

קליטת העלייה והקיבוצים

תל"מ – תוכנית קטנה

מול אתגרים גדולים

ניבה שפר־אשכנזי

התוכנית הייחודית, המופעלת בכ־15 קיבוצים, מציעה לצעירים וצעירות יוצאי אתיופיה חדר משלהם, עבודה בשכר, לימודי מקצוע והעצמה תעסוקתית. מדובר בצעירים וצעירות שמסגרות רבות ויתרו עליהם. האתגר העומד בפני מנהלי עבודה, אנשי הקיבוץ, הוא האתגר של כולנו: לא לוותר להם ולא לוותר עליהם.

פתיחה

לפני ימים אחדים התקשר אלי בחור צעיר שהציג עצמו כעובד במוקד צעירים של עיריית קריית חיים. הוא ביקש לברר האם ניתן לשלב בתוכניתנו כמה צעירים המעוניינים להצטרף לתל"מ. אחרי שסיימנו את החלק הענייני, הוסיף בשקט: את יודעת – גם אני הייתי בתל"מ. לפני המון שנים. בקיבוץ מלכיה.



מילות מפתח: צעירים יוצאי צבא, עולים מאתיופיה, קליטה בקיבוץ, רכישת מקצוע, חינוך
ניבה שפר־אשכנזי היא מנהלת תוכניות בתל"מ. חברת קיבוץ מעגן מיכאל, בעלת תואר שני בתולדות עם ישראל.

ומבלי שהספקתי לשאול פסק לי את פסוקו בהתרגשות גדולה: התוכנית והשהות בקיבוץ היו עבורי (ועבור חברי לקבוצה) תקופה מעצבת. שם התגבשה תפיסת חיי בפעם השנייה. ועוד בוגרת שלנו, כיום מסיימת תואר ראשון בעבודה סוציאלית, אמרה כך: 'תוכנית תל"מ מהווה עבורי תחנת זינוק לחיים עצמאיים. אלמלא תל"מ הייתי עד היום מחפשת עבודה. תל"מ תופסת אותנו, הצעירים יוצאי אתיפיה, בצומת מכריע בחיינו, נותנת לנו מסגרת ומכוונת אותנו לצמוח בכוחות שלנו'.

רקע: הסיבות להפעלת התוכנית

בשנות התשעים קרו כמה תהליכים במקביל. מחזורים של מאות צעירים וצעירות יוצאי אתיפיה סיימו את שירותם הצבאי והלאומי וחזרו לשכונותיהם ולבתי הוריהם. אותם צעירים, ששלוש שנים מחייהם שירתו את המדינה, מצאו עצמם נטולי עבודה ופרנסה, מסתובבים חסרי מעש, מתוסכלים וללא מוצא. נזכור: עולי מבצע משה, שעלו בשנות השמונים, עברו בתום תקופת ההסתגלות לשכונות בשולי הערים, בעיקר בפריפריה, ומרבית ילדיהם התחנכו ולמדו בפנימיות ברחבי הארץ. עם תום הלימודים הם התגייסו לשירות צבאי או לאומי. לאחר שנתיים-שלוש של שנות שירות למדינה, הם שבו לשכונה שלהם, לבתי הוריהם הקטנים והצפופים. היציאה מהמסגרות (התובעניות אך גם מגוננות) הציפה קשיים בהשתלבות בתעסוקה, והחלו לעלות ביתר שאת שאלות של שייכות וזהות.

בשנות התשעים הראשונות נוספו עולי מבצע שלמה, שהביאו במשך הזמן את מספר בני הקהילה של ביתא ישראל / יוצאי אתיפיה בארץ למספר של 100,000. התהליך המתואר לעיל חזר על עצמו, ואף נעשה קשה ומורכב יותר.

לצד הצלחות רבות והתפתחויות חיוביות, קליטת המשפחות של יוצאי אתיפיה בישראל ידעה ועדיין יודעת גם קשיים רבים וכישלונות כואבים. ההיררכיה המשפחתית שהייתה נהוגה באתיפיה ויצרה סדר וכבוד בעולמם של אנשי העדה – התפרקה. התמעטה יכולתם של האבות לפרנס משפחתם בכבוד, ההורים איבדו את סמכותם וכשרם לתווך לילדיהם את המציאות הישראלית, שהייתה סתומה מבחינתם. יותר מכך – הילדים, עם התבגרותם, הפכו לנושאים בעול הפרנסה והיו למתווכים עבור הוריהם. בהיותם חסרים כלים להשתלבות מיטבית בחברה הישראלית, הם נוהגים כשורדים, הרואים רק את הרגע ואינם מסוגלים לתכנן את עתידם לטווח רחוק.

התוצאה – דור שני למצוקה, לאבטלה, למשפחות שנשברו סמכויותיהן, לחיים בסיכון.

אחוז מסוים מבין הצעירים מצא את הכוחות ופרץ את המחסום, השלים את ההשכלה הנדרשת כדי להצליח ולממש את עצמו והשתלב היטב במרקם ההשכלה והתעסוקה. צעירים אלו מהווים מודל לחיקוי לאחיהם. אולם אחוז ניכר מבין הצעירים זקוק עדיין לתיווך, למסגרת מסייעת. מה שמאפיין צעירים אלה:

- הם בעלי השכלת יסוד שאינה מספיקה על מנת להתקדם ללימודים גבוהים.
- הם חסרים חלק מן הכלים והמיומנויות הנדרשים להשתלבות בצורה טובה בתעסוקה בארץ ובחברה הישראלית.
- ובעיקר – הם חסרים תחושת מסוגלות ואָמון ביחס ליכולתם להצליח.

מתוך רצון לתת מענה לאוכלוסייה זו, נהגתה באמצע שנות התשעים תכנית תל"מ = תעסוקה, לימודים ומגורים בקיבוץ, לצעירים יוצאי אתיפיה. באותם ימים החברה הקיבוצית פתחה שעריה ליותר ויותר עבודה שכירה. בין השאר מצאו פה ושם גם יוצאי אתיפיה מקומות עבודה בקיבוצים, בעיקר במפעלים. התוכנית הייחודית, הפועלת זה 15 שנים בכ"5 קיבוצים, מיטבתה בדרום ועד ברעם בצפון, הציעה לצעירים ולצעירות הללו חדר משלהם, עבודה בשכר ולימודי מקצוע. הוגה הרעיון היה פיצ'י ז"ל (יורם בן מאיר, שהיה מרכז פעולות ג'וינט-ישראל בתחום התעסוקה, ההכשרה וההשכלה ליהודי אתיפיה). בעקבות הרעיון שהעלה נוצר שיתוף פעולה מבורך בין האגף לקליטת עולי אתיפיה במשרד הקליטה, בראשות חנוך צמיר ודוד יאסו, לבין יורם כהן (דבוש) מכפר עזה בתנועה הקיבוצית. משרד הקליטה רואה בפרויקט תוכנית דגל והוא ממשיך לתמוך ולאפשר את קיומה לאורך זמן כה רב.

דרבון נוסף למימוש התוכנית בא, כך נראה, בעקבות הפעלתו של הפרויקט 'בית ראשון במולדת', שהיה בשיא עוצמתו בשנות התשעים הראשונות, עם גלי העלייה מחבר העמים. המנהל הראשון של התוכנית היה עובדיה סולימן מקיבוץ בית השיטה, ואחריו – עמי רוניס מקיבוץ נען. שניהם האמינו בחשיבות התוכנית וביכולתה לתת הזדמנות-אמת לצעירים יוצאי אתיופיה באמצעות הפלטפורמה הקיבוצית והמשאבים שהתקבלו ממשרד הקליטה, משרד התמ"ת (באמצעות תוכנית החומש) ותורמים נוספים. תרומה משמעותית מאוד וארוכת שנים הגיעה מהקרן לידידות. כיום מכהנות הילית בן צבי מגח"ש – כמנהלת במשרה חלקית, ניבה אשכנזי-שפר ממעגן מיכאל – כמנהלת תוכניות לימודים ומורן רוזנברג מגן שמואל – כמלווה בוגרים.



מהות התוכנית והפעלתה

תל"מ כיום היא, כאמור, שילוב של ארבעה מרכיבים:

1. **תעסוקה הולמת בקיבוץ**, בענפים הזקוקים לידיים עובדות, למשך שבוע עבודה מלא, בשכר כנהוג בחוק. באמצעות העבודה מפתחים החניכים את המיומנויות התעסוקתיות שלהם וחווים הצלחה ומשמעות.
2. **לימודים** –

א. הכשרה מקצועית, כל אחד בהתאם לתוכניתו וכישוריו. החניכים עוברים אבחון תעסוקתי בתחילת התוכנית (הודות לתוספת התקציב של משרד התמ"ת דרך תוכנית חומש, החל משנת 2011) ובחרים קורס שייתן להם תעודה מקצועית. תחומי הלימוד הרווחים: CNC, חשמלאי מוסמך, הנהלת חשבונות, מטפלות, טבחות, עיצוב שיער, חוקרים פרטיים, טכנאי פי.סי., טכנאי פלאפונים, לוגיסטיקה ומחסן ממוחשב, מזכירה רפואית, סיעת שיניים, נהיגה על משאית או רכב ציבורי ועוד...

ב. סדנת כישורי חיים – פעולות לחיזוק המודעות העצמית, העצמה, ארגז כלים לחיים, מיומנויות רכות (מיומנויות להתנהלות ראויה כעובד) ועוד. כל קבוצה המתגוררת בקיבוץ (או בכמה קיבוצים באזור) נפגשת פעם בשבוע לפעילות עם מנחה קבוצות, המטפל בפיתוח של כישורי חיים.

ג. העשרה – טיולים, הרצאות, חוויות חברתיות, הן במסגרת הקיבוץ והן כלל-תל"מיות.
3. מגורים ראויים בקיבוץ, שהחניך/כה משתתף/פת בחלק מעלויותיהם, והתוכנית – בחלקן השני. המשמעות שיש בכך היא העצמאות שהחניכים רוכשים בניהול חייהם, וכן – היכרות עם סביבת חיים שטרם הכירו.

4. ליווי לקראת יציאה מהתוכנית. בשלוש השנים האחרונות נוסף מרכיב חשוב של ליווי לקראת יציאה מהתוכנית והשתלבות בתוכנית המשך, מתוך הבנה כי שנה אחת לא די בה כדי להניב את כל התוצאות המקוות, וכי יש צורך בהכוונה ובליווי נוספים של הצעירים, הן בתכנון הקריירה והן בסוגיות חיים נוספות העומדות בפניהם. כיום ממלאת תפקיד חשוב זה מורן רוזנברג (מקיבוץ גן שמואל). התוכנית מנוהלת בידי צוות קטן מאוד (שניים ו'רבע' אנשים), האמונים על הכוונתם של 70 חניכים, הפרוסים על פני מרחב גאוגרפי כאורך מדינת ישראל, 14 קיבוצים מדרום עד צפון, בנוסף על חובתם לנהל תקציב ולגייס משאבים. בכל קיבוץ הלוקח חלק בתוכנית פועלים מקשר או שניים המהווים כתובת עבור החניכים לתמיכה, להקשבה, לליווי ברכישת הרגלים חדשים ולמימוש מטרות. קצרה היריעה מלומר מה משמעות פעולתם, הנעשית בחלקה המרבי בהתנדבות.

חלקו של הקיבוץ בהצלחת התוכנית

העבודה במפעלים או בענפי השירות והטיפול היא מקור לפרנסה יציבה לחניכים שלא תמיד זכו לכך בעבר; אבל היא גם – ואולי בעיקר – כר פורה לרכישת מיומנויות רבות לחניכים שלא הורגלו בכך. הכוונה היא ליצירת יכולת של עמידה בזמנים, הבנת נחיצותם למערכת, הפיכתם למועילים וליעילים ויצירת כושר התמדה אצלם במקום העבודה. אחד הדברים הנפלאים הם יחסי העבודה הנרקמים בין העובדים, שלעתים נשארים לכל החיים...

המנהלים הישירים יודעים כי החניכים מגיעים מרקע תרבותי שונה משלהם ושהם התמודדו בעבר במצבים מורכבים. האתגר הוא ליצור את התנאים שיאפשרו לפוטנציאל של החניכים לבוא לידי ביטוי במלואו; ואכן מרביתם עוברים תהליך מפעים והופכים להיות עובדים מצוינים שלקראת סיום התוכנית קשה להיפרד מהם.

על אנשי הקיבוץ הבאים במגע עם החניכים, בעיקר המנהלים במקומות העבודה, לפתח הבנה כי הם נוטלים חלק בתוכנית חינוכית; זה מצריך התנהגות סבלנית, ומצד שני – הצבת גבולות. חשוב שהם יבחרו למשתתפי התוכנית שהם עובדים מהמניין, שחלות על עליהם החובות של כולם; אך עליהם להיות גם מודעים לכך שמדובר בצעירים הנושאים על גבם 'משאות' כבדים מבינם, חובות והתחייבויות כלפי המשפחה שפעמים רבות לא מאפשרות להם להתייחס לחייהם הצעירים כבעלי סדר יום אוטונומי משלהם. בנוסף, חלק מהמשתתפים מתקשה להסתגל ליום פעילות מלא ולסדר יום מחייב וקבוע. האתגר העומד בפני המנהלים אנשי הקיבוץ הוא האתגר של כולנו: לא לוותר להם ולא לוותר עליהם. מדובר בצעירים וצעירות שמסגרות רבות ויתרו עליהם. המנהלים בקיבוץ הם העומדים בחוד החנית, הם חלק מהמעשה האנושי ומהתפיסה החברתית שתל"מ מובילה.

ההצלחה המרגשת ביותר היא אולי בתחום החינוך. ואנו יודעים עד כמה חרדים במערכות הגיל הרך מפני כניסת עובדים לא מוכרים ולא מוסמכים... והנה, אחרי ניסיון יחיד עם בת תל"מ בפעוטון, ממהרים לבקש עוד אחת ועוד אחת. הבנות של תל"מ משתלבות באורח פלא ובמהירות מפתיעה במערכת חינוכית הזרה להן בהתחלה. החום שלהן, ניסיון עם אחים קטנים בבית, השקט הפנימי, החביבות – הופכים אותן למטפלות אהובות במיוחד על הילדים וההורים. בנען מאיישות בוגרות התוכנית את כל בתי הילדים, וכן בניר אליהו ובקיבוצים נוספים.

על משמעות התקופה בחינוך הקיבוצי מספרת אחת הבוגרות, שחיפשה עבודה בפעוטון בחיפה. היא התקבלה בו מידית בזכות שנת הניסיון שצברה בגיל הרך הקיבוצי, אך כעבור כמה חודשים עזבה, וזאת לדבריה, כי לא הסתגלה לצורת החינוך העירונית שפגשה שם... צעירה אחרת אמרה לי אחרי כמה חודשי עבודה בגן הקיבוצי, כי כשבאה לבית הוריה לביקור ידעה להסב את תשומת ליבה של אמה לצורך להיות יותר מעורבת בנעשה בגן של האח הקטן.

הבסיס לכל הוויית תל"מ בקיבוץ הם המקשרים שלוקחים אחריות על ליווי החניכים לאורך השנה. בכל קיבוץ מבין 14 הקיבוצים שבהם פועלת התוכנית עומדים יום ולילה לרשות החברה שהצטרפו אליה אנשים מסורים ומחויבים, שקולטים אותם בתחילת הדרך, לומדים להכירם אישית, מהווים להם אוזן קשבת, תמיכה ועוגן. למעשה הם ממלאים את התפקיד ההורי, המציב גבולות מצד אחד, אך מגונן, מכיל ומעודד מצד שני. לא פעם עליהם לעמוד בפני הקיבוץ ולהילחם על דברים למען החניכים. הם המתווכים בין החניכים לקיבוץ, בשני הכיוונים.

אם תשאלו אותם, יאמרו לכם בוודאות כי יותר משהם מרגישים תורמים – הם חשים נתרמים מהקשרים עם הצעירים הללו ועם התרבות של יוצאי אתיפיה בכלל. בכל קיבוץ שלוקח חלק בתוכנית תמצאו את מורי העזר הנרתמים ללמד אנגלית או מתמטיקה או מחשבים, את אלה המתאמצים להזמין הביתה, את אלו שלוקחים על עצמם ללוות את החניך בעבודה ועוד.

במחקרים כבר הוכח כי הדרך לחולל שינוי עוברת דרך המפגש הבין אישי, זה של 'אחד לאחד'. לכן התרומה של אותם מתנדבים הפוגשים את היחיד לשיעור אחת לשבוע – בהתמדה, בסבלנות, בחמימות – יכולה להיות משמעותית ביותר להתפתחות האישית. המפגש האישי מהווה הזדמנות להעניק לחניכים חוויה של קבלה והשבת אמונם באדם.

התועלת ההדדית: לקולטים ולנקלטים

כאשר אני מנסה לבחון מה משמעות הקיבוץ לצעירים שבהם מדובר, מעבר להיותו אכסניה מעולה, אני יכולה לתמצת זאת בכמה משפטים, בעיקר על סמך דברים שאומרים לנו המסיימים בשיחות הסיכום:

- מקום שקט, עם אווירה שלווה (לגמרי לא מובן מאליו למי שבא משכונה צפופה בנתניה, חדרה או שדרות). השלווה מאפשרת שנה של חשיבה על מה הלאה, מי אני ומה אני רוצה מחיי?
- מקום ירוק, עטוף בעצים ופרחים, מדרכותיו נקיות. יש בכך כדי להקנות ערכים של איכות חיים וקריאת כיוון להמשך הבחירות שהחניכים יעשו עבור עצמם ומשפחתם בעתיד.
- מקום עבודה שבו מתקיימים יחסי עובד מעביד מסוג אחר מזה המוכר להם – דיבור בגובה העיניים, פגישות גם בחדר האוכל ושיחות חופשיות.
- מפגשים משמעותיים עם אנשים, המדברים 'בשפה אחרת', על נושאים אחרים מאלו שהם מורגלים להם'.

מה הקיבוץ מרוויח מהמפגש עם הצעירים האלה במסגרת תל"מ? אין ספק שהרבה: היכרות עם אנשי עדה מיוחדת מאוד; הזדמנות לקיים הלכה למעשה חברה רב תרבותית, והזדמנות להשקיע בחינוך עצמנו. ובפרט ניתנת לנו כאן גם הזכות לקחת חלק בעיצוב חייו של אדם צעיר, בראשית דרכו. אותו בחור, שעבד במלכיה לפני 11 שנים, ידע לתמצת את החוויה של התקופה בקיבוץ: היה שם מפגש בעל אופי של הדדיות, שבו הוא הפנים ולמד את אורח חיים ותפיסת המציאות הקיבוצית, ואילו הקיבוצניקים, שנדהמו בהתחלה לראות שהצעיר השחום דובר עברית בכלל – היו סקרנים ולמדו את התרבות ואת אופן חשיבתו והסתכלותו.

ואכן, בהרבה קיבוצים עורכים חניכי תל"מ ערבים שבהם הם מספרים על העדה ומנהיגיה, על מאכליה המיוחדים וסיפורי העלייה שלה. ערבים כאלו גורמים התרגשות עצומה, וההיכרות היומיומית מקבלת פתאום ממדים חדשים כאשר הכתפיים מתחילות לנוע בקצב למשמע מנגינה אתיפית.

האתגרים

עד כה התייחסתי להצלחות של המפעל הציוני הקטן שלנו. חשוב לחדד גם את אופיים של האתגרים שעומדים עדיין לפנינו. ראשית – קשה מאוד לחדור היום עם התוכנית לקיבוצים, בוודאי ל'מופרטים', אך לא רק אליהם. הקשיים הם בעיקר סביב הקצאת שיכון לטובת החניכים (על חשבון השכרת דירות לחיצוניים או תוך יצירת מצוקת דיור לבנים). בד בבד, על מנת שיוכלו יותר צעירים הזקוקים לתוכנית ליהנות ממנה, יש למצוא דרך להגדיל את התקציבים של משרדי הממשלה המוקצים עבורה. אתגר נוסף הוא חיזוק הקשר והתקשורת בין חברי הקיבוץ לחניכי התוכנית. מגוריהם בקיבוץ ועבודתם באחד מענפיו אינה מספיקה כשלעצמה לצורך יצירת היכרות משמעותית ובניית קשר. בהיבט זה יש עדיין מקום לשיפור ולהתפתחות. העמקת ההיכרות והקשר תתרום לכל הנוגעים בדבר, חברי הקיבוץ וחניכי התוכנית כאחד. אתגר שלישי: החניכים זקוקים להרבה מאוד תמיכה, עזרה בלימודים וסיוע מסוגים שונים כדי לעמוד באתגרים העומדים בפניהם, כדי שיצאו מצויידים במיטב הכלים להתמודדות הצפויה להם בהמשך. לשם כך אנו זקוקים למשאבים, למתנדבים ולצוות מקצועי רחב יותר. נושא בפני עצמו הוא יחס מוסדות התנועה הקיבוצית לתכנית תל"מ. כיום תל"מ היא התוכנית היחידה של מעורבות בקליטת עלייה, הפועלת במסגרת התנועה הקיבוצית. התנועה נטלה על עצמה את החבירה למשרד הקליטה לשם קיום התוכנית בקיבוצים ואף נאבקת על המשכיותה, אך עיקר הנטל נופל על הקיבוצים שבהם חיים החניכים (14 במספר). נשמח לראות את מוסדות התנועה מהווים מקור השראה לעוד ועוד קיבוצים שיהפכו את תל"מ לחלק מחייהם.

סיכום

עד כה עברו את התוכנית בקיבוצים כ־1,300 בוגרים ובוגרות. מרביתם מציינים את השנה בקיבוץ כחווית חיים, כתקופה משמעותית וכמנוף לעתיד. יורשה לי להחמיא להוגים ולמייסדים. לדעתי, זוהי תוכנית ששני הצדדים יוצאים נשכרים בה, מה שקרוי win-win situation. בבסיס ההפעלה יש סיפוק צרכים הדדי באופן שוויוני, לפחות 'על פניו': החניכים הם עובדים לכל עניין ועניין, המקבלים את משכורתם כנהוג בחוק, והקיבוץ נהנה מפירות עמלם. שני הצדדים לומדים להכיר תרבות חיים מרתקת. אין זו תוכנית פילנתרופית אלא תוכנית הבנויה על אחריות ועבודה עצמית של החניכים, תוך שילוב של בניית עתידם האישי של הצעירים באמצעות התנסות עכשווית. לא רק מדברים על עבודה ופרנסה אלא עובדים ומתפרנסים. לא רק מדברים על כסף וניהול תקציב אלא מתנסים בפועל. התוכנית אינה שמה לה כמטרה מוצהרת לקלוט את החניכים כחברים בקיבוץ. בכל זאת, רבים נשארים לשנים אחדות כעובדים שכירים הגרים בקיבוצים; ואף ניצנים של קליטה מבצבים פה ושם. ההצלחה האמיתית תהיה כאשר לא נצטרך לציין את שמותיהם של הבודדים שהשתלבו כחברים בקיבוצים, אלא שהשתלבותם תהפוך לתהליך טבעי של המרקם האנושי בקיבוצים. תכנית תל"מ היא חלון אשר בעקבותיו, נקווה, תיפתח הדלת לקליטה של משפחות צעירות, יוצאות אתיופיה, בקיבוצים. לו יהי.

נספח

הנה שני 'סיפורים' – מצד הנקלט ומצד הקולט:

מכתב שהגיע לאתר הקיבוצים ...

כותרת: זאת הזדמנות חד פעמית – תל"מ

שם הכותבת: גילה גטהון (שם בדוי)

מקום מגורים: בת"ם

תוכן ההודעה: אני זכיתי להזדמנות הזאת בשנת 1998. בדיוק באותה תקופה השתחררתי מהצבא וחיפשתי את עצמי. אז גרתי בעיר נצרת עילית, מקום נאחס לצעירים. למזלי, בדיוק באותה תקופה החליטו לעשות כנס לחיילים משוחררים מיוצאי העדה ואמרו שרוצים לנסות לקלוט צעירים אחרי צבא בקיבוצים (תל"מ). לא חשבתי פעמיים כי הרגשתי שנפתחה לי הזדמנות: אפשרות למקום מגורים, עבודה מועדפת, לרכוש השכלה.

אני רוצה להגיד לכם שזאת חוויה חד פעמית, גם עבדתי גם למדתי הנהלת חשבונות במכללת עמק הירדן, כי גרתי בקיבוץ בית זרע. מקום מדהים. היום אני בת 36, נשואה + 3 גרה בבתי"ם. רוצה להגיד תודה לפרויקט תל"מ שפתח לי דלתות.

בזכות הרפת: העולה מאתיופיה מצא את מקומו

מיכל הוכברג | 6.5.2012

גם כשאמו ניפצה לו את האשליה של ישראל היפה אחרי שעלתה לפניו מאתיופיה, ציון דסה דבק ברצונו להגיע למדינה שבה ירגיש שייך. אלא שגם כאן חש שונה, עד שהגיע לרפת בקיבוץ גלעד, לקהילה שעתידה לקבל אותו לחברות כאחד משלה.

ספק אם מייסדי הקיבוצים ראו בעיניהם את ציון דסה, צעיר בן 33 שעלה מאתיופיה לפני 24 שנים, כהתגלמות הנוער החלוצי. ובכל זאת, כשרואים אותו עומד בלב שדה חיטה רחב ידיים בין גבעות ירוקות מלטף סוסה צעירה וחיוך רחב נסוך על פניו, אי אפשר שלא לחשוב שהוא חלוץ אמתי. לפני עשר שנים, כשסיים את שירותו הצבאי במג"ב, במסגרתו לחם בין השאר במבצע "חומת מגן", חזר דסה להוריו בנתניה, אבל לא הרגיש 'בבית'. העיר הייתה זרה לו והוא חיפש כיוון. חבר שניסה לסייע סיפר לו על ת.ל.מ. – תוכנית בשיתוף התנועה הקיבוצית והמשרד לקליטה, המאפשרת לחניכיה, יוצאי הקהילה האתיופית, עבודה בשכר מלא באחד מ־16 קיבוצים ברחבי הארץ, לצד הכשרה מקצועית, מגורים והשתלבות בחיי הקהילה. דסה החליט לנסות זאת. הוא נשלח לקיבוץ עין גדי, שם שרד שלושה חודשים כעובד בפונדק. דסה נשבר והודיע שהוא עוזב. הוא זנח את עין גדי, אך לא הסכים לוותר על הרעיון החלוצי, וקיבל את ההצעה להגיע לקיבוץ גלעד. המרחק היה הגיוני הרבה יותר – 50 דקות נסיעה מהוריו, אף שהדבר שהכי פחד ממנו הוא הדרך. 'היא נראתה לי כמו סוף העולם', הוא מספר, 'אבל כולם היו מאוד נחמדים ועשו לי סיור. התלבטתי מאוד, האחראית על הפרויקט בקיבוץ ממש נלחמה עליי והחלטתי להישאר'. אחרי מספר שינויים הציבו את דסה ברפת. "התפנתה משרה, אז אברהם (שלימים נהרג בתאונת דרכים) התקשר אליי ואמר 'בוא לרפת'. אז באתי. זו הייתה הפעם הראשונה שאפשר לומר שאני מרגיש שייך. זה לא פשוט, אבל נשארתי פה בגלל האנשים הטובים שתמכו בי מאוד וגם בזכות המאמצים הגדולים שהשקעתי לעשות את הטוב ביותר'.

חיים לא פשוטים

כבר כמעט עשור שהוא נמצא בקיבוץ, שבע שנים מהן ברפת, אחראי על הדור הבא של הפרות. מיד לאחר ההמלטה מגיעים אליו העגלים והעגלות, והוא מטפל בהם עד שהם בני חמישה חודשים. האחריות ברורה לו, והוא מתייחס אליהם כמו לילדים. 'כל בוקר שאני קם ורואה את מה שאני עושה, אני מבין את החשיבות, וזה נותן לי כוח לעבוד ולהשקיע. זה שווה יותר מכסף'. לו ולאשתו שני ילדים, בן ובת שנולדו בקיבוץ. את אשתו פגש כאן, גם היא הגיעה דרך הפרויקט. כרגע הם לא מתכננים להביא עוד צאצאים לעולם. כלכלית זה לא אפשרי. 'החיים לא פשוטים, אז אנחנו מחכים עם זה. ברגע שיהיה לנו מספיק כסף, נוכל להביא עוד ילד'. בינתיים הם בדרך להתקבל כחברי קיבוץ, וישנם עוד הרבה שלבים בדרך....