו כזה סלפים כל פעם כזה "זה גדל עוד קצת" [עמית, צוות צעיר]

לבניית תחושת אייג'נסי בהקשר של יחסים מתלכדות פרקטיקות רבות שכבר דובר בהן קודם, כגון הקצאת גיוון משימות לפי צורך הן של החווה והן של איש הצוות, הקפדה על מינימום חוקים שמתקבלים כהגיוניים, מה שמשאיר מרחב לאחריות אישית, איפשור של יוזמות חדשות כמו בניית בריכה, מקלחת חיצונית, המצאת שיטות עבודה, גידולים מגוונים, גם כאלה שבהמשך יתגלו כלא יעילות, מתוך הבנה כי הדרך להצלחה עוברת גם בכישלונות או בהצלחות לא רלוונטיות –

אני אז קראתי המון על PBL *[למידה מבוססת פרויקטים] ורציתי לעשות עליו ניסוי. זה עבד טוב, כי ה*PBL *שעשינו לא היה ליצירת מוצר, וככה גם קמה הסדנה. הוא יצר איזה מוצר ששוקל את*

השרי לבד, ונתין לשרי כי זה היה בגודל מסוים, לא זוכר, מה, לא רוצה איזה שטוט כזאתי. זה עבד טוב, ובעצם זה התהליך זה מה שחשוב, זה לא התוצר, ובאמת התהליך היה מדהים, זאת אומרת, הוא למד לעבוד גם עם המחשב. [יוני, מנכ"ל]

את חוויית האייג'נסי מסכמת מאיה מהצוות הצעיר -

אפילו יש מצב שיהיה לי טוב [מאיה, צוות צעיר]

8. ***אווירה מוסרית***

אווירה מוסרית – לשם מה?

אווירה מוסרית היא מונח שטבע קולברג (1975) המתאר אווירה של קבוצה, ארגון או מוסד, לגבי כללי הקבוצה הקובעים את חלוקת הכוח והסמכות בתוך הקבוצה (Power & Higgins-D'Alessandro, 2008). אווירה מוסרית גבוהה קורית כשהאנשים השוהים במקום מסויים מיישמים אותה בעצם התנהגותם ולא מכוח נסיון לדרבן אחרים, להניע אותם לפעולה מוסרית או לחנך אותם. אווירה מוסרית גבוהה יכולה לתמוך בהתפתחות המוסרית של שוהי המקום, גם אם הם עדיין רחוקים מלהגיע לרמה מוסרית גבוהה, שכן הם לומדים ומפנים התנהגויות ועמדות מוסריות גבוהות כגון הצהרת הכרת תודה או עיסוק בנתינה אלטרואיסטית (Kurtz & Ketcham, 1992). ניתן להגדיר את האווירה המוסרית כפן אחד של שיקום על ידי אי עשייה, כזה שאינו מתאמץ לשקם אלא מאפשר ריפוי ושינוי. האווירה המוסרית יכולה לשנות את החשיבה של האדם מהשאלה "מה עלי לעשות?" לשאלה "איזה אדם אני צריך להיות?" (McNeill, 2006), מה שיכול ליזום תהליך עמוק של טרנספורמציה מוסרית מבפנים.

כששי מהצוות הצעיר נשאל מה הוא לוקח מקיימא הוא ענה: פשוט, לעשות את מה שאני אוהב, כאילו, ולהיות עם אדם טוב.

ניתן לחוות את קיומה של האווירה המוסרית בדברים של יונתן מהצוות הצעיר:

הוא לימד אותי לעבוד בצורה שאני לא מתעצבן בסוף. תמיד אני הייתי עובד כזה, "למה זה יוצא חרא כוסאמק?" וזה ואז כאילו, הוא לימד אותי, "קח, תעבוד עם המגנט הזה, תעבוד עם פלס, תעבוד עם מטר, תעבוד עם טוויסט", כאילו, דברים שעוזרים לך, וזה גם למדתי כזה, לעשות עבודה יותר לאט כזה. למדתי פה מלא על אריזה, על חקלאות, לומד פה מלא איך להתקשר עם אנשים, ואיך להקשיב לאנשים, ואיך לדבר עם אנשים את הדברים שלי, כאילו, וזה גם מבחינה רגשית, כאילו, ולמדתי עצמי מלא, כאילו, אז כאילו, לא ידעתי הרבה על עצמי, כאילו, תמיד אומרים להכיר

את עצמך, זה כזה, זה קלישאה כזה, אבל אתה זה גם מי שזה, זה שאתה זה אתה, זה לא אומר שאתה לא צריך להכיר את עצמך, כאילו, אז ממש למדתי פה להכיר גם את עצמי [יונתן, צוות צעיר]

גם האמירה הבאה מתארת את פעולתה של האווירה המוסרית. מכיוון שמדובר במשהו ערטילאי ולא בפעולה קונקרטית, ניתן לשמוע גם בתיאור את הנסיון להחזיק במילים משהו מופשט כמו אווירה מוסרית -

בעיקר דרבון, כאילו, יכולתי להתמרמר הרבה על זה שמשעמם בבית ספר, ו[בקיימא בית זית]... ודרבנו, כאילו, בצורה, לא בצורה עכשיו מאוד אה... זה שכזה, תלך לבית ספר. וזה לא שהיה לי קשה בבגרויות, אבל כאילו הייתה באווירה הזאת שיש לי, אם אני רוצה משהו, ואם כזה אין לי כוח עכשיו לעשות את העבודה הזאת והזאת, או אין לי כוח להתקדם עם זה וזה, גם אם זה לא היה עזרה כל כך בחומר עצמו, בדברים עצמם, זה כאילו היה נחמד שיש איזה... שיש אנשים שהם שם אם אני צריך, גם אם אני לא באמת צריך, אז זה גם, זה משהו שהוא היה לי... זה מאוד חשוב, ושתכלס את זה גם בגללו באמת רציתי, כי ידעתי ש... חזרתי לעשות בגרויות רק בגלל שהיה לי את קיימא, כאילו, שהיה לי מקום שהיה לי בו מספיק טוב, שאני אוכל לבזבז את שאר הזמן שלי במקום שממש שיעמם אותי, בשביל כאילו מטרה מספיק טובה [רועי, צוות צעיר]

אווירה מוסרית איננה מתן דוגמה אישית אלא יצירת מרחב שמאפשר בחירות חדשות או כפי שמספר משתתף מהצוות הצעיר -

בבית ספר היה לי יותר תפיסה של לעשות מה שבא לי, וכאן יותר לעשות מה שנכון. נגיד אז הלכתי לבית ספר וסתם או שישנתי בכיתה ולא באמת עשיתי משהו עם החיים שלי... אבל עכשיו אני בתפיסה של לא לבזבז שנייה מהחיים שלי [נועם, צוות צעיר]

או כמו שרבים ציינו – פרדוקס של בועה שמכינה לחיים. אווירה של אהבה וקבלה עליהן פורט קודם, מחזקות את השפעתה של האווירה המוסרית ויוצרות הפנמה עמוקה יותר של יכולת השינוי. בכך קיימא פועלת כמעיין "בועה" אבל לא לשם בועתיות אלא כחממה בה האדם מתחזק וממנה ניתן לשתול אותו חזרה באדמת העולם, חזק יותר, מושרש ושייך יותר, עם חוסן להתמודד טוב יותר עם הדינמיקות החברתיות, משפחתיות ואישיות בהן הוא שרוי -

הרבה פעמים זה מרגיש לי בועה כזאת, כאילו, בועה טובה כזאת, שהלוואי שהיה הרבה מקומות כאלה [אור, צוות בוגר]

זו פעם ראשונה מזה הרבה שנים שמישהו הצליח לשים לך שם גבול, גבול שמעטפת, שהוא מאפשר לך מין חממה לצמוח בה. לגמרי, לגמרי... הם פשוט באו אליי באהבה ובחופש, והם לא ניסו לשנות אותי, והם לא ניסו לאסור עליי דברים, ולא ניסו לכפות עליי שום דבר. פשוט נתנו לי אהבה, ומרחב, ומקום לבטא את עצמי, ואחריות, נתנו לי להיות אחראית... וממש כאילו פשוט הצמיחו אותי, כאילו במקום לנסות להכניס אותי לתבנית, אמרו לי, הנה בוא, יש לך את האדמה כולה, תפרחי, רק תפרחי, לא צריכה לעשות כלום [איריס, בוגרת קיימא]

לדעת שאם בסך הכל נותנים לי את האדמה הנכונה ואת ההשקיה ואת הטיפול הנכון, כאילו, אני יכולה, לא יודעת מה. להיות, כאילו, מלא דברים שלא חשבתי. ומעבר לזה, גם מתי שזה כבר לא יהיה מתאים פה, אז לעבור לאדמה אחרת, כאילו. כן. וזה יקרה [מאיה, צוות צעיר]

אני חושב שאחת הבעיות הגדולות במערכות חינוך הוא הצורך כל הזמן להוסיף תלאי על תלאי מבלי להבין את שורש הבעיה. למשל אלימות וחרמות. בבתי ספר מייד עושים תוכנית מוגנות, ופרוייקטים נגד אלימות וכו. בטווח הארוך אנחנו לא רואים שיפור בנושאים הללו. לצערי, אין הסתכלות והבנה של הבעיות במערכות השונות. אם נשכיל להתבונן בשורש העניין נגלה שהמערכות בנויות מראש בצורה שאין להם הרבה סיכוי להצליח אפילו במטרות ששמו לעצמן... כדיי לייצר קרקע באמת טובה לצמיחה חייבים דבר ראשון לפרק את התפיסה שלנו על ילדים ובני נוער כקבוצה נפרדת. עצם הפירוק הזה , בפועל ממש, מייצר שינוי אדיר ומייתר את הצורך בטלאים של מערכות החינוך . [יוני מנכ"ל]

דבריו של נועם -

אני חושב שגם קיימא וגם לא קיימא עזרו לי עם זה [נועם, צוות צעיר]

מדגישים את ההבנה של אופן פעולתה של אווירה מוסרית. הכוחות וההתכוונות הנכונה לא באו מכוח חיצוני אלא צצו מתוך הנפש שהיתה רדומה אליהם, מתוך מקום שלא האמין בעצמו. השינוי המהותי של אמונה בעצמי הנביט מתוך האדם את עצמו. קיימא סיפקה את הקרקע, מילולית ומנטאלית, ל"מציאת עצמי".

אין פה משהו מוגדר שמנסים לתת לך, אתה פשוט מקבל, כאילו, זה כזה, אני לא יודעת להסביר את זה [יעל, צוות צעיר]

פן נוסף של אווירה מוסרית הוא היותה נוכחת בכל. כששאלנו על חווייה משמעותית, קיבלנו שני סוגים של תשובות שהם אחד. סוג אחד של תשובות היו תיאור של סיטואציה כשמה שהיה משמעותי בה היו היחסים בין המשתתפים בה או איזשהי חווייה פנימית שהמשיבים חוו. למשל -

השלג. זהו, היינו פה כל הלילה, היינו בשדה למטה. היה כזה מלא ניילונים שנמעכו מהשלג, אז זה פשוט קרסו טוטאלית. אז עשינו כל הלילה כאלה וכאלה, וגם מלא חממות, כל החממות התכסו בשלג, אז עשינו כמו הגמדים של סנטה קלאוס, כזה עם מטאטא ככה. כמו איזה חבורה של מסכנים, ואז שוב פעם כל השלג ירד חזרה. זאת הייתה חוויה די משעשעת, זה היה מעייף למות. היינו איזה חמש אנשים על כל השדה, כאילו [דניאל, צוות צעיר]

עם זאת, רוב הנוער לא ציינו חווייה יוצאת דופן אלא, חווייה פנימית של הבנת רעיון, הארה, תחושה חדשה, שהתרחשו במהלך היום-יומי השגור והרגיל. חוויה טרנספורמטיבית שקשורה לתנועה פנימית שהמרואיינים חוו ופחות לאירוע חיצוני וייחודי.

אחד מהבני שירות, עבדנו ביחד פעם אחת, ואז עבדתי די גרוע ואז הוא אמר לי 'אתה רוצה להיות פה באמת?' ואז כאילו באותו רגע נכנסתי למוד כזה של רצינות והתחלתי לעבוד. זהו [איתי, צוות צעיר]

קורה לי לפעמים שאני בפריצות דרך משמעותיות פה עם עצמי או עם אנשים בשיחות פה בטבע [גיא, צוות צעיר]

באופן קונקרטי האווירה המוסרית באה גם לידי ביטוי בהקפדה על זוטות והצלחת ההחזקה של זוטות מובילה לחיזוק האייג'נסי -

והאמת שזה נורא נורא כיף, כי את, שם גם הכל צריך להיות יותר מסודר, והירקות צריכים כאילו להיות ברמה קצת מעל, אז כאילו, את מסדרת את הכל בהרגע הזה, ואת כזה, בוחרת את הירקות כאילו, שנראים הכי טוב [איילה, צוות צעיר]

9. ריפוי באמצעות אי עשייה

ריפוי באמצעות אי עשייה לשם מה?

בהתבסס על הנחת היסוד שטבע האדם טוב ביסודו הקרימינולוגיה הרוחנית מציעה אי-עשייה [non doing] כתרגול העיקרי שלה להשבת הטבע הבסיסי של מי שפגע או נפגע או מצא עצמו מחוץ לסדר החברתי. אי-עשייה (wu-wei) פירושה אי-התערבות בטבע (Jan & Jan, 1980), "פעולה של אי-

פעולה״ (Loy, 1985, p. 73). אי-עשייה מודעת איננה פסיבית, אלא זהו מצב נפשי עמוק הנישא על ידי התכוונות מלאה (Loy, 1985). המשמעות העמוקה של אי-עשייה היא להיות ממוקד בפעולה עצמה, בכל מה שנלקח, מה שמצביע על נוכחות מודעת, תוך ויתור על כל משאלה, רצון או העדפה לתוצאות הפעולה. העושה פועל מכיוון שזהו המעשה הנכון, ולפיכך, באופן אידיאלי, המעשה משוחרר מהעושה. הנמען של פעולה זו הוא ישות רוחנית פעילה אשר עשויה לבחור להדהד עם הפעולה בזמן ובאופן שלהם.

החכמים דבקים בפעולה דרך אי-פעולה / והעבירו את ההוראה ללא מילים (טאו טה צ׳ינג, פרק ב).

כאשר על ידי אי עשייה אנו נמנעים מלהפריע לטבעם של דברים להתממש, הטבע האנושי יכול להוכיח את מהותו הטובה גם בלי להתערב. אי-עשייה מודעת כעבודה אישית פנימית כרוכה בטיפוח של עמדה תצפיתית חמלה, לא שיפוטית ולא תגובתית לגבי המצבים הפיזיים, הנפשיים והרגשיים של האדם עצמו (Baer, 2010; Kabat-Zinn, 1993; Samuelson et al., 2007; Sumter 2006; Zack et al, 2014). לפיכך, המטרה של מיינדפולנס אינה לשנות את תוכן המחשבות של האדם אלא לעזור לפתח גישה או יחס שונה, לא שיפוטי, למחשבה, לתחושה או לתחושה בזמן שהם מתרחשים (Teasdale et al, 1995).

האי עשייה מגולמת גם בהלך הרוח של התנהלות החווה שמחד, יש בה סטנדרטים ברורים ויעדים ברורים ומאידך, בשל ההחזקה המסיבית והאינטנסיבית של כלל שוהי החווה, יש תחושה שהדברים יסתדרו, התגמשות בשולי הגבולות -

לפעמים אנחנו ממש... ממש נלחצים מדברים שבעיניי הם בסדר, שבעיניי זה סבבה, גם, זה סבבה שדברים קצת יתפקששו, או זה סבבה שאנחנו לא נעמוד באיזשהו יעד של זמן, נגיד, ואז אנחנו קצת נעבוד יותר באותו יום, כאילו. זה נראה לי זה, זה נראה לי לא נורא עם הצוות שעובד פה. אני גם בשדה מסיים בשתיים במקום באחת לפעמים, מדי פעם כזה, כאילו, או אם הבית האריזה לא מסיים בדיוק בשתיים עשרה וחצי, אז בסדר [טל, צוות בוגר]

בועה של אי עשייה מתוך התכוונות -

זה נווה מדבר, כאילו, באיזשהו מקום. זה משהו ממש ייחודי. תרבותית, כאילו. יש פה תרבות שאין אותה במקומות אחרים. וחלק מזה זה המבוגרים שיש פה, כאילו. זה הרעיונות המהותיים שעומדים בבסיס של המקום הזה. וזה האנשים שמקיימים אותם, כאילו. זה המורשת של יוני, וזה ההחזקה הזאת של דידי, וזה כאילו כל אחד שנמצא פה מביא את הדבר הזה המיוחד. ויש פה... המון המון כוונת. זה אחד המקומות שבהם אולי הכי הרבה שאני פגשתי, כאילו, בחיים שלי. שאנשים באים לאיזשהו מקום, והם נורא נורא מתכוונים למה שהם עושים. נורא נורא מתעסקים

והופכים ומבררים איך לקיים את הכוונה שלי. יש לי כוונה מסוימת, איך אני מקיים אותה בעולם? [טל, צוות בוגר]

ויחד עם זאת, ההתכוונות היא כר פורה ללמידה אינסופית ולדיוק אינסופי של ההתכוונות

המון שיח על הרעיונות שעומדים בבסיס של ההתארגנות הזאת, כאילו. רעיונות החברתיים, כאילו, לא הרעיונות החקלאיים. ... כל הזמן יש פה תהליכים של ברור, וכל הזמן יש פה תהליכים של לנסות לחשוב איך אנחנו עושים את זה יותר טוב, ואיך אנחנו מצליחים להחזיק כל מיני דברים שאנחנו שומטים אותם, ואיך אנחנו... כאילו, מה משהו מאוד מאוד מאוד חי, ועם כוונות שאני מאוד מתחבר אליהן, כאילו, המון שאיפה להיות בקנות ובפתיחות ובשיתוף פעולה, לא כי ככה נחפה מההיררכיה, כאילו, הארגונית, אלא בגלל שאנחנו מאמינים שזה נכון יותר. המון שאיפה לניקיון תקשורתי, כאילו, עם משהו, ויש בינינו איזה תקל, אז אנחנו הציפייה של הצוות תהיה שנפתור את זה, כדי שלכולנו תהיה סביבה יותר נעימה לחיות בו, כאילו, וכדי שדברים יקרו יותר טוב, ויש בזה משהו מאוד, בעיניי, כאילו, מאוד נכון. [טל, צוות בוגר]

פשטות

ופשוטים הדברים ומותר בם לנגוע/ ומותר, ומותר לאהוב [לאה גולדברג]

מהות האי עשייה היא התבוננות על העולם מתוך הוויה של פשטות. אין מדובר בהשטחת הבנת העולם ומורכבויותיו אלא, של התבוננות נקייה על חוויות, מאבקים פנימיים, אתגרים מתוך הכרה בקיומם ובקיומן של עוצמות רגשיות בתוך המערבולת הפנימית והחיצונית שהעצמי והעולם מחולל בנו -

זה מקום שעזר לי, כאילו, מן לחוות את החיים גם ב... בהמון שמחה ופשטות ו... כי יש רגעים מהממים פה כאלה שאני לא רוצה להתעלם מהם בכלל, בכלל. [תמר, צוות צעיר]

גיליתי פה את השמחה שלי מחדש [רוני, צוות צעיר]

לחוות אושר במלאות, לחוות עצב במלאות, ממש להרגיש את כל הרגשות, כי השהות בטבע עם סביבה נכונה, אז אפשר להרגיש את כל הרגשות, בלי לפחד מהם. [שרון, בוגרת, קיימא]

הריפוי מתהווה מתוך התכוונות מאוד מודעת ליחסים עם הצוות ולאווירה המוסרית, אבל אין מתכון לריפוי -

באותה פנייה אנחנו בוחרים לאן לפנות, אנחנו לא משרטטים מסלול [עמית, צוות צעיר]

הריפוי נובע דווקא מתוך העובדה שהמקום נתפס הן בעיני הנוער והן בעיני הבוגרים כלא מתיימר לרפא -

מקום שהוא לא מנסה להיות שום דבר, שמצפים ממנו, פשוט, מאוד ברור, כאילו, חווה שמגדלת ירקות, שיש בה נערים שמגדלים ירקות, שמגדלים נערים שמגדלים ירקות. זהו, מקום מאוד פשוט ומוצלח [דניאל, צוות צעיר]

אין לחץ, אנחנו לא גם רוצים להגיע לשום יעד עם אף אחד, אין לנו יעדים כתובים, אין לנו יעדים לא כתובים, אנחנו רוצים לראות אנשים, שהמקום הזה מתאים להם, ואם הוא לא מתאים להם, הם ילכו, [יוני]

לא רוצים להכריח אף אחד לעשות שום דבר, ואם למישהו אין מוטיבציה, אז הוא לא חייב, יכול ללכת, זה בסדר. וזה כל הזמן לדייק ולחזור לזה, אבל בעיניי זה אחד הכלים הכי חזקים שיש בעולם, כאילו, אני חושב על עצמי, כאילו, אם אני בלי מוטיבציה, אז כאילו, אז מה? אז אני יכול לעצור ולשאול את עצמי, אז מה אתה עושה? כאילו, אז מה אתה עושה פה? אז למה אתה פה? מה אתה מחפש? אתה יכול ללכת, כאילו, אף אחד לא מחייב אותך, אתה יכול ללכת. [טל, צוות בוגר]

זה היה נורא פשוט, זה היה נורא נורא פשוט, כאילו, לא היה שם איזה משהו מאיים מדי, הרגשתי מלא קבלה, ושהוא לא נבהל שאני מספרת לו מאיפה באת, ואיפה הייתי קודם, וגם אולי משהו לא מתיימר [איריס, בוגרת קיימא על שיחת היכרות עם יוני]

10. חקלאות מקיימת – ריפוי מקיים

האדמה מרפאת. עובדה זו צויינה כבר במבוא הפותח של הדוח. הדבר לא רק הוכח מחקרית אלא גם מורגש בחווה ביתר שאת. חוויות של תחושת הגשם והקור, השמש הקופחת על העור, הנגיעה המרפאת באדמה והתזונה הבריאה מתוצרת האדמה שזורות לרוב באמירות ששובצו לאורך דוח זה -

זה שהכל בטבע, כאילו, השחרור שאני מרגישה, שכל יום אתה חווה, כאילו, את עונות השנה, עליך, כאילו, אתה בחוץ, ויטמין D, גשם [מאיה, צוות צעיר]

בשיחות הרבות שנערכו לצורך עריכת המחקר גם נעשו הקבלות רבות בין השדה למצב הנפשי של הנערים, צמיחה – של הגידולים ושל עצמם, מרחב פתוח – גם פנימי נפתח משהו.

אני לא משנה אנשים, אני לא משפר אנשים, אני לא... כאילו, השדה עושה את זה. אני משהו שמאוד לקחתי מהטבע תרפיות במידה מסוימת, כאילו, טבע עושה את זה, אז פה השדה. כאילו, השדה...

השדה כמקום העבודה, כאילו, כי זה גם השדה וזה גם למלא שעות, וזה גם לשבת לאכול, וזה גם סוף יום. כאילו, זה... זה הטיפול. יש את השדה הפיזי ויש את השדה החברתי [יואב, צוות בוגר]

אנחנו אוהבים לומר שאנחנו זזים עם גלגל העונות. להיות בחוץ, לראות את מזג האוויר משתנה ולהיות פה בשיא החורף ואז הקיץ בא, המצב של הצוות שנה אחר שנה תואם, משקף את העונה. בלגאן- חורף, או שמתכדררים פנימה [עלמה, צוות בוגר]

הכר המשותף של עבודה כתף אל כתף לעיתים מהווה המרחב בו ההיפתחות הבינאישית יכולה להתהוות -

גם מבחינה חברתית, זה [העבודה החקלאית] מאוד עזר לי מההתחלה, לפתוח את עצמי, הייתי בן אדם מאוד סגור, אני עדיין, האופי שלי הוא ביישני, בגדול, אבל אני... פתחתי את עצמי, אני מרגיש עליי, בצורה די מטורפת, לעולם, וזה תכלס הרבה בזכות קיימא. כאילו, לא יכולתי לנהל איתך שיחה כמו עכשיו, כנראה, אם הייתי מסתכל לפני שלוש שנים. זה מאוד פיתח אותי מהבחינה הזאת, באמת חושב שלא הייתי יכול לעשות את זה בהרבה מקומות אחרים, שיציעו לי כזאת הזדמנות. מבחינה חברתית מאוד, מבחינה עבודתית מאוד, זה גם באמת יכולתי... בתכלס האיכות של זה מבחינה חברתית מרגיש לי [דניאל, צוות צעיר]

הבנתי שהעשייה עושה לי מאוד טוב של להיות בטבע ולגעת באדמה ולעשות עבודה פיזית ולהזיע [אור, צוות בוגר]

שינוי קורה בתנועה, המרואיינים מספרים על תנועה מנטאלית ללא הרף, כפי שגם -

השדה תמיד, תמיד, תמיד בתנועה [מאיה, צוות צעיר]

ומתוך תנועה בלתי פוסקת זו של עונות השנה, של חילופי הגידולים –

קיימא זה מקום שמכווין אותך להיות בתהליך התפתחות [עומרי, צוות בוגר]

אדמה טובה, שאתה מטפח אותה, ואתה משקיע בה, ו... ואתה רואה פירות ותוצרים, לא רק על האדמה. כאילו, אתה לא שם לב, ופתאום גם אתה... גם אתה גדל שם [נגה, בוגרת קיימא]

ההקבלה בין האנשים בחווה לבין עבודת השדה בחווה קיימת מיומה הראשון של קיימא. קוראיו המסורים של עלון החווה היוצא בכל שבוע מהקמתה, נוכחים לשפה המקבילה ששורה בשיח של קיימא בכל דבר ועניין: מה שקורה לחווה קורה גם לנו –

ירקות שמחים בסתיו. זו פשוט עובדה. כל הירקות הצומחים כעת בחווה מפגינים ירקרקות עזה, עלווה נקייה, צמיחה מרשימה וטעם עז של שמחה. ברוקולים לתפארת, סלקים בבורדו זועק, קולורבי מתקתק, גזרים נדחפים מעלה מן האדמה, פטרוזילה עבת-עלים, סלרי זקוף ומאושר.

לא פלא שגם אנחנו מרגישים מעט עידוד ואווירה טובה. אנחנו לא נפרדים מהאדמה, לא נפרדים מהצמיחה, לא נפרדים אחד מהשני. גם אתם בטוח חשים את זה בסל הירקות, בתקופה זו הסל צועק ירוק, ירוק, ירוק. טרי טרי וגם טרי. סתיו לתפארת... [עלון חוות קיימא בית זית, 15.11.2024]

כחלק מהשיח הקהילתי שקיימא בית זית מייצרת סביבה, באחד העלונים האחרונים הקביל יוני, מנכ"ל החווה ומחבר העלונים, את החורף והחשיכה בה שרוי הטבע לחשכת המלחמה ומוראותיה–

בתוך שיא החושך, היכן שהחורף מתגשם במלואו, בדיוק ברגע שהאביב בועט ומבקש לצאת לאור, בדיוק בזמן הזה, פריחת השקדיות מרמזת לנו על מהות הקיום הכאוטי והיפה, הבלתי אפשרי להבנה, הבלתי אפשרי לקבלה. מהותם של החיים והמוות. כמו שריקה בודדה בחושך, כשהבשורות כל כך קשות ובלתי נתפסות, כמו כאילו להרגיז וליצור סתירה בין כיעור לבין יופי, בין עולם יפה לעולם רצוף משברים וזעזועים [עלון חוות קיימא בית זית, 21.2.2025]

יש בחקלאות צורך בסבלנות, בלראות את הדברים הקטנים ולהתרגש מהם, בלהיות נוכחים בכאן ועכשיו כדי לחוש את השדה. זו גם הווייה שיש בה מהזן-בודהיזם ומהטאו. ההוויה הזו היא גם הווייה מאוד קיימאית – הנוכחות בכאן ועכשיו, הנוכחות מתוך מודעות מלאה לעצמי ולסביבה. במהלך שהותם בקיימא בית זית הנוער חווים הבלחות של תחושת נוכחות מלאה בכאן-ועכשיו. דרך החקלאות והעשייה מגיע הריפוי כיוון שאלה נעשים בסביבה בנויה בקפידה –

*הטיפול הוא לא ה-*main issue *ככה. כן. כן. כולנו, כאילו, כולנו פה למדנו את הרמה השותפת שהיא נורא עושה טוב. זה להיות בחוץ, בטבע, באדמה, לגדל ירקות. לעשות משהו יצרני, משמעותי.* [אור, צוות בוגר]

קיימות וריפוי בר קיימא

בקיימא בית זית יש כמה סוגי דבק שמשלימים זה את זה – הקהילתיות וההכלה, יצירת השייכות והאי שיפוטיות בתוך אווירה מוסרית של אי עשייה מודעת ומכוונת לריפוי, שבאמת מאפשרת לכל אחד להיות. מתוך כל אלה עולה מטרה משותפת שהיא – המשכיותה של קיימא. זה עולה מתוך

האפשרות לבחור, הפתיחה של אפשרויות, של חוויה של הגעה לקצוות חדשים ולמקומות חדשים מבחינה מנטאלית ומכל בחינה אחרת -

אף אחד לא פועל פה כי זה מה שאמרו לו, כי אמא שלו שלחה אותו לפה, כי זה הכסף. כאילו כולם כזה במטרה שהשדה יפרח ואז זה פשוט נורא קל שהוא יפרח [עמית, צוות צעיר]

כשנותנים לנו אחריות ומשמעות, וכמה אתם חשובים, ואם את לא באה, זה בעיה, כי זה אומר שאת חסרה. אנחנו בונים עלייך, כאילו, זה כזה מין אמירה כזאת שהיא... שאין להם את זה במקום, אנחנו בבית ספר לא בונים עליהם. כן. להפך שהם עוברים הביתה ואתם עוברים. ופה הם חשובים. כן. הם חלק ממערכת [אורלי, צוות בוגר]

החקלאות המסורתית שניכרת מאוד בעשייה הקיימאית היא חקלאות שמכלילה את כל ברואי הטבע אל תוך המערכת האקולוגית של החקלאות ורואה כי לכל אחד מהם יש תפקיד חיוני במערכת האקולוגית הכוללת, גם אם בהתבוננות צרה עליו בלבד הוא נחשב מזיק. מסנובו פוקואוקה, ממשמרי החקלאות הטבעית כיום, מספר כיצד פרופסור שבא לחקור את הצלחת החש=קלאות המסורתית התפלא לגלות כי אינו מדביר את המזיקים שבשדותיו ולמרות זאת, שדותיו הם בעלי תוצרת חקלאית רבה ואיכותית:

> הפרופסור גם הופתע לגלות שבעוד שהחרקים המזיקים היו מעטים, הטורפים הטבעיים שלהם היו נפוצים בהרבה בשדות שלי מאשר בשדות המרוססים. אז הבין פתאום שהשדות תוחזקו במצב זה באמצעות איזון טבעי בין קהילות החרקים השונות. הוא הודה שאם היו מאמצים את השיטות שלי באופן נרחב, בעיית השמדת היבולים על ידי ציקדות הייתה עשויה להיפתר... אך בחמש או שש השנים מאז ביקורו של הפרופסור מתחנת המחקר, חלו שינויים מעטים במחוז" [פוקואוקה, 2013, 42-41].

ההתבוננות המערכתית היא אבן יסוד בקיימא בית זית -

הטבע שלנו, של ה-200 שנה האחרונות, הוא הפרדה. אז אנחנו לא יודעים משהו אחר, אנחנו לא מבינים שיש טבע אחר, אבל בעצם הטבע האנושי הוא לא טבע של הפרדות. אנחנו יודעים את זה בוודאות, ולא צריכים לעשות על זה מחקרים כדי להוכיח שהטבע שלנו, פשוט צריך להסתכל על הטבע. הטבע הוא ללא הפרדות, ההיפך, הפרדות מזיקות לו טבע, זאת אומרת ברגע שאתה לוקח צמח מסוים ומפריד אותו מהטבע, אז רמת הטיפול שאתה צריך לעשות לו היא עולה פלאים, רמת ההשקעה ורמת ההתעסקות, וברגע שאתה... אבל כשאתה מייבש את הביצות, אז נשאר רק הטבע הצר. היום הרבה יותר יודעים את זה, הרב גוניות והדיברסיות. הוא באמת הדבר הטבעי. עכשיו

יכול מישהו לבוא להגיד, אנחנו אבל כבר מזמן לא בטבע, ובסדר, במידה מסוימת זה גם נכון, הנה אנחנו יושבים פה בחדר עם קירות, ואתם באתם באוטו, ובמידה מסוימת אנחנו גם המון זמן לא בטבע, אבל אי אפשר להתכחש לזה שיש המון עקרונות של הטבע שזנחנו, ויש להן השלכות [יוני, מנכ"ל].

בשנת 2015 קבע האו"ם 17 עקרונות המהווים את סדר היום לפיתוח בר קיימא. עיון בעקרונות הקיימות של האו"ם יגלה כי החווה עונה או לפחות, מתכתבת עם מספר רב של עקרונות קיימות אלה, ביניהם, מיגור העוני על ידי הבטחת תעסוקה, ביטחון תזונתי בהיותה מבוססת על פרמקלצ'ר, בריאות ורווחה, החווה מעניקה הזדמנויות למידה על ידי דרבון השוהים בה לשוב ללימודים במידה שהחלטה זו רלוונטית ומיטיבה עמם, החווה היא מקום בו לא מצאנו סממנים של אי שוויון מגדרי, ואת זה החוקרת כותבת לאור נסיונה הן כאשת מקצוע והן כחוקרת בתחום המגדר והנערות בהדרה חברתית, וכן, החווה מתכתבת עם עקרון הצריכה והייצור בני הקיימא. קיימא בית זית לא סתם הפכה את השם קיימא לשם תואר. רבות יישמע במרחבי החווה שם התואר "קיימאי" כמתאר אדם, פעולה או עצם כבעלי מאפיינים של קיימא, כשלמושג זה יש משמעויות רבות מחד, ומשמעות ברורה לכל באי החווה. מתוך הראיונות עולה שקיימאיות היא כשהדברים קורים מעצמם, מטבעם, קיימאיות היא אותנטיות, הכללה, אהבת אדם, יושרה וישירות

או כמו שמתאר יוני, מנכ"ל החווה את איש הצוות הטוב דיו של קיימא:

לא צריך להיות איש חינוך, לא צריך להיות איש טיפול, לא צריך להיות שום דבר עם טייטל, אבל בן אדם עם יכולת תקשורת מאוד. מאוד מאוד גבוהה, מאוד רגישה, מאוד אוהבת, וגם מסוגלות להחזיק צוות בדרך המאוד קיימאית.

דיון

מחקר זה החל לאחר שבוגרי קיימא ואנשי קיימא חשו כי מי ששוהה תקופת מה בחווה חווה שינויים משמעותיים בחייו לאור המפגש האינטנסיבי עם חוות קיימא בית זית, שינויים אשר נמשכו גם לאחר עזיבתם. הגענו, עידו עוזר המחקר שלי ואני לחווה ללא הרבה ידע מוקדם על אופן פעולתה של החווה. במהלך הראיונות, ויותר מכך, בעת ניתוחם, עלו בבירור עקרונות עבודה התואמים הן את גישת העבודה החברתית הביקורתית והן את עקרונות גישת הקרימינולוגיה הרוחנית. המשותף לשתי גישות אלו הוא תפיסת האדם כבעל חוזקות ויכולות, כמו גם תובנות וידע ייחודיים לגבי חוויות חייו, והתבוננות על הללו כרלוונטיים לעבודה עמו ולהוצאתו ממיקומו החברתי השולי. התבוננות זו אף משלבת חקירה של מערך הכוחות החברתיים, החסמים וההבניות החברתיות המעצבים אף הם את חוויות חייו של האדם ואת פעולתו בעולם החברתי. הקרימינולוגיה רוחנית מציגה גישה מבוססת ראיות לשיקום עבריינים וקורבנות פשיעה, שכן היא מקדמת עבודה במבנים קהילתיים המשטחים היררכיות ובונים אווירה מוסרית עטופה בפרקטיקות מקצועיות של הכלה חומלת ואהבה. בתוך הקשר זה, המשתתפים נתפסים בצורה הוליסטית וזוכים למענה הוליסטי (Amitay et al., 2021; Amitay & Ronel, 2023; Ben Yair & Ronel, 2024).

אחד המאפיינים העיקריים של קיימא הוא המבנה הקהילתי שלה. ההדרה ממסגרות חברתיות, פורמליות ובלתי פורמליות, מובילה לבדידות וניתוק. אבידן ואחרים (2005) מתארים את הבדידות של ילדים החווים הדרה חברתית עוד לפני שהם נושרים מבית הספר ואת הצורך הבסיסי של כל אחד בשייכות. עבודה במסגרת קהילתית יכולה להתגבר על בעיות מערכתיות ולהעצים קהילות שלמות, במקום להתמקד בקומץ אנשים. עבודה קהילתית מאפשרת למשתמשי השירותים להכיר בכוחם הקולקטיבי ולפתח פרקטיקות בנות קיימא המגבירות את חירותם ועצמאותם ולרתום את כוחם ליצירת שינוי משמעותי (Nochajski & Schweitzer, 2014).

תיאוריות הממשיגות שחרור משוליות חברתית מדגישות את חשיבותה של עבודה בהקשר קהילתי (Maruna, 2012). מאטה (2008) טוען כי האדם בבסיסו נולד לחיות חיים חברתיים וכי הקהילה היא הבסיס לחיבור ותקשורת שהם הבסיס לבריאות נפשית ופיזית. מחקרים מראים כי תהליכים של טרנספורמציה התנהגותית, רגשית ופסיכולוגית מתרחשים בצורה האופטימלית כשהם מתקיימים במרחבים בטוחים המכירים באנושיותם ובכבודם של המשתתפים ומקדמים

הכללה הכללה אמפתית. קהילה מכילה עשויה להפוך לבעלת השפעות מרפאות על חבריה (Best, 2010).

להשטחת ההיררכיות בקהילה יש עוצמה רבה. זוהי פרקטיקה שמתחשבת במהותם של חברי הקהילה ומתנגדת לתפיסתם דרך עדשות חברתיות מובנות כמו גיל, מעמד סוציו-אקונומי, מגדר והשכלה. השטחת ההיררכיות מאפשרת לאנשים להיות במיטבם ולהגשים את ייעודם (Dominelli, 2012). ההשטחה ההיררכית בקיימא מעבירה מסר של אמון בצעירים. היררכיות שטוחות מטשטשות גבולות באופן המחייב את היכולת לפעול בתנאי אי ודאות. בסופו של דבר, כולם בקיימא מוצאים את מקומם למרות הקושי לשמור על העמימות שמייצרת השטחת ההיררכיות והשטחת ההיררכיות גם מאפשרת ניידות בתוך הקהילה.

עבור בני הנוער בקיימא, מצוקה ושוליות חברתית הן חוויות חיים מתמשכות. הם שואפים להיות בני נוער "רגילים", אך סיכון קיים כל הזמן בחייהם. הגישה ההוליסטית כלפי בני נוער וצוות בקיימא לוקחת בחשבון את נקודות החוזק, החולשה ומכלול המאפיינים שלהם, על מנת להבין באופן מלא את חוויותיהם ואת הדרכים האופטימליות לקדם אותן.

יחד עם זאת, היענות הוליסטית כרוכה בסתירות פנימיות. בעוד שקיימא היא בראש ובראשונה פרויקט שיקומי, היא גם מיזם עסקי. היכולת של החבר בקהילת קיימא להסתגל למשימות שאולי לא יהיה מרוצה מהן נחוצה גם בעולם ה"אמיתי". לפיכך, מלבד הרצון להיות קשובים באופן מלא לבני הנוער בקיימא, יש צורך גם ללמוד לעמוד בדרישות החיים האמיתיים.

הפרקטיקות בקיימא משלימות זו את זו - קהילה והכלה, שייכות ואי-שיפוטיות באווירה מוסרית של חוסר מעש מודע ומכוון-ריפוי, המאפשרת לכולם להיות ולהתהוות במובן הדלזיאני (Deleuze, 1995). מכל אלה צומחת מטרה משותפת: המשכיותה של קיימא. זו נובעת מאפשרות הבחירה, פתיחת אפשרויות, מהחוויה של הגעה לקצוות חדשים ומקומות חדשים מבחינה מנטאלית ומבחינות אחרות. תחושת ההתהוות והסיפור-מחדש של חייהם של א/נשי קיימא נבעה גם מהשיח עם הצעירים בעקבות סירובם למלא את השאלון כדי לקבל מדדים אובייקטיביים במהלך איסוף הנתונים.

הצוות הבוגר עובר תהליך ממש כמו הצוות הצעיר ובני/בנות השירות הלאומי, תהליך של צמיחה ושל התפתחות אישית, רגשית, רוחנית ומקצועית. כאן אציין את דימוי המטפל כעולה-רגל מנוסה, דימוי שהומצא על ידי הבעל שם-טוב ופותח על ידי שלדון קופ, מטפל בעצמו. כשהמטופל

נעשה סקרן "בנוגע לאפשרויות להדריך את עצמו איך להיעשות התלמיד של עצמו, להפיק מה שירצה מחייו כפי שהם. זאת תהיה גם ההזדמנות שלי לוותר על הנסיון ללמד אותו. במקום זה אוכל להצטרף אליו במסעו, יותר כעולה רגל ופחות כמורה דרך. ואז... נוכל אולי לנחם זה את זה כדי לאזור אומץ להמשיך את חיפוש הדרך... שום דרך של מישהו אחר לא תביא אותי לשם [למנוחה ולנחלה שלי]" (קופ, 1972, ע. 69).

באופן מטפורי, חקלאות היא אמצעי שדרכו ניתן ללמוד על העצמי והסביבה וליצור הקבלות בין צמיחה אישית לצמיחה של צמחים. גורדון (1927) אף מצייר הקבלה ישירה בין עבודה חקלאית לעבודה רוחנית כאשר הוא מתאר כיצד באמצעות חקלאות ניתן לראות את דמותו של האדם בטבע, וכיצד עבודה חקלאית מולידה את רוחו החדשה של האדם. גם ת'ורו בוולדן (1854) ראה את הטבע לא רק כמרחב פיזי אלא כמקור השראה רוחנית.

לבסוף, קיימות היא מרכיב אינהרנטי הן בעבודה בקיימא, בהיותה חווה אורגנית, שעלות הקמתה הייתה זניחה מבחינת תקצוב שירות חברתי לנוער, והן בהשפעתה הטרנספורמטיבית, שהופכת את קיימא לבת-קיימא הן עבור החברה והן עבור משתמשי השירות, מעבר לתרומתה לקיימות אקולוגית.

מגבלות והשלכות על מחקר ופרקטיקה

מחקר זה תורם להעמקת ההבנה של יישומים של מתודולוגיות ביקורתיות ורוחניות בקרב נוער בהדרה חברתית. לממצאים המוצגים בדוח זה יש השלכות רחבות על מעצבי מדיניות וספקי שירותים. מצד אחד, קיימא מהווה מרחב פעילות המקדם רכישת כישורי חיים והון חברתי, ומספק גם משאבים תעסוקתיים וחומריים לנוער. מצד שני, קיימא אינה מקיימת עבודה טיפולית פרטנית והיא מצליחה לקיים את עצמה במידה רבה, ולכן דורשת משאבים מוגבלים יחסית בהשוואה למרחבים טיפוליים.

עם זאת, יש למחקר זה מספר מגבלות. ראשית, מחקר זה התמקד בחוויות ובנרטיבים של הצוות הצעיר והבוגר כמו גם בני/בנות השירות הלאומי בקיימא ולא הצליח לאסוף נתונים אובייקטיביים וכמותיים. שנית, המחקר מציג חתך-רוחב ; יש לערוך בעתיד מחקר אורך כדי לנתח את התהליך על כל שלבי התפתחותו. גם מחקר מעקב בשיטות מעורבות [כמותי ואיכותני] יתן מידע משמעותי אודות ההשפעות ארוכות הטווח של קיימא כמו גם אודות מדדים אובייקטיביים. שלישית, קיימא רחוקה מלהיות שירות קונבנציונלי ולכן אינה מייצגת את מערכת הרווחה הישראלית. רביעית, קיימא אינה מתאימה לכל מתבגר שחווה מצוקה או ניתוק ולכן אינה ישימה

על כל בני הנוער. עם זאת, לימוד המודל הייחודי של קיימה, המיושם בהצלחה במשך למעלה מעשור, יהיה בעל ערך גם עבור מסגרות אחרות, במיוחד עבור מעצבי מדיניות האחראים על בניית חזון מערכת הרווחה וגם על הקצאת משאבים לפרויקטים שונים. פרקטיקות הרווחה שקיימה משתמשת בהן נבנות מהתנהלותה היומיומית, ויש להן פוטנציאל לתרום לשירותים אחרים, בין אם מסורתיים או חדשניים.

זה החלום / אולב האוגה

זה החלום שאנו נוצרים בליבנו בלי לומר מילה:

שמשהו מופלא יקרה פתאום,

שזה מוכרח לקרות,

שהזמן יפתח לפנינו,

שהלב יפתח לפנינו,

שהשערים יפתחו לפנינו,

שהסלע יפתח לפנינו,

שמעיין נסתר יפרוץ לעומתנו,

שהחלום עצמו יפתח לקראתנו

ושבוקר אחד נשייט בלי משים אל תוך

מפרץ קטן שלא ידענו

שהיה שם כל הזמן.

הצהרות

אתיקה: המחקר קיבל את אישור ועדת האתיקה של המכללה האקדמית עמק-יזרעאל ואת אישור ועדת המחקר של משרד הרווחה.

תקציב: המחקר מומן מתקציב המחקר האישי של החוקרת, בהיותה סגל במכללה האקדמית עמק-יזרעאל, במימון עוזר המחקר [קיום ראיונות אנונימיים] השתתפה חוות קיימא בית זית.

ניגוד אינטרסים: אין לחוקרת ניגודי עניינים בין קיום המחקר לבין קשרים אחרים ונוספים המתקיימים בינה לבין חוות קיימא בית זית. הובהר והוסכם כי השתתפות קיימא בית זית במימון העסקת עוזר המחקר איננה ערובה לתוכן או מהות הממצאים.

רשימת מקורות

אבידן, למפרט, ח' ועמית, ג' (2005). *הקול השותק*, קו אדום: ספריית הפועלים.

גורדון, א' ד' (1927) *האדם והטבע*, הוצאת הפועל הצעיר.

כהן, ב' (2000). גישת הכוחות בעבודה סוציאלית, *חברה ורווחה*, כ, 300-291.

לאו טסה, *ספר הטאו*, 49

לבוי, ר' (2008). *פריצת דרך במוטיבציה*. חיפה: אמציה.

פוקואוקה, מ' (2004/2013). *מהפכת קנה הקש: מבוא לחקלאות טבעית*, פרדס הוצאה לאור

קופ, ש' (1972). *אם תפגוש את הבודהה בדרך הרוג אותו!* תל-אביב: פראג.

קרומר-נבו, מ. (2000). *ידע אקדמי לעומת ידע מהחיים: המקרה של מקבלי הבטחת הכנסה*. בטחון סוציאלי, 58, 150-132.

ת'ורו, א' ד' (1854). *וולדן – חיים ביער*. מוסד ביאליק

Adeyanju, D., Mburu, J., & Mignouna, D. (2021). Youth agricultural entrepreneurship: Assessing the impact of agricultural training programmes on performance. *Sustainability*, *13*(4), 1697.

Amitay, G., (2017). The evolution of co-dance: Social construction of power relationship and minor resistances within the therapeutic space. *Critical Social Work*, 18(1), pp. 48-66.

Amitay, G., Hawa-Kamel, D., & Ronel, N. (2021). Sufi non-doing offender rehabilitation: Positive and peacemaking criminology in practice. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*.

Amitay, G., & Ronel, N. (2023). The practice of spiritual criminology: A non-doing companionship for crime desistance. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, *67*(4), 420-441.

Baer, R. A. (2010). Self-compassion as a mechanism of change in mindfulness-and acceptance-based treatments. *Assessing mindfulness and acceptance processes in clients: Illuminating the theory and practice of change*, 135-153.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 1-26.

Baskin, T. W., & Slaten, C. D. (2010). Forgiveness therapy with adolescents. *Independent Practitioner, 30*(3), 161-164.

Ben Yair, Y. & Ronel, N. (2024). *Spiritual Jewish Criminology*. Routledge.

Best, D. (2010). Mapping routes to recovery: The role of recovery groups and communities. In R. Yates & S. M. Malloch (Eds.), *Tackling addiction: Pathways to recovery* (pp. 32–43).

Boden-Stuart, Z. V., Larkin, M., & Harrop, C. (2021). Young adults' dynamic relationships with their families in early psychosis: Identifying relational strengths and supporting relational agency. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, *94*(3), 646-666.

Borgi, M., Collacchi, B., Correale, C., Marcolin, M., Tomasin, P., Grizzo, A., ... & Cirulli, F. (2020). Social farming as an innovative approach to promote mental health, social inclusion and community engagement. *Annali dell'Istituto superiore di sanita*, *56*(2), 206-214.

Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Darlington, S. M. (2019). Buddhist integration of forest and farm in Northern Thailand. *Religions*, *10*(9), 521.

Darlymple, J. & Burke, B. (1995). *Anti-Oppressive Practice: Social Care and the Law*. Philadelphia: Open University Press.

Deleuze, G. 1995. Negotiations. New York: Columbia University Press.

Derlic, D. (2020). A systematic review of literature: Alternative offender rehabilitation—Prison yoga, mindfulness, and meditation. *Journal of Correctional Health Care, 26*(4), 361-375.

Dewi, N. S., Komatsuzaki, M., Yamakawa, Y., Takahashi, H., Shibanuma, S., Yasue, T., Tsuyoshi, O., Atsushi T., Hikari S., & Sasaki, S. (2017). Community gardens as health promoters: Effects on mental and physical stress levels in adults with and without mental disabilities. Sustainability, 9(1), 63.

Dickey, K. J., Alpízar, A. E. B., Irlbeck, E., & Burris, S. (2020). One Seed at a Time: Prosocial Youth Development in an Urban Agriculture Program. *Journal of Agricultural Education*, *61*(1), 110-127.

Dolgoff, R., Lowenberg, F. M. & Harrington, D. (2009). *Ethical decisions for social work practice*. Belmon, CA: Thomson.

Dominelli, L. (2012). Anti-oppressive practice. *The SAGE handbook of social work*, 328-340.

Edwards, A. (2009). From the systemic to the relational: Relational agency and activity theory. *Learning and expanding with activity theory*, 197-211.

Edwards, A. (2011). Building common knowledge at the boundaries between professional practices: Relational agency and relational expertise in systems of

distributed expertise. *International Journal of Educational Research*, 50(1), 33-39.

Edwards, A., & D'arcy, C. (2004). Relational agency and disposition in sociocultural accounts of learning to teach. *Educational review*, *56*(2), 147-155.

Enright, R. D., Lee, Y. R., Hirshberg, M. J., Litts, B. K., Schirmer, E. B., Irwin, A. J., Klatt, J., Hunt, J., & Song, J. Y. (2016). Examining group forgiveness: Conceptual and empirical issues. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology, 22*(2), 153-162.

Ger, G. (1997). Human development and humane consumption: Well-being beyond the "good life". *Journal of Public Policy & Marketing, 16*(1), 110-125.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Univ of California Press.

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in Late Modern Age*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Gilbert, P. (2009). Introducing compassion-focused therapy. *Advances in psychiatric treatment*, *15*(3), 199-208.

Gilligan, C. (1993). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Harvard University Press.

Godden, N. J. (2017). The love ethic: A radical theory for social work practice. *Australian Social Work*, *70*(4), 405-416.

Hatchett, L., Brown, L., Hopkins, J., Larsen, K., & Fournier, E. (2015). "Something good can grow here": Chicago urban agriculture food projects. *Journal of prevention & intervention in the community*, *43*(2), 135-147.

Havassy, 2019 *Kaima Report*

hooks, b. (2000). *All about love: New visions*. W. Morrow.

Iancu, S. C., Zweekhorst, M. B., Veltman, D. J., van Balkom, A. J., & Bunders, J. F. (2014). Mental health recovery on care farms and day centres: a qualitative comparative study of users' perspectives. *Disability and rehabilitation*, *36*(7), 573-583.

Ife, J. (1999). Postmodernism, critical theory and social work. In B. Pease & J. Fook (Eds.), *Transforming Social Work Practice: Postmodern Critical Perspectives*, pp. 211-223. London, England: Routledge.

Jan, L. J., & Jan, C. O. (1980). Crime and punishment: Chinese philosophies and perspectives. *American Journal of Criminal Justice*, *5*(1), 1-15.

Kabat-Zinn, J. (1993). Mindfulness meditation: Health benefits of an ancient Buddhist practice. In D. Goleman & J. Garin (Eds.), *Mind/body medicine: How to use your mind for better health* (pp. 259–275). Consumer Reports Books.

Kohen, A. (2009). The personal and the political: Forgiveness and reconciliation in restorative justice. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, *12*(3), 399-423.

Kohlberg, L. (1975). The cognitive-developmental approach to moral education. *The Phi Delta Kappan*, *56*(10), 670-677.

Kohlberg, L., & Ryncarz, R. A. (1990). Beyond justice reasoning: Moral development and consideration of a seventh stage. In C. N. Alexander & E. J. Langer (Eds.), *Higher stages of human development* (pp. 191–207). Oxford University Press.

Kurtz, E., & Ketcham, K. (1992). *The spirituality of imperfection*. Bantam Books.

Leighton Rongstad, K. (2021). *Cultivating Opportunities for at-Risk Youth and Nutritious Food for the Community*. scholarworks.umt.edu

Levenson, J. (2017). Trauma-informed social work practice. *Social work*, *62*(2), 105-113.

Lewin, K. (1943). Defining the 'field at a given time.'. *Psychological review*, *50*(3), 292.

Loy, D. (1985). Wei-wu-wei: Nondual action. *Philosophy East and West*, *35*(1), 73–87.

Maïga, W. E., Porgo, M., Zahonogo, P., Amegnaglo, C. J., Coulibaly, D. A., Flynn, J., ... & Chimwaza, G. (2020). A systematic review of employment outcomes from youth skills training programmes in agriculture in low-and middle-income countries. *Nature Food*, *1*(10), 605-619.

Marat, D. (2003). Assessing self-efficacy and agency of secondary school students in a multi-cultural context: Implications for academic achievement. In *Proceedings of the New Zealand and Australian Association for Research in Education Conference* (Vol. 2, No. 3, pp. 1-19).

Maruna, S. (2012). Elements of successful desistance signaling. *Criminology & Public Policy*, *11*, 73-86.

McNeil, F. (2006). Community supervision: context & relationships matter. In: B. Goldstone & B. Munice (eds.), *Youth Crime and Justice*, London: Sage, 125-138.

Mize, (2012). *Massachusetts Avenue Project: Urban Farming and Job Skills for Youth.* https://www.mass-ave.org/

Nochajski, S. M., & Schweitzer, J. A. (2014). Promoting school to work transition for students with emotional/behavioral disorders. *Work*, *48*(3), 413-422.

Noddings, N. (1984). *Caring: A feminine approach to ethics and moral education*. University of California Press.

Owens, R., Walker, J., & Bradbury-Leather, V. (2024). Relational epistemic safety: what young people facing harm in their communities want and need from professionals tasked with helping them. *Journal of Youth Studies*, (2), 1-20.

Pargament, K. I. (2007). *Spirituality integrated psychotherapy: Understanding and addressing the sacred*. Guilford.

Power & Higgins-D'Alessandro, 2008

Ringrose, J. (2013) *Post-Feminist Education? Girls and the sexual politics of schooling*, London: Routledge.

Roest, J., Nkosi, B., Seeley, J., Molyneux, S., & Kelley, M. (2023). Respecting relational agency in the context of vulnerability: What can research ethics learn from the social sciences?. *Bioethics*, 37(4), 379-388.

Ronel, N. (2000). From self-help to professional care: An enhanced application of the 12-Step Program. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *36*(1), 108-122.

Ronel, N. (2008). The experience of spiritual intelligence. *The Journal of Transpersonal Psychology*, *40*(1), 100–119.

Ronel, N. (2015). Why victimology should stay positive – The ongoing need for positive victimology. *Temida*, *18*(3–4), 5–16.

Ronel, N., & Elisha, E. (2020). Positive criminology: Theory, research, and practice. In *Oxford Research Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*.

Roscoe, B., & Peterson, K. L. (1984). Older adolescents: A self-report of engagement in developmental tasks. *Adolescence, 19*(74), 391–396.

Samuelson, M., Carmody, J., Kabat-Zinn, J., & Bratt, M. A. (2007). Mindfulness-based stress reduction in Massachusetts correctional facilities. *The Prison Journal*, *87*, 254–268.

Shonin, E., Van Gordon, W., Slade, K., & Griffiths, M. D. (2013). Mindfulness and other Buddhist-derived interventions in correctional settings: A systematic review. *Aggression and Violent Behavior, 18*, 365–372.

Smith, F. M., Blazek, M., & Brown, D. M. (2016). The relational spaces of mentoring with young people 'at risk'. In Eleanor Jupp, Jessica Pykett, Fiona M. Smith (eds.) *Emotional States* (pp. 233-247). Routledge.

Song, M. J., Yu, L., & Enright, R. D. (2020). Trauma and healing in the underserved populations of homelessness and corrections: Forgiveness Therapy as an added component to intervention. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, *28*(3), 694-714.

Stake, R. E. (2005). Qualitative case studies. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, *The Sage Handbook of Qualitative Research*, pp. 443-466. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Stefanakis, H. (2008). Caring and compassion when working with offenders of crime and violence. *Violence and Victims*, *23*(5), 652-661.

Sumter, M. T., Monk-Turner, M., & Turner, C. (2009). The benefits of meditation practice in the correctional setting. *Journal of Correctional Health Care*, *15*, 47-57.

Szeintuch, S. (2020). Social love: The power of love in social work. *Australian Social Work*, 1-12.

Teasdale, J. D., Segal, Z., & Williams, J. M. G. (1995). How does cognitive therapy prevent depressive relapse and why should attentional control (mindfulness) training help? *Behaviour Research and Therapy, 33*(1), 25–39.

Ward, T., & Maruna, S. (2007). *Rehabilitation*. Routledge.

Ward, T. & Salmon, K. (2010). The ethics of care and treatment of sex offenders. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*. Williams, J. (2011). What would bell hooks say? *Ms. Magazine*, *21*(2), 40–43.

Wirzba, N. (1999). *Sweat, Soil and Salvation*. Retrieved 28 June, 2025, https://reflections.yale.edu/article/crucified-creation-green-faith-rising/sweat-soil-and-salvation

Zack, S., Saekow, J., Kelly, M., & Radke, A. (2014). Mindfulness based interventions for youth. *Journal of Rational-Emotive Cognitive Behavioral Therapy*, *32*, 44-56.