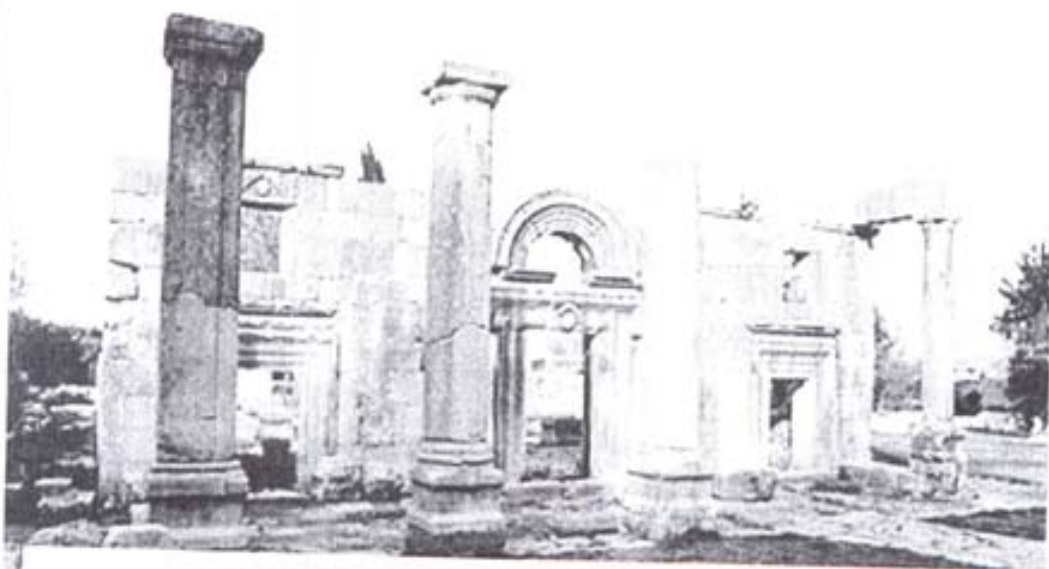


# גבעתו

גבעת חיים מאוחד



עלון פנימי ט"ג/10 ר' בשבט תשס"ג 9 בינואר 2003

אמיר אסף  
אתך בצערך  
במות אמך חגית בבית השיטה  
תנחומים למשפחה

אנו משתפים בצער  
עם  
חני אגמי  
במות בן אחיה גבריאל חוטר  
בן 17.5, נרצח בישיבת ההסדר בעתניאל



### מהנעשה בקהילה

- אף פעם לא מאוחר מדי הרבה תודה לצוות חנוכה: שגית לוסטיג, יהודית שחר, אסנת גורן ואנטה גיסקוב שבמאמצים רבים והשקעה מכל הלב הצליח להביא לנו הרבה אור ושמחה בחג.
- תודה לתרצה מאור שליוותה את בנינו במסלול בנים (מגיל 18 עד 30) ועשתה זאת על הצד הטוב ביותר: על האכפתיות, המסירות והעבודה הקשה, המון תודה. תרצה תמשיך לטפל בקליטת בנים עם סיום מסלול הבנים.
- לאורית משי, שעמסה על כתפיה את הטיפול בבנינו שבמסלול בנים, יישר כוח ובהצלחה.
- בימים אלה אנו מעדכנים את מפת בית הקברות שלנו. על-פי הנהוג בגבעת חיים מאוחד נשמור על מקום של קבר לבן/בת הזוג בלבד. חברים שמעוניינים לראות את המפה מוזמנים לפנות לאבי רז או לאיה שטרן, בכתב או במשרד בשעות העבודה.
- ביטחון - בימים אלה אנו מקבלים הנחיות מהמועצה האזורית עמק חפר בנושא התארגנות לשעת חירום ופעולות פח"ע. בהמשך נעדכן בנידון.
- אנו ממשיכים באיוש הוועדות השונות ושמחים שישנה היענות חיובית של חברים לפעול בוועדות. אנו מחפשים מרכז וחברים לוועדת תרבות/חגים ונודה לכל מתנדב/ת שיפנה אלינו.

איריס אופיר  
מנהלת קהילה



הנהלת הקהילה/ועד האגודה

ישיבה מס' 32 25 בנובמבר 2003

**משתתפים:** אסנת וולף, משה מרום, הלל שחטל, יורם גור, טלי מרום, ראובן ליכטנר, איריס אופיר, שגית לוסטיג  
**חסרים:** אלון שפיצר, תקוה פומרנץ  
יו"ר הישיבה: משה מרום  
משקיפה: חגית גורן

1. **תקנון ותק** - בהשתתפות נאוה כהנא + חברי צוות  
הוועדה הציגה את התקנון.  
**הוחלט:** הוועדה תשדרג את התקנון על-פי הנדרש מהחלטת השינוי ותגיש הצעתה המחודשת.

2. **מועמדות בקיבוץ** - בהשתתפות תרצה מאור  
תרצה מאור הציגה את המבקשים להתקבל לחברות ואת השינויים שיש לעשות בעקבות החלטת השינוי  
**הוחלט:** ועדת קליטה תגבש הצעה שמתאימה לקליטה בקיבוץ לאחר השינוי.

רשמה - איריס אופיר מנהלת קהילה



הנהלת הקהילה/ועד האגודה

ישיבה מס' 33 18 בדצמבר 2003

**משתתפים:** אסנת וולף, משה מרום, יורם גור, תקוה פומרנץ, אלון שפיצר, ראובן ליכטנר, איריס אופיר, שגית לוסטיג  
**חסרים:** טלי מרום, הלל שחטל  
יו"ר הישיבה: משה מרום  
משקיפה: חגית גורן

1. **רכב לחבר** - בהשתתפות משה בניק  
**הוחלט:**  
א. להפריד את ניהול צי הרכב של הקהילה ושל המשק. מרכז ועדת רכב וועדת רכב ימשיכו להיות אחראים על צי הרכב של הקיבוץ.

- ב. **הוחלט** לא להעמיד רכבי קהילה לשימוש של עובדי חוץ החל מינואר 2003. לטיפול של חיים ואיילת עם עובדי חוץ.  
ג. ועדת רכב: בסמכותה כל הנושאים שקשורים בקנייה + מכירה של רכב, שמירת צי הרכב, טיפול ודיון בנושאים כמו קדימויות להקצאת רכבים וטיפול במי שחורג מתקנון רכב או מהמוסכמות.  
ד. ועדת רכב תציע להנהלת הקהילה תקנון בנושאים חברתיים הקשורים לרכב.  
ה. הנהלת קהילה מגבה ומסמיכה את אלון לטפל בנושא רכב של לימת שיעמוד לרשות החברים אחר הצהריים.  
ו. הנהלת הקהילה מגבה את החלטת ועדת רכב למכור את שני הדייטסו.  
ז. אלון ומשה בניק יהיו בקשר עם איילת בנושא תקציב רכב לשנת 2003.  
2. שמירה - בהשתתפות משה בניק  
**הוחלט:**  
א. כל חבר בגיל שמירה יחויב בסכום עד 80 ש"ח לחודש (תלוי במספר השומרים), זאת לשלושת החודשים הראשונים של שנת 2003. באחריות משה בניק להעביר להנהלת חשבונות/אלון רשימת שמות לחיוב.  
ב. חבר שמר יזוכה בסכום שחויב. חבר שלא שמר לא יזוכה.  
ג. חבר שישמור יותר מפעם בחודש יזוכה שנית בסכום שחויב.  
ד. הנהלת הקהילה החליטה שיש להכניס לחוזה עם התושבים והבנים סעיף, שבו יובהר לכל תושב שעליו לשמור בתדירות שתיקבע על-ידי הקיבוץ ובנין זה יחויב בכ-80 ש"ח לחודש - ויזוכה אם ימלא חובתו.  
ה. כל בן בהסדר בנים חייב בשמירה (כתמורה על שכר דירה נמוך יותר, הטבות נוספות, רכב לחבר וכו'). הכללים בסעיף אי חלים גם עליו. סעיף זה ייכנס לתוקף מיידית.  
רשמה - איריס אופיר מנהלת הקהילה





## שינוי על הכוונת

ראיון עם איציק בדר

מה דעתך על אופן קבלת השינוי בגבעת חיים, מבחינת יוזמת מעטים, מעורבות חברים, ליווי, דיונים וערעורים – וכדומה.

"השינוי" הנוכחי הוא שלב נוסף בתהליך מואץ של שינוי הקיבוץ, אשר החל בהחלטת הקיבוץ לתת "תרומה לתמורה" – תשלום על גיוסים ושעות נוספות. בהחלטתנו אז נכנסנו להליך שינוי שאין ממנו חזרה, והשינוי הנוכחי הוא שלב נוסף כאמור בהליך זה.

לתהליך קבלת השינוי הנוכחי והעברתו בגבעת חיים אין משמעות רבה, כי כך או אחרת, בתנאים שלנו, הוא היה הכרחי.

יש תהליכים ושלבי הבשלה שאי-אפשר לבחון אותם לפי הצלחת שלב זה או אחר, כמו בסיפור הגזר וסבא אליעזר בסוף צריך עוד כח קטן נוסף להוציא את הגזר – השינוי, הקיבוץ מהבוץ.

**לאן מוביל השינוי, האם לחיזוק השותפות, או להחלשת השותפות – עד פירוק?**

התהליך הזה הוא תהליך ברור לחלוטין של פירוק הקיבוץ – לטוב ולרע, ולכן המודל הנוכחי אינו אלא שלב נוסף בתהליך השינוי, אשר הוא רחוק מלהיות סופי.

המבחן של התהליך אינו בעצם העברתו, אלא, באיזו מידה השינוי עונה למצוקות ולצרכים של קבוצות באוכלוסייה שעתידין כבר מאחוריהן. נובע מכך והחשוב ביותר הוא באיזו מידה תורם השינוי להוצאת "העגלה" (הקיבוץ שלנו) מהבוץ הכלכלי בו היא נתונה.

**האם מודל רשת הביטחון מתאים לגבעת חיים מאוחד?**

אינני מייחס חשיבות רבה למודל הנוכחי, הוא משתנה כל יום ועוד ישתנה. אני סבור כי המונח רשת ביטחון אינו אמיתי, וכי המבחן של השינוי הוא ביכולתו לדאוג לשכבות השונות, בעיקר לשכבה המבוגרת.

במודל "רשת ביטחון", הבטחת זכויות הפנסיה בנויה על שיטת מיסוי מסוימת, אשר סביר להניח שלא תתקיים זמן רב. הביטחון הסוציאלי האמיתי, הבטחת העתיד למבוגרים, צריך לבוא מהנכסים שלנו. צריך לנהל את הנכסים באופן כזה שיבטיח את עתידה של השכבה הזאת, וכאן יש מקום לדאגה רבה... לאורך שנים אני טוען שהקיבוץ חייב להתאזן בשוטף, כולל החזר החוב, כי אחרת נאבד את הנכסים ואת יכולתנו לעמוד בהתחייבויות חיצוניות ופנימיות לחברים.

האם הקהילה בגבעת חיים מסוגלת לשאת על גבה את רשת הביטחון? האם המודל מסוגל להחזיק ימים רבים? מה יקרה אם הקיבוץ לא יעמוד בהתחייבויותיו לחברים? קשה להניח שהסדרי המיסוי שחלים על הקיבוץ היום, ימשיכו לחול על הקיבוץ עוד שנים רבות, וכבר אמרנו שנצטרך לדאוג לחברים לפחות עוד 20 - 30 שנה, לכן, הדרך היחידה שבה הקיבוץ כקיבוץ יכול להבטיח את ביטחונם של חברים אלה, היא לדאוג לכך שנכסיו ישמרו על ערכם, יצמחו וימשיכו להניב - ויקיימו את חבריו עוד שנים רבות.

מה עמדתך בסוגיית הנכסים - האם יש כאלה, מה ערכם, האם ניתן לממש אותם, האם ניתן לשייך - ומה בדבר אפשרות חלוקת נכסים?

אני חושב שחשוב מאוד, כצעד משלים לתהליך השינוי-פירוק הקיבוץ, לשייך את נכסי הקיבוץ לחברים, תוך מתן עדיפות לוותק. אני רוצה לציין ששיוך נכסים אינו בהכרח חלוקת העוגה לעוגיות קטנות, אלא, לעתים, נכון יותר כלכלית ומעשית להחזיק בהחזקה משותפת בנכסים כחברת מניות, החברים מחזיקים במניות ומקבלים דוידנד.

חלקם של הנכסים ניתנים גם היום להפרטה ולחלוקה, אבל אלה החלק הקטן של נכסי הקיבוץ.

תמיד נשמעו קולות בעד מכירת רכוש ומימושו כתשובה למצוקה. בשנים האחרונות אכן מימשנו נכסים, שערכם מעל 20 מיליון ₪. בכך פגענו בערך המשק, לא פתרנו את המצוקה, לא הקטנו את החוב, לא הבטחנו את הפנסיה לחברים, לא פתרנו כלום והמצוקה נמשכת.

לממש (למכור) נכסים מותר, רק בשני מקרים:

1. כאשר התשואה מהנכס נמוכה והמכירה נעשית במטרה להשקיע בנכס אחר שבו התשואה יותר גבוהה,

2. כאשר מימוש הנכס בא כדי להפקיד פיקדון פנסיה עבור החברים.

אנחנו נכשלו, כי כל הנכסים שמימשנו בשנים האחרונות נבלעו בשוטף והיו כלא היו. בכוחם של הנכסים לקיים אותנו רק אם הם ימשיכו, יפעלו וירוויחו. אם היינו מוכרים היום את כל הנכסים שלנו, לא היינו מקבלים סכום מספיק כדי לקיים את האוכלוסייה לאורך כל שנות חייה.

צריך לדעת, חלק מהנכסים אינם נוילים, וכאשר אנו נאלצים למכור, לממש נכסים, אנו מקבלים תמורתם מחיר הנמוך מערכם. לעומת זאת, אם הנכסים ינוהלו נכון, יטופלו נכון, יעבדו וירוויחו, הם ישמרו על ערכם ויהיו מסוגלים לקיים את האוכלוסייה לאורך שנים רבות. את הרפת, לדוגמה, אפשר למכור רק פעם אחת, לעומת זאת, עבור החלב אפשר לקבל תמורה הרבה שנים, לא שוחטים את התרנגולת שמטילה ביצי זהב.

לאורך כל השנים היו שאמרו ואומרים: בואו נמכור ויהיה כסף. גם היום ישנה טענה שכדאי למכור, נמכור למשל את חלקנו בגת. על כך אני יכול לומר, שאם היינו מוכרים ומחלקים, ונניח שאפשר היה, ערך המימוש לכל חבר בנפרד היה נמוך בהרבה מערך החזקתנו הנוכחית המשותפת בקבוצת שליטה במפעל.

פה מתאים לספר את הסיפור על האב ובניו ומשל חבילת הזרדים.

כמו כן צריך לדעת שבכל מימוש נכסים שנעשה, הראשונים שיעמדו בתור וישימו ידם על הכסף הם הנושים שלנו - והם רבים.





מן העיתונות למדנו שיש מחשבות להעביר קיבוצים במצוקה ומושבים שיתופיים לסיווג של מושבים, ולחלק נחלות (!) – מה דעתך?

אני חושב שזה ניסיון מעניין, הוא מתאים לקבוצת משקים מסוימת, במיוחד ליושבים קטנים שיש להם עודף נחלות על חברים, אך הוא ישים פחות לגבי גבעת חיים, שיש לו רק 150 נחלות, ואוכלוסייה זכאית גדולה בהרבה.

מה עמדתך בשאלות פיתוח נדל"ני של הקיבוץ – שכונה (למשל שכונת בניס) בתוך שטח המחנה, שכונת הרחבה מחוץ למחנה, ועוד.

פיתוח הנדל"ן בקיבוץ הוא הזדמנות גדולה וסיכוי רב, אם עושים אותו נכון. אני סבור שהנכס העיקרי שלנו הוא שטח המגורים, ובו צריכה להיות ההרחבה. זה מחייב דרך וטכניקה מסוימת וכן ידע מתאים שאכן יבטיחו את מיטב ההנאות והיתרונות לקיבוץ ולחבריו.

ישנם היום גופים שונים, ביניהם גם אנחנו בגרנות אשר עובדים, חושבים, מתכננים ומלווים שינויים בקיבוץ, כולל ובעיקר ניצול הנדל"ן, שיוך זכויות בנדל"ן לחברי הקיבוץ, שיוך דירות וכו'. מתפתחים ויפותחו מודלים, ואני מניח, מקווה ומאמין שתימצא הדרך הנאותה לפתרון נכון וניצול משאבי הנדל"ן לטובת החברים והבטחת עתידם.

בהיותך יו"ר הדירקטוריון של גת וכמי שעומד בראש המהלכים המרכזיים שעברו ועוברים על המפעל, מה תאמר לחברינו בגת שמעמדם הולך ונחלש?

השאלה הראשונה שאנחנו צריכים לשאול את עצמנו היא, האם הכנסת השותף "החברה המרכזית" היה מהלך טוב, האם הוא יביא את המפעל להצלחה כלכלית. אני מאמין שהוא היה הכרחי נכון ופירותיו יגיעו.

לשאלת מעמד חברי הקיבוץ: אנחנו נמצאים בתקופה קשה של שינויים, קודם-כל בקיבוץ וגם במפעל. זה משפיע ומערער את הביטחון, אך צריך לראות את הדברים בפרופורציה. למשל, בהשוואה למעמדם של החברים העובדים בקיבוץ, מעמדם של עובדי גת הרבה יותר חזק.

בתהליכי השינוי וההתייעלות בקיבוץ, עשרות חברים נדרשו להחליף את מקום עבודתם, בגת אף חבר לא פוטר בשלוש השנים האחרונות.

אין זה אומר שחברי הקיבוץ ימשיכו לאורך כל השנים לעבוד באותם המקומות שבהם הם עובדים היום, אבל, כל עוד אנחנו מחזיקים בבעלות ובשליטה, נשמור על זכויות החברים, על מעמדם, ועל מקום עבודתם במפעל.

לצערי, חברים צעירים מהקיבוץ לא נכנסים לעבוד בגת. צריך להתקדם ולהצעיר את עצמו, על כן ייקלטו עובדים וממלאי תפקידים חדשים בגת, מהמשקים או מחוץ להם, הכל על פי צורכי ההתפתחות של המפעל. הצלחת המפעל היא החשובה ביותר. אם המפעל יצליח יהיה טוב לקיבוץ, יהיה טוב לעובדי המפעל, יהיה טוב לכולם!

אני מאמין שנצליח.

שאלה ורשמה - דינה רמגי



## לחברים שלום,

צוותי הכל-בו והמרכולית הופתעו מדרך ההחלטה לאיחוד המוסדות הנ"ל, ללא תיאום/התראה/שיחה וכו'.

כולנו בעד איחוד הכל-בו והמרכולית, במטרה לשפר את השירות, להגדיל מכירות-הכנסות ולהקטין הוצאות. לכן, מנקודת מוצא זו, טבעי היה למצוא מקום שאינו קטן משטח שתי החנויות כפי שהן היום.

בהצעה שמביאה ההנהלה, צוואר הבקבוק הוא המקום(!): שטח המרכולית עם שיפור קוסמטי קליל.

ברור לנו שצמצום השטח ישיג את המטרה הפוכה: יצמצם מכירות, יפנה לקוחות החוצה בשל אי-נוחות ובשל צמצום מגוון מוצרים כתוצאה מחוסר מקום, וכבונוס - יביא לפיטורי עובדים!...

רצוי להזכיר, שנושא איחוד המוסדות הנ"ל נפל תמיד בשל עלויות השקעה גדולות מדי.

בדיקת המזכירות מראה, שמספטמבר, עם השינוי, שני הענפים כיסו במלואן את העלויות של המקום (עבודה, חשמל, טלפון, טרקטור, תיקונים וכו') ואף השאירו רווח.

איילת, כמנהלת עסקית הציעה שבמידה והמקום ירוויח, הרווחים יופנו להגדלת המוסד (שלב ב').

מנסיוננו כחברי גבעת חיים מאוחד, המושג שלב ב' משמעו לעולם לא.

הצעתנו, להשאיר את המוסדות כפי שהם היום, להפעיל אותם באופן רווחי, ובכספי הרווחים לשפץ מקום מתאים בהמשך.

מציעים להביא את הנושא לאסיפה ולקלפי.

### צוותי הכל-בו והמרכולית





## האם זה כדאי לנו?

ראיון עם אבי רז, לסיכום העונה הראשונה של בריכת השחייה למינויים



**ספר (בקיצור) על שלבי ההתארגנות לקראת הפיכת הבריכה של הקיבוץ לבריכת מינויים, מבחינת שיווק/פרסום, יצירת צוות, טיפול בלקוחות, הפעלת המזנון ואחזקת המקום.**

העיקרון המנחה בעבודתי ביזמות הוא לנסות למצות את הפוטנציאל העסקי הטמון בתשתיות הקיימות, באמצעות הכלים העומדים לרשותי, באופן כזה שיתרום להכנסות לקהילה.

על-פי דרישת משרד הבריאות בוצע בשנתיים האחרונות שידרוג גדול מקיף של המערכות בבריכה, כשעיקר המקורות לשידרוג הם כספי הקייטנה, ולא קופת הקיבוץ. בעקבות השידרוג קיבלנו היתר זמני (רשיון), להפעלת הבריכה כבריכה מסחרית. יחד עם השידרוג הוכנה תוכנית עסקית להפעלת הבריכה כבריכת מינויים.

עיקר השיווק נעשה באמצעות מודעות בעיתונים האזוריים, דיוור ישיר של דפי פרסום לתאי דואר, פרסום מודעות על-גבי לוחות מודעות ו תליית שלט גדול בכניסה לקיבוץ.

הצוות שנבחר לעבוד בבריכה, בהתאם לדרישות המקצועיות, כלל חברי קיבוץ בלבד: מיכאל אזניאן כאחראי על איכות המים וחדר המכונות, איציק ראובן כמציל (בעזרתו של עדי ראובן), ואורי מטיאס כמאבטח ואנוכי כמנהל כללי. נוסף לכך עזרו בתפעול השוטף: אברהם פליישון, יעל אסף וגליה רותם. כמו-כן פעל המזנון, בעזרתן של כ-10 מחברות המשק.

**מה היתה מידת ההיענות לפרסום, האם יש ביקוש לבריכה שלנו? איך הבריכה שלנו עומדת בתחרות עם השכנים שמציעים בערך אותו הדבר - עין החורש, המעפיל או גבעת חיים איחוד?**

הביקוש וההיענות היו מעל המצופה, מכמה סיבות, בכללן: מחיר אטרקטיבי, חשיפה פרסומית גדולה, אופי המקום והשירות המוצע. קהל הלקוחות שפנינו אליו הוא: משפחות עם שניים או שלושה ילדים אשר אופי המקום (מדשאות רחבות, בריכה מוצלת ומאבטח בכניסה) התאים להן. למעשה, לא ביקשנו להתחרות בשכנים אלא לנסות ולהפעיל את הבריכה כמקור להכנסות ולא רק הוצאות.

**כמה מינויים מכרתם, מי ומהיכן הלקוחות, האם אפשר יותר מינויים? האם כדאי יותר?**

נמכרו כ-180 כרטיסי מנוי, רובם משפחתיים, לקהל שהגיע אלינו מכל יישובי האזור: אלישיב, גאולי תימן, חדרה, נתניה, חרב-לאה, כפר הרואה, אליכין, צור משה, כפר יונה, פרדס חנה, מאור, אחיטוב, חגלה, שדה יצחק, בת-חפר - וכן שוכרי דירות בקיבוץ. בנוסף, נמכרו כ-3,800 כרטיסי כניסה חד-פעמיים. לדעתי, ניתן לקלוט עוד מבקרים ומנויים, בהתחשב במגבלות השטח, עם פיזור יעיל יותר של קהל המבקרים במקום, כשהכוונה לנסות ו"להפעיל" את הקהל מחוץ למים, כגון: הפעלות לילדים והוריהם במדשאות ובמגרשי הספורט הצמודים. לשאלה האם אפשר יותר - או האם כדאי יותר - אנו בודקים את התשובה בימים אלה.





### מה לדעתך יקרה כאשר מחיר המינוי יהיה ריאלי?

לפני כל החלטה בנושא יבוצע סקר שוק, ובהתאם לתוצאות יוחלט, הן על מחיר המנוי לחיצוניים והן על המחיר לחברי הקיבוץ, שיהיה ככל הנראה נמוך יותר מאשר לחיצוניים. בכל מקרה, מחיר המינוי יגדל ביחס לעונה שהיתה בכ-30 עד 40 אחוזים, ולהערכתנו, גם ברמות אלה של מחירים נוכל להביא אותו מספר מנויים ומבקרים ואף להגדילו.

**הנה כי כן, בריכת השחייה שלנו, ציפור נפשנו, הולכת ונשמטת מידנו והופכת להיות עסק לכל דבר. ספר על תגובת החברים שבאו לנפוש ומצאו מקום הומה אדם, צעקות ומהומה, אין מרגוע ואין רחמים. מה תאמר לחברים ולילדים הסובלים?**

מכירת שירותים והשכרת שטחים אינה נחלת הבריכה בלבד (נזכיר את השכרת הדירות, גני הילדים וכו'), כמעט כל ענף הופך להיות עסק. צפוי היה שעם כניסת חיצוניים לבריכה נצטרך לחלוק אותה עם אחרים, ובל נשכח, שללא הכסף שנכנס מהקייטנה לא היה מתבצע השידרוג ולא היתה פעילות עסקית ובצדה כספים אשר מימנו את ההוצאות השוטפות. במילים אחרות, אלמלא הכסף מהחיצוניים לא בטוח שהיתה לנו בריכה.

### בשורה התחתונה - נכנס כסף? כמה?

ההכנסות מפעילות היזמות בבריכה בעונה שחלפה הסתכמו ב-263 אלף ש"ח! מתוכם 50 אלף יועדו לשידרוג הבריכה והשאר לכיסוי ההוצאות השוטפות.

### חוויות שהיו לך בעונה הראשונה שלך כמנהל בריכת מינויים

זוהי לנו העונה הראשונה כבריכת מינויים, וככזו "קפצנו לתוך המים" ועמדנו על יתרונותיה וחסרונותיה.

בעונה זו, בהתאם לשידרוג המערכת, חסכנו בעלויות של מים (התגברנו לחלוטין על בעיית איבוד המים) וכימיקלים. כמו-כן המים טופלו בצורה טובה יותר ועמדנו בדרישות משרד הבריאות בכל הנוגע לאיכות המים. נוסף לדרישות משרד הבריאות עמדנו גם בדרישות המשרד לאיכות הסביבה, המשטרה וכיבוי אש.

בתקופת הרחצה יושם השינוי שגרם לחלק גדול מאתנו, החברים והעובדים, לבלבול וחוסר הבנה בכל הקשור לשכר העבודה ותמורה בגין שעות נוספות.

כמו-כן החלטות שונות ותמוהות מצד הדרג הניהולי בקיבוץ, כגון: אישור כניסות חינם לבריכה, העלאת מחירי כניסה באמצעי העונה, הגבלת מספר המינויים ומניעת הכנסות הגבירו את תחושת הבלבול וגרמו לירידה מורלית ומקצועית בצוות, נוסף לפגיעה באמון כלפינו בקהל המנויים והמבקרים.

כולי תקווה שהדרג הניהולי בקיבוץ יכיר בחשיבותן של ההשקעות הנדרשות בנושאים נוספים, כדי שנוכל להראות תוצאות טובות בבריכה.

ברצוני להודות באופן אישי לחברים רבים וטובים ולצוות העובדים אשר בזכותם יכולנו, למרות קשיים לא מעטים, לקיים עונה בטיחותית, בריאה ומאוזנת.

שאלה - דינה רמגי  
ענה בכתב - אבי רז



## בזכות המנהל התקין

בתחילת חודש דצמבר החל ירון לב לעבוד במסגרת משאבי אנוש בקיבוץ. הודעה על כך נמסרה באסיפה על-ידי משה מרום, יושב ראש האגודה, והנושא לא הובא להצבעה בקלפי. עבודה זאת של ירון הוצגה כעזרה לחיים שגריר, רכז משאבי אנוש, לתקופה של שלושה חודשים.

אני, כחבר קיבוץ, המכהן בוועדת משאבי אנוש, פניתי למשה מרום ולאיריס אופיר, ואף העליתי את הנושא בוועדה עצמה כמחאה על מינוי חבר קיבוץ (ירון לב) למשרה זאת שלא דרך הקלפי.

נושא משאבי אנוש בקיבוץ היום, לאחר קבלת השינוי באורחות חיינו, הינו, לפי תפיסתי, אחד הנושאים החשובים והרגישים בחיינו. תחום זה נוגע היום ב"בשר החי", כמעט של כל אחד מאתנו. זאת, הן בחיפוש אחר מקום עבודה עקב פיטורין או עקב רצון לשפר מעמד, והן בנושא השכר המשולם היום לכל אחד מאתנו עבור עבודתו. רבות הן הפניות למשאבי

אנוש בשני תחומים אלה ורבים נפגשו בחודשים האחרונים עם מזל מיוסט שתמחרה את המשרות בקיבוץ.

### הטיפול בנושא משאבי אנוש הינו עבודה ציבורית גרידא!

אין זה משנה אם מדובר ברכו המערכת, בעוזרו, בחברי הוועדה או בכל מי שנוגע בתחום (רכו משק, מנהלות הקהילה - החברתית והעסקית).

לפיכך, כל מי שעוסק בתחום ציבורי זה, חייב לקבל את גיבוי הציבור ואישורו, בנהלים המקובלים בגבעת חיים מאוחד, כלומר, הצבעה בקלפי.

אין בדבריי לומר דבר וחצי דבר לגבי ירון לב עצמו. ייתכן כי ירון מתאים, ראוי ויכול למלא את תפקיד העוזר של חיים שגריר כהלכה, אך לא ייתכן שיחל את עבודתו ללא אישור הציבור בקלפי.

זהו הליך בלתי תקין ואף מסוכן, הפוגע באורחות חיים דמוקרטיים.

כל חברי הוועדה (יורם רותם, גדעון בן עמי, יניב נהרי ואנוכי) נבחרנו בקלפי. כך גם חיים שגריר עצמו, רכז המערכת, וכך גם שאר ממלאי המשרות הציבוריות בקיבוץ - רכז המשק, מנהלות הקהילה והיושב ראש.

משיחות עם מספר חברים ידוע לי, כי מלבדי פנו בעניין זה חברים נוספים להנהלת הקיבוץ, אך לשווא.

ברור לי גם כי ייתכן ויש לחיים שגריר צורך בעוזר, אך מדוע נושא כזה לא מפורסם לציבור? מדוע לא הוצע מכרז למשרה זו? רק לפני כמה חודשים הביעו שניים-שלושה חברים עניין במשרה זו, ומועמדותם הובאה להצבעה בקלפי.

משרת עוזרו של חיים שגריר מזכה את ממלאה בשכר, כמקובל היום בחיינו. נאמר לי כי זהו שכר בהחלט גבוה, גבוה יותר משכרם של חלק מהחברים בקיבוץ בחודש שלם של עבודה - וזאת עבור עבודה בהיקף של שליש משרה.

אני, כנציג ציבור נבחר, החלטתי להשעות את חברותי מוועדת משאבי אנוש, זאת, כל עוד לא ישונה כל שתואר לעיל. אינני מרגיש שאני יכול למלא תפקיד במערכת שכך נוהגת. אם ייבחר ירון לב, או כל חבר אחר, בדרך תקנית ומסודרת אשמח לשתף אתו פעולה ביודעי כי יש לו גיבוי ציבורי מלא.

בימים אלה נחקרת במדינה פרשת מינויים של מקורבים במערכות השלטוניות. כולי תקווה שלא יחל כאן, בקיבוצנו, תהליך מסוכן של מינויים שרירותיים לתפקידים ציבוריים במערכת שלנו.

זיו בר-און





תגובה

## הנדון: ירון לב יחידת משאבי אנוש

שלום רב,

לפני מספר חודשים נבחר חיים שגריר לתפקיד מנהל משאבי אנוש בגבעת חיים מאוחד.

לאחר תקופה קצרה הגיע חיים שגריר למסקנה שהתפקיד בגבעת חיים איננו יכול להתבצע במסגרת שני חצאי ימים כפי שסוכם אתו, והודיע על רצונו לסיים את תפקידו תוך פרק זמן קצר.

בסיכום שיחה עם חיים, בה השתתפו אלון ומשה מרום סוכם לבחון שתי חלופות:

1. החלפת חיים בגורם מקצועי אחר בהיקף משרה יותר רחב,
2. תפבור חיים על-ידי עוזר בחלקית משרה, תינתן עדיפות לחבר מהקיבוץ.



נבחנו מספר שמות מחוץ לקיבוץ ובקיבוץ, חלק מהחברים שפנינו אליהם נתנו תשובה שלילית. המועמד שנבחר נבחן מקצועית על-ידי חיים שגריר, והוגדר לתפקיד עוזר למנהל משאבי אנוש. היקף המשרה ותנאי השכר סוכמו על-ידי אלון שפיצר וחיים שגריר והועברו אלי לעדכון. התבצע תיאום עם מנהל לימת על הורדת היקף המשרה בלימת, וכפועל יוצא מכך צמצום בשכר מלימת.

הנושא הוצג בהנהלת הקהילה ובאסיפה.

כפי שסוכם עם ירון הוגדרה בשלב ראשון תקופת ניסיון לשלושה חודשים, בהמשך נבחן את היקף המשרה, הגדרתה ומהותה. בהתאם לכך יוחלט על המסלול הנכון לאישור התפקיד.

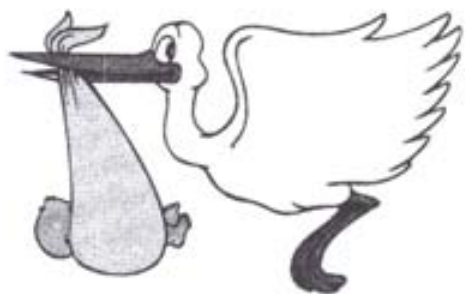
בברכה

משה מרום





מזל טוב  
אנאה ויהודה גור  
אהלרדג הנכדה יסל  
בנס של דורית וגיל  
ברכות אשכוליק  
ולכל המשפחה



מזל טוב  
אביה וראובן אגרי  
אהלרדג הנכד טל  
בנס של רן וגילי באנאיה  
ברכות אירג  
ולכל המשפחה

מזל טוב  
אסתי ואיזיק כדרי  
אהלרדג הנכד אירי  
בנס של שנת ושגרי  
ברכות המשפחה

מזל טוב  
אמימי  
אהלרדג הנין  
נכד אבהה ובני  
בן אשירה ויורם  
ברכות המשפחה

מזל טוב  
ארגל ומיכה שטרן  
אהלרדג הנכד עידו  
בנס של אופיר ואביגיל  
מזל טוב איסקי  
ולכל המשפחה



**גבעות**

לסטודנטים - טופסי בקשה למלגה  
מהמועצה האזורית עמק חפר אפשר  
לקבל אצל שרה וייס במזכירות