



פנאי העיר חדרה - פרוטוקול ועד מנהל

ישיבה מספר 4/2025

תאריך 10.09.2025

תמלול ועד מנהל באמצעות הזום.

נוכחים:

עו"ד יניב דרי - משנה לראש העיר, יו"ר פנאי העיר

שלמה בוזגלו - סגן ראש העיר

איב יעקובובסקי

אייל פבזנר

איציק נחמני - סגן מנהל אגף מנהלה בעירייה

מורן מנור - סגנית גזברית העירייה

שי אהרון - עוזר מנכ"לית העירייה

רוני קוחול

עו"ד דנה זוהר

תהילה יצחק

מוזמנים:

נדב ממלוק - מבקר הפנים, פנאי העיר

רו"ח אביה דסאו דן - מנהלת כספים, פנאי העיר

עו"ד ערן אברם - סמנכ"ל ייעוץ משפטי שירות ורכש, פנאי העיר

אלה ביאר - מנהל אגף אתו"ס בעירייה חבר וועדת ביקורת

שם טוב שמבי - מנהל אגף הכנסות בעירייה, יו"ר וועדת ביקורת

דיון:

ערן: שלום חברים. תודה לכולם שהתכנסתם והגעתם תוך התראה קצרה ביותר. הדבר חשוב ביותר לאור חשיבות וקריטיות הדיון, כפי שאתם מבינים.

ביום שני השבוע, 8.9 נקבעה לבקשתנו פגישה דחופה אצל מנכ"לית העירייה. קבענו הפגישה היום ויש כעת בעמותה מצב מאתגר במיוחד ועומס ארגוני וניהולי חריג ביותר וחשוב לנו גם לעדכן בצורה מסודרת ולייצר פתרונות עירוניים משותפים על מנת לייצר רציפות תפקודית, יחד עם הקפדה על הבטיחות בעשייה של פנאי העיר, רציפות תפקודית ומענה שירותי הולם.

הצגנו למנכ"לית כי העומס הארגוני והניהולי החריג ביותר כרגע נובע ממספר גורמים מרכזיים להבנתנו. את הכל ערכנו במצגת לנוחות ההסבר, וצירפנו אותה בפניכם בגוף הזימון לישיבה היום.



כפי שאתם רואים ומכירים, גורם אחד הוא פונקציית מנכ"ל שחסרה. למעשה אין מנכ"ל מאז 1.6.25 ובמשך כ-3 חודשים וחצי העמותה מתנהלת ללא מנכ"ל, וללא ממלא מקום. זה קורה לאחר שמ 1.2025, המועד שנודע שאייל פורש, הוא ביטל את השתתפותו בישיבות עבודה ובדיונים עירוניים ולמעשה אביה כמנהלת כספים ואני כמנהל הרכש ההתקשרויות השירות והייעוץ המשפטי השתתפנו במקומו בדיונים ובתהליכים שונים, יחד עם איתן מאיר מנהל התפעול, ויחד עם אסנת בוריה מנהלת פיתוח הקהילה בעמותה. כל אחד מאתנו, מנסה בכל כוחו, מעבר לתחומי העיסוק הרבים, לתת מענה ארגוני, גם אם מוגבל וחלקי, ככל יכולתנו והבנתנו, אולם ברור כי הסיטואציה מאוד מאתגרת ובלתי אפשרית בחלקים לא מעטים.

גורם שני לעומס הארגוני והניהולי החרוג ביותר, הוא מלחמה. למעשה במקביל לכך שבתחילת יוני כבר לא היה מנכ"ל מכהן, נכפתה עלינו מלחמת "עם כלביא" בצורה פתאומית ועצימה. מיד נדרשנו אנחנו, כצוות ניהולי מאוד מצומצם וחלקי, לשנות באופן מידי את פעולת הארגון משגרה לחירום: איוש מקלטים ב 7 מרחבים קהילתיים 24/7 על ידי העובדים שלנו, הוצאת כלל צוותי הצהרונים לחל"ת, גיבוש והפעלת 150 פעילויות קהילתיות מקוונות ע"ב תכנית עבודה שפיתחנו, היערכות מידית לפתיחת שמרטיפייה בפעוטון בייבי פנאי, גיבוש מענה לנוער והתנדבות נוער, חלוקת ערכות הפגה בקהילה באופן פיזי במרחבים ולאוכלוסיות צרכים מיוחדים, החזר של כ 1 מיליון שח לאלפי תושבים, הוצאת מאות עובדים לחל"ת, חזרה לשגרת צהרונים תוך 12 שעות וכו'. גורם שלישי לעומס הארגוני והניהולי האדיר הוא 4 סבבי קייטנות קיץ, שהאחרון בהם הסתיים כשבוע וחצי לפני פתיחת שנת לימודים תשפ"ו. תוך 4 ימי עבודה מסיום המלחמה, נדרשנו לפתוח 2 סבבי קייטנות עירוניות עם למעלה מ 4000 משתתפים בלמעלה מ 150 קבוצות שונות בכל רחבי העיר והארץ. בקייטנות נאלצנו להתמודד עם מורכבויות של צוותים שחוקים משנת הפעילות והמלחמה, חוסרי כוח אדם אדירים, מורכבות בסנכרון סייעות ומובילות עירייה בצוותי העבודה בגנים, וזה גם המקום לציין לטובה את אגף החינוך את שלומי ואת מורן שסייעו לנו רבות מאוד ועבדו אתנו ימים כלילות על מנת לתת מענה מיטבי מסונכרן. בנוסף היו מורכבויות של ילדים והורים אלימים ביותר. אלימות פיזית ומילולית כולל אפילו עובד עירייה, שאנו רואים בו שותף שלנו, שפשוט הרס דלת המטה שלנו, וכו'. חווית חוויות קשות, אנחנו והשטח ברמה השבועית.

בנוסף ל 2 סבבים העירוניים של הקייטנות, העמותה וגלית לילה כמנהלת הרצף החינוכי היו שותפות בהפעלת 2 סבבי קייטנות יתומי צה"ל במסגרת שיתוף פעולה של העמותה יחד עם האגודה למעל החייל וצה"ל. לצערנו, בשל המלחמה יש הרבה מאוד יתומים חדשים, והופעלו 2



סבבי קייטנות. גלית לילה ובת חן הרכזת הפדגוגית ישנו שם במשך שבועיים ונתנו את כל כולן למען הצלחת הקייטנה של היתומים. פעילות ערכית ומאתגרת כל כך.

גורם רביעי לעומס האדיר ולמורכבות הינה תקופת הקיץ מבחינת הפעילות הקהילתית. זו התקופה הכי מאתגרת ועמוסה בשנה עם כ 150 פעילויות ואירועי קיץ בכל רחבי העיר, והכוללים יציאות מהעיר. לדוג' של מחלקת הנוער ומרכזי הפנאי וכו'.

גורם חמישי הוא פתיחת שנת צהרונים מאתגרת במיוחד. זו אפילו בינתיים התקופה הכי מאתגרת שנתקלנו בה לדעתי. חוסרים גדולים בכוח אדם, עובדות רבות שכבר מגויסות אך לא עומדות בעומס ופורשות מיד ואפילו נעלמות, הורים שפונים על כל דבר לראש העיר, למוקד השירות לגלית לכולנו, אלימות רבה גם כאן של הורים וילדים. לדוג' בשבוע שעבר הבהרנו לזוג הורים שהילד שלהם לא יכול להיות בצהרון יחד עם סבתא שלו הסייעת. הם התעקשו והגיעו לשיחה אצל גלית, ובשלב מסוים החלו לצעוק ולקלל אותה באגרסיביות רבה ביותר וללא כל שליטה. נאלצתי לצאת מפגישה ולהרגיע את האבא, שהיה גדול ואת האמא ולשוחח איתם במשך שעה במשרד שלי. גלית נבהלה מאוד והתקשרה למשטרה בבכי ופשוט ברחו מהמשרד ובמשך יומיים לא הצליחה לשוב לעבודה. חשוב לי לציין שאביה הפיצה לפני כחודש הנחיה לעובדים שכל מי שמרגיש תחושת איום כלשהי במסגרת העבודה עליו לדווח באופן מידי למשטרה והארגון מגבה זאת. אמרנו את זה בפגישתנו גם בפני זיווה וגם היא גיבתה זאת בצורה ברורה.

גורם שישי הוא ניתוק מתשתיות מיחשוב ושירות עירייה והקמת מערכת מיחשוב עצמאית ומיסוד פעולת מחלקת מערכות מידע בארגון במיקור חוץ. כפי שהדגשנו והצגנו במספר ישיבות וועד מנהל, הכנסנו חברה במיקור חוץ לניהול מערכות המידע בעמותה והקמת מערכת מיחשוב עצמאית. הדבר נעשה בשיתוף עיריית חדרה ולאחר תהליך מקצועי סדור. העירייה הפסיקה לתת שירותי מיחשוב למטה העמותה, ואנחנו כעת מחודש 3.2025 מכניסים במקומם פונקציה שתקים ותנהל מערכת מיחשוב ארגונית עצמאית. אנחנו עושים זאת במסגרת תכנית עבודה שנתית, וע"ב יכולות תקציביות מדי שנה. זה מהלך אדיר מורכב מאוד ומשנה סדרי עולם בעמותה. בשלב הראשון מטה העמותה ומנהל ומזכירה בכל יחידה נכנסים למערכת. הדבר מאוד מורכב ומעלה בעיות ותקלות רבות, שאיתן מנהל התפעול יחד אתנו מתמודדים עם הכל. עוד סיבה לעומס הארגוני האדיר. בנוסף, גורם שביעי הוא תקינת מטה חסרה ביותר.

***הערה : כאן תחילת ההקלטה, לאחר כ- 3 דקות עקב תקלה.**



אביה : כן, קודם כל אתם יודעים, גם ראיתם בדוחות הכספיים שאישרנו לפני כשלושה שבועות, שעלויות המטה שלנו נמוכות, הדבר נובע מתקינה חסרה, כוח אדם חסר בכלל עלויות המטה,

בכלל מחלקות המטה, הקושי הגדול זה באמת אצלנו בכספים, העבודה מרובה, גם בשכר, גם בהנהלת החשבונות והקושי הוא ממשי, ממש יום יום, יש היעדרויות רבות, יש לי פונקציה אחת שמנהלת גם את משאבי האנוש וגם את השכר, היא כפיפה שלי, אז זה דורש ממני גם בשוטף לנהל את זה, וזהו, העדר המנכ"ל פוגע בהמון יחידות בשטח, יחידות רוחב, שבאמת צריך לנהל אותם בשוטף, והדבר הזה מתבצע גם על ידי ערן וגם על ידי.

אם זה הפעוטונים, אוכלוסיות מיוחדות, כל מה שאתם מכירים, בד בבד יש לנו ביקורת של משרד האוצר, משרד הפנים.

ויש לנו ביקורות תכופות של ניצנים, של משרד החינוך, וזה לוקח משאבי זמן רבים, זה מהיבט שלנו בכספים.

ערן : מבחינת, כן, אביה, אביה ואני מוצאים את עצמנו כל הזמן ככה, עד השעות הקטנות של הלילה בעניינים, אנחנו לא בוכים, זו העבודה וזה המצב, אני אישית כרגע גם מנהל מוקד השירות, גם היועץ המשפטי, גם מנהל הביטוחים, גם מנהל מחלקת הרכש התקשוריות, גם מנהל מחלקת ההרשמה, גם מנהל מחלקת התקשורת השיווקית, וגם יחד עם ההנהלה, אני מוביל את התהליך של ההטמעת מערכות המידע שלנו, מאתגר מאוד!

, בתקופה החל מינואר, שבעצם אייל התחיל את תהליך הפרישה, ובעצם השיא בשלושה החודשים האחרונים, אנחנו כל הזמן מדגישים שלושה עקרונות.

העקרון הראשון, אנחנו כמובן תאגיד עירוני ואנחנו מיישמים הנחיות עירייה.

גם פעילות החירום, זו דוגמה מובהקת, אבל בעצם שי מכיר ויודע, הנחיות עירוניות שמתקבלות, אנחנו כתאגיד עירוני, מחובתנו ליישם, אנחנו עושים את זה כל הזמן.

זה אחד.

שתיים, בטיחות מעל הכל, אנחנו בעצם, איתן מנהל את יועץ הבטיחות של העמותה, בכל יחידה יש לנו נאמני בטיחות, ובעצם מבוצע דו"ח בטיחות חודשי על ידי נאמן הבטיחות ביחידה עצמה, אנחנו מקפידים על זה גם עכשיו בשגרה הומאגרת.



יש פורום שמתכנס יחד איתי עם איתן אביה מצטרפת ויועץ הבטיחות כמובן של העמותה, אנחנו בכל חודש דנים בנושאים שעל הפרק ועוברים על הדברים שדורשים מענה.

אנחנו באופן תדיר, אביה שולחת בקשות בטיחות לשיבות הפיתוח, לאחרונה סיימנו עם שיתוף פעולה אדיר, גם עם העירייה וגם עם הקרן לפיתוח חדרה, בעקבות דו"ח בטיחות שיועץ הבטיחות שלנו עשה, גילינו שיש לנו מפגעי בטיחות מרובים במגרש יוספטל, סגרנו אותו, עדכנו כמובן יחד את העירייה, ובתהליך משותף בוצע שיפוץ, ולפני שבועות אחדים המגרש חזר לתקינות.

אנחנו עושים הדרכות בטיחות לקייטנות ולתחילת שנת צהרונים, הדרכות אלרגיות והדרכות מעקב תדירים, אז זה בכל העולם הזה.

ודגש שלישי- רציפות תפקודית, אנחנו ממשיכים כל הזמן, כמו שראיתם במה שאמרתי בעומס החריג, ממשיכים כל הזמן להמשיך ולתת מענה, זה העיקרון, כמובן, מענה תוך כדי ניהול פיננסי אחראי, ומענה לתושבים, עד כמה שניתן, מענה מיטבי.

עיקר השיחה שלנו בהקשר הזה, היא כדי לעדכן אתכם שבעצם, עם כל הסיטואציה המורכבת, או אולי על רקע הסיטואציה המורכבת, על רקע המצב המאוד מורכב, שיש לנו תהליך בשבועות האחרונים, שבעצם, בעלות תפקידים קריטיים, במחלקת רצף חינוכי, הודיעו לנו על עזיבה.

מצגת:

גלית לילה, מנהלת הרצף החינוכי, ביקשה לסיים את התפקיד, בגלל שיש, מה שהיא אומרת, ואני מבין אותה לגמרי, יש עומס אדיר מבחינתה עליה, היחס של ההורים והילדים, פשוט היא מתארת שזה ממש שבר אותה, והיא פשוט, היא מתארת לנו שהיא רוצה גם לעזוב את תחום החינוך בגלל זה, אז זו גלית, גלית היא מנהלת הרצף החינוכי שלנו, מנהלת הצהרונים, והקייטנות.

איריס רוזנשטיין, איריס רוזנשטיין היא אחראית צהרונים בית ספר, היא פורשת לגמלאות, תהליך מתוכנן, אנחנו יודעים אותו ומעודכנים.

בת חן, בת חן היא רכזת פדגוגית אצלנו, וגם אחראית אדמיניסטרטיבית, במסגרת פינתנו, לעשות את הכל עם המשאבים הקיימים.

היא, מגיעה כל יום מכפר סבא, היא התפטרה עקב העומס והשחיקה שלה מהנסיעות, היא הודיעה לנו שבוע שעבר שהיא רוצה לסיים את התפקיד.

לפני שבועיים נירית, רכזת פדגוגית נוספת, עזבה לאחר תקופת ניסיון קצרה, אני מוכרח להודות שגם אנחנו לא היינו שבעי רצון, ואנחנו, אם זה לא היה קורה, אנחנו היינו מסיימים את העסקה



שלה, קרן, קרן שהיא רכזת כוח אדם של צהרונני בית ספר, ביום לפני תחילת שנת הלימודים, יום לפני האחד בספטמבר, כנראה בגלל העומס הגדול, פשוט היתה –איזושהי אפיזודה של, צעקות, התפרצות, ופשוט קמה, יצאה מהמשרד והלכה.

אז זו הסיטואציה שבשבועות האחרונים, אנחנו בעצם, היא לפתחנו.

אביה ואני מנהלים בשוטף, ביומיום, יחד עם כל העומס החריג שתיארנו לכם.

אני יכול להגיד שאני ברמה אישית ואני חושב שגם אביה, מעל, אני 60-70 אחוז מהיום שלי, עוסק ברצף החינוכי, במהלך השבועות האחרונים, בעצם בחודש וחצי חודשיים האחרונים, מאז הקייטנה.

אנחנו ביקשנו מזיווה אישור בהמשך להנחיה שלה שגיוסי כוח אדם דורשים את אישורה, אז ביקשנו מזיווה אישור לגיוס מנהלת לצהרונני הגנים, מנהלת לצהרונני....

.. רגע.

קודם, אני אתאר לכם שבועות האחרונים, אביה ואני נהלנו איזשהו תהליך של הקשבה.

זאת אומרת, באנו ואמרנו או קיי חברות למחלקת הרצף החינוכי, דיברנו עם כל אחת ואחת מהחברות ברצף, גם אלה שהודיעו עזיבה וביקשנו לתאר לנו במדויק את האתגרים ואת הדברים שיכולים לעשות את השינוי הגדול.

כל הדברים שעלו, אני מוכרח לומר שהרוב המכריע היה קוהרנטי. חזר על עצמו

הם תיארו את הקושי בתפקיד של מנהלת רצף, שהיא צריכה להיות גם מנהלת של הצהרונני בית ספר וגם מנהלת צהרונני הגנים.

הם תיארו צורך בפונקציית אדמיניסטרציה שעושה אך ורק אדמיניסטרציה, והיא לא עסוקה בתפקידים נוספים.

הם תיארו צורך בשתי רכזות פדגוגיות איכותיות ושיהיו לאורך זמן.

אז כל המכלול הזה, תרגמנו אותו, אביה ואני, יחד עם גלית, מנהלת הרצף, תרגמנו אותו לבקשה אופרטיבית לזיווה.

ביקשנו להפריד את תפקיד מנהלת הרצף החינוכי למנהלת צהרונני גנים, מנהלת צהרונני בית ספר ורכזת של תוכנית ניצנים לבתי הספר בעצם.



שתי רכזות פדגוגיות שאנחנו גם נגדיל שם את השכר שאנחנו מציעים, כי אנחנו מאוד מקווים שזה ייתן לנו את הרציפות ואת המועמדות האיכותיות.

רכזת כמובן כוח אדם במקום קרן שיצאה ופעם ראשונה שתהיה אחראית אדמיניסטרטיבית במאה אחוז משרה לרצף החינוכי שמטפל מדי יום בעשרות רבות של עובדות ומעל אלפיים ילדים. זהו, אז...

שלמה : ערן, רק שאלה, רק שאלה, מתי העובדות שעזבו?

אני רואה, אחד שיוצא לגמלאות זה משהו אחר, מתי הודיעו על עזיבה?
השבוע?

ערן : גלית, גלית הודיעה עזיבה לפני משהו כמו חודש וחצי.

במהלך החודש וחצי אז אנחנו גיבשנו את המבנה הארגוני שעכשיו הצגנו לכם.

דרך אגב, זה מבנה ארגוני שכבר היה.

לא השנה, אלא שנה קודמת או לפני שנתיים.

אביה : לפני הקדנציה גלית הרי הייתה וחזרה, אז בתקופת הביניים הזאת, בגלל שעול העבודה היה כל כך גדול, אנחנו חילקנו כבר את התפקיד בין שתי נשות צוות, גלית קרני ועדנה בוזגלו, מי שמכיר.

הם עשו איתנו דרך נחמדה מאוד של כשנה, שנה וחצי.

שלמה : ואז חזרנו... ואז חזרנו...

אביה : כשגלית לילה הגיעה, היא נורא רצתה לקחת את שני הכובעים, אייל ואני בזמנו כן חשבנו שנכון לפצל את התפקיד, אבל לאחר המשא ומתן שניהלנו איתה, הגענו למסקנה שזה מה שהיא רוצה וככה נוכל בעצם להחזיר אותה לארגון.

אז הוחלט לבצע את שני התפקידים.

כן.

שלמה : וזה אולי אחד הסיבות שהיא קרסה בסוף.

אביה : יכול להיות, יכול להיות.



גם העומס, העומס לא הוסיף.

ערן : כן, כן, כן.

אביה : העומס של המלחמה, הכמויות, המורכבויות עם ההורים, באמת העדר המנכ"ל, זה עובדה קיימת, זה לא שאנחנו חוזרים על זה ככה.

התמיכה הממוסדת בארגון, כן, זה הוסיף לה הרבה קשיים.

ערן : גלית בעצם סיימה שבועיים בסבב הקטנות בבני חייל של יתומי צה"ל, היא הייתה בעצם שבועיים, היא ישנה במקום, היא ניהלה שם את הדברים כמובן מטעמנו, ואני חושב שבוע וחצי לפני תחילת שנת הצהרונים, היא סיימה שם והיא כבר נכנסה לפה.

היה דיון בינינו, אביה, אני, איתה, לגבי האם כן או לא היה נכון לקחת את זה, עוד לפני, באפריל התחלנו לדבר על זה, אבל זה כבר מאחורינו.

זאת אומרת, גם זו הייתה החלטה בסופו של דבר שלה, ואפשרנו לה מבחינה ניהולית לקבל אותה, זה עוד דבר, זה לחלוטין, אבל...

שלמה : ערן, זה לא היה נכון, למרות שהמבנה שבתהליך של החודש וחצי, מאז שהיא הודיעה על העזיבה שלה, לא היה נכון לצאת כבר לגייס מישהי שתהיה גם שותפה בחשיבה על המבנה הארגוני החדש, ולא לחלוטין.

ערן : אז בעצם מה שעשינו, כי רצינו לעשות לא איזה פלסטר, אז באנו וניהלנו איתם תהליך של, ממש דיברנו, והעלינו על הכתב, וחשבנו ביחד, ובסופו של דבר, כשהצגנו להם את המבנה הארגוני לכל הבנות, גם גלית וגם בת חן אמרו לנו, רגע, וואו, מעניין מה שעשיתם פה, פעם ראשונה, נגיד, התפקיד מבחינתה מפוצל, פעם ראשונה תהיה פה אדמיניסטרציה, תנו לנו לחשוב על זה, זה יכול להתאים.

זאת אומרת, באיזשהו שלב, כי רצינו להגיש את זה, וגם דרך אגב, אני מוכרח להודות שרצינו שגלית, אולי זה יעניין אותה, להיות אך ורק מנהלת הגנים, מנהלת צהרונים הגנים.

והיו כמה ימים שבהן היא אמרה, כן, זה יכול מאוד לעניין, תנו לי לחשוב על זה.

היא חזרה אלינו גם ואמרה לנו שיכול להיות שצהרונים בית ספר מעניין אותה.



אבל מבחינתנו, יהיה שינוי מבחינת התקצוב, זאת אומרת, אם גלית בכובע שלה, כמנהלת את כל האופרציה, מקבלת את ה-X, היא לא יכולה לנהל את חלק מהאופרציה ולהמשיך לקבל את אותו-X.

זה היה הרעיון שבו אתה מנסה לעשות את ההתאמות.

אז זה היה משהו, זה היה אינטראקציה שבחלקים מסוימים היא אמרה לנו שזה יכול לעניין אותה.

גם הגנים וגם אפילו ברמת הימים האחרונים, גם בתי הספר.

זאת אומרת, זה כאילו עצר את המסלול התפטרות.

יניב : ערן, אביה, אני רוצה רגע להוסיף, כי בעצם גלית זה סיפור ארוך, כי גלית לאורך השנה האחרונה ומספר פעמים עזבה וחזרה ועזבה וחזרה מההיבט של הקושי, כי אנשי החינוך מגיעים באיזשהו גיל, בטח ובטח לאורך חלק מהדברים גם שיוטמעו במסגרת השינוי הארגוני, השינוי הארגוני הזה הוא לא רק במשרות, הוא גם בתפיסת עולם של קבלת קהל, של...

שזה לא פרוץ וכל רגע מגיעים הורים וכו', ולפעמים כועסים וכו', וזה מייצר שחיקה מתמדת של הפרדה של נושא גיוס כוח האדם, מנושא ניהול הפן הפדגוגי והרצף, של נושא של רכזות פדגוגיות שנמצאות יותר מול הגנים, של נושא של שידורג היכולת לקלוט עובדים, על ידי שינוי כל מתווי השכר.

אז כל הדבר הזה בשורה התחתונה, היה כחלק מחבילה שהם בנו את זה ביחד איתנו, והיה לזה סיכוי שזה ישכנע בהישארות אפילו עד לפני כמה ימים.

פתיחת השנה, כמו כל פתיחת שנה, עם הקושי של פתיחת שנה, ועם כמות ה, בעיקר בפן של כוח אדם, למעלה מ-16 בנות סייעות, מובילות וכו', שעוזבות בתוך יום, יומיים, וצריך למלא את זה לרמה של אנשי הצוות.

גלית עצמה אתמול הייתה במילוי מקום בגן, עד הרמה הזאת.

אז הדברים האלה הם ודאי משחקים, ואנחנו נתקלים בדבר הזה, אגב, באופן גורף, שתפיסה לאורך שנים בחינוך וחוסר שיתוף הפעולה שבין אגף החינוך לבין פנאי העיר, מה שמוביל הרבה פעמים לקושי שלנו המתמיד בבית כוח האדם, שאותו לא מצליחים, כל הזמן מנסים ומנסים, אנחנו לא מצליחים להרים את הראש מעל המים, ומי שמנהל את האירוע, זה באיזושהי נקודה



מגיע לשחיקה, היא הגיעה לשחיקה מהתחום, בטח ובטח שהורים הרימו יד, ותלונות הוגשו במשטרה וכל מיני דברים כאלה, זה כל הדברים מהם ניסינו לטפל במסגרת המבנה החדש, כולל התאמה, כמו שאמרתי, שהם לא יישבו בתוך מבנה או בתוך מכלול העמותה שהוא פתוח כל הזמן, וצריך להפריד אותם ולייצר להם קבלת קהל, בדיוק כמו שקיים בחינוך, מאותם טעמים, כן.

בסופו של דבר, הם נותנים שירות במהלך השנה לאלפי ילדים, בנקודות קצה, גם למעלה מ-5,000 ילדים, וזה, הייתי אומר שזה שקול, להיקף החשיפה, או לפחות מחצית מהיקף החשיפה בחינוך, עם מעט מאוד משאבים.

נדב: אני יכול רגע ל...

אלה: שאלה, שאלה, סליחה, נדב.

כזה שנבין, כי מדברים פה על שמות, ואני רוצה לשמות על שמות, כדי שנוכל לקבל החלטה כמה תפקידים עזבו, וכמה תפקידים אתם רוצים לגייס.

זה מה שמעניין כרגע יותר מהכל, מה זה משנה אם זה גלית או, או זה.

אביה: עזבו 5 נשים מתוך 7 שמנתה המצבת.

מה זה? כמה? 5 נשים עזבו מתוך 7.

אלה: ועכשיו אתם רוצים לגייס כמה?

אביה: אנחנו רוצים לגייס 5, אבל... סליחה?

יניב: זה לא באותה תקינה, זה לא באותה תקינה.

אביה: כן, זה לא אותה תקינה, היו אחוזי משרה שונים.

אלה: כמה משרות?

כמה משרות? עזבו 5 משרות, אתם רוצים לגייס כמה משרות?

אביה: אנחנו רוצים לגייס 6 משרות.

אלה: אוקיי, ומה המשמעויות? -תקציב.

מבחינת התקציב, ואיפה זה פוגש אותנו בתקציב?

אביה: התקציב בקונסטלציה הזו, זה הוצאה נוספת של כ-200 אלף שקלים.



אלה : זהו, זה המשמעות כדי שנוכל לקבל החלטה.

יניב : לא, אבל אחת הנקודות, זה לא רק בהיבט הזה, זה בסדר, זה היבט קל, יש או אין כסף, בהתאם לזה מקבלים החלטה.

אחת הסוגיות, גם למצוא את הדרכים, או רעיונות, אגב, וגם בסדר, כדי שאנחנו, ואנחנו כל הזמן שוברים את הראש הזה, הנושא, הבסיס שהוא גורם לשחיקה, כן?

נושא, גיוס כוח האדם, צוותי כוח האדם, זה חדשות לבקרים עולה, כל שבוע אנחנו מנסים כל מיני קמפיילים, מנסים מגזרים מסוימים, מגזר חרדי וכו', כדי לנסות לגייס כוח אדם איכותי, להגיע למילוי התקנים של כוח האדם המאושר, ברצף עצמו, כן.

כשאנחנו מדבר על סייעות, מובילות, כונניות, כרובד שנותנת להגנה להיעדרויות וכו', מתוך מטרה, שעמדנו בה שנה שעברה, של אפס סגירות צהרונים, אחרי שלפני שנתיים זה היה אירוע סופר משמעותי וקשה, בהיבט העירוני, אבל בשביל הדבר הזה, שיתוף פעולה מערכתי ברמה עירונית, ולא רק ברמה עירונית, זה באמת כל רעיון, ופה בעניין הזה יש פה אנשים כדירקטורים, ויכול להיות שיבוא רעיון מכם על איך התנאים הם טובים, הכל בסדר, איך ואיזה פלטפורמות אפשר להיעזר בהם כדי לגייס כוח אדם.

אז זה נושא לפני עצמו, שהייתי שמח ש...

שלמה : אני רוצה, ברשותך, יניב, להמשיך את מה שאתה מדבר.

כלומר, אני מבין את ה...

בעצם הייתה משרה אחת של גלית, שניהלה בעצם שתי תחומים שהיום הם מתפצלים.

אז אני לא יודע מה השכר של גלית היה וכמה זה מתבטא.

אני כן חושב שהפיצול הזה והחשיבה שאתם עשיתם מבחינת התפקידים, אני חושב שזה נכון, זה נכון.

עכשיו, אני גם אומר, אני גם הייתי שותף בניסיון, בסופו של דבר, לבחור מנהלת לצהרונים, וזו היה מסע לא פשוט, למצוא בסופו של דבר מנהלת בכלל, וגם מנהלת שהשכר שאנחנו יכולים לאפשר לשלם הוא רחוק.



בסוף, מה שאני רוצה להגיד, מעבר למבנה הארגוני הזה, כולנו יודעים, ואתה נגעת גם עכשיו בזה, שזה לא מספיק, כי בסופו של דבר, אחד הקשיים בניהול הצהרונים, זה הכוח האדם שעובד, המובילות והסייעות שלה, ויש חוסר, ולכן גם הייתי שותף למתווה הזה, כדי באמת להטיב עם הסייעות והמובילות, כדי שבסופו של דבר, יהיה איזה רצף של העבודה שלהם, ולא כל שנים וחמישי הם יעזבו.

לכן אני אומר, זה לא מספיק, אני מעיר פה, זה לא מספיק, המבנה הזה, בתקווה שגם תבחרו מנהלת צהרונים, וגם מנהלת צהרונים בית הספר, שבאמת גם תוכל לעמוד בעומס, כי סך הכל השירות הזה, הוא חשוב ומשמעותי מבחינה עירונית, וגם הוא הולך וגדל עם הזמן, ולכן עומס העבודה הולך וגדל.

אבל בסופו של דבר, צריך לעשות עוד פעם חשיבה.

אני זוכר שבמתווה, יש כל שנה כמה שזכו לי, שינוי כדי להטיב עם הסייעות ועם המובילות. אז אני כן הייתי רוצה שתעשו, נכון שבסופו של דבר זה תקציב, צריך לעשות יחד עם השינוי של המבנה, ויחד עם הגיוס כוח אדם שאתם מבקשים פה, לעשות גם חשיבה, אולי באמת ליצור ולהביא סייעות ומובילות, אחת, טובות, ושתיים, שישארו איתנו לאורך זמן.

יניב : אז תראה, שלמה, תנאי השכר שוודרגו מהותית השנה.

אגב, זה גם בא לי לביטוי בזה שמחיר הצהרונים, וזה היה אירוע בפני עצמו, ציבורי, אבל הכרחי, כי אין מה לעשות, כמו שכולם מבינים.

ועדיין, אני אתן את הפער, נגיד בבתי הספר, גם בגלל שבבתי הספר יש רכזות, והמעטפת יותר קרובה, והן לא מרגישות לבד, מכל מיני סיבות כאלה, אין חסר.

באמת עומדים שם, ולא חסר בגיוס כוח אדם, ובאותם תנאים, כי הישונו את התנאים בגנה ילדים, הגננות נשברות, בין השאר, גם בגלל, אנחנו מבינים, רואים מה קורה ברמה ארצית, ההורים כמובן שבאים הרבה יותר בקפדנות, הרבה יותר בטענות, כל דבר זה אירוע, גם עובדים היו חוששים לעבוד בתחום הזה, אם אף אחד לא רוצה להסתבך, מכל צעקה להגיע לטעונה במשטרה וכו', וזה ברמת המדינה בעיה, כן,

אבל השאלה היא, באיזה מגזרים, ובאיזה מקורות, אנחנו יכולים רק להגיע, לכדי חשיפת המשרות החדשות, כמובן האופטימליים, ואני אומר, אם היינו יכולים, להגיע למצב כזה, זה היה



רעיון שבזמנו, לא צלח מול החינוך ברגולציה, שכל סייעת שמתקבלת לעירייה, כן, כי שם זה משרה יותר מבוקשת, תהיה מחויבת בשנתיים ראשונות לעבוד ברצף החינוכי.

זה היה מגדיר, היום רק שתבינו, אנחנו מתוך 160, כמה בנות יש לנו היום בגנים?

אביה : כ-200, כן.

כ-200.

יניב : מתוך 200, היינו במצב של 15 סייעות עירה

זה מספר לא הגיוני.

ואת הדבר הזה, לאורך שנים, לא מצליחים לפתור.

את ההבנה הזאת, את התנאים המצרפים, את השיתוף הזה, את השילוב הזה, עכשיו זה אינטרס עירוני, כן?

זה לא אינטרס של פנאי העיר, זה אינטרס עירוני, שהילדים יהיה להם, נוכל לתת להם את המענה הזה, כי בלי כוח אדם אי אפשר לתת את המענה הזה, וזה אינטרס עירוני שהרצף יהיה רצף אמיתי, שאנשי הבוקר ימשיכו לצהרים, לא אומר ב-100 אחוזים, אבל יש לנו, אני לא יודע, אתה יודע את המספרים שלנו, 900 סייעות, כן, עירייה, משהו כזה.

מספר של 15 הוא לא סביר.

הוא קיצוני לא סביר.

הוא מראה על איזשהו חסם.

בזמנו עשינו שיתופי פעולה, עסקנו גם את נעמי שירה בתוך הפנאי העיר, כגורם מתכלל, מתואם, וכל מיני דברים כאלה.

אנחנו, לצערי אני אומר, נתקלים בזה בחוסר שיתוף פעולה, או חוסר הצלחה.

שלמה : יניב, הנושא הזה של לחייב בהסכם את הסייעות שנכנסות לעבוד בגני הילדים, במסגרת, אגב, חינוך נבחן, אבל היה שם, לדעתי, כמה שזכור לי, היה שם איזו בעיה חוקית אפילו, אני לא יודע איך להגדיר את זה, לחייב סייעת ולגרום לה להמשיך לעבוד בזה.

זה הדבר האופטימלי והכי טוב שיכול להיות מבחינת השירות הזה של...



יניב : אז תשמע, הצענו עוד כמה דברים.

שוב, אני אומר, אני לא יודע איפה זה עומד היום, אבל הצענו ש.

..אתה יודע, אפילו ברמה של תנאים, חובה להיות עם ניסיון בצהרונים, ופנאי העיר כתנאי לקבלה

להיות סייעת.

כדוגמה, משהו שייצור אינסנטיב עירוני, שישלח אנשים להיות בצהרונים.

יש 900, יש כל שנה מתקבלות מהר, גם שם יש חוסרים, אני יודע, גם שם מתחפשים, כל הזמן יש חוסרים.

אבל לפחות שנשלב את זה, כי ברור לכולם שמשרת צוהריים היא משרה בעייתית, כמה שלא נשלם, זה לא משכורת, שיש אפשר להתפרנס.

שלמה : אחד הדברים שהקשה עוד יותר, זה שיהיה להם לבריאות, זה שדרוג השכר בצורה משמעותית לסייעות של גני הילדים במסגרת אגף החינוך.

וכל הנושא של תאומי מס וכל הדברים האלה, זה עוד יותר הקשה לשכנע ללכת למהלך הזה.

יניב : אני אתן לך דוגמה מסיפור המכילים, שלמה, זה אולי דוגמה שממחישה את סוגיית, לא יודע, שותפות או שיתוף הפעולה, משהו שבחסם הזה שקורה בין אגף החינוך לבין פנאי העיר.

כי ההתוויה שוב, כי התוויית מדיניות עירונית.

אבל כדוגמה, כשאנחנו במשך חצי שנה ניסינו להפעיל את צהרונים המכילים, והמתווה המסוכס עם העירייה ועם אינקלו וכולי, היה שסייעות הבוקר צריכות לעבוד בצהריים, ולא הצלחנו, לא הצלחנו לגייס אותם וכולי, מכל מיני סיבות, לא רצו תאומי מס, כל מה שאתה אומר וכולי.

עכשיו, בנקודת הקצה, כשאמרנו בואו נמצא, המפעיל או אפילו מפעיל אחר, כי טובת הילדים היא יותר חשובה, והמפעיל הוא מגבעת אולגה, ופתאום משם אפשר שמי שמשלם זה החינוך.

פתאום דברים שאי אפשר היה קודם עכשיו קורים, אני רואה בזה משהו עקום, שמעיד על בעיה שורשית.

איך דברים שלא הצליחו חצי שנה, מצליחים פתאום.



ערן : אני גם רק רוצה לחדד, גלית שמעה, במו אוזניה, ותארה לי , איך גורם באינקלו, שאומר מולה לנשות הבוקר, אל תעבדו בצהרון של פנאי העיר, כי זה יעשה אתכם מותשות, ואתם תגיעו בבוקר, אתם תגיעו פחות עם כוחות.

נדב : אני יכול להגיד סוף סוף משהו.

לקבל את רשות הדיבור.

יניב : כן, כן,

נדב : אני מקשיב לדיון הזה, ואני שם לב, תתקנו אותי אם אני טועה, שאתם, אני אולי אשתמש פה במילים גדולות, אבל אתם אנשי ניהול ואתם מבינים את זה.

אתם מסתכלים, או המטרה שלכם, שבזמנים קשים, רוצים לשמור רמת הציבורית, או אפילו להעצים אותה ולהגדיל אותה.

אני מסתכל מכיוון אחר, ואתם מכירים את הכיוון של מבקרי הפנים ואנשי סיכונים וכו'.

אני מסתכל על הסיכון, כאשר יש תקופה שגורמת, תקופה כזאת שאנחנו נמצאים פה במדינה, בעולם הזה, של מה שקורה לנו עכשיו, רמת הסיכון עולה וגוברת.

ואני רוצה לדבר דווקא מהזווית הזאת, שהיא פחות פופולרית, כי כולם רוצים למצוא דרך איך לשמור על התשואה, כמו שאמרתי, ואני רוצה למצוא דרך איך לא להעלות את הסיכון, אלא אם כן, יוחלט, וזה התפקיד של הדירקטורים, להגדיל את הסיבולת לסיכון.

זאת אומרת, אם עד היום היה לנו סף-רף סיכון או תאבון לסיכון, קוראים לזה, מסוים, שכולנו הכרנו אותו, בלי ברירה, אנחנו עובדים עוד שעות, ונשחקים עוד יותר, ואת התופעה הזאת, יניב, הרי אתה יודע שאני כבר באתי אליך בזמנו עם הסיפור הזה, אז זאת אומרת, צריך למסגר את הדיון בשתי הזוויות.

זווית של התשואה תבוא רק לאחר העניין של הסיכון.

קודם כל, האם זה נסבל מבחינתכם, שאנשים עובדים ביתר שחיקה, אני רואה כבר את התוצאות לפי הדיון שלכם, ובגלל זה אנחנו התכנסנו פה.

זה דבר ראשון, זה דבר שכל ההחלטה שתקבלו, ואם היא תיבחן אחר כך, בגלל, אני לא יודע איזו תופעה, ישאלו.



הרי הייתה תופעה, מה עשיתם בעניין הזה, או מה החלטתם בעניין הזה.

הנקודה הראשונה לצורך המסגור.

עכשיו, לגבי לחץ.

לפתור לחץ, כמו בפיזיקה, כמו בביולוגיה, אתה יכול על ידי זה, א) או שאתה מגדיל את המשאבים, כי הלחץ נוצר מחוסר משאבים, לעומת קיום המטרות שאנחנו מתכוונים לעשות, או להקטין את המשימות שלנו.

זה מוגן.

אתה צריך לקחת את זה בחשבון, אם אפשר לברוח.

אתם ישר קפצתם לעניינים המיקרו, זה לא מיקרו, אני לא אומר את זה כאילו שזה חסר חשיבות, אבל לעניין הזה, צריך להקדים אותו ברמה העקרונית.

ואתם צריכים לחשוב עד כמה זה נסבל, המצב הזה, אנחנו מדברים עם דברים שהוא באופן טבעי מאוד מסוכנים.

המון ילדים מבוזר, יש פה את כל האלמנטים של סיכון.

וסטטיסטית, אם יש הרבה סיכון לאורך זמן, וזה הולך וגובר, חס וחלילה יכול להיות משהו שכולנו נצטער עליו.

ואין לי ברירה להיות עוד פעם, אני יודע, מצלצל בפעמון, ואולי מוריד את המצב רוח.

אבל חייבים קודם כל לבחון את העניין ולהסתכל על המצב, ברמה העקרונית.

אני לפחות התרשמתי שהסיכון, לדעתי, כמבקר פנים, רק מהתשאולים ורק מהשיחות, ומעל ומעבר לסיכון הסביר.

וזו אמירה לא פשוטה, אבל אם מדברים על הנושא, אני לא יכול לשבת בשקט, אני יודע שזה לא, זה קשה לשמוע את זה, יניב.

אז זה מה שאני יכול להגיד לכם.

יניב : אז חברים, יש למישהו איזו התייחסות אולי, איזה רעיון?

נדב : רעיון הוא טקטי, השאלה אם הוא ייתן מענה לסיטואציה עצמה, או שכמו שאני אומר, צריך להסתכל על העניין העקרוני.

ואני מדבר מתודית, מתודית, ככה נגשים לבעיות, גם במקומות אחרים, לא ממציא שום דבר אחר, ככה אנחנו מסתכלים על הדברים, כי העולם הוא דינמי, אנחנו חיים באי-וודאות, תמיד חיים באי-וודאות, עכשיו יהיה הוודאות עוד יותר גדולה, אין לנו שחרות.

יניב : נדב, אנחנו בהיבט הזה, בכל חלק ממאגן פעולה, בסוף יולי, עושים התכנסות וסוגרים ומייצרים וודאות לגבי קבוצות, וגם לא חוששים בשנה האחרונה להודיע לקבוצות שאין בהם צהרון, כדי למסגר את הסיכון.

לא סתם לבוא ולהגיד, אני פותח בכל מחיר ובכל מקום.

למרות שברור שבאינטרס העירוני, שוב, אם פותרים את הבעיית מקרו, אז אנחנו צריכים לתת לכמה שיותר ילדים מענה.

כן, זה האינטרס העירוני, הרחב שלנו כנציגי עירייה בתוך התגיד.

אז לפעמים יש פה איזה, אתה יודע, אינטרסים מנוגדים.

אינטרס אחד של הארגון עצמו, לצמצם את רמת הסיכון וחשיפה שלו.

אמת, אינטרס שני, מטיל המשימה מההיבט העירוני, זה שהארגון יהיה מסוגל לתת את המענה על פי הצורך.

אבל כדי שהארגון יוכל לתת את המענה על פי הצורך, נדרש, לפעמים הארגון המקרו, זאת אומרת, העירייה, לסייע בפתרון המכשלה, כי יש לו יכולת לייצר אינסנטיב לפתרון בעיית גיוס העובדים.

לא מייצרים את זה, לאורך שנים.

שלמה : נדב, השירות הזה הולך וגודל עם הזמן מבחינת הדרישה של הציבור.

עכשיו, ויש מקומות ויש ערים, שכל מיני גופים חיצוניים מנהלים את השירות הזה.

פה, לאורך שנים, זה נמצא בתוך עמותת פנאי העיר.

הבקשה עכשיו לאשר את התפקידים, זה לצורך או למספר שכרגע יש היום, לגבי הסיכונים שאתה מדבר עליהם, וגם יניב מתייחס אליהם עכשיו בזה, וגם זה נעשה כל שנה חשיבה איך, אבל בסוף,



וזה נכון, הדרישה לתת מענה לתושבים שרוצים את השירות של פנאי העיר, היא הולכת וגדלה, וצריך לחשוב מה הגבולות, ואיך אתה אומר גם לא, ואיך אתה סוגר, כל מיני דברים כאלה.

דילמות מאוד, אתה מעלה דילמות מאוד מאוד, זה יכול להיות שאם היה פה גוף עצמאי, חיצוני, מסחרי, אז הוא היה זורק וסוגר וזה.

זה גוף עירוני, שמצד אחד, אין הרבה גופים כאלה עירוניים בארץ, שמנהלים את השירות הזה. אז יש לזה גם את היתרונות, ויש לזה גם את החסרונות, וכמובן שיש גם איזה סוג של סיכונים. ולכן כל שנה מתבצעת חשיבה, איך מתקדמים עם השירות הזה.

נדב : חשיבה זה לא הדבר המספיק, למרות שזה חשוב מאוד, חסר לנו פה את העניין של המנכ"ל, זה קשור.

המנכ"ל, לדעתי, התפקיד מספר אחד שלו, היה שהוא ימצא את הדרך, ויהיה גם כישרוני בעניין הזה, להביא את המשאבים, אם אתם רוצים לשמור על רמת התפוקה, שאתם רוצים להוציא.

אני מדבר ברמה העקרונית.

עכשיו אנחנו, ככה אנחנו מדברים, בעצם אנחנו לא נוספים.

שלמה : נדב, יש קשיים, נדב, יש קשיים, שעלו פה גם עכשיו בדיון, שגם כשהיו מנכ"לים, הקשיים האלו היו קיימים.

מורן : נכון, נכון, נכון. -זה אין תמיד.

נדב : אני מדבר רק על דרך קבלת ההחלטות של...

שלמה : לא, זה משהו אחר, אבל זה משהו אחר אתה מדבר עליו.

נדב : אין לי רעיון.

אני אחרון שיכול לבוא עם רעיונות.

מורן : אני מסכימה, קשיי כוח האדם, לא יודעת, אני מרגישה שזה סוג של מנטרה, הולך ובא.

אייל : מי מדבר? לא רואים.

מורן : כן, עכשיו מורן, מורן מדברת.



אייל : אבל לא רואים אותך, מורן.

מורן : הנה, עכשיו גם רואים אותי. –

אייל : את בים

מורן : לא, הלוואי, לא, זה סתם.

תחושה.

אני אומרת שלצערי אני מרגישה כמו מנטרה חוזרת בנושא כוח האדם, כל הזמן יש קשיים, יש תחלופה מאוד מאוד גדולה, יש מצוקה גדולה בתחום הזה, באמת זו מצוקה לאומית לדעתי.

אני חושבת, המצב באגף החינוך לא שונה משלכם.

גם באגף החינוך יש מצוקה מאוד מאוד גדולה, ואנחנו מנסים להתמודד.

אני חושבת שבאמת צריך לחשוב על להכניס אולי איזה ייעוץ ארגוני כזה בעולם הזה, באמת מגזרים כמו הורים, אימהות צעירות.

צריך לחשוב על משהו רוחבי, זה לא קשור למנכ"ל, זה באמת לא קשור למנכ"ל, זה קרה כל הזמן.

כרגע יש פיק של כמה ביחד.

וחייבים לפעול, לגייס, בוודאי שצריך לגייס במקום.

לא יודעת אם את התוספתי הזה, הלוואי ונצליח לגייס את החמש משרות ולא את השש כרגע,

אבל במקום בוודאי, אין מה לחכות.

כל יום שעובר זה רק יותר גרוע יהיה.

וכן, צריך לשמר את העובדים הקיימים.

אני חייבת להגיד שהייתי, ויניב יודע, הייתי בטיול, סיור בסליחות של נשות פנאי העיר, וראיתי שם את העובדות, ואני חושבת שהם מאוד, אני אישית נהנתי ואני חושבת שכולם שם נהנו, וזה משהו קטן ברווחת הפרט שאפשר לעשות, כדי לגבש את הבנות ביניהם, כדי איזו שייכות, משהו שהוא מעבר, אני חושבת שזה תחילתה של אופציה טובה לעובדות.

אייל : מורן, אני מסכים איתך, חשוב להעביר פעולות לרווחה כמה שיותר, אבל אני רוצה להתייחס דווקא מה שלגבי, אלה אמר, בעצם אלה אמר כמה משרות היו, כמה משרות רוצים



לגייס, כי בכל אנחנו ראש בראש, אבל חברים פה מעלים בעיה, שראש בראש לא הולך, כי אנחנו מגיעים לשחיקה, לא משנה את מי נגייס, לא משנה מה שמו של אותו אדם שנגייס לחמישה, הסיכון שהוא ישחק הוא מאוד גבוה, לכן אנחנו צריכים לפזר את המשרות, וכן לאסוף את התוספת הזאת, כי אחרת, אז עוד חצי שנה, עוד פעם אותו בן אדם יברח, הוא יקרוץ לנו פיזית, נפשית, ולא משנה כלכלית.

מורן : זה יקרה שוב, כן, אני מבינה.

אייל : זה יקרה שוב, לכן לא תמיד אנחנו צריכים להסתכל רגע על הכסף, על משרה מול משרה, אחרי ניסיון כבר של שנים, אני מבין בעצם, שאין ברירה, אנחנו חייבים להבין, מצד אחד, באמת המטרה שלנו היא לפתוח כמה שיותר מסגרות לטובת ילדי העיר, אבל גם צריכים לבדוק שמישהו, שהוא נוכל לעמוד בזה, כלומר, נוכל לתת את השירות הזה ולספק אותו, ואין ברירה, חייבים לפתוח כיס.

מורן : בסדר.

אייל : כן, לגבי שאתה עובדי, ואם צריך, לפנק, זה לא חפשי.

מורן : עמותת הפנאי, עמותה עצמאית, ויש את אביה שם, אם יש להם יכולות כספיות כאלה, אז בשמחה.

אייל : אבל זה מעבר לזה, היא לא עוד עמותה פרטית, בואי, בסופו של דבר, אנחנו מסתכלים רגע, כי בקורא...

מורן : היא לא עמותה פרטית, היא עמותה שמתקצבת על ידי העירייה, אבל עדיין יש לה מרכז רוח משל עצמה.

יניב : תראו, אני רוצה רגע שנייה לשני הדברים להתיחס.

אנחנו, גם למה שנדב אמר וגם למה שמורן אמרה, קודם כל, נדב, אנחנו מנהלים סיכונים עובדתית כרגע, נגיד בסוף אוגוסט עשינו פעולה חריגה קיצונית, שהודענו לעירייה, להתחיל את ברשת שגנים, המכילים אנחנו לא נפעיל.

לא נפעיל, בגלל רמת הסיכון הגבוה, כי היה לנו מקרה שנה שעבר גם שילדים יצאו, והרגשנו שאנחנו לא שולטים באירוע הזה, בטח לא עם המתווה.



.. שאנחנו לא עם המתווה שחשבנו שהוא מתווה תנאי הסף, בשביל להפעיל שם צהרון, וכעסו עלינו, בהחלט כעסו עלינו, אבל אמרנו, לא יופעל

למה? כי בסוף זו אחריות שלנו כלפי הילדים, וכלפי הארגון וגם כלפיכם כדירקטורים.

זה... כך אני תופס את התפקיד שלי.

וזו הייתה התשובה, בניגוד לדעתה של מנכ"לית העיריה, זה מה שהיה, והם הלכו עם התשובה הזאת, וכך זה נפתר.

ואני שמח שבסופו של דבר זה גם היה בזמן הנכון, כדי שתימצא חלופה לילדים, ובפועל יש שם צהרון.

לא יכולנו להפעיל את זה בפנאי העיר, אבל עובדתית, כן ניתן היה להפעיל שם צהרון, וזה.

.. והפתרון ניתן תוך ניהול סיכונים שלנו.

לגבי מה שמורן התייחסה וגם אייל התייחס, אנחנו, לפני כחמש שנים, בוצע, שלב הקפיצה הראשון, היינו עם 600-700 ילדים ברצף החינוכי, במבנה דל של איש וחצי, זה מה שהיה אז.

והבנו שאת הפרה חולבים, ועוד שנייה הפרה מתה.

היא מייצרת חלב נהדר, היא מייצרת הכנסות לעמותה, אבל אי אפשר לעבוד בתצורה הזאת, ועשינו קפיצה, כי בתפיסת עולם, שאני מגיע ממנה שתפיסת עולם עסקית, לא צריך לפחד מהוצאה, הוצאה מייצרת הכנסה.

בטח היא במקום הנכון ובזמן הנכון.

תחום הרצף הוא אחד ממשאבי הכנסות הגדולים של העמותה, וזה תחום שצריך לתחזק לחזק ולהשקיע בו משאבים, גם אם הם לא יראו תוצאות השנה, אבל אני בטוח, עם מבנה חזק, יש אפשרות שאנחנו נגיע למיצוי, להתקרב למיצוי של הפוטנציאל העירוני, לרמות כ-3,000 ילדים בתוך כשנה וחצי.

וזה, מטבע הדברים, ייצר רף הכנסות הרבה יותר גדול לעמותה, ויחזור כשירות ופעילות, ראש כמו שהיינו באישור הדוחות הכספיים, כל הגדלת הרווחים חוזרת באופן ישיר כפעילות.

ולכן, ההמלצה הייתה להתקדם עם הדבר הזה, והם הציגו את המתווה הזה.



יש במתווה הזה עוד לא רק דברים של כסף, כמו שאמרנו, יש גם דברים ניהוליים, פנימיים, שמייצרים הפרדה וצמצום רמת החיכוך לצוות.

מאוד, אני חושב שזה נכון יש, אנחנו נמצא את הדרך, וגם לזה תקצבנו את האירוע, ליעוץ ארגוני לתוך היחידה הזאת, כדי שילוו אותם, כדי שיעזרו להם בניהול, לא תמיד מגיעות, בטח לא ברמת השכר הזאת, מגיעות אנשי צוות עם רמה ניהולית גבוהה, או ניסיון ניהולי, והם צריכים לעבור הרבה פעמים סיוע ותהליכים, ואנחנו תקצבנו גם את זה עוד בתקציב העמותה בתחילת השנה, וזה ימומש במסגרת המבנה החדש.

ואני אומר שהמכלול הזה בסופו של דבר, כולל גם אגב לתפיסתי הניסיון והמעמד שאנחנו נצטרך לעשות תוך כדי גיוס כוח אדם חדש, בשימור גלית באיזושהי תצורה למספר חודשים בחפיפה, ויש לה את הנכונות הזאת, יש לה את הרצון הזה, זה עוד הוצאה שהיא תהיה, אבל היא הכרחית, בסוף צריך שהחילוף הזה יעבור חלק, יעבור בצורה שאנחנו מסוגלים להמשיך להתפתח, ומחזקים את החולשות שלנו.

אחת החולשות שלנו הייתה בנושא גיוס, ולכן חלק מהשינוי התפיסתי, הוא שיש שתי מנהלות כוח אדם, בתוך יחידת כוח האדם של הרצף החינוכי, שהן לא מתעסקות באדמיניסטרציה, כי את האדמיניסטרציה אנחנו נוציא, זו הפונקציה השישית, מה שנקרא, חדשה.

אני מאמין שהמבנה הזה יביא תועלת ויכולת לגדול ויציבות ברמת העיקרון.

שי אהרון : יש לי שאלה לאביה וערן, אולי פספסתי את זה בהתחלה, אם בעצם יש שבעה עובדים שבעצם עוזבים או התפטרו, למה בעצם מגייסים שישה, והמקור התקציבי של 200 אלף שקלים, מאיפה הוא, כאילו מתקציב העמותה מגיע, מה המקור, מהצהרונים, מאיפה זה מתקצב?

אביה : אז קודם כל אמרנו את זה שהחלטנו להוסיף באמת איזושהי אחראית אדמיניסטרטיבית, היות והמחלקות עד היום, גם המדור של כוח האדם שם, שהעסיק שלוש נשים, וגם הניהול והרכזות הפדגוגיות של רצף, פעלו בעצם ללא שום דמות כזו, וזה צורך אדיר שעלה מכל, מכולם, גם המנהלות וגם הרכזות, אז זו המשרה הנוספת, והמקור התקציבי קיים, אנחנו לוקחים את התחלת שלו.

ניב : אני רוצה דווקא, אביה, אני רוצה, אביה, להתייחס למקור התקציבי, כי הוא באמת תפיסת עולם והדרך חשיבה שאנחנו מייצרים.

אנחנו, במרץ האחרון, קיבלנו החלטה שאנחנו מייצרים טיפול.



באמת, בהמשך גם להמלצה של שמבי, בוועדת ביקורת לפני שנה, אנחנו מטפלים בגביה לבנה בצורה עמוקה, בחרנו כמה כסף יש על הרצפה, וכמה כסף אנחנו לא גובים, ומכל מיני ציבוריות של ביטוח, חשות עסקה וכל מיני דברים כאלה, וגייסנו כוח אדם לנושא של גביה לבנה, ובשלושת אחוזי השמיים הראשונים, כשמדדנו אותם, עלו את העסקה 20 אלף, הרווח שזה מייצר הוא למעלה מ-100 אלף שקלים, ובעצם המקור הזה משרת את הטיפול שלנו ברצף החינוכי.

כדוגמה לתפיסה של לחפש את היצירת הכנסה, ולא רק לצמצם.

שלמה : חברים, , אני רק רוצה להציע, אנחנו כבר שעה, אני חושב שהיה דיון מאוד מעניין, ו...

לענות להצביע את זה.

אלה : כן, יאללה, שם טוב פה יושב לי במשרד ומפריע לי.

שם טוב : אני... לקחתי גם אכסניה, עכשיו אני רוצה את התוספות של...

איך אני מקבל את זה? בעצם זה...

יניב : אתה מקבל את זה על ידי זה שאתה מוציא לנו דרישות השלום, ארנון, אני יודע.

שם טוב : אני מוציא לכם דרישות השלום בינתיים, אני מתנדב.

טוב, בואו נצביע את זה כבר.

אם יש מקום,

יניב : אבל רק בשביל לדגש...

אייל : לפני ההצבעה, לא ההצבעה, בואו נראה שכל מי שנמצא פה, נמצא פה.

שלפחות נפתח מסיבות.

יניב : כן, רק בשביל לדגש, אבל שלא יהיה טעות, אנחנו בישיבת וועד מנהל, זה טוב שאתם

נמצאים חברי ועדת הביקורת, אבל רק שהצבעת ישיבת בצד.

אביה : מעולה, ואני גם מעדכן, הדיון מוקלט, זה לצורך הפרוטוקול, בסדר?

בסדר, בסדר.



ערן : ורק עוד דבר, גם בהקשר של מה שנדב אמר, ובכלל מה שהחברים העלו, עוד שתי פונקציות שהן לא קיימות פה, אנחנו רוצים להכניס מלגאים, שני מלגאים שיגיעו מדי שבוע, נדמה לי יש להם ארבע שעות שבועיות, משהו כזה, והם ייכנסו לתפקידי בקרה והדרכה.

זאת אומרת, הם יקבלו מאיתנו תוכנית בקרה שנתית, מלגאי אחד בגנים, מלגאי אחד בית ספר, בתי ספר, והם תוכנית בקרות לעולם האלרגיות, לוודא שהם שערים נעולים, וכו' וכו'.

זאת אומרת, אנחנו פועלים במקביל, כדי למקסם את המשאבים, להגדיל את הפיקוח ולהקטין את הסיכון.

טוב.

שם טוב : הבנו, יש מקור תקציבי גם לזה?

ערן : זה מלגאים.

אלה : זה מלגאים, זה לא... לא עלי כסף.

שם טוב : לא עולה כסף.

יניב : החלטנו שמבי, שאתה גם פעם בשבוע נותן משמרת באחד בגני הילדים.

שם טוב : אין לי בעיה, אני נותן, אני גם נותן משמרות אחרות בכל מיני מקומות אחרים, לא גם בגנים.

ערן : אלה אז... זה קשר עוד דקה.

יש אישור להגיוס?

אייל : הוא יעשה אישור חלה לילדים, אלה, ספורט, וזהו.

אלה : אז יש אישור להגיוס או אין אישור להגיוס?

טל : מה, אתם רוצים לעשות איזה שמי כי אני לא רואה את כולם?

אייל : כן, כן.

אלה : אנחנו וועדת ביקורת, יש לנו זכות עצמה בכלל?

ערן : לא, לא.



אייל : אז... זהו, עזבו, את החדר.

יניב : אבל אללה, תודה שאתה איתנו.

אלה : אנחנו. -אז הלכנו חברים, תודה לכם.

ביי. -ביי.

אביה : ביי, שם טוב, ביי, אללה, תודה.

מירי : לפני שאנחנו מצביעים, תחזרו במשפט על ההצעה עצמה בשביל שהם...

שלמה : גם שניה, אבל תשארו גם הנושא השני, אלה.

אלה : אני, שלמה, אמרתי מראש, אני, את רבע, יכול, כי יש לי איזו בדיקה רפואית, אני לא יכול לבטל עליה.

אייל : רק בריאות.

איב : אלה, רפואה שנייה.

אלה : אבל הנקודה השנייה, היא, ברורה, צריך לגייס דחוף, מנכ"ל, הרבה לפני כל הכוח אדם הזה.

זה לצאת בביקורת. -זה הנושא הבא.

בלי...

מירי : טוב, בואו נסיים את הנושא הראשון ואז נעבור.

יאללה, אני פה... -אנחנו עושים את זה.

שי אהרון : טל, בואי תקריא שמי.

מירי : רגע, אני רוצה שתחזרו שוב על ההצעה במשפט, אפשר?

איב : אבל חזרנו על ההצעה במשפט.

מירי : לא שומעת, אני לא שומעת, כולם.

..



ערן : היא כרגע גם מולנו.

מירי : אני פשוט עם מנייד. אה, אוקיי, בסדר, אוקיי, בסדר.

שלמה . - בעד

כן, בעד. - בעד.

מירי. - בעד.

איב. - בעד.

אייל.

אייל. - בעד, אייל, בעד.

שם טוב, לא, איציק?

איציק נחמני?

, איציק, בעד. -

מורן בעד

שי אהרון. - בעד

רוני. - בעד

דנה- בעד

אוקיי, תהילה בעד אוקיי.

דנה זו כתבה רגע בוואטסאפ שהיא בעד

אביה : היא כתבה בוואטסאפ שהיא בעד, כן.

יופי. -לא מתחבר לה הרמקול-תודה.

החלטה : התקבל פה אחד. בהמשך לאישור מנכ"לית העירייה, הוועד המנהל מאשר יציאה

דחופה ביותר לגיוס המשרות לרצף החינוכי.

יניב : שלמה בוא תציג את הנושא שביקשת.



שלמה : או קיי בהמשך לישיבה הקודמת שדנה בדוח הכספי העלו מס חברי דירקטוריון את נושא אי מינוי מנכל לעמותה ובנוסף גם העלו את החששות ואת הדרישה למינוי מנכל. בנוסף גם מבקר העמותה, נדב ממלוק ציין את הסיכונים באי מינוי של מנכל, במידי. אם היינו מקבלים את הפרוטוקול הזה הייתי יכול לצטט בדיוק את הדברים שעלו בישיבה הקודמת.

גם אביה מנהלת הכספים העלתה את זה לאחרונה בישיבת המועצה וגם עכשיו שמענו מאביה, וגם מערן את הקושי המאוד מאוד גדול גדול של ניהול העמותה ללא מינוי מנכ"ל.

כמובן שגם מהשטח עולה שיש קושי מאוד גדול להתנהל בלי מנכ"ל.

עכשיו, לאור הדברים האלה התקיים דיון מיד אחרי האישור הדוח הכספי.

אני בכל אופן ניסיתי להבין למה בעצם אין יציאה למכרז.

לא קיבלתי לצערי בצורה ברורה מי יניב, אבל הוא בחר את זה מבחינתו.

אפילו הציע לי להיכנס לתוך הנושא הזה.

ולכן אני חושב גם החששות, לא רק החששות, גם העובדה שאין מנכ"ל מסכנת אותנו כחברי דירקטוריון, אפילו עד חיוב אישי, אבל זה לא העניין.

פתרון בסופו של דבר, וכולנו מסכימים שצריך להיות מנכ"ל.

לא צריך לשכוח שאנחנו נכנסים עכשיו לתקופה של חגים, וגם אם היום נחליט ליציאה למינוי של מנכ"ל, אני חושב שבמינימום זה ייקח לפחות בין ארבעה חודשים לחצי שנה.

שהקושי שיש בעמותה ימשיך להתקיים.

ולכן אני הרגשתי חובה כחבר דירקטוריון, לקדם את הנושא הזה.

עכשיו, צריך להבין, יש אפילו מדיניות עירונית, וגם, ככה מהשיחות ומהבדיקה שלי, ברוב המכרזים שמתקיימים בעירייה, יושבים אנשי מקצוע.

גם עכשיו היו, יוצאים למכרז, גם בחברה הכלכלית, וגם בנחלים, וראש העיר מן הסתם הוא יושב ראש הדירקטוריון, אבל מבחינתו הוא לא יושב בכלל במכרזים בעירייה, וגם פה הוא ביקש,



שאנשי מקצוע מתוך הדירקטוריון של חכ"ל, מתוך הדירקטוריון של נחלים, למנות איש מקצוע שיישב בוועדת האיתור.

ואני רוצה להעלות, אני רוצה להעלות הצעה, לאישור חברי הדירקטוריון, שכדי לקדם את המכרז של מינוי מנכ"ל, למנות איש מקצוע מתוך הדירקטוריון, שהוא יהיה החבר בוועדת האיתור ונוכל במידי לצאת לתהליך הזה.

זה הכול, זו הבקשה שלי, זה הרצון שלי, זו ההצעה שלי, ואני מבקש להעלות אותה להצבעה במסגרת הישיבה הזו.

יניב : טוב, אני ברשותכם רוצה להתייחס, כי חשוב לסדר את הדברים לפי סדר של... כרונולוגי, גם לאור גם הדברים שנאמרו בישיבה הקודמת, נכון, באמת אין עדיין את הפרוטוקול, אבל נציף את זה גם עכשיו.

ולהתייחס לזה אחר כך, אני רוצה קצת לגלול את העובדות.

למה הן חשובות?

בסופו של דבר, שכל אחד מחברי הוועד המנהל יכיר ויקבל החלטה, גם בשים לב לאחריות האישית והסיכון שמוטל עליו.

הסדר הדברים היה כזה, ב-5 לפברואר, אנחנו קיימנו ישיבת התנעה אצל ראש העיר ומנכ"לית העירייה, לגבי מינוי של מנכ"ל בעמותה.

בישיבה סוכמו הצעדים הבאים, אני אצטט מתוך סיכום הדיון שנשלח.

אחד, לקראת פרישתו של מנכ"ל העמותה אייל עפגין נערכה שיחת הערכות לקראת גיוס מנכ"ל חדש לעמותה.

שתיים, נדרש דיון בדירקטוריון, לקבל החלטה לצאת להליך.

לאחר אישור בדירקטוריון, יש לעדכן את מנכ"לית העירייה סוגריים יניב נא לעדכן בחוזר.

בהמשך לסיכום הזה, ב-19 לפברואר, התקיימה ישיבת וועד מנהל כפי שנדרש, שם בסעיף 4 לסדר היום התקבלה החלטה פה אחד, כמו מה שאתה מבקש גם עכשיו (שלמה), רק התקבלה החלטה פה אחד על יציאה למכרז, בחירת מנכ"ל העמותה.



במינוי שלי, יניב דרי, יושב ראש העמותה ומשנה לראש העיר, כנציג פנאי העיר בוועדת האיתור, הנדרשת על פי חוק.

ב-20 למרץ, עם קבלת הפרוטוקול של הדיון מה-19 לפברואר, הפרוטוקול הועבר, ובהתאם לסיכום הפגישה, מ-5 לפברואר, לידי מנכ"לית העירייה, ושם ציינתי בגוף המייל, אשמח לקיים שיחה עם עורך דין יניב בריטשטיין, שהוא העורך דין שמלווה מטעם העירייה, כדי לעבור לשלב הבא בתהליך, לאור החלטה של הוועד המנהל.

מאותה נקודת זמן, אנחנו מדברים על 20 למרץ, ולאחר מספר שיחות ונדנודים בעניין, שלא קיבלו מענה ממנכ"לית העירייה, ללא איזה סבר או הצדק, הגעתי לפגישת עבודה שותפת אצל ראש העיר, ב-09, לאפריל, שם, במהלך השיחה, הציף ראש העיר את האפשרות, שבניגוד לסיכום של הפגישה מ-5 לפברואר, שהתקיימה אצלו במשרד, נמנה את ליאת פולגר, שעובדת באגף הרווחה, בגילוי נאות אין לי הכירות או דבר רע להגיד עליה, לממלא מקום מנכ"ל לעמותה, וביקש שאני אפגש איתה להתרשמות.

הבטחתי שאני אחשוב על העניין, לא פסלתי על הסף.

בסיום אותה פגישה נכנסה באופן לכאורה מקרי, מנכ"לית העירייה, זיוה הימברג, וב-5 דקות הבנתי שלא מדובר על רעיון שנשלף מהשרוול, אלא מהלך עשוי, שבו היא מציינת שהיא כבר דיברה עם ליאת והיא תקבע פגישה משותפת של ליאת עם זיוה הימברג בשונה ממה שראש העיר דיבר איתי.

בכל מקרה, בחנתי את האפשרות בכובד ראש, ומתוך כבוד לראש העירייה, והסתבר לי לאחר בחינת הדברים, שלא ניתן על פי הנחיות הממונה על התאגידים העירוניים במשרד הפנים, למנות עובד עירייה לממלא מקום מנכ"ל בתאגיד עירוני, מטעמים של ניגוד עניינים מובנה, ואני ארחיב על זה תכף.

לכן עידכנתי את שי אהרון עוזר מנכ"לית העירייה, הוא גם פה חבר בדירקטוריון, שלא נוכל לקיים את הפגישה שהתבקשה על ידי זיוה, ואני יעדכן בדבר את ראש העיר.

ניסיתי לשוב לראש העיר, שהיה באותה נקודת זמן בחו"ל, ואף שלחתי לו הודעת וואטסאפ ב-21 לאפריל, שזו לשונה, היי, אחר חגים שמח, תחזור אליי בזמנך הפנוי בעניין פגישתנו האחרונה, אני לא רוצה לעשות פאול בתהליך.



שיחה חוזרת, לא התקבלה, ומאותו רגע התחלתי להרגיש מעין ענישה, על אי שיתוף הפעולה במינוי של ליאת פולגר לממלאת מקום מנכ"ל העמותה.

הדבר הגיע לנקודת שיא ב 8 למאי, שאז מנכ"לית העירייה, זיווה הימברג, פנתה לצוות המקצועי, לא דרכי, אלא ישירות לצוות המקצועי בעמותה, והנחתה שלא לגייס עובדים לעמותה עד למינוי מנכ"ל חדש.

בשולי הדברים, כמובן שהדבר גם נוגד לתורת האורגנים התאגידית, נוגד להסכם המסגרת, אבל זה לא המקום להרחיב בכך.

ברצף התכתבויות.... (הפרעה ברקע).

איב: לא להפריע, בבקשה, אף אחד לא יפרק שתיים.

שלמה: אל תהיה, אדון איב...

איב: לא, לא, לא, לא.

שלמה: שב בשקט, ישבת עד עכשיו.

איב: אני יושב, הכול בסדר.

יניב: שלמה, שלמה, שלמה.

אייל: אני לא אגיד שם בשקט לאף אחד.

(חבר, שלמה).

איב: שלמה, אני... לא, לא, לא.

אני חבר, לא אגיד שם בשקט.

שלמה.

-אה, אתה כמה... נקודת הזאת פעולה לכם.

שלמה: רגע, מה?

רגע, מה? יניב, ברגע. -אפרקט, יניב, יניב.

תשימו רגע.



לא הבנתי, אני רק רוצה להעיר הערה ואתם צועקים כמו דוברמנים....

אני דייקתי, אני רוצה רגע לסיים את הדברים.

לא הבנתי.

מה אתם מתערבים ?-תשימו רגע.

אתם מתערבים ככה, אלא... -

יניב : רציתי רק לדיוק.

במשהו... -

יניב : לא, לא, תתן לי לסיים, שלמה.

שלמה, אני אסיים. -טוב, אני אשכר אחר כך.

שלמה : בנושא של האוטי...

יניב : תרשום לך, שלמה, תרשום לך.

בנושא של האוטי... -אני אעשה דברים.

אבל אתה תראה, אני באמצע, אני באמצע דברים.

איב : זה לא מכבד.

תמתין לסוף. -בוא, אל תכנן.

יניב : שלמה, אתה תמתין לסוף.

איב : שלמה, אתה חונכת אותי יפה מאוד בוואטסאפ.

אנשים כיבדו אותך, ולכן עכשיו אתה תכבד אנשים אחרים.

שלמה : תן לי להתדיין

(למה אני צריך לרדת את זה בגיל 60?

שלמה : תן לי להתדיין

איב : אתה תכבד אנשים אחרים, שלמה.



שלמה : אני ויניב אני ויניב

איב : בוא נרד לפסים.

שלמה : אני ויניב

איב : תכבד אנשים אחרים, שלמה

שלמה : אני לא צריך אותך.

איב : זה לא יפה שאתה מתנהג.

שלמה :לא, אני לא מתנהג. –

()חכו רגע, שלומו.

חכו רגע. -שלמה , חכו רגע.

איזה חכם קבוע.

שלמה : איב, אל תחנך אותי, בבקשה.

איב : אתה חונכת אותי יפה מאוד בוואטסאפ.

שלמה : אני ויניב יכול לדבר

אני ויניב בכל הדבר.

אני לא צריך אותך.

לאיב : לא באנו לפה למלחמת שברים.

שלמה :אני זכותי, זכותי להעיר את משהו שהוא לא מדויק.

ואתה לא תסתום לי את הפה, חוצפן.

יניב : שלומה, אני באמצע הדברים.

שלמה : אני רק רוצה רק לדייק.

אני רוצה רק לדייק. –

יניב : שלומה, אבל...



שלמה : אני רוצה רק לדייק לגבי העובדים.

יניב : שלומה, בסיום הדברים.

לגבי העובדים. -שלומה, בסיום הדברים.

שלמה : לא, יש משהו שלא... –

יניב : שלמה, בסיום הדברים.

שלמה : לא, אני רק אדייק בעובדה הזאת.

יניב : אבל אני לא רוצה שתקטע אותי עכשיו.

שלמה : מה זה לא רוצה?

יניב : אני רוצה לדייק אותי.

איב : אתה נאמת פה תקופה, אוקיי?

אתה קורא לי חוצפן, אתה אומר לי שב, אתה מעליב באופן אישי.

תן ליניב לדבר.

לסיים לדבר.

לא, לא, זה לא... אבל גם לבשך, אני לא אפריע לך.

יש לך אפס כבוד לבני אדם.

שלמה : וזו פעם אחרונה שאתה מתערב.

פעם אחרונה שאתה מתערב. - ...

איב : כמה ש אתה מתערב.

שלמה : עכשיו אני אכבד את יניב.

איב :תן לבן אדם לדבר. –

שלמה : אני לא אכבד את יניב.

אתה לא רוצה לשמוע אותך. -תקשיב פה.



אני לא רוצה לשמוע אותך. -לא, מה זה?

אני לא רוצה לשמוע אותך. -

איב : למה מי אתה מה זה לא רוצה?

למה אתה? מה זה לא רוצה לשמוע?

אם אתה צריך לדעתי, אני אכבד אותך, יניב.

שלמה : בבקשה, יניב. -

אייל : די, בוא נמשיך.

יניב : תודה.

איב : איומים לא עליי, איומים על החברים שלך.

יניב : איב אני מבקש.

תנו לי לסיים.

בסוף אני קוטע את הרצף לדברים.

ברצף של התכתבויות מאותו 8 למאי, שיצאה הנחיה לגבי אי גיוס עובדים לעמותה, ההתכתבות האחרונה שהייתה קיבלה גיבוי מראש העיר, שביקש לכבד את בקשת המנכ"לית, ועל אף שהדבר אינו תקין לתפיסתי ומכביד מאוד על ההתנהלות, כיבדתי את הבקשה, כיבדתי את ההנחיה, והיא תואמה והועברה למנהלת כוח האדם והכספים בעמותה.

מאותה נקודה, התחיל רצף של פגישות עם ראש העיר, בתיווכו של ממלא מקום ראש העיר מלכי אלבז וחברי המועצה רונן הילף ואיתי אטיאס, בהן הסברתי למה הכרחי לצאת למכרז, בהתאם לסיכום הפגישה מה-5 לפברואר, ובהתאם להליך הציבורי התקין, והצגתי גם את ההוראות החד החד משמעותיות של דודי ספיר, שהוא מנהל אגף בכיר תאגידים עירוניים, הממונה על התאגידים העירוניים, מה-19 למאי.

ואני מצטט מתוך ההוראה הברורה שלו : על פי הנחיית המשרד, לא ניתן למנות ממלא מקום

מנכ"ל בתאגיד עירוני, שהוא בעל תפקיד ברשות המקומית המחזיקה בתאגיד.



מדיניות המשרד היא להבטיח את עצמאותו המוחלטת של התאגיד העירוני, והפרדת ההתנהלות שלו מהרשות המקומית.

כמו כן, מינוי בעל תפקיד מהרשות המקומית עלול ליצור מצבים של ניגודי עניינים ואינטרסים של המנכ"ל של התאגיד.

ההוראה הזו הבהירה לי שהבקשה שקיבלתי למינוי ממלא מקום מקרב עובדי העיריה אינה תקינה, ומנוגדת להוראות משרד הפנים.

אני בכל מקרה הבהרתי שאני לא מתכוון לבצע פעולות שחורגות מדרישות הדין.

בפגישה האחרונה שהתקיימה בנושא בחודש מאי, כמדומני זה היה בסוף מאי, הצעתי לראש העיר כדי לקדם את היציאה למכרז, כי באמת כולנו בדירקטוריון מסכימים על הצורך ועל הקריטריון של היציאה למכרז וגיוס מנכ"ל, שתוקנה לראש העיר זכות וטו לגבי כל מועמד שיוצא על ידי ועדת האיתור, מעבר לאישור הדירקטוריון ועוד לפני אישור הדירקטוריון, ובכך יבטח שההליך יהיה נקי מכל חשד להעדפה כלשהי.

תשובה לגבי ההצעה הזאת לא התקבלה עד היום, ומכרז גם לא יצא עד היום.

במקביל, מדיניות הלחץ העקיף המשיכה.

מחד, התפתחות העמותה בכל מה שקשור לגיוס כוח אדם, לרבות החלטות, מועילות כלכלית לעמותה, כפי שצינתי גם מקודם שעוד הספקנו לעשות, אבל כגון, יחידה למיצוי משאבים ופיתוח עסקי, הפרדת יחידת משאבי אנוש מהכספים, דרך אגב, ההמלצות האלה הם בהתאם ליועץ ארגוני של העירייה, פרופ' גלעד ארנון, בדוח מפורט שהוא הגיש לעירייה ולנו, נבלמו בלי הסבר או הצדק.

השיא הגיע עכשיו עם פרישתן של ארבע או חמש נשות מטה הרצף החינוכי, כולל מנהלת הרצף החינוכי.

בכל סיטואציה רגילה היינו יוצאים מיידית למכרזים ולגיוס מחליפות, אבל כאמור, ולאור ההנחיה של מנכ"לית העירייה וראש העיר, ביקשנו את אישורה של המנכ"לית, שהתנתה את האישור בכינוס ועד מנהל.

הוצאנו זימון לכינוס ועד מנהל, למרות שזה לא נדרש אורגנית כאמור, אבל הוצאנו זימון לכינוס ועד מנהל, ושם מתקבלת הדרישה המתוזמנת שלך שלמה, לדיון במה שכבר נידון בעמותה ב-19



לפברואר, וההחלטה לגבי העניין הזה התקבלה פה אחד אז, וזאת כדי לשנות את נציג העמותה בוועדת האיתור, ובכך אולי להסליל את הדרך להשפעה זרה על המינוי של מנכ"ל העמותה הבאה. הגדילו לעשות בתאום, שבו בשעה 22:48. אתמול, שולח סגן ראש העיר וחבר הדירקטוריון שלמה בוזגלו את הבקשה, להוסיף נושא, ובתוך 12 דקות, ובשעת לילה מאוחרת בסיכרון מופתי, שמונה חברי האספה מאשרים את בקשתו להוסיף את הנושא לדיון.

ובמעין, פעולת צבת, שהחלה עם דרישת המנכ"לית של העירייה,

איציק : יניב זה רק בגלל שאנחנו מעורבים בעמותה, זה הכל...

יניב : והיא סיימה בפעולה מתוזמרת של סגן ראש העיר והדירקטורים, תוך שמחזיקים כבני הערובה את גיוס כוח האדם החליפי להנהלת הרצף החינוכי שפרשו, ובכך אלפי הורים וילדים שתלויים בשירות החינוכי הזה.

על בסיס המידע הזה שכל אחד מחברי הדירקטוריון יחשוב היטב על המשמעויות של ההצבעה שלו בנסיבות האלו.

מה הסיבה או הנימוק לשינוי ההחלטה מה-19 לפברואר שלנו, שעד היום לא כובדה על ידי העירייה, והאם יש לשינוי הזה מניע זר או פסול.

עכשיו אשמח להתייחסויות.

שלמה : אני, קודם כל, לא יודע, אתה כנראה בוחר לדייק את הדברים איך שאתה רואה אותם.

אתה לא סיפרת לחברים, קודם כל, אני חושב שאפשר להסתמך בוודאות על הישיבה הקודמת ששם עלה דיון, ולא עלה ממני, עלה מחברי הדירקטוריון וממבקר העמותה.

על הנושא הזה שלא יוצא מכרז למנכ"ל.

שניה, אתה בחרת, לא נתת לי לדבר והדוברמן מתבקש עכשיו לא להפריע לי.

לא משנה.

איב : אתה תקרא לי בשמי, שלמה, ורק רק בשמי.

שלמה, אתה תקרא לי רק בשמי...

שלמה : רגע, אתה דוברמן?



איב : שלמה רק בשם שלי

שלמה : אתה דוברמן? אז למה אתה עונה?

איב : שלמה... שלמה.. אתה יכול להיות סבא שלי, ההתנהגות שלך היא לא ראויה היא מזלזלת לא מכבדת אתה מקלל

שלמה : אני רואה איך אתה מקלל אני רואה איך אתה מתנהג לסבא שלך.. ובמקרה אני מכיר אותו אבל לא משנה.... תן לי בבקשה לסיים כמו שדרשת ממני לא להפריע

כל העניין הזה של העמותה, וכל הסיכונים האלה, עלו מפני חברי העמותה, יש פה איזה ניסיון להאשים אותי על כל מיני דברים שכביכול העניין הזה של הדיון שהיה לפני שבועיים, ואתה, יניב, בחרת לא לפרט בפני החבריה הדירקטוריון מה שאתה עכשיו בוחר לפרט.

יניב : הפירוט ניתן שם, זה לא נכון.

שלמה : לא משנה, לא משנה.

יניב : כולל הצגת סיכומי הפגישות, וכולל הצגת הפרוטוקולים.

שלמה : לא משנה, אבל לא משנה.

יניב : שלמה זה משנה כי אתה...

-לא, זה משנה, כי אתה עכשיו משקר...

שלמה : לא, אבל יניב, יניב.

יניב : אבל עכשיו אתה משקר, הוא מנסה להטעות...

שלמה : אני משקר במה?

יניב : כי בדיון הקודם לפני שבועיים, הייתם פה החברים, אביה הציגה את זה, היא חשפה את זה על המסך, את הפרוטוקול, את הדיון מה-19 לפברואר, ואת סיכום הפגישה מה-5 לפברואר.

את כל זה הצגתי בדיון הקודם, ושאלתי.

שלמה : אוקיי, אוקיי.

אבל לא משנה, לא משנה.



יניב : למה? המכרז לא יוצא למרות החלטות הוועד המנהל.

שלמה : יניב, אני בהמשך לחששות של חברי הדירקטוריון, ובהמשך לזה שאתה הצעת, אני מביא עכשיו הצעה, זה לא מעניין אותי.

יניב : אבל למה?

שלמה : לא מעניין אותי, אם חשוב לך.

אם חשוב לך, לא לסכם.

יניב : לא, למה לא מתכוונים?

שלמה : אבל יניב, יניב, זה לא מכוון.

אני לא מציע עכשיו.

לא נתת לי להשחיל מילה.

לא נתת לי להשחיל מילה, ואתה עכשיו מפריע לי בכוונה.

עכשיו, אתה מאשים במילים שלך, ואני מקווה מאוד שההקלטה שאתם עושים תגיע לכולנו.

עכשיו, כל הנושא הזה, אל תשתה, אולי תספר, חברים.

אבל אתה מפריע לי, יניב.

יניב : את כל הדברים שאמרתי, אני עומד אחריהם, אני אשמח שתדעו אותם.

שלמה : זה לא מכובד, אתה מפריע לי.

אני פניתי אליך אתמול, בשעה, בטלפון, אחרי שביקשתי מערן לבקש ממך להעלות את הנושא בסדר היום.

דיברנו בינינו, ביקשתי ממך, אמרת בשום פנים ואופן במילים כאלה ואחרות.

אמרתי זכותי המלאה, כחבר דירקטוריון, להעלות את זה.

התעלמת ממה שהצעתי, בסוף בחרת להוציא את הזימון לסדר היום בלי, בלי הנושא שלי.

מה חשבת?

שלך מותר, ולי אי אפשר?



אתה מונע ממני את מה שמגיע לי על פי חוק, ואתה עכשיו רוצה להתלונן שאני פועל, לא על פי חוק.

יניב, בוא....

יניב : שלמה, אתה אמרת...

שלמה : אני, יניב, יניב, אני, בוא, בוא, אני רוצה...

אני רוצה...

יניב : אתה בפעולה מתוזמנת, בפעולה מאוד מתוזמנת.

שלמה : מה זה משנה?

יניב : מה? -מאוד משנה.

יניב : אם אתה... -יש כאן רצף של נסיבות, שלמה.

שלמה : מה זה משנה? -מה זה משנה?

מה זה משנה? לא הבנתי.

יניב : יש כאן רצף של נסיבות, שלמה.

מירי : אנחנו צריכים להצביע.

יניב : יש כאן רצף של נסיבות, שחשוב שהדירקטורים יכירו אותו.

מירי : לנו קשה להבין תתעסקו בעיקר לא בטפל.

תתעסקו בעניין עצמו, כי לנו קשה להבין מה קורה פה.

אחד, זה היה בלילה, זה היה בערב, זה היה מתוזמן, זה פחות מעניין

אייל : זה לא טפל, מירי, אבל...

מירי : אנחנו רוצים... לא, אני רוצה להבין את המהות.

מה נעשה מזה כבר פוליטיקה ואגו, זה אותי לא מעניין, אני מאוד מצטערת.

אני רוצה להבין...



אייל : אז יאללה, בוא נצא למכרז, אם לא מעניין אותך. מירי, מירי.

הפוליטיקה לא מעניינת אותך, בוא נצא למכרז עכשיו.

מירי : אני רוצה להבין את הזמן, זה לא מעניין אותי.

אני רוצה שתהיו עניינים...

אייל : אם אגו ופוליטיקה לא מעניינת אותך, בואי נצא למכרז.

מירי : אנחנו רוצים להבין על מה אנחנו מצביעים.

שלמה : מירי, מירי, בואי נצא ככה.

יש פה עניין של אגו, אנחנו לא נכנסים.

אנחנו כחברי דירקטוריון מחויבים לצאת למכרז.

עד היום יניב לא עשה את זה.

לכן אני מבקש עכשיו לעלות להצבעה, למנות במקום יניב נציג דירקטוריון

יניב : שלמה, אבל אנחנו כבר החלטנו לצאת למכרז.

שלמה : אני רוצה לעלות הצעה עכשיו.

אני רוצה לעלות הצעה עכשיו.

יניב : אין בעיה, אבל מה ההצבעה

שלמה : זכותי המעטה. -אין בעיה.

לא יעשו.

הצבעה שלך תועלה, שלמה הצבעה שלך תועלה.

איב : אני אשמח גם לספק.

מירי : חשבו שכל... רגע, אבל שנייה, שהוא יסיים את המשפט ואז יניב תענה לו.

שנייה, אני רוצה לדעת ש...

שלומה, אתה רוצה לעלות ש...



שלמה : שאנחנו נבחר היום, בוא, הסיבה האמיתית, הסיבה האמיתית, שאין מכרז וגם אין התמודדות וזה יכול להימשך עוד חודש, חודשיים, כדי לפתור את הסאגה הזאת, כי מה שחשוב לכולנו זה מינוי מנכ"ל.

אייל : לא, אבל שלמה, מה הסיבה האמיתית?

שלמה, מה הסיבה? למה אין מכרז?

נכון להסביר? –

שלמה : לא משנה.

לא משנה. –

אייל : לא, למה תסביר?

זה הכי משנה. -למה אין מכרז? תסביר.

שלמה : לא משנה.

למה אין מכרז?

לא משנה. -לא, זה גם שנייה.

כי יניב, העירייה

אייל : אז רגע, זה אגו-פוליטיקה לא מעניין?

מה הסיבה שלו, יצא מכרז?

שלמה :מה זה בכלל מעניין אותנו?

אנחנו רוצים שיהיה מינוי מנכ"ל.

איב : זהו, אתה מבקש לאשר

אייל : וועד מנהל קיבל החלטה.

איב : בבקשה, אחי.

אייל : כי וועד מנהל צריך לעמוד מאחורי ההחלטה הזאת ולדרוש מעיריית חדרה לצאת למכרז.

זהו, זו החלטה של וועד מנהל



עיריית חדרה עם כל הכבוד עדיין לא מנהלת את עמותת פנאי העיר

שלמה : אייל אייל אנחנו כבר 3 חודשים.....

אייל : וועד מנהל קיבל החלטה והוא חייב לעמוד מאחוריו ולצאת למכרז.

מי שמונע את המכרז זה עיריית חדרה, לא וועד , ולא פנאי העיר

שלמה : אייל, זה שלושה חודשים שאין מנכ"ל, וחבל על זה, ואנחנו רוצים לצאת מנכ"ל.

אנחנו חייבים לצאת למכרז, ולכן אני מבקש עכשיו להעלות הצעה...

שבעצם משנה מה-19 לפברואר, לא בגלל יניב.

.. אני... לא בגלל אלא בגלל העמותה והחשיבות של המינוי מנכ"ל.

אתם יכולים לחשוב מה אתם רוצים.

אתם יכולים לציין... –

איב : אני בוחר להאמין לך.

בוחר להאמין לך. אפשר להתייחס?

שלמה : זה דיון פתוח.

איב : תודה, אני אשמח להתייחס בלי הפרעה.

יש לי שבע כבודות. –

רגע, רגע, סליחה.

אני... -אל תבקש, אל תבקש.

איב : לך אני לא הפרעתי, כן.

איציק : אני רוצה להבין רגע... רגע, שלמה, אני רוצה להבין דבר אחד.

יש בעיה שזה... שאנחנו רוצים למנות מנכ"ל?

אייל :לא רואים, מי מדבר?

איציק יש עם זה של שאי בעיה? -מי מדבר?



איציק, איציק נחמני.

אייל : נחמד. - אבל לא רואים אותה, איציק.

איציק : מה לעשות? אני... -

אייל : זה דיון מהותי.

זה דיון מהותי. אנחנו לא יכולים... -לא.

אנחנו לא רואים אנשים. אני לא יודע... אני לא מזהה דווקא...

איציק : אייל, אייל, אני במילואים

אני לא יכול לפתח...

עכשיו אני שואל שאלה.

האם יש בעיה... עקרונית הזאת שאנחנו רוצים למנות מנכ"ל?

יש עם זה שאי בעיה?

שלמה : החלטנו על זה.

אייל : יש החלטה שכן... איזה רציונל.

מה זאת אומרת?

(אבל החלטנו על זה.

מירי : אז בגלל זה אמרתי ששלומו ידעת מה הוא רוצה.

זה שכולם רוצים מכרז הבנו

שלמה רוצה פשוט להחליף. שלמה תדייק

שלמה : אבל מירי, מי...

מירי : כאילו לא כולם הבינו, כי כל הזמן היו הפרעות.

(אבל רגע, אבל רגע, אבל מי...

(אבל אי אפשר...



איציק : מירי, מירי, נשמה, שנייה.

אבל אם כולם מסכים שצריך למנות מנכ"ל, וזה בסדר וזה מוסכם על כולם, עכשיו אנחנו מדברים על הטכניקה.

אתה אומר, אם החלטנו כבר, אז למה זה לא מתקדם?

ושלמה בצדק בא ואומר, חברים, החלטנו, החלטנו, תכלס זה לא...

עכשיו, אני מבין שיש איזושהי בעיה של עיכובים או כל מיני דברים כאלה שבין... במה שקורה בין יניב לבין... אני לא מעניין אותי.

יש בעיה שאין מנכ"ל.

מה בעיה עכשיו לצאת לזה?

ואם יניב אתה פחות רוצה את זה עכשיו, אז בוא נמנה מישהו שכן רוצה.

אבל מנכ"ל צריך להיות לעמותה.

יניב : אין בעיה למנות מנכ"ל, אמרתי.

בסופו של דבר, מי שימנה את המנכ"ל זה הדירקטוריון, לא ועדת הייתור ולא אף אחד.

איציק : מצוין? -מצוין, כן.

יניב : תהיו אלה שממנים.

הוויכוח הוא לא ברור, הוא שולי באירוע הזה, והאירוע יותר חמור, זה מה שתיארתי ברצף העובדות.

ולכן, במאחר ואלה, כל אחד יש אחריות.

לא יכולתי להשאיר את המידע הזה רק אצלי.

אלא אני משקף אותו, כי אני כבר פעם אחת בלמתי מהלך לא תקין, עובדתי, תיארתי אותו, לא תקין.

על פי הנחיית הממונה על התאגידים העירוניים, מהלך שהתבקשתי לעשות היה לא תקין.



אז לכן אני בא ואומר, מאוד יכול להיות, ולאור התנהלות והרצף של הדברים שתיארתי, שפתאום התחילו כל מיני פעולות ענישה או לחץ שהוא לא הוגן, הוא לא הוגן, גם כלפי העמותה

ואפילו שם כבני ערובה ברמת הקיצון, אפילו את הרצף החינוכי, עם הסוגייה של גיוס כוח אדם.

אני רוצה ומשקף את זה לדירקטוריון, כדי שלא כדרך אגב של החלטה, כאילו שהיא לא משמעותית של שינוי נציג בוועדת איתור, אנחנו נייצר מצב שהם תורמים חס וחלילה לאיזושהי פעולה, שהיא תוביל אותנו להכרעה שהיא עם אינטרסים מזריעים, בנושא של מינוי מנכ"ל.

שלמה : יניב, אתה חושד בכשרים, אני לא מבין אותך.

אתה במפורש גם אומר, שלא ייצא בחירת מנכ"ל.

מה אתה רוצה? אתה מצד אחד...

יניב : לא אמרתי שלא ייצא.

שלמה : מצד אחד אתה אומר לנו...

יניב : למה שלא ייצא שלמה ?

שלמה : זה בפירוט שלך של הסדר הזה.

זה לא מעניין אותי מה קרה לאורך כל הזה בתכל'ס.

יניב : זה מעניין, זה חשוב.

שלמה : לא, לא.

אתה מנסה עכשיו לציין לך את זה דמיונות.

בתכל'ס... –

יניב : לא, זה לא דמיונות. אלה עובדות

שלמה : תן לי רק לסיים.

יניב : אני, אם הייתי מקבל שלמה, אם הייתי מקבל שלמה, לא, זה חשוב.

לא, לא, שלמה, זה חשוב שכל הדירקטורים יכירו.



אם אני לא הייתי עושה בחינת עומק למה שהתבקשתי לעשות, כולכם, כולל אני, היינו בהפרה של החוק.

איב : בדיוק, בגלל זה שווה רגע להגיד כמה דברים.

שלמה, אני ממש מתנצל.

האדון שקרא לי דוברמן, אני גם רוצה לדבר.

אמירה שאם מינוי מסוכן, מינוי מלוכלך הוא מסוכן אף יותר, גם אם הוא לכאורי וגם אם הוא פוטנציאלי הוא מסוכן אף יותר.

אני מרגיש...

אני מרגיש שחלק מחברי הדירקטוריון יכולים ברגע לקבל החלטה שהיא לא אקטיבית.

הדבר דומה לכדי הפרת... סעיף 252.....

אני מתחיל לחשוש שבפעילות של חלק מחברי הדירקטוריון....

אייל : אנחנו לא שומעים אותך

איב : אנחנו עלולים לבחור בניגוד עיניינים

אייל : זה חשוב ולא שומעים אותך.

אה?

זה חשוב בגלל ההפרעות לא שמעו אותך.

איב : ..-הבנתי, אז אני עכשיו אחזור.

אי מינוי לא מסוכן, כמו מינוי לא תקין ומינוי מלוכלך, אני מרגיש שחלק מחברי הדירקטוריון מקבלים החלטה כרגע שהיא לא אקטיבית, והדבר יכול לעלות לכדי הפרת חובת הזהירות סעיף 252 לחוק החברות.

אני חושש שפעילות של חלק מחברי הדירקטוריון יכולה להביא אותם למצב גם שהם יפרו את חובות האמון, בין אם במחדל ובין אם בפועל.

אותו דבר.



ככל שההליך יהיה נגוע, הסיכון הוא על כל חברי הדירקטוריון.

כזכור, לאחר 2013, העמותה עברה חקירות משטרה, החקירות הגיעו לכולם.

לי אין עניין לעבור על החוק, לכן ככל שצריך אדווה על התנהלות שכזו.

בכלל השתלטות עוינת, ניהול מוביל שינויים בדירקטוריון כדי לפגוע בטוהר ההליך, במקום לכבד את החלטת הדירקטוריון.

אני חושב שיש מקום שכולנו נפנה ביחד בדירקטוריון כדי לכבד החלטות שכבר נקבעו, כפי שהן התקבלו ב-17.02, במקום לפנות למהלך שעלול לסכן את כולנו על כל הבדלי הדעות בינינו.

גם אותי, גם את הבחור שכינה אותי, דוברמן, גם את אייל, גם את מורן.

זה יכול לסכן את כולם. אני מציע שפשוט נקבל החלטה או שנפנה כולנו ביחד לכבד את התהליך, או שראש העיר פשוט יזיז את יניב מתפקידו.

זה לא מילה גסה. הכל בסדר, אתם מופתעים לשמוע את זה ממני?

אני דבר אחד לא רוצה. אני לא רוצה שיהיו פה חקירות.

אני לא רוצה שאנחנו נהיה נגועים בהפרת חובת ציבור ובהפרת חובת אמונים.

שלמה: חקירות על מה?

איב: אנחנו כפסע.

שלמה: חקירות על מה?

איב: די.

די עם השטויות. על מה? - חקירות על מה?

שלמה: חקירות על מה?

על מה אתה אומר את זה חקירות?

על מה אתה מדבר?

..... צועקים ביחד

איב: רק אמרתי שאני דואג



זה הכול.

שלמה : אתה לא מפחיד אותי.

קודם כול, אתה לא מפחיד אותי.

מעולם לא היו חקירות משטרה.

איב : אף אחד לא הפחיד אותך.

שלמה : ואתה אומר דברים, אתה אומר דברים שאתה לא צריך להגיד אותם, אבל לא משנה.

איב : אף אחד לא הפחיד אותך.

שלמה : אף אחד לא מפחיד אותי.

איב : אני לא מפחיד אותך.

שלמה : אל תנסה להלך הימים.

אל תנסה להלך אימים.

איב : אני לא מהלך אימים שלמה.

שלמה : אתה יכול לעשות כמו שאתה רוצה.

לאיב : לא, לא, לא.

איב : חשוב שכול המידע שחבר דירקטוריון נושא באחריות.

שלמה : אל תאיים, אל תאיים.

איב : לא מאיים. חשוב שכולם ידעו שחבר דירקטוריון נושא באחריות.

וטוהר ההליך הוא חשוב.

חשוב שיידע

חשוב שיידע.

למה נתקע ההליך למינוי מנכ"ל?

שלמה : אנחנו עושים...



אתה עוד לא יודע...

אתה עוד לא יודע מי האיש מקצוע שאני רוצה להציע אותו.

אתה חושד בכולם. –

איב : טוב, זה בדיוק העניין.

שלמה : אתה פוסל את כולם... –

איב : זה בדיוק העניין.

שלמה : אתה פוסל את כולם, אתה מאיים את כולם.

איב : תה מעוניין להיות בוועדת איתור?

אתה לא אמור להציע איש...

דנה : איב, אתה אומר דברים מאוד קשים.

אני חייבת להגיד...

איב : אני אומר... לא, אני אומר דברים...

דנה : מאוד קשים.

איב : אני אומר דברים שאני חושש שעלולים לקרות.

וככל שזה מוקלט, אמרתי שאני חושש שזה עלולים...

מירי : איבדנו פרופורציה חברים...

שלמה : איב, אם אתה מצפה שראש העיר ידית את זה, אם יניב לא מסוגל להזיז את המהלך של

מינוי מנכ"ל, אז שיודיע ש שיתפטר בעצמו.

אם כבר...

איב : יפה, ולכן...

שלמה אל תציע פה הצעות....

איב : ולכן אני אומר...



שלמה : אל תציע פה הצעות.....

איב : לכן אני אומר... חשוב, חשוב...

שלמה : אני מבקש...

שלמה : אני מבקש לבטל ולפסול את כל האמירות שלך.

איב : אני מבקש כמו שאני פה אצלך, יש את המרירות.

שלמה : ולפסול את כל האמירות שלך.

את כל האמירות שלך.

איב : הדוד שכינה אותי דוברמן,

מירי : תקשיבו, תקשיבו, אנחנו מקדישים מהזמן שלנו, זה שעת ערב מאוחרת, ואתם מאבדים

את עצמכם, מאבדים פרופורציה, ולנו זה לא נעים, כי אנחנו באנו להיות פה עניינים, -

וזה הפך להיות פה ויכוח פוליטי, ולנו זה לא נעים.

דנה : אין שום סיבה, אין שום סיבה.....

אין שלום סיבה, אין שלום סיבה, כן, בקרוב.

שלמה , אפשר שנייה להבין, רגע, אני רוצה קיצור.

-מירי, אבל זה מראש התוצאות הפוליטיות, אתם זה לא.

..

אני רוצה שנייה להבין, ואתם רק נכנסים עם הוא והוא והוא, אותנו זה לא מעניין, סליחה.

אני רוצה שתיים לשאול שאלות, אפשר כדי להתקדם?

-כן.

שלומו, אתה רוצה להחליף את יניב באיש מקצוע.

שלמה : נכון, כמו שזה קורה בחברת נחלים, כמו שזה קורה בכלכלית....

מירי : במשפט אחד אתה יכול להסביר למה?



במשפט אחד אתה יכול להסביר למה?

שלמה : כי אין יציאה למכרז

זה יניב היה צריך להסביר.

מירי : אתה אומר שבגלל ש...יניב...

שלמה : זה יניב היה צריך לקחת את האחריות.

זה יניב היה צריך לקחת את האחריות.

מירי : אוקיי, זה יניב, למה... אפשר שאלה, יניב, יניב, למה שאיש מקצוע, שזה הרבה יותר ניטרלי מאשר מישהו שהוא פוליטיקאי, למה אנחנו חברי דירקטוריון, למה זה בעייתי?

דווקא לנו זה נראה הרבה יותר תקין לעומת מה שאיב אמר.

יניב : אני הסברתי את זה גם בדירקטוריון שלו, 19 לפברואר, שאז בחרו אותי כנציג, אגב, זה גם מה הוראות החוק קובעות.

בהיבט הראשוני, קודם כל, ראש העיר, ובהעדר ראש העיר יושב ראש התאגיד.

ככה, זה ההגדרות.

למה, אגב? כי ראש העיר, או ליושב ראש התאגיד, יש את מירב הידע המצרפי בחיכוך היום-יומי עם פעילות העמותה, ומין הראוי שהוא יהיה שותף בתהליך האיתור, לא בעל מנדט בתהליך המינוי, כי המנדט הוא של הדירקטוריון, אבל שותף בתהליך האיתור.

וזה הדבר הכי טבעי כדי למקסם את התהליך.

מאוד פשוט.

מירי : ושלמה, לעומת זאת, אתה מציע איש מקצוע, שאתה חושב שהוא דווקא יהיה יותר יעיל להליך הזה, כאיש מקצוע, ולא כפוליטיקאי.

שלמה : תני לי בבקשה.

עד היום, שורה התחתונה, אין מינוי מנכ"ל.

נקודה. –



אייל : מה הסיבה, שלמה?

שלמה : אייל, זה לא מעניין אותי.

האחריות בסופו של דבר, היא של יושב ראש העמותה וחברי הדירקטוריון.

אייל : אז אני מציע, בוא נצא למכרז, בלי לחכות לעירייה.

אפשר לצאת למכרז בפנאי העיר?

יניב : שניה, חבר'ה. -

אני רוצה לענות על

ואחר כך אייל, ואחר כך דנה.

שניה

שלמה : אבל תנו לי בבקשה, מירי שאלה אותי.

עכשיו, בתכלס, אין מנכ"ל לעמותה.

וכנראה שאם נמשיך לדבר פה, לא יהיה עוד חודש וחודשיים.

עכשיו, עם כל הכבוד שפה עוד ישלחו כל מיני איומים כאלה ואחרים, וכל מיני.

.. אני הבאתי את הנושא הזה.

זה שזה התחבר לדיון שביקשו בנושא כוח אדם, אבל העניין הוא לפתור את הסאגה הזו ולהוציא

את החששות של חברי הדירקטוריון מזה שאין מינוי מנכ"ל.

הייתי שמח אם היו מדברים, מה יקרה לנו אם לא יהיה מנכ"ל?

במקום זה הולכים לכל מיני תיאוריות והכול.

אני לא שותף לתיאוריות האלה.

אני לא הייתי איתן.

לא הייתי מעורב בכל התהליך הזה של מינוי מנכ"ל מאז הפרישה של אייל.

אמרתי את זה גם בדיון הקודם.



ואני בחרתי, גם בגלל החששות של כל חברי הדירקטוריון, להיכנס גם באישור של יניב.

נכנסתי לעניין, ובסופו של דבר, גם יניב וגם אני, בלי לקחת את זה למקומות ול...

מבינים שבסופו של דבר צריך לקרוא משהו.

וזה שיניב מחכה שיקרה, זה כנראה לא יקרה.

ובאתי עם הצעה.

הצעה שקוראת גם בפועל, גם בחברה הכלכלית, קוראת גם בנחלים, קוראת בעירייה ביומיום.

לא קרה, בוא נשים את האגו.

נשים את האגו.

נבחר פה אדם ראוי, לפני שמאשימים של קומבינות ושל זה, ואם הוא לא באמת חושבים שהוא

ראוי, אז אל תצביעו בעדו.

ונבחר...

יניב : אז אני... שנייה, תגידי בלי משפט.

שלמה : משפט אני אסיים.

משפט... –

יניב : לא. סליחה,

שלמה : משפט אני אסיים.

נשים אותו.

כמובן יש יושב ראש... הוא מלווה את התהליך, את הכול.

נבחר מנכ"ל.

גם ככה המנכ"ל בסוף, זה צריך כמו שאמר יניב, בא לאישור לדירקטוריון.

ובוא נצא ונפתור את הסאגה הזו.

ניתן לעמותה להתחיל לעבוד, בלי כל הקשיים שאנחנו שומעים פה יום ולילה.



וזה אמיתי.

נופלים על שני אלה ערן ועל אביה, את כל הדברים האלה. וזה לא פשוט.

ומגיעים אליי גם מה שקורה, השלכות.

עכשיו, זה לא באשמה של מישהו, זה השלכות שאין מנכ"ל.

והסיכונים נגע בהם נדב, וכל הדברים האלה.

ואני אומר, בוא, זה לא שונה מהמדיניות העירונית זה לא שונה ממה שקורה בתוך העירייה

נבחר את ה איש מקצוע.

לא אושר, נבחר מישהו שאתם... אבל בוא נצא לתהליך.

אם נבחר היום איש מקצוע, אני אומר שזה.

מחר בבוקר יוצאים לתהליך.

וגם אם נצא לתהליך, אני מדבר על סדר גודל של לפחות ארבעה חודשים חצי שנה, כמו שציינתי קודם.

אז לאיפה אנחנו רוצים להביא את העמותה?

איפה האחריות?

במקום זה, מאיימים עלינו, שזה וזה וזה, וחקירות ומשטרה.

מה רצינו בסך הכול?

מה רצינו לעשות?

לקדם את מה שתקוע.

יכול להיות....

מירי : אתה אומר איש מקצוע בכללי?

אתה כרגע לא אומר מי האיש מקצוע, אתה אומר להחליף איש מקצוע?

להחליף אותו באיש מקצוע?



שלמה : , אני מתוך אנשי המקצוע.

יניב : לא, זה לא... זה חייב להיות נציג.

זה חייב להיות נציג הדירקטוריון.

שלמה : אני מתוך...

מירי : אוקיי, איש מקצוע מתוך הדירקטוריון פרר אינאפ.

שלמה : שאני רוצה להעלות אותו.

אני רוצה להעלות אותו.

תאשרו אותו בבקשה, לא, נעלה הצעה אחרת.

אין לי בעיה.

אני רציתי כדי לפתור באמת, בלי.

.. בוא נשים את זה, לפתור ולצאת מחר בבוקר למינוי מנכ"ל.

יניב הוא היושב ראש, יניב ידע להסתדר יסתדר עם כל מנכ"ל שייבחר, ובסוף צריך להביא אותו לאישור בדירקטוריון.

אבל בוא נסיים את הסאגה הזאת.

בוא נסיים את הסאגה ונעזוב את האגו, כמו שאמר נכון, ונצא לדרך.

אז במקום זה באים לכוון אליי כל מיני חיצים ואיומים.

אני רוצה להציע...

מדברים ביחד.....

מירי : טוב שלמה, זה לא רלוונטי, אנחנו יודעים להבחין בין איומים לזה.

אנחנו יודעים.

שלמה : אז אני מבקש כדי לקדם את מינוי המנכ"ל, להעלות את שם טוב שמבי, לנציג העמותה

בוועדת איתור

מי בעד זה? בבקשה.



יניב : אבל שם טוב הוא חבר בוועדת הביקורת, הוא לא יכול.

..

שלמה : אז הוא יתפטר, הוא יתפטר, והוא יהיה חבר ב... אתם רוצים להעלות שם מקצועי אחר?

תעלו, אין לי בעיה

יניב : לא, הוא צריך להתפטר.

בשלמה : סדר, אני... אתה יודע את זה,

יניב : שלמה. -לא.

אתה... שלמה, אני...

שלמה : יניב אני אומר לך

אתה יודע, אני יכול להגיד גם...

יניב : שלמה. -שלמה.

אם זה יעזור, כן, כדי להוריד את החששות, לא צריך ועדת איתור, שכל חברי הדירקטוריון, יהיו בוועדת איתור, מי שרוצה שיגיע.

זה, אני חושב שזה מאוד חשוב, שיראינו את המועמדים.

שלמה : זה אפשר, אני לא חושב שזה אפשרי.

ועדת האיתור מונה שלושה אנשים, נציג העמותה, נציג משרד הפנים ונציג התאגידים העירוניים.

אבל יניב, בוא, בוא, עכשיו אתה רוצה.

..

יניב : אז רגע, שלמה, אתה בא ואומר, בוא נפגע, בוא נפגע, כי אני באמת, את התשובה לא קיבלתי

שלמה : את תיקח את זה ברמה...

איב : בוא נמנה חבר דירקטוריון במיוחד כדי שיהיה בוועדה.

זה לא תקין. -



יניב : בוא נמנה בצורה לא אידיאלית.

זו הזדמנות פעם שיש למנות מנכ"ל של תאגיד, פעם בכמה שנים זה קורה.

בוא נמנה לא בצורה אידיאלית.

למה? ככה!

כי זה לא מסתדר בדרך כלל.

למה לא אידיאלי?

שלמה : למה לא אידיאלי?

דנה : למה לא אידיאלי?

יניב : אנחנו יכולים גם להחליט, שלמה.

שלמה : למה לא אידיאלי?

אי אפשר להתקדם?

יניב : כשאנחנו... הרי אנחנו סוברנים להחליט, וזה גם על פי דעת הממונה על התאגידים, הוא לא

הבין למה אנחנו ממתנינים.

הוא אומר, קיבלתם החלטה בדירקטוריון, תצאו למכרז.

אבל אני מכבד את הסיכום.

אז אני מכבד את הסיכום.

שלמה : אבל יניב, אתה לא מקדם את זה.

יניב, אבל יניב.

יניב : אבל הסיכום, אבל חשוב להבין, בסופו של דבר, פרורוגטיבה לניהול זה לא רק לאכול את

הקש, של האירוע הזה.

אני בשנה וחצי האחרונות, עשרות שעות בשבוע משקיע בבעיות הפרט, המקרו והמיקרו של

העמותה.



אם אתה חושב שיש מישהו מהדירקטורים, שיש לו רמת ידיעה, יותר טובה על הצרכים של העמותה, והכיוון של העמותה, בספק, אני באמת גם אומר...

שלמה: חלילה.

זה לא... חלילה.

יניב, חלילה. -אמרתי, גם אמרתי את זה למי.

יניב: אין לי בעיה שאם הוא יגיד לי, "יניב, זוז".

אני יוז.

שלמה: אבל יניב, עזוב, אנחנו לא...

יניב: אני לא מחפש את האגו שלי, אבל כל עוד אני יושב ראש, ונותנים לי את האחריות, אני רוצה

את הסמכות.

מאוד פשוט.

אבל... כי אני אוכל את הקש.

לא אף אחד אחר.

שלמה: אבל שורה תחתונה, יניב.

ובוא נהיה שורה תחתונה.

אתה...

יניב: אני אגב מצפה מהדירקטוריון שלום וממך, כסגן ראש העיר, לתת גיבוי להחלטת

הדירקטוריון, כי זה טובת הארגון.

()רגע, אבל יניב, זה לא... אבל...

שלמה: לא ללכת ב... אבל למה אנחנו פשוט...

יניב: ממניעים לא קיים, ממניעים לא ענייניים.

בוא נשנה, כי העיקר שזה מתקדם.

שלמה: יניב, יניב, יניב.



יניב, בוא, דקה, תן לי לזה.

תהילה : אני לא כל כך הבנתי בסוף, זה כאילו מנוי זמני? לא קבוע?

-לא, לא, לא, לא.

שלמה : זה לא מנכ"ל.

זה מינוי של וועדת האיתור שתבחר את המנכ"ל.

דנה : ולמה יש בעיה עם זה שיש מישהו מקצועי ניטרלי?

שלמה : יניב.

אייל : דנה, את מכירה את פנאי העיר ...

לא מכירה?, בואי, אני לא מכיר.

דנה : אני לא יכולה להיות בוועדה,

אייל : אבל אף אחד פה מהגופים...

איב : זה מאוד לא תקין.

דנה : -למה זה לא תקין?

שלמה : יניב.

יניב : וועדת האיתור היא לא ניטרלית, היא וועדה שבאה ומקסמת את התהליך

לא, שאני אחד אני יצאתי, שבמיוחד.

(-)יש אגב, דנה, דנה, יש בוועדת האיתור

אני לא קיבל את ההחלטה.

יניב : רגע, שנייה, איב, שנייה, שנייה.

יש בוועדת האיתור שני אנשים ניטרליים, שזה נציג משרד הפנים, וזה מנכ"ל של תאגיד אחר

בארץ.

יש אנשים ניטרליים.



אבל מן הראוי שיהיה את האיש השלישי, שהוא בעל הידע המקסימלי ביחס לצרכים של הארגון.

זה גם בחוץ...

דנה : אבל אני רוצה אז לשאול שאלה.

אז יניב, שנייה.

גם אתמול, אתמול או שלשום, אני לא זוכרת, אני בדקטוריון גם של החברה הכלכלית, גם שם ניר הוציא את עצמו מזה, וברגע שהחליטו על מינוי מנכ"ל, גם בנחלים, אותו דבר.

יניב : אותו, אני חושב שהוא נכון שהוא היה צריך להיות שם בוועדת איתור, זה הכי נכון.

הוא בא על הידע האופטימלי... -אז ולכן...

דנה : בסדר, אבל אנחנו... שנייה.

יניב : הוא בא על הידע האופטימלי לגבי התהליך.

דנה : שנייה.

יניב : ולגבי הצרכים.

דנה : ולכן אני מסכימה עם שלמה...

בואו נצא להצבעה.

שלמה : יניב, יניב, בואו.

יניב : זה מה שנקרא שיטת הפשרות.

-במקום לעשות את שיטת מקסום המשאב.

דנה : אבל זה המדיניות גם, המדיניות.

יניב : יש הזדמנות למקסם את המשאב.

()הרי בסופו של דבר...

(י)ניב, תסתכל.

דנה : לא, יניב, אתם טוענים לטעמים פוליטיים, וזה לא נכון.



אני...

יניב : בסופו של דבר, הכול מגיע לדירקטוריון.

זכות וטו מוקנית לראש העיר, כי נתנו לו את זה.

אז איפה החשש?

מאיזה הטעיה אנחנו רוצים...

שלמה : יניב, יניב, דקה.

דקה בלבי.

יניב : שהתהליך יהיה הכי טוב וממקסם את הפוטנציאל של המועמדים שאנחנו יכולים להביא.

שלמה : יניב, יניב.

יניב : למה במקום...

שלמה : יניב, אבל...

אנחנו יכולים להגיד...

יניב : שנייה, רגע, שכל אחד יצא רגע מהקובע של "מטעמי מי הוא".

(למה... -למה... -רגע, שנייה.

(תקשיב, רגע, יניב, אבל תקשיב.

מירי : דווקא כשאנחנו יוצאים מהקובע של "מטעמי הוא" אנחנו זה נשמע יותר הגיוני.

דנה : בדיוק.

בדיוק מה שמירי אומרת, בדיוק.

איציק : אבל, יניב, אבל ניסית את זה כבר חצי שנה, עובדתית לא הצליח.

אייל : רגע, מה מירי אומר?

איציק : ניסית, רק שנייה, שנייה.

אייל : איציק, אבל למה? אתה יודע, בטח, איציק, למה?



מה הסיבה שזה לא הצליח?

איציק : זה לא רלוונטי, שמעתך.

אייל : זה לא רלוונטי, זה הכי רלוונטי.

בדיוק, חבר'ה, אנחנו מתחילים להתמיד עלי.

איב : יש תרשים זרימה של מינוי מנכל לתאגיד עירוני.

וזה גם יש תרשים

איציק : רגע, רגע, רגע, תקשיב.

אנחנו צריכים להבין למה.

איב : אם אתם לא שואלים למה, אתם מפרים גם את זהירות שלכם.

אתם בדיקטטוריון כדי לדון על הדברים האלה.

איציק : איב , תרגע קצת, די עם הצעקות.

נו, אתה מהתחלה רק צועק. תחכו שנייה אחת.

רק שנייה.

אם... זה לא משנה כרגע מה הסיבה.

עובדתית כרגע כבר חצי שנה אנחנו לא מצליחים למנות מנכ"ל.

אייל : לא, אבל זה בדיוק הסיכון למה אנחנו נצביע.

איציק : רגע, רגע, רגע.

אייל : זה כן, משנה מה הסיבה.

מה הסיבה, שאין עליהם איזה נחליטה.

איציק : יאללה, אבל אייל תחכה שנייה אחת.

נו, יאללה, לא יכול להתפרץ כל רגע.

רגע, שנייה, שנייה. -רגע.



האם מיצינו, וזה בסדר, ובגלל זה אני חושב שמה ששלמה העלה היום הוא טוב.

באמת, וחשבתי על זה.

האם מיצינו את כל האפשרויות

אני לא יודע.

איציק : אבל שנייה, רגע, יניב.

יניב, שנייה.

יניב : למה לא מצליחים את

איציק : אבל חצי שנה אתה לא מצליח, יניב.

אבל יניב, שנייה.

מ-פברואר. -מגוון דעות.

יניב, מ-פברואר אתה כיושב ראש דירקטוריון מנסה להוביל את המהלך הזה.

לא משנה כרגע מה הסיבה, זה לא צולח.

אז בוא ננסה משהו חדש.

הרי כולנו מכירים את מה אמר איינשטיין, אבל כולנו מכירים... רגע, רגע.

יניב : איציק, אני מציע משהו.

איציק, אתה מציע... -אבל לא.

איציק : אבל שנייה, שנייה.

כשלמה בא ומציע משהו, ישר קופצים עליו.

למה?

יניב : איציק, האם... זה ההצעה הנכונה.

האם טוב את המשטח של...

דנה : אתם רוצים לקחת אותנו לחקירה?



(א) איזה חקירה?

איב : אבל אני אף אחד לא אמר דבר כזה.

איזה עייר קטנה, את לא שואלת שאלות.

למה הליך? תקוע.

מירי : אז תספרו לנו מה הליך, למה, למה, למה.

למה, למה, למה. -אתם מתעסקים במהות.

למה, למה, למה.

אבל אתם מתעסקים במהות.

(א) אבל אנחנו מתעסקים במהות.

מירי : אנחנו לא יודעים למה.

איציק : ההבדל איב, הוא שדנה ואני מתעסקים במהות.

דנה, בבקשה, תחסיכי מההערות האלה.

אייל : ודאי שזה חשוב, כי בסופו של דבר...

איציק : לא, תפסיק, תפסיק, אייל תפסיק ותעסק בלמה כמה.

בוא נמנה ממנו את זה.

מירי : לא, אבל אם זה כל כך חשוב למה, אז למה אף אחד לא אומר למה?

אייל : אני אסביר.

יניב : אבל אמרתי,

אייל : זה חשוב להבין מה הסיבות.

מירי : אני לא, לא, לא. -כל השאלות כמו שהזמן.

יניב : בתחילת הדברים שלי במשך איזה 7-8 דקות זמן.

מירי : אז אני לא רואה בזה בעיה.



אני לא ירדתי לסוף דעתך.

דנה : ולמה לא יוצאים להצבעה?

שלמה : אני רוצה לראות את זה.

אייל : אבל את לא רואה בעיה במינוי מי ש...

דנה : אני לא רואה בעיה במינוי...

אני לא רואה בעיה במינוי...

את לא רואה בעיה כדי לצמח אותו?

אני לא רואה בעיה במינוי...

אייל : אבל אני רוצה לומר, לא, זה אסור לפי החוק.

מירי : למה פה בניגוד לחוק?

אבל זה לא בניגוד לחוק אם עושים את זה גם בחברה הכלכלית וגם בניגוד לחוק.

למה אין? -זה דווקא נראה לי יותר אתי

איב : יש תרשים זרימה מאוד פשוט, איך הדברים האלה צריכים להתנהל.

דנה : אז תרשים הזרימה... -אנחנו נתקענו בשלב...

מירי : תראו, אנחנו עכשיו רוצים איזה עניינים אחרים.

שהם פוליטיים או איכו וזה, תשימו את זה בצד.

איב : אנחנו נתקענו בשלב השלישי בתרשים.

מירי : אותנו זה לא מעניין. –

איב : עזרנו בשלב אחד.

אתם לא שואלים שאלות, אתם הבעיה.

מירי : אנחנו שאלנו שאלות.

איב : זה הכל.



מירי : איב, אתה לא שואלת שאלות, אתה רק אמר את הדברים האלה.

(אף אחד לא אמר.

מדברים ביחד

(גם טוב, כן, אבל זה דיון.

מירי : אנחנו לא נבהלים

דברים קשים, אני חושבת שגם את הדברים...

שלמה : אני מנהל את הדיון.

אי אפשר להמשיך ככה, אני לא מצליח להשחיל מילה.

מירי : אז בואו

שלמה : עוד ועוד שאלנו את השאלות.

אבל אף אחד... ואני בחר לשתוק בעניין הזה.

עכשיו, ברמזים לא עובדים, אבל לא משנה.

אני לקחתי אחריות. אם אתם רוצים עכשיו לשבת ולשאול למה וכמה, אז האם אתם מוכנים מצד

אחד, לאיים עלינו בכל מיני איומים, ומצד שני, להעמיד את כולנו בסכנה של מחויבות אישית

שאינן יציאה...

איב : אה, זה לא איום לפי...

שלמה : אין יציאה למנכל

איב : ואני לא איימתי, אני לא איימת עכשיו.

שלמה : אתה יכול...

איב : אדון שקרא לי דוברמן, יכול להיות ספורט.

שלמה : יכול להיות שהתייעצת עם סגלוביץ', שהבאת אותו שבוע, שבוע, פה לזה.

אבל לא משנה.

איב : אה, הנוכחות של סגלוביץ' כמה איימת עליך.



שלמה : אבל לא מפחיד אותי, כן.

איב : מה, זה לא נורמלי.

שלמה : אני רוצה... -זה לא נורמלי.

אני רוצה...

דנה : זה סתם העונים מן דברים קטנים.

שלמה : אני רוצה להעלות את ההצעה שלי.

איב : אני אזמין אותו שוב.

שלמה : עם כל הכבוד, אני כיבדתי עד עכשיו בהצעה שלי, כיבדתי את הדיון הקודם בצורה הכי תרבותית, למרות שניסית לקחת אותי למקומות אחרים, ציינתי, אישרתי, שמעתי את אנשי המקצוע, חשיבה נכונה, החלטות נכונות, הצבעתי בעד.

אני, כדי לפתור את המחויבות, החיוב שלי לא מדבר על אחרים, כל אחד שיקח את האחריות שלו.

כדי לפתור את הבעיה ולא לקחת סיכון שאין מנכ"ל, אני מבקש להעלות עכשיו את שם טוב שמבי, לאשר, כדי שיהיה חבר בוועדת האיתור.

ניב : תבקש ממנו שלמה לעלות כדי....להתפטר מוועדת הביקורת

דנה : הוא לא איתנו, שם טוב?

()הנה, הוא פה.

דנה : שם טוב איתנו.

שם טוב איתנו, ואני רוצה להגיד שזה כן.

שלמה : אבל אנחנו יכולים להתפטר.

זה, אנחנו נאשר אותו בתנאי שהוא מתפטר מוועדת הביקורת.

זה הכול. –

אייל : אני, יש לי שאלה לערן.

יש לי שאלה משפטית, אם אפשר. –



שלמה : מי בעד?

מי בעד?

אייל : יש לי שאלה, יעוץ משפטי,

שלמה : יש לעמותה, וזה, אפשר להתפטר.

אייל : יש לי שאלה משפטית לערן

ערן : כן.

איציק : לא, אני חושב ששמבי הוא בעיניי ראוי ביותר לדבר הזה.

אייל : חבר'ה, אפשר רגע שאלה משפטית.

דנה : זה גם לפני אנשים ראויים.

שלמה : שתדעו ששמבי גם התמנה לוועדת האיתור בחברת נחלים.

אז בואו, עם כל הכבוד, ונעמי שוחט אישה אחת התמנתה בחברה הכלכלית.

אז בואו, זה לא...

אייל : שלמה,, אני יכול להשחיל שאלה משפטית?

איציק : לא, זה בדיוק כל אנשי הכספים, אלה שיודעים בדיוק מה קורה.

אייל : -אפשר לשאול שאלה משפטית? שאלה. האם יכול להבחר נציג של חבר הנהלה לוועדת

האיתור, שהוא לא מאושר על ידי משרד הפנים?

שהוא בעצם לא חבר דירקטוריון בפועל.

ואם כן, מי פה מהאנשים לא חבר דירקטוריון בפועל, שלא מאושר?

שלמה : אה, יא יא.

ערן : יש כרגע תהליך....

שלמה : רגע,... את זה לא שאלתם בדיון הקודם...

דנה : בהחלטות הקודמות.



אייל : אבל בסדר. -זה הדיון כרגע הכי מהותי.

שלמה : בסדר, אבל זה בסדר. הכל בסדר.

אייל : ערן אפשר לקבל תשובה?

מירי : תראו, ערן, בוא נשמע.

שלמה : אתה יכול להגיד לי...

אייל : רגע, רגע, ערן

איציק : שנייה, רגע, ברשותכם, אני חייב ללכת ל... יש לי דיון במילואים.

חייב ללכת. -דקה, דקה.

דקה.

אני מצביע... אני מצביע את ההצעה של שלמה.

שלמה : לא, לא, לא, איציק, איציק, אתה לא יכול לרדת רגע.

אני רוצה לסיים, ערן, לפני שאתה עונה...

אתה יכול להגיד לי, וזה משהו שאתם עשיתם משהו חמור, כאילו איפה שרציתם, אז הם כן היו חברים.

אתה יכול להגיד לי מי מגורמי המקצוע בדירקטוריון כן מאושרים?

ערן : כרגע מורן מנור.

שלמה : היא היחידה?

ערן : כל שאר החברים נמצאים כרגע בתהליך אישור.

שלמה : אז אני מבקש לעלות, מורן.

-אז אני מבקש...

ערן : אני מעדכן את החברים, 23.

שלמה : אז אני מבקש... ערן, ערן, אני אפתור את הבעיה לתשובה שלך לאייל



אני מבקש לעלות את מורן מנור להיות חברה בוועדת האיתור.

מי בא לד? –

אייל : אני לא יודע שאתה הקדשת...

שאלה די משפטית, אין שאלה.

איב : אני לא יודע שאתה קבל החלטה הזאת, שזה ללא ספק החלטה המקצועית ששאלת וחשבת שקיבלת בזה....

מירי : רגע, רגע, איב, אבל אם דווקא אני הייתי גם שנה...

הייתי גם בקדנציה הקודמת פה בדירקטוריון, מורן, למייטב זכרוני הייתה גם בקדנציה הקודמת, נכון?

נכון, ערן?

ערן : -לא שמעתי.

מירי : היא הייתה גם בקדנציה הקודמת?

ערן : מי?

מירי : מורן, מורן.

היא הייתה... זהו, אני זוכרת לטובה.

אוקיי, אז דווקא היא כן מכירה הכל מבפנים, ויש לה את הידע המקצועי אם אנחנו מחפשים את זה.

טוב, אני מחווה...

אז אני... אני מאמינה שזה מאוד ראוי לאור זה שגם בחברות האחרות, בכלכלית ובנחלים, נבחר איש מקצוע, ואני דווקא מאוד שמחה שמורן מאוד מקצועית בעיניי, ואני באמת מכל הלב.

איב : אין, אין, אין חולק פשוט.

מירי : ואם יש דברים פוליטיים, חברים, אם יש דברים פוליטיים, תסדרו את זה מרוץ לכאן, זה לא נעים לנו.



תקשיבה, סליחה, איב, וכולם, באמת, גם יניב, גם שלמה, גם איב

אם יש לכם עניינים פוליטיים, בבקשה, אל תסדרו את זה פה, ואל תדונו על זה פה.

אנחנו לא רוצים להיות מעורבים, וזה לא מעניין, כי מרגיש פה...

-יש פה המון אגו באוויר, ואנחנו, ודווקא מורן נראית לי אפילו יותר ראוי...

שלמה : בוא, בוא נעלה להצבעה, מירי.

אייל : אני זה... -רגע, רגע, רגע.

לפני הצבעה יש שאלה משפטית.

שלמה : לא צריך, לא צריך.

אייל : צריך, צריך. אתה לא יודע כמה השאלה.

אבל, למה אתה אומר לא? –

שלמה : שאלת קודם.

אייל : אז מה, אסור לי לשאול עוד שאלות משפטיות לפני קבלת החלטות חשובות?

ערן, האם מי שלא מאושר כרגע בחבר דירקטוריון יכול להצביע בהחלטה כאן?

ערן : הדיון שה... הדיון של וועדת אישור מינויים הבא נעשה על ה-23.10... להסביר. זיווה
המנכלית מזומנת אליה

הנסיבות האלה, אנחנו חייבים לקבל פה החלטות.

זאת אומרת, בינתיים, אנחנו...

אייל : אולי בלי סמכות, הם לא מאושרים על ידי משרד הפנים.

ערן : אני לא שומע,

אייל : בכל מקרה... אני אומר, כרגע הם לא מאושרים בחלק מהעובדים.

פה, בכל... מחברי דירקטוריון, הם לא מאושרים על ידי משרד הפנים.

הם לא... –



יניב : אני אענה לך.

אני אענה לך בלי קשר, זה סתם בשביל להכיר את הפרוצפידורה.

עד שמשרד הפנים לא יאשר, הוא גם לא ימנה את ועדת איתור

בלי קשר להכיר את זה. זה לא תמיד רק בנו.

גם אם היינו, אגב, אם היינו מסכימים, -אחר כך, אנחנו תתקן.

עד שמשרד הפנים לא מאשר, הוא לא ימאשר את ועדת ה...

שלמה : ברור, ברור.

אייל, גם החברים האלה שאתה הציע...

יניב : אגב, ולכן, אגב, ולכן, אגב, -

שלמה : הצביעו, הצביעו, הצביעו בעד המינוי של יניב..

הצביעו, הצביעו בעד המינוי של יניב

אל תשכח את זה.

שאנשים שאתה עכשיו כרגע מנסה...

אייל : באתי, מה...

שלמה : אותם אנשים הצביעו גם בעד יניב.

דנה : ולא הייתה שום בעיה, אגב, עם זה שאנחנו לא מאושרים, אוקיי?

אייל : אה, יכולים... השאלה המשפטית יכולה להעלות בכל שלב, אז אני שואל שרגע עוד פעם.

מירי : אז זה אומר שגם החלטות הקודמות הן מוטלות.

אייל : מי שיכול להצביע זה להיות...

מירי : אז זה אומר שהחלטות הקודמות ניתנו שלא כדין, אז הן גם מבוטלות.

אז כל זה אפשר לסך הכל.

(!) אחר כך ... -לא, בסדר.



שלמה : אנחנו מאשרים, אנחנו רוצים להצביע...

איב : רגע, לא הבנתי מי מעלים להצבע?

את שם טוב או את... -את מורן מנור

שלמה : את מורן מנור -את מורן?

איב : נכון, לשעה 7.28 זאת מורן, אוקיי.

אוקיי. -תודה לכם.

דנה : יופי, איך בונה בעד. -בונה בעד.

שלמה : בוא נראה למי בעד ומי נגד, יכול להיות שהיא לא... אין לה אישור.

מירי : אוקיי, אז אפשר להתקדם, אני...

איב : אני מבקש שזה יירשם לפרוטוקול.

מירי : את יכולה... אתה... שירשם גם בפרוטוקול

מירי : אבל אנחנו לא מתקדמים, זה כל אחד אמר את דעתו.

טל יכולה לפנות לכל אחד?

יופי, אז יאללה, לפי הסדר, שלמה.

יניב - מתנגד

שלמה - בעד

מירי - בעד

איב. - מתנגד, ומאחל לה בהצלחה לכשתבחר.

אייל. - מתנגד

איציק נחמני. אני בעד, זה אמרנו לי קודם, דעת. אין, הוא עלה, עלה, ביי.

מורן מנור, היא לא פה לדעת.

שי אהרון - בעד



רוני, כחול. -, בעד.

דנה. -בעד, כמובן.

תהילה – מתנגדת שמעת? -לא שומעים.

טל, אנחנו לא שומעים אותך, עצרת, לא אמרתי.

טל : שישה, בעד.

דנה : רק אני לא שמעת או שכולם?

לא שומעים.

טל : שישה, בעד, ארבעה, נגד.

טל : אחת, שתיים, שלוש, ארבע, חמש, שישה, בעד, אחד, שתיים, שלוש, ארבעה, נגד.

מורן, לא הייתה בשיחה

איב : בהצלחה למורן.

בהצלחה. -כן, אבל תוך כמולי שהיא לא פה.

טוב.

איציק : בהצלחה למורן, חברים, אני חייב לרדת מהספיקר

תודה רבה לכם, שיהיה לכם יום מקסים.

בהצלחה, ביי ביי.

בהצלחה, ביי.

דנה : טל, איפה שם טוב?

הוא ירד, לדעתי.

לא, הוא לא, הוא פה.

הוא ירד, הוא ירד. -כן, טוב.

דנה : הוא פה, הוא איתנו, הוא פה.



אז לא שומעים אותו.

טל : בכל מקרה, הוא בוועדת ביקורת, הוא לא יכול להיות חלק

שלמה : הוא לא יכול להצביע.

ומורן יכולה? –

להצביע, הוא לא יכול?

מורן יכולה.

טל : לא, הוא לא... בישיבת ועד מנהל, חברי ועדת הביקורת הם רק צופים, הם לא...

שי אהרון : רגע, ומורן יכולה להצביע או היא גם הוועדת ביקורת?

חברה דירקטוריון, נכון?

איב : מורן חברה דירקטוריון.

היא לא ועדת ביקורת. -אני רגע, אני רגע.

היא לא ועדת ביקורת.

איב : חברי ועדת הביקורת הם שמבי, יהודית אסולין, נדב

ואלה. -אלה.

שנייה אחת, אני רק אבדוק אם לא התנתק.

מורן יכולה להצביע.

דנה : רוני, הצביע?

כן, כן. –

דנה : תודה, לא שמעתי.

שי אהרון : בוא נראה מה קורה עם מורן.

טל : עד שמורן עולה, אני מאוד מאוד מאוד אשמח, כולנו נשמח, שמחר תבואו להרים איתנו כוסית ועם כל העובדים שלנו, באירוע מאוד מושקע ומאוד חשוב, פתיחת השנה, בברנדס שלחתי לכם, אני תקף עוד פעם בקבוצה, את ההזמנה ומאוד מאוד נשמח שתכבדו אותנו.



דנה : מגיעה, כמובן, כי אני הכי אוהבת אותך בעולם.

שי אהרון : תעלי, מחכים לך להצבעה ואת פשוט התנתקת.

אל תת.... -תעלי.

רגע, אתם רוצים שאני אגיד לכם, אני שם את מורן על ספיקר, אם זה בסדר ומקובל עליכם.

מורן, דברי, אנחנו מצביעים כרגע על ועדת איתור ושאת, ואת היא כאילו חלק מוועדת האיתור.

נציגת הגוף המנהל בוועדה.

את בעד או נגד?

מורן : אני בעד. -

שי אהרון : היא בעד.

החלטה: הוועד המנהל מאשר מינויה של רו"ח מורן מנור במקומו של יו"ר העמותה עו"ד יניב דרי כנציגת הוועד המנהל בוועדת האיתור וכן מאשר את החלטתנו הקודמת מה 19.2.25 לצאת למכרז למינוי מנכ"ל לעמותה.

דנה : תודה רבה, חברים.

מורן : תודה רבה. -תודה רבה.

שתהיה רבה לקליטה. -ביי, להתראות.

שי אהרון : זהו, סיימנו? יש עוד משהו? -

שלמה : כן, זהו.

דנה : להתראות. -חבריה, תודה רבה.

אביה : להתראות. -שנה טובה, חברים.

תודה חברים, שנה טובה. -ביי, להתראות.

ביי. תודה רבה.

יניב דרי, עו"ד
יו"ר פנאי העיר



נספח- מצגת שצורפה לדיון

חדרה פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מצוינות

דיון סטטוס דחוף- פנאי העיר
מנכ"לית עיריית חדרה
8.9.25

רקע: עומס ארגוני חריג ביותר

- **פונקציות מנכ"ל חסרה**
- **ניהול חירום בזמן מלחמה**- איוש מקלטים ב 7 מרחבים 24/7, הפעלת 150 פעילויות קהילתיות מקוונות ופרונטליות לכלל האוכלוסיות, היערכות פעוטון לשמרטפייה, מענה ייעודי נוער, חלוקת ערכות הפנה, החזר של כ 1 מיליון ש"ח לאלפי תושבים, הוצאת מאות עובדים לחל"ת, חול"ש תוך 12 שעות
- **ארבעה סבבי קייטנות קיץ עירוניות**- תוך 4 ימי עבודה נפתחו למעלה מ 150 קבוצות בעיר, למעל 4000 משתתפים, מורכבויות קשות אלימות הורים וילדים, קושי בגיוס כ"א וכו'
- **150 פעילויות ואירועי קיץ בכל רחבי העיר**
- **פתיחת שנת צהרונים עם מורכבויות קשות** (אלימות הורים וילדים, עזיבת עובדי מטה, קושי בגיוס כ"א)
- **ניתוק מתשתיות מחשוב ושירות עירייה והקמת מערכת מחשוב עצמאית ומיסוד פעולת מחלקת מערכות מידע בארגון**
- **תקינת מטה חסרה**: מנהלת כספים: חוסר גדול בתקינה מחלקתית, היעדרויות רבות, ניהול הן משאבי האנוש והן הכספים, ניהול שוטף מח' רוחביות, ביקורות רבות ודו"חות. **סמנכ"ל**: יועמ"ש, מנהל מוקד שירות, מנהל ביטוחים, מנהל רקש והתקשרויות, מנהל ההרשמה, מנהל תקשורת שיווקית, מוביל תהליך ההטמעה של מנהל מערכות המידע וכו'



www.pnay.org.il

רקע: דגשי פעולה ניהוליים

- **יישום הנחיות עירייה**- פעילות חירום עם כלביא, משימות מנכ"לית, 2 מקלטים ברנדס, פניות ראש עיר
- **בטיחות מעל הכל**- מבוצע דו"ח בטיחות חודשי, פורום בטיחות מתכנס, בקשות בטיחות לשיבות פיתוח, הדרכות בטיחות לקייטנות ותחילת שנת צהרונים, הדרכות אלרגיות ודו"חות מעקב
- **שמירה על רציפות תפקודית**- עבודה על פי נהלי העירייה והעמותה, ניהול פיננסי אחראי, סוף שנת צהרונים תשפ"ה, קייטנות, פעילויות קיץ, פתיחת שנת תשפ"ו, ניהול תוכנית עבודה, מענה שירותי וכו'



www.pnay.org.il



סיכון לרצף החינוכי

עזיבת בעלות תפקידים קריטיים במחלקת הרצף החינוכי:

- גלית לילה - התפטרות בשל עומס, ויחס הורים וילדים אליו ורצון לעזוב את תחום החינוך
- איריס רוזנשטיין - אחראית צהרונים ב"ס (פרישה לגמלאות)
- בת חן - רכזת פדגוגית + אחראית אדמיניסטרטיבית (התפטרות עקב עומס ושחיקה מנסיעות מכפר סבא)
- נירית - רכזת פדגוגית (עזיבה לאחר תקופת ניסיון קצרה)
- קרן - רכזת כ"א צהרונים ב"ס (עזיבה פתאומית ביום שלפני פתיחת שנת לימודים)



פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מצוינות



www.pnay.org.il

בקשות דחופות לאישור

כדי שכל הילדים שלנו יזכו לליווי פדגוגי, ושלא תהיה חשיפה לבעיות בטיחותיות משפטיות ותדמיתיות, ושלא תהיה פגיעה בשירות לתושבים ואמון ההורים -

נודה לאישור גיוס:

- מנהלת צהרונים גנים
- מנהלת צהרונים ב"ס ורכזת תוכנית "ניצנים" רשותית
- רכזת פדגוגית 2 X
- רכזת כ"א לצהרונים ב"ס
- אחראית אדמיניסטרטיבית



פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מצוינות



www.pnay.org.il



נצליח!

- נגייס את שדרת הניהול המקצועית החדשה והרעננה של הרצף החינוכי העירוני
- נשמור על רצף חינוכי בטוח ליותר מ 2,000 הילדים שלנו
- נחזק את השירות להורים, ונשמור על אמון הציבור בעירייה ובפנאי העיר

נעשה את קפיצת המדרגה הנוספת בשירות הצהרונים העירוניים של חדרה

