

עמותת פנאי העיר חדרה
ישיבה מספר 5/2025
התקיימה בתאריך 22.10.25
יום רביעי, , תשפ"ו

מוזמנים:

חברים:

עו"ד יניב דרי, יו"ר פנאי העיר – נציג מועצה
שלמה בוזגלו – נציג מועצה.
איב יעקובובסקי – נציג מועצה
מירי נחשונב – נציגת מועצה
מורן מנור – נציגת עיריה
איציק נחמני – נציג עיריה
שי אהרון – נציג עיריה
דנה צור – נציגת ציבור
תהילה יצחק- נציגת ציבור
אביה דסאו דן – מנהלת כספים פנאי העיר
ערן אברם – סמנכ"ל פנאי העיר

על סדר היום:

איוש תקנים נדרשים באגף הכספים
עדכונים

פרוטוקול

עדכון סטטוס ניהולי קריטי ואיוש תקנים נדרש

ערן אברם: אז אתמול בעצם היינו בדיון אצל זיווה, על תוכניות העבודה ל-2026, ובחלק אביה ואני ביקשנו לעדכן גם את זיווה. ועכשיו, פה אני רוצה גם אתכם, כוועד מנהל, בסטטוס של חלק מההיילייטס של הדברים פה בעמותה, נכון להיום. אני גם אומר, זיווה ביקשה להבין, שהיא רוצה שנמשיך, וגם לעדכן אתכם כוועד מנהל, גם מורן וגם שי שמעו את זה, ושתהיו שותפים איתנו. זאת אומרת תרגישו חופשי גם לעלות פתרונות או מחשבות בכיוונים, כי לפעמים אנחנו, אביה? ואני וגם יניב, ככל שהוא נכנס לדברים, יכול להיות שאנחנו לא רואים את סך הפתרונות האפשרי. בעצם, בשנה האחרונה, החל מינואר 25, שהוא בעצם- שהפרישה שלו תהיה ביולי, התחיל תהליך פרישה של אייל. אייל כבר, בסוף ינואר, בסוף ינואר- החל מה-1 ביולי הוא כבר לא היה בפגישות מול העירייה. אבל החל מסוף ינואר בעצם, כשהודיעו לו על תהליך הפרישה, התחיל בעצם התהליך. ובעצם אנחנו, אמרתי גם אתמול לזיווה, בעמותה, חלקכם מכירים את זה, אנחנו בעצם כשהגענו לעמותה היה גרעון במספר של 12 מיליון שקלים, עם מצב גם ארגוני, גם כלכלי, גם קהילתי, מאוד רעוע. עכשיו התחלנו לבצע הרבה מאוד תהליכים, ולאורך השנים אנחנו היינו במצב של הישרדות. בשנים האחרונות אנחנו בעצם מנסים לעשות את המהפך, לעבור מהישרדות לצמיחה. אחד מהביטויים הכי ברורים, אנחנו עכשיו מכניסים מנהל מערכות מידע לעמותה. זה הזוי שעמותה של 600 עובדים, 600 תלויי שכר בחודש, 30 מבנים בכל העיר, אלפי... לא יודע איך זה נקרא, פקודות תשלום, אלפי אנשים שנמצאים במאגרי המידע, אין לנו מנהל מערכות מידע לעמותה. אין. הייתה את העירייה שנתנה לנו שירותים חלקיים רק למטה, וגם במטה, שירותים חלקיים. ועכשיו, גם בהנחיה ועדכון של זיווה וגם אנחנו החלטנו בשנים האחרונות לבצע איזשהו שינוי בעניין. אז אנחנו כרגע, בשנים האחרונות, עוברים ממצב

של הישרדות למצב של צמיחה. החל מינואר 25, אנחנו חזרנו למצב הישרדות, כי אייל מטבע הדברים אמר שהוא לא חושב שהוא צריך לבוא ולקדם דברים חוצי ארגון, או דברים שיהיו נכונים לשנה, שנתיים, שלוש הבאות, והרבה מאוד תהליכים עצרו והוקפאו. בארבעה-חמישה חודשים האחרונים, יעל כבר לא נמצאת גם, בארבעה-חמישה חודשים האחרונים יש את מלחמת "עם כלביא", אנחנו דיברנו על זה בוועד המנהל הקודם. יש את פעילות הקיץ של הקייטנות ושל מרכזי הפנאי, יש את תחילת שנת פעילות בספטמבר, יש רצף אירועים אדיר, והרבה מהתהליכים נעצרו, זה אחד. יש עומס ניהולי אדיר. דיברתי על זה איתכם, אביה דיברה על זה איתכם בוועד המנהל הקודם. בעצם כמעט כל פעולה היום של העמותה, בצורה כזו או אחרת, ללא סמכות שניתנה, בסוף אביה או אני פוגשים את אותה משימה, באיזושהי דרך, באיזושהי טכניקה, באיזושהי צורה. העומס הניהולי הוא אדיר. מבחינת מחלקת הרצף החינוכי, מחלקת הרצף החינוכי, כמו שסיפרנו לכם, 70% מהמחלקה מסיימת עכשיו, באוקטובר, את העבודה שלה. אנחנו בעצם כרגע, אתם אישרתם לצאת למכרזים, אנחנו בעצם יצאנו למכרזים. אנחנו בישורת האחרונה של תהליכי הגיוס. אני מאוד מאוד מקווה שאנחנו נוכל בתחילת, אמצע השבוע הבא, להגיד שחתמו לנו שתי מנהלות רצף, צהרונים וצהרונים גנים, וצהרונים בית ספר. ממש עכשיו סיימנו איזושהו סשן שני עם המועמדת שאנחנו רוצים להתקדם איתה, עם צהרונים בתי הספר. מקווה שהיא תחתום, אבל בסדר. יום ראשון, אני מאוד מקווה שנוכל להתקדם עם המועמדת הסופית לגבי צהרונים הגנים, ואז אנחנו יודעים ששתי המשרות הניהוליות שבעצם מחליפות את דלית מאוישות. , זה, בעזרת השם יתברך, כבר בראשון-שני, אני מאוד מקווה שזה נסגר. במקביל, אנחנו כרגע אורית, שאחראית על- של צהרונים, היא מסיימת היום ומחר את הסשן האחרונים לגבי ניהול אדמיניסטרציה: אדמיניסטרציה, בעצם רכזת כוח אדם ושתי רכזות פדגוגיות. אני מאוד מקווה שהיום-מחר אנחנו נוכל להיות

עם לפחות ברוב המוחלט של המשרות עם מועמדות סופיות, וגם בשבוע הבא המטרה היא לבוא ולדעת שיש לנו חוזים סגורים עם התקנים שאתם אישרתם בישיבה הקודמת בספטמבר. אז זה מהבחינה הזאת. עדיין, אבל בשלב הזה, היום, כל דבר... עוד דבר, אתמול גם עדכנתי אתכם, אנחנו פותחים כל יום, כל יום, ראשון עד חמישי, כל יום אנחנו פותחים בין השעות שמונה ל-11 בבוקר, אנחנו פותחים את היום עם הבנה שבין שתי מסגרות לחמש מסגרות לא יכולות באותו יום, צהרונים הכוונה, להיות פתוחות, ענייני כוח האדם, אין מספיק כוח אדם. הרבה אנשים חולים, לא מגיעים, היה חגים היו עניינים. כל יום, כל יום בין שמונה ל-11, כשמסתכלים בשעונים, אתם יודעים שפה, בפני העיר, יש כרגע בין שתיים לחמש מסגרות שלא נפתחות. היום פתחנו- אני אישית, הרל"שית שלי, כרגע אורטל נמצאת בצהרון. היא יצאה בשעה אחת, אין לה רכב גם, היא יצאה באוטובוס לצהרון. היא כרגע סייעת. גלית, לפני שלושה שבועות, יצאה, גלית, מנהלת הצהרונים, מנהלת 250 איש, יצאה לצהרון של חצי ממנה לא גמולים, החליפה- שבע פעמים החליפה חיתולים. גלית, מנהלת הצהרונים, מנהלת של 250 איש! היא יצאה והחלה לפני שלושה שבועות. זה המצב היום. העיקרון של גם ראש העיר וגם יניב הנחו אותנו, אין סגירת צהרונים. לכן אנחנו עושים את הכול, אבל הכול, כדי שזה יקרה. יש לזה משמעויות, העבודה נפגעת. אני יכול להגיד לכם, כבר העובדים שלי אומרים, הם אומרים: "ערן, תגיד, ביקשת פעם, ביקשת פעמיים?" אני באתי וקראתי אותם לדגל, אבל אני מוצא את עצמי יום אחרי יום, אני צריך אתכם. זהו, אז זה המצב היום. מצד אחד יש פה... יש כן אור, ואנחנו כן נמצאים, אני מאוד מקווה ששבוע הבא יהיה שבוע של איוש, לא ייאוש, איוש.

שי אהרון: יש לי שאלה, סליחה. מאיזה גיל מותר לעבוד בצהרון כסייעת?

ערן אברם: אתה מדבר על העבודה השוטפת?

שי אהרון: כן.

ערן אברם : 18 ומעלה.

שי אהרון : זה נחשב עבודה מועדפת?

ערן אברם : לא. אז זה סטטוס רצף חינוכי, זה גוזל מאיתנו הרבה, הרבה שעות עבודה ומשאבים. זה כרגע עיקר טווח ההתעניינות שלנו, אז זה בקשר לזה. מבחינת הניהול הכללי, הניהול השוטף, מבחינתו, אני כבר אומר, יש פגיעה. יש מחלקות שלא מקבלות מאיתנו את תשומת הלב הניהולית. אנחנו לא מצליחים להגיע לשטח, אנחנו לא מצליחים לראות. אני לא מצליח, אני אישית, בתחומי הרכש, הדוחות, החוזים, הניהול של הכנסת מנהל מערכות מידע לעמותה, כל הדברים האלה, הכול מתעכב. הכול. ובסופו של דבר, ברגע שאנחנו נמצאים בפוזיציה הזו, יש לזה השלכות. הדבר שאותי הכי מטריד, בטיחות. אוקיי? אני יכול להגיד לכם שעולם הבטיחות, כעיקרון, לעמותה יש יועץ בטיחות, שהוא בא ומבצע תהליכי מבדקים- ליחידות. יש לנו את כל העולם של הבטיחות בצהרונים, יש לזה משמעות. לצורך העניין, יש לנו שני מגרשים, דיברנו אתמול עם זיוה עליהם, מגרשי גני הנועם ובית אליעזר, שיש שם, יש היררכיה, קדימות טיפול מ-0, שזו קדימות מיידית, שאסור לבצע פעילות באותו מתקן, עד נדמה לי 3. יש לנו שניים או שלושה מקומות עם קדימות 1, יוסף טל היה עם 0, טופל. יש לנו שני מקומות עם קדימות 1, גני אלון ובית אליעזר. האם לערן ולאביה יש את היכולת לעקוב שאיתן מבצע את כל הבדיקות האפשריות, שלא נסגור, אבל מצד אחד שיהיה בטוח, ולוודא שהיועץ בטיחות נותן את חוות הדעת המתאימה ונותן גם את ההשלכות לפתרון? ואם אחרי זה אומרים לנו לבדוק עם העירייה האם הקרקע תקינה, ואז איתן אומר שהקרקע הייתה שם, היה שם אדריכל, מהנדס העיר הקודם, ומישהו עוקב אחריו כדי לקבל את סיכום הפגישה שהיה. זאת אומרת, יש כמה ממשקים. חברים, הכול מורכב וצריך לנהל את זה, מהרגע שאין פה מנכ"ל, ומהרגע שיש עוד מחלקה של רצף חינוכי שב- 70% לא נמצאת, יש לזה משמעות. ואותנו מאוד מפחיד עניין הבטיחות. אני

יכול להגיד לכם מבחינת הצהרונים, אני לא מתנצל שאני אומר, שמעתם את זה כבר אתמול, יש לנו ילדה, ילד, שיצא מצהרון חצב לפני חודש, חודש ומשהו, מבלי שאף אחד ידע. יש לנו מקרה שצהרון חצב נמצא במרכז ההוליסטי. הוא לא כמו אשכולות רגילים, שיש שם שתי דלתות, אז יש רק דלת אחת. היה שם עניין של מוביל שהגיע בבוקר ורצה לעשות הובלה של דברים מהגן. הגננת לא אפשרה לו, אמרה לו לבוא בזמן הצהרון, שזה כבר תקלה. אם בגן אסור, מותר בצהרון, כי אצלנו הכל מותר, לא משנה. בסופו של דבר הדלת הייתה פתוחה, זו דלת כזו, הייתה פתוחה. שמו איזה משהו כדי שלא תיסגר. הילד יצא. במזל משמים, אמא בצהרון ראתה, כשהיא באה לקחת את הילד, היא ראתה את הילד משוטט. הילד- החזירה אותו. בדיוק האמא הגיעה. קטסטרופה. זה הזוי. אני יכול להגיד לכם שביצענו מיידית, יום למחרת, ביצענו מידית- עובדים אחרים עושים את עבודת הרצף. - מהמטה, והם עברו יחידה, יחידה של גן. כל צהרונים הגנים הם עברו פיזית. פיזית, והכנתי טופס מקוון, הם עברו לפי צ'ק ליסט, הסבר לכל מובילה וסייעת שנדרשת לוודא שהשער סגור, שאף אחד לא נכנס לצהרון, ווידאו פיזית שהשער באמת ננעל, והחתמו אותה שהיא קראה והבינה את הדברים. וביצענו עוד כמה תיקונים, אבל זה תרחיש אחד. יש אין ספור תרחישים בעולם הצהרונים. אנחנו כרגע, בנסיבות האלה, זה תפר שהוא בעייתי נורא. ילדים עם אלרגיה, אני יכול להגיד לכם שזה גם מאוד מטריד אותנו. אנחנו עושים על זה מיקוד מאוד חזק. אבל יש לנו ממש כ-20 ילדים עם אלרגיה מסכנת חיים. אבל המשמעות, אלרגן נכנס הילד מת. זו המודעות שאני מכניס לצוותים. אני יכול להגיד לכם שבת חן, אנחנו שוחחנו, בת חן היא רכזת פדגוגית שמסיימת את העבודה באוקטובר, היא הייתה בסדר בשטח. אחד מהדברים שאמרנו לה, שהיא בודקת ילדים עם אלרגיות, היא עוצרת ומוודא שכל הדברים סגורים שם. היא מגיעה לצהרון, יודעת שיש שם ילד עם אלרגיה, שואלת מי הילד. היא רוצה לראות אותו פיזית בעיניים. המובילה

מצביעה על ילד אחר בכלל. מצביעה על ילד אחר בכלל! הילד עם האלרגיה זה חוק מרפי, צרוף מקרים, מזהים את הילד עם האלרגיה, היא רואה את הילד עם האלרגיה עם פריחה עליו, הילד נמצא בהתקף. זה התקף קל אבל זה התקף, באותו זמן שהיא הגיע. זה מקרה שקרה לפני שבועיים. מיד אנחנו עושים הדרכה. מורן אצלנו, מהמוקד, היא התנדבה במד"א, היא היום חולה. החל מיום ראשון, מורן אישית תעבור, נציגת בוקר בכלל צריכה לעשות את זה, תעבור- אלרגיה מסכנת חיים, ותעשה הדרכה ייעודית- עוד פעם אנחנו צריכים לרענן את זה. כרגע אין לי צוות של מחלקת רצף חינוכי שאני יכול להעביר עליו תדריך. כל הדברים האלה, אלו דברים שאנחנו עוסקים בהם ביום-יום. וכל זמן שאין פה מנכ"ל, כל זמן שאין פה רצף חינוכי מתפקד, כל זמן שיש פה את הסיטואציה הזו, רמת הסיכון שלנו עולה. הדבר מקבל משנה תוקף בסוף הרציפות התפקודית, וזה הנחייה שלנו בשטח, היא לא נפגמת. כל הפעילויות אנחנו עושים הכול כדי שזה יקרה. 150 פעילויות בקיץ קורות, קרו יותר נכון. מחודש אוגוסט וספטמבר, בחודשיים הראשונים של השנה, יש לנו מעל 100 – שמבוצעות. כל הדברים האלה קורים בנוסף לקולות קוראים ותוכניות שאנחנו כרגע מכניסים לשטח. בסדר? אז הרציפות התפקודית לא נפגעת ברמה הגדולה. בסופו של דבר יש- שאי אפשר לדעת. כשאני אומר רציפות תפקודית, העמותה ממשיכה לעבוד. מצד שני, חלקים גדולים הם באינרציה או ללא מנגנונים של פיקוח ובקרה, שזה מה שברמה הניהולית מאוד מטריד אותנו. מאוד מטריד אותנו. גם דיברנו עם זיוה, גם עם יניב, כבר נמאס לו לשמוע את זה, וזה הקושי לדעתי.

מירי נחשונב: כל מה שאתה אומר, אז לצערי אנחנו שומעים הרבה שנים כבר, מאז שאני מכירה את המערכת. כמו שאתה מרגיש כאילו שאתה אומר את אותם דברים, ואתה באמת אומר. השאלה איך אפשר באמת להתקדם מעבר לזה שאנחנו מדברים על זה. כי זה הכול עניין של כיבוי שריפות, אני יודעת את זה מבחוץ, כי כל פעם אני הייתי מתקשרת ואומרת ההורה הזה צריך ככה,

ההורה הזה צריך ככה, זה עם אלרגיה ויש לו את הבעיה הזאת, וזאת הסייעת פתאום לא באה, ואתם באמת מתמודדים עם זה בסופו של דבר. אבל אני לא חושבת שמערכת יכולה כל כך הרבה שנים לעבוד ככה בצורה הזאת. ואולי להציע פתרונות, לא יודעת, צריך לחשוב כבר מעבר, כי אנחנו חוזרים על אותם דברים וזה לא נפתר. העניין הזה לא נפתר. עברו ראשי עיר, עברנו קדנציות, והדברים, כנראה שזה היה עוד לפני, לא משתנים. וברור שאתם סובלים מזה.

יניב דרי: מירי, אני אתייחס לזה. אני ארצה להתייחס לזה, כי זה חלק מהבסיס של הפגישה. יש פתרונות, אבל צריך לקבל עליהם החלטות, וזה חלק מהפגישה. בואו.

מורן מנור: אני חייבת להגיד שאני ממש מתחברת למירי. אני דירקטורית פה כמה שנים, אז אני מבינה שכרגע אין מנכ"ל והכול עוד יותר לחוץ. אבל באמת הצרות האלה, חוזרות על עצמן יותר מדי זמן. ואני חושבת שהעמותה עסקית אין לה מספיק יציבות. כאילו משהו פה באמת גם...

ערן אברם: איזה צרות?

מורן מנור: אני אגיד. החוסר בכ"א, התנודתיות, העזיבות, זה משהו שכל הזמן אני שומעת אותם. צריך פה מנגנון אחר-לפחות 4 שנים אני שומעת את זה.

ערן אברם: עניין כ"א...

מורן מנור: בסייעות יותר.

ערן אברם: זה מכה לא נורמלית. אבל פה חשוב לי להגיד, הפוקוס שלי הוא יותר ניהולי כרגע. אני לא...

מורן מנור: זה הפיק שלך, בוודאי.

ערן אברם: לא, המובילות סייעות, אני אומר, עזבו עכשיו. זה לא לשולחן הזה, למרות שזה מאוד מטריד אותנו כרגע. זו משימה שהיא תהיה לפתחה עכשיו של אותן שתיים שיכנסו. אני באמת רוצה לשמוע שם דברים חדשים. אבל פה, מה שאני מתאר, אני מתאר קושי ניהולי, שאני מודה שאני 10 או 11 שנים

בעמותה, וברמת הקושי והאתגר שלי שאנחנו נתקלים בו עכשיו, אני לא הכרתי. אבל זה נכון, ומירי, את צודקת, אני רוצה לראות איך אנחנו עוברים ממצב של הישרדות לצמיחה. זה מה שאנחנו מנסים.

מירי נחשונוב: אני חושבת שאין לכם מספיק את הכלים. רצון יש פה הרבה זמן. אני שומעת את זה עוד... אתם כן, כל פעם שהייתי פונה לאיל, הוא היה אומר, מירי הבעיה עם הסייעות או הבעיה הזאת או הבעיה האחרת זה שנים, אני מבקש. אני אומר את זה באמת הרבה שנים לא רק עכשיו. אז ברור שאתם רוצים את הפתרון, השאלה איך מביאים אותו.

אביה דסאו דן: אני אוסיף שני פערים בהקשר. אז אם אנחנו נדבר על השטח, אז באמת אנחנו מרגישים שיש העדר שליטה על מה שקורה במתמחים- ואצלנו בכספים, אנחנו בינואר רצינו לצאת למכרזים שהם- עברנו כאן הליך של ייעוץ ארגוני, שאחד הדברים הברורים שעלו ממנו, שזה אצלי בכספים, זה הפרדת תפקידים בין משאבי אנוש לשכר. היום יש- חשבת שכר, שהיא גם מנהלת משאבי אנוש, עובדת בצורה מאוד קשה. -מבצע אותו אדם אחד, שני אנשי, -פיצול- ובנוסף, משהו שרצינו לצאת ומקשים עלינו זה פונקציה של - כלכלית ומיצוי משאבים בעמותה, שזה דבר שבעצם יכול לפתח את העמותה ולאפשר לה לגייס משאבים-, לפתח פעילויות וגם לאייש פונקציות- בשדרה הניהולית.

יניב דרי: אני אקח רגע את זה מפה. מירי, את שומעת אותי?

מירי נחשונוב: כן, אני שומעת.

יניב דרי: אני אחזור רגע למה שאביה אמרה, בשביל לקחת את זה אופרטיבית מכאן וקדימה. -בשנתיים האחרונות בתקציבים, ורואים שאשרנו את הדוחות הכספים, אתם זוכרים, את השחיקה, השחיקה הכספית בעמותה שהיא מצב נתון של תקצוב העירייה לאורך השנים, אנחנו רואים את זה, ראינו את זה גם בדוחות הכספיים הקודמים- כאשר אנחנו מבינים ש... וזה מתחבר, מירי למה ששאלת. אני עכשיו רגע הולך, רגע, לרובד הניהול. העמותה היום.

מתמודדת עם טיפול שוטף באמת ברוחב יריעה יחסית גדול, יש פה המון כיבויי שריפות מהטעם, שרובד הניהול שלנו הוא חסר קרדינלית, קרדינלית. יש המון דברים שפשוט אי אפשר להבין אותם, כי אני מדבר חוץ מערן ואביה שכרגע נמצאים ברובד הניהול, אין מנהלים בכירים שמסוגלים לקחת רעיון, לפרוט אותו למשימות, לנהל אותו, לנהל שיגרות עבודה וכולי ולהוציא לפועל. יש אנשים שהם סביב נקודה מסוימת, פרמטר מסוים וכו', ומה שמייצר תחומים שפשוט אי אפשר לגעת בהם. אם אנחנו מדברים למשל על יחידות השטח, שבאמת כולם מדברים, גם מנהלי המתנ"סים וכולי, תשמע אין לנו עם מי לעבוד, מול מי לעבוד, כי באמת משאב הזמן שלכם פה הוא כבר במינוס גדול מאוד. כשהם מתמודדים עם תוכניות ועם רצון לפתח דברים- אז הם רצים מכוח רעיונות של עצמם או מכוח תנופה רגעית כמו שערן אמר, ואין עוגן- בצורה שהיא מופלאה אבל גם כן לא תקינה מבחינת הארגון-מנכ"ל. לא צריך לרדת לרזולוציה של כמה- זה לא תפקיד של מנכ"ל, הוא עשה את זה כי הוא היה מולטי, אבל עכשיו כמובן שאין את זה, וזה רק מחדד את החסר שהיה עוד לפני כן. בהיבט הזה כשאנחנו מסתכלים, יש כמה דברים שהם באמת קרדינליים גם כדי שכשמנכ"ל ייכנס לעמותה, הוא לא ייכנס לוואקום שהוא לא מסוגל להרים את הראש ממנו ולהתחיל לפעול קדימה. זה מתחבר לדברים שכבר אישרנו, כי אנחנו בתקציב העמותה אישרנו חלק מהדברים. אישרנו את הפן של ההפרדה בין משאבי אנוש משכר חבריה בשכר לא מסוגלים להכניס ולהטמיע תוכנה שמבצעת סריקות או תהליכי עבודה יעילים יותר. פשוט אין עם מי לעשות את זה, כדוגמה, וחשב שכר הוא קריטי בתוך הדבר הזה במשרה מלאה. אל מול זה שמשאבי אנוש זו עבודה שמעסיקה מאות עובדים, זה מצחיק שאין לך ואתה מתמודד עם איזה אלתור של 30%-40% משרה. אלה דברים שגם עלו ביעוץ הארגוני שקיבלנו כנורת אזהרה אדומה ברמת התפעול שלנו. בוודאי שאי אפשר להתעסק עם זה גם. עכשיו קיבלנו החלטות על זה, תקצבנו את הדברים

האלה, וזה אחד הדברים שאני בא להגיד, בסוף גם ההחלטות האלה אנחנו לא יכולים להמתין עם דברים מסוימים. אנחנו חייבים לנוע קדימה אלה דברים קריטיים לתפקוד של העמותה. היכולת שלנו לא ליפול לבורות. אנחנו מתמודדים, אתם פחות מכירים את זה, וזה אחת הסיבות שכינסנו את האספה הזאת, אתם פחות מכירים את הקושי העצום שהאנשים בשטח, והעובדים מתמודדים, וסימני השאלה שהם מעלים. אפילו בכספים חלק מהעובדים אמרו, אנחנו לא מסוגלים. תבחרו משימות. יש משימות שפשוט לא נוגעים בהן. עכשיו זה לא יכול להיות, זה מטיל עלינו אחריות. זה באמת כבר ברמה שאני חושב-, הברקס הזה יוצר לנו כשל...

מירי נחשונב: מי שם לכם ברקס?

יניב דרי: זיוה. אגב זה לא תקין. ברמת האורגניות ברמת ניהול האורגן...

(מדברים ביחד)

יניב דרי: אני אומר זה כבר ענייני, וזה מביא אותנו למקום שאנחנו כבר לא יכולים להחזיק את זה על הגב, באמת אני אומר, לא יכול. זה מגיע למצב של סכנה בתפקוד. היום למשל ברצף הגענו לכאוס.

מורן מנור: באמת אני לא ידעתי- במידה ויש לכם תקציב שלכם, לא משהו שאתם תגלגלו אותו לעירייה...

יניב דרי: הכל מבוצע.

מורן מנור: אם יש לכם תקציב עצמאי שלכם, ולא תגלגלו את זה לעירייה, כי אין הגדלת תקציב מטעם העירייה...

יניב דרי: אני אתן לך דוגמה. הנושא של גיוס משאבים, אנחנו עושים עבודת מחקר מדהימה, אני יכול לשתף בנתונים, אפילו ברמת הרובד-

(מדברים ביחד)

יניב דרי: ב-300, 400 אלף שקל את ההכנסות. גם מיצוי וגיוס משאבים זה על השולחן, זה כסף על השולחן. אני בדקתי את הנושא של המניבים שלנו, הנדל"ן שלנו, שהעירייה והתושבים מימנו את זה כדי שזה יהיה במיקסום

יכולות. אנחנו ב-40%-30 מיצוי. הדבר הזה הוא פונקציה קריטית, יש לה עלות אבל היא תביא לנו- ברמת מיליונים, לא ברמת- בגלל זה אני מביא את זה לפה, אני לא יכול יותר. כי אם הכסף הזה אנחנו נוכל לטפל גם במחסור שיש לנו במנהלת. עכשיו אין לנו, ואנחנו צריכים לטפל גם בהיבטים האלה. אני אתן לכם דוגמה, אני יושב היום בראיונות עבודה עם המנהלות של בתי הספר, ואנחנו היום גירדנו משהי שהיא טובה, אבל לנו יש 13 אלף לשלם לזה, והיא רוצה 15 מינימום. לקחנו החלטה, אין ברירה. עכשיו, אם יש לנו יכולת טיפה, ואנחנו לא רוצים לבנות על העיריה, כי אנחנו יודעים שלא נקבל, אז תנו לנו להתפתח. לא יכול להיות שאתה גם לא נותן להתפתח וחוסם. בסוף זה יביא לכשל עירוני, לא כשל שלי ולא כשל של אף אחד פה. אנחנו נהיה הראשונים לחטוף אבל לא כשל שלנו. -להתקדם איתם, לא להתעכב איתם. בסוף ההתנהלות הזאת- כיפופי ידים וכי נגמרו, יצאנו למכרז של המנכ"ל. אבל אי אפשר להמשיך ולעשות ברקס לעמותה, כי היא תפיל אותנו למקום שהוא אל-חזור. אני רואה את זה כאל-חזור, זה מעבר למנורת הזהרה לכולנו בהיבטים האלה.

שלמה בוזגלו: יניב, צהריים טובים.

יניב דרי: מה נשמע שלמה?

שלמה בוזגלו: דחו לי את הבדיקה, אז ביקשתי שיעלו אותי לזום, אז בטח לא שמעתי את כל ההקדמה. רק הייתי רוצה לשאול, כי בכל זאת הבנתי שהישיבה אמורה לדון בנושא של גיוס עובדים למחלקת הכספים.

יניב דרי: זה שני דברים במחלקת הכספים.

שלמה בוזגלו: לא שמעתי.

יניב דרי: אלה שני דברים למחלקת הכספים.

שלמה בוזגלו: הבנתי. רק רציתי להגיד, כלומר, כמו ששאלה מורן, מבחינת תקציב, אני לא יודע על כמה מדובר מבחינה תקציבית, ואם זה בספר התקציב או שזה לא,

וזה יבוא על חשבון אולי על פעילות. אני לא אומר מה יותר חשוב, אבל אני שואל אם זה יבוא על חשבון פעילות.

יניב דרי: שלמה, הצגנו את זה באישור התקציב שלנו של העמותה. אביה הציגה את זה.

שלמה בוזגלו: ולמה זה לא קרה עד היום אם זה מתקצב?

יניב דרי: אנחנו קיבלנו ברקס למינוי למכרזים האלה. היו שלושה מכרזים שהצגנו בדיון התקציב. אחד הספקנו, והוא כבר הביא לנו למעלה מ־200 אלף שקל בחציון, וזה נושא של גבייה- הוצאנו וגייסנו. עם הכסף הזה, אגב, אנחנו נעזרנו להגדיל את המשרות ברצף, אחד לאחד. ואלו שתי משרות נוספות שהן קריטיות, בעיקר הן קריטיות ליכולת של העמותה לטפל בחסר ברובד הניהול שלה. עם הנושא של משאבי אנוש, זה בכלל לא עלה ביעוץ הארגוני שלנו, לא יכול להיות עמותה שיש לה פחות מחצי משרה שעוסק במשאבי אנוש, כשאתה מעסיק למעלה מ־600 עובדים, זה לא הגיוני, זה לא סביר, אתה לא מטפל בדברים האלה. הרבה דברים נופלים בין הכיסאות. לדוגמה, אפילו הנושא של הטמעה של תוכנה שסורקת חוזים. היום, סורקים חוזים ידנית, אין עם מי לעשות את הדברים. דברים עקומים לא מתאימים לארגון בסדר גודל כזה. הטלתי את המשימה הזאת על אנשים שאומרים "אני לא מסוגל", תביא לי את השעות, אין לי מאיפה.

איציק נחמני: יניב, הי יניב מה נשמע?

יניב דרי: בסדר.

איציק נחמני: אני פשוט במילואים, אז אני עולה בזום, אבל יש לי שאלה. שמעתי את הדיון לגבי זה, רק אני מנסה להבין, אמרת שזה בספר התקציב, נכון?

יניב דרי: קיים.

איציק נחמני: שלנו. אני מנסה להבין על סמך מה מנעו מאיתנו לצאת למכרז. אם זה בספר התקציב ואנחנו לא חורגים. אני פשוט לא שומע אותך טוב, אז אם תוכל להגביר טיפה.

יניב דרי : כן. אני חשבת, קודם כל בהתחלה התנגדתי לבלימה הזאת. אבל מאחר והיא קיבלה גיבוי מראש העיר, ואני מכבד את הגיבוי הזה, אז המתנו. אבל ההמתנה הזאת מביאה אותנו לקטסטרופה.

מורן מנור : אני חייבת להגיד משהו.

איציק נחמני : אבל אם אנחנו לא חורגים בכסף, אז מה הבעיה? מה הסיבה?

מורן מנור : אני חייבת להגיד משהו. אביה היית בישיבה, והמסר שאני הבנתי, אני לא דיברתי עם זיוה לפני הישיבה הזאת, המסר שאני הבנתי ואני חושבת שהוא לגיטימי, והוא הועבר היטב אתמול, שהחלטות, בגלל שאין מנכ"ל גם, כרגע, ואין ישיבות סדירות, רגע, שהחלטות בהעדרו של מנכ"ל, אני חושבת שאנחנו באמת, אני מורן, בסדר, אני עובדת עירייה, אבל אני מורן, רוי"ח בהשכלתי, ויש לי אחריות אישית. לכל אחד מאיתנו יש פה אחריות כדירקטור. ואני חושבת שהאחריות שלנו, בלי קשר לזה שאני עובדת עירייה, זה לעלות כל דבר. עכשיו, בגלל שאין לנו מנכ"ל, אני חושבת שהשיתוף שלנו כדירקטורים נהיה משמעותי יותר. ואני הבנתי, בסדר, שהמסר שהועבר על ידי זיוה, שבסך הכל הבקשה היא לשתף אותנו, הדירקטורים, טרם הגעה להחלטות.

יניב דרי : ההחלטות האלה אושרו פה בישיבת התקציב.

מורן מנור : אבל המומנטום שלהן והיציאה היה בהיעדר מנכ"ל.

יניב דרי : לא, הרבה לפני זה, כשהמנכ"ל היה פה. ההחלטה בתקציב הייתה לגבי המשרות האלה. הסברנו את הצורך, לאור הקיצוץ העירוני, שאנחנו חייבים את הדברים האלה. זה כבר אז היה קרדינלי כשהיה עוד מנכ"ל. המכרזים יצאו במאי, כשאייל עוד נמצא.

מורן מנור : זה היה כאילו בתפר.

יניב דרי : היה מנכ"ל לעמותה, והייתה החלטת דירקטוריון.

מורן מנור : היה, היה, בואו נתקדם.

יניב דרי : זה לא לגיטימי לא לשאת באחריות-

מורן מנור : אני לא רוצה שהעמותה הזאת תהיה ככה.

יניב דרי : ולכן אמרתי, עד היום זה לא הגיע לפתחכם, זה היה על הגב שלי, ואני אמרתי, אני לא מסוגל יותר על הגב שלי. אתם בסוף תבינו את המשמעות ותקבלו החלטה. אני לא יכול לקחת, כי הסיכונים מתחילים להיות לא רק נורת אזהרה אדומה, קריטי. אני רואה את הדברים, אנחנו במקומות מסוימים פשוט לא מסוגלים, לא מסוגלים לגעת, אין. אתה בא, ואין לי שום פריבילגיה להגיד להם- ממנה תפנו תקציב? ממה? אין ממה לפנות כבר. אמרתי, זה הבסיס ההכרחי. אני חושב שיש פה, ובסוף אנחנו גם רוצים שכשיבוא מנכ"ל הוא לא היכנס לקטסטרופה, הוא יברח. צריך לאפשר לו לפחות משהו, עובד יציב.

מורן מנור : אבל אני חושבת ששני התפקידים-

יניב דרי : אנחנו היום לא יודעים לגייס- כי אין לנו כסף.

מורן מנור : יש אפשרויות נוספות זה לא שחור או לבן.

(מדברים ביחד)

יניב דרי : גם זה מכרז, גם זה- פה אנחנו מדברים על להביא מיליונים. אף אחד לא יודע להביא מיליונים אם הוא לא צולל. אני אראה לך את הדוח אם תרצי. רק להבין את הפרוגרמה איך אתה ממצה את הנדל"ן, רק הנדל"ן של העמותה, זה אומר שיש לנו מבנים ש-70% מהם ריקים, איך אתה מאפיין כל מבנה כזה? דוגמה, לקחת כל מרכז פנאי, והפוך אותו לסוג של אוניברסיטה ללימודי בוקר בתחום ההוליסטי, בתחום הטכנולוגי וכולי. זה מלא כסף, אבל זה עבודה. זה לא יקרה מעצמו. הדברים האלה הם בסוף מה שייצר לעמותה כסף, שהעירייה לקחה מאיתנו עם השנים, אין מה לעשות, לקחה זה עובדתי. גם בתקופה- וגם בתקופה עכשיו. אנחנו כל שנה יורדים, זו המציאות. הכסף נשחק מול התקציב הריאלי של העירייה. -ואתה יכול יכולת כדי לקדם את העמותה, לתת יותר שירותים. אנחנו עושים את זה בכלים הקיימים אבל זה כבר כאן. עכשיו, ונתתי דוגמה, כדי להגדיל מזכירה...

(מדברים ביחד)

יניב דרי : אז צריך להביא את הכסף הזה, אי אפשר בלי להביא את הכסף הזה. אם לא נביא, החדשות שהתגייסו לפני חודשים יגידו מה זה הדבר הזה, אני מי שעונה לטלפונים, זה נראה לכם הגיוני? אי אפשר. עכשיו אנחנו, לצורך העניין, רוצים לייצר להם יחידה. הם לא יכולות לשבת פה כשכל הזמן הורים נכנסים ויוצאים, אין להם אפילו כיסא קבוע. אז לכל הפחות אם אנחנו לא נותנים להם משרדים, אז צריך לייצר להם יחידה נפרדת, להקצות קבלת קהל, זה כסף. פשוט צריך להביא את הכסף הזה. אם אנחנו לא מקבלים את זה מהעירייה, ואנחנו לא מקבלים מהעירייה, להביא אותו. אני רוצה לייצר. אבל גם כשאני רוצה לייצר, אני מביא רעיונות, את כל עבודת הרקע עשיתי לבד, ואני מתנדב ולא עובד לא בעמותה ולא בעירייה. אז גם- בחוסר ענייניות. אין סיבה לעצור את זה. זו הנקודה שכרגע היא ממש קריטית, ולכן אני מבקש לקבל עליה החלטה. בסופו של דבר אנחנו לא יכולים להישאר ולגלגל את האחריות. יש למישהו משהו להתייחס?

איב יעקובובסקי : האמת שבנוגע למיצוי של-, שנה שעברה, ראיתי תפוסה לא מי יודע מה מלאה של ההשכרה של המרכז- ובאתי ואמרתי לו, תקשיב בוא נשכיר את הקומה למטה, נתחיל לגלגל להכניס כספים לעמותה. אז הוא בא ואמר לי יש מרכז ככה וככה של כלל העמותה, זה לא מתאים.

(מדברים ביחד)

איב יעקובובסקי : אז אני אומר, חשוב שיהיה פה בן-אדם, שתהיה פה יחידה, שיהיה פה מי שיעבוד ויקבע נוהל. גם ישנה את המכרז של- אם צריך. גם ידע לעבוד מול כל מרכז שמשכיר מבחינת תבוא, תקדם שכירות, תוכל לקבל את זה ולשפות את המרכז שלך. וככה אנחנו נבנה איזושהי מערכת שכדאי, גם למתנ"סים שתהיה תפוסה מלאה וניצול טוב של החלל בזמן. זה לא קורה. זה לא יקרה אם אנחנו לא נשים בן-אדם שעובד על זה.

יניב דרי : אגב, אני רק אסיים במשפט אחד את מה שאמרתי קודם. אם אנחנו, וזה היה עניין של שבוע, המייל שבלם אותנו, אם היה יוצא שבוע לפני, אז גם את

פקידת- לא היינו מגייסים והיו פחות 300 אלף שקל עכשיו בכיס. כסף על השולחן, אין שום סיבה הגיונית לעצור את דבר כזה. זה לא קשור, יש או אין מנכ"ל, זה דברים שצריכים להניע. המערכת עובדת, יש לה צרכים, יש לה משימות. לא עצרו המשימות מבחינה עירונית. יש תושבים שמצפים לדברים מסוימים- קרוב ל-60 מיליון שקל, כי היא לא יכולה לעצור. יש לה צורך לנוע קדימה ולהתפתח. אנחנו בסוף, יש לנו תפקיד באירוע הזה, אנחנו לא פה בשביל להעביר את הזמן. ולכן זה כבר ברמה שהיא קריטית. כשאני רואה בסוף את השטח שהוא הולך להתמוטט, זה קריטי. ואין מי- אין. היום אנחנו נותנים שירות לא טוב במרכזי הפנאי, לא טוב, ואין מי שייקח את זה קדימה, אין. עכשיו, אני לא יכול לגייס מנהל שטח, אין יכולת ואין כסף לזה, ואני לא יודע אם אני אקבל את זה בתקציב, אבל כנראה שלא, אז אני צריך לייצר את הכסף הזה. זה לקוח זמן. זה שאני יוצא למכרז עד היום שאני אפגוש את הכסף יכול להיות שתעבור פה שנה, ברמת הכסף הגדול. אני צריך להתחיל. זו הנקודה. .

תהילה יצחק: אתה מציף את כל הבעיות שיש- בראש ובראשונה, שאין מנכ"ל. זאת אומרת, אם אין מנכ"ל, למה אנחנו מתכנסים פה? יוצאים למכרז וכל פעם- בפגישות שאני נמצאת, וגם אתם נמצאים-

(מדברים ביחד)

תהילה יצחק: קודם כל נושא ראשון שבאמת צריך לטפל בזה בדחיפות- כי זה אחד נבנה על השני. זאת אומרת, אחד תלוי בשני, וגם מה שקורה בשטח בכלל מזעזע. אני לדוגמה, דוגמה קטנה על ניצול משאבים. נגיד, מתנ"ס בגני אלון, אני הבאתי איזה עמותה שנעשה שם איזה סדנה, אין כיסאות- משנות אנטיכוס. המקרן לא פועל, זה לא מתאים לתקופה, לעידן, כאילו, לטכנולוגיה. צריך להתאים את המשאבים לאוכלוסייה, לזמן שלנו, לתקופה המתקדמת בוא נגיד. זה גם כסף, אבל אין משהו שמתאים, לא מתאים. גם אין כסף, וגם ניהולית זה לוקח הרבה זמן. אין מערכת- אישור מפה, אישור משם, יותר מידי

בירוקרטיה. למשל, להביא משהו מבחוץ- אני חוויתי את זה וזה הרבה זמן וזה מייאש- מערכות מידע, משהו שמטפל בזה להכניס למערכת, וגם איך המרכזים נראים, וגם, בכלל, הנושא של הצהרונים, זה קריטי, והילד הזה עם האלרגיה, אני אומרת אם זה היה ילד שלי, כאילו, אלוהים ישמור, סכנת חיים. והשער, בתקופה של המלחמות- איזה משהו, מקרה חירום, שמשוה עם נשק יעמוד. כאילו, אני חוויתי את זה גם במלחמה, הורים גדלים, הורים באים בסערה, כאילו, מישו נראה חשוד, עד שמתקשרים, עד שזה, זה זה המון זמן, צריך אס או אס, כמו משטרה, אמבולנס, דברים כאלה העמותה צריכה, בנוסף לכל הנושאים שבאמת – ואביה וערן זועקים- אנחנו צריכים להקשיב להם ולטפל בזה במידי. וייקח זמן עד שהדרגים האחרים- וכל השאר יאשרו, אבל מישו צריך לקדם משהו שזה יגיע ללב ולשטח. בואו נלך לשטח ונראה הכול, ואנחנו, בואו נלך. באמת, זה מה שצריך בשביל, באמת מדברים מדברים, אבל אני חושבת שהעיניים שלנו כאילו, שווה יותר מ- 1,000 מילים.

שלמה בוזגלו: יניב אני יכול להשחיל מילה? יניב?

דנה צור: אני למשל לא יודעת, שיניב אומר שזיוה נתנה לזה ברקס, אני לא יודעת מה זה- איך אני יכולה לקבל החלטה?

שלמה בוזגלו: יניב, אני יכול להגיד מילה?

אייל פבזנר: נכון שחלק מפה אנשים שואלים גם וגם, אבל בסוף כדירקטורים האחריות-

וכרגע בכובע הזה, כרגע. לצורך העניין שיצאו מפה מצב עגום של האירוע כלכלי והמשכיות, אני חושב שעם כל הכבוד יש לו אחריות כבדה, ולא מעניין אותי באמת מה עמדתו של Z Y X בעירייה. כרגע אני בכובע של פנאי העיר לא של עיריית חדרה, במיוחד שזה מתקצב. אם זה באמת היה דרישה...

שלמה בוזגלו: דקה אפשר להגיד מילה, אני חייב להיכנס לבדיקה, וקשה לי גם להשתתף בדיון האמת. אני רק רוצה להגיד משהו. אני לא יודע איפה עומד העניין הזה של המנכ"ל, ואיפה זה נמצא בתהליך, ושאלה שלי זה אם אפשר להמתין

בקבלת החלטות של גיוס אנשים לעובדים גם לכניסה של המנכ"ל, זה אחד. שתיים, אם זה בתוכנית העבודה שהייתה בשנת 2025, ואם היא לא מומשה עד היום, מה הלחץ לאשר את זה עכשיו? אני פשוט לא שמעתי את כל הדיון ואת הסיבות, אבל אני רק אומר את הדברים כדי שזה... עכשיו אני... אנחנו לא קיבלנו איזה חומרים מבחינת התקצוב וכל הדברים האלה, קיבלנו רק את הנושא עצמו. לי בכל אופן חסרים הרבה דברים כדי לשאול את השאלות, ולכן הייתי מבקש לקבל הצעה, לדחות את ההחלטה בוא נגיד בשבועיים ולקבל החלטה יותר מושכלת מצידך, אני לא יודע לגבי החברים האחרים. בכל מקרה אם תהיה הצבעה אז אני אבקש זמן כדי שאני יהיה יותר מוכן לקבל את ההחלטה הזו, כי אני חייב להיכנס לבדיקה שמחכה לי.

מורן מנור: שלמה אתה שומע אותי? שלמה? שלמה? אתה שומע אותי?

שלמה בוזגלו: שומע שומע.

מורן מנור: אני רוצה להציע הצעה ברשותך. הייתי רוצה להציע הצעה להצבעה לפני שאתה יורד, הייתי מפצלת את שתי המשרות האלה, אחת של חשבי האנוש והשכר כן לאשר, ואת השני לחכות באמת כמו שהצעת.

שלמה בוזגלו: אוקיי בסדר. את שמה את נמצאת בסוד הדברים, אם זו המלצה אז אין בעיה, אני מקבל את ההצעה הזו ומה שיוחלט אני פשוט, אני מקבל את ההצעה של מורן כדי לא לעצור והכל, לאשר את מה שכרגע נחוץ והכל, ואם את השני לעשות יותר חושבים. זו ההצבעה שלי, אני פשוט חייב להיכנס לבדיקה.

מורן מנור: הנחוץ הכוונה, זה באמת תפקיד חדש, בסדר? הוא חשוב.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: אנחנו משתמשים בכסף מתקנים קיימים לטובת המשימה הזו. עכשיו אי

אפשר להשאיר את האירוע הזה באוויר.

מורן מנור: כרגע המטרה שלנו, שנייה רגע לסייע למטה טיפה לנשום. בסדר? הדבר השני- להתפנות לזה...

- יניב דרי: בוודאי שיעזור להם, כי ביחד עם הדבר הזה אתה תוכל כבר לתת אופק לנושא של מנהל שטח, שהוא קריטי לעמותה ממומן.
- מורן מנור: -עובד חדש, אתה מסכים שהוא צריך להתלמד, לשבת איתך, צריך להשקיע בתשומות שאין להם. זו דעתי.
- יניב דרי: מי שיקבל את המשימה, והיו דווקא כמה מאד קונקרטיים, כי כבר ראיינו, זה עו"ד עם אג'נדה בהיבט האזרחי-מסחרי, שמסוגלים להביא תועלת מיידית. מה הכוונה? אני אתן לך דוגמה את מעיין גלעד בזמנו. מעיין גלעד כשהיא נקלטה הייתה לה עלות די גדולה, ואז העמותה לא ידעה לקלוט קולות קוראים בכלל, ותוך רבעון היא הביאה תוצאות. זה אמנם לא מיליונים, אבל זה כבר כסף שעל בסיסו אתה יודע לבצע תוכנית, ועל בסיסו אתה יודע לבוא להגיד אני אגייס עכשיו ברבעון השלישי אני אגייס אנשי שטח, ואני נותן פה אוויר לאנשים שהם יודעים לאן הם הולכים. אנשים פה נמצאים על הקצה. אני אומר לכם שאני כל יום מנהל שיחות עם עובדים בכל מיני דרגות בעמותה שהם כבר רוצים לשים את המכתב. עכשיו ביום שזה קורה אני לא אהיה פה. אני אומר לכם את האמת. זה יהיה מגדל קלפים שהוא יהיה על כולם. הוא יהיה על כולם פה וגם על ראש העיר והמנכ"לים שלו. אני אומר בצורה ברורה, וזה ברמה... רבעון ראשון, אני כבר מייצר מצב שאני מייצר דלתה של 150 אלף. זה מנהל שטח, כבר ברבעון השני.
- מירי נחשונב: אפשר בנושא הזה לשמוע גם ערן ואת אביה? מה הם חושבים, מה הדחיפות? כי אני דווקא מתחברת למה שמורן אמרה, אבל כן חשוב לשמוע את מי שמתוך המערכת מה הוא חווה, באמת בצורה הכי ניטרלית שיש. מה אתם חושבים על ההצעה של מורן? זה קשה לענות כי צריך לסדר את זה, אבל זה מאד חשוב, כי הם חיים את זה.
- אביה דסאו דן: אני אגיד לך, כמי שמנהלת את הכספים ואת משאבי האנוש, עומס העבודה הוא בלתי רגיל, אבל אני חושבת שהפיתוח הכלכלי יכול להזניק אותנו הרבה יותר קדימה, כי זה באמת, נחזור על זה בפעם המי יודע כמה, זה

כסף על הרצפה שיכול להעיף את העמותה. כמו שאנחנו מעיפים אותה בעזרת המשאבים הדלים שיוצאת רפרנטית הגבייה.

ערן אברם: מירי, בעצם כשדיברתי בהתחלה על המעבר מהישרדות לצמיחה, אם אני מקביל את זה לעירייה, אין לנו היום דרג של מנהלי אגפים. היום אני עובד, אני ערן, עובד מול לכל היותר מנהלי מחלקות ומטה מול עובדים. היום מתקשרת אליי עובדת, ועוד פעם הכל בגובה עיניים, כולם, אני מכבד את כולם. אבל בדרגה ההיררכית של הארגון, אני יושב, והיום משמונה עד תשע אני עושה, ואני לא אגיד את השמות, אבל כשמובילה בצהרון מסוים שמרגישה קצת לא בנוח עם השכר שלה ומתחילים לדבר איתי על שקל פה שקל שם. אין לנו היום בעצם, וזה התחיל עוד בתקופתו של אייל, יש היום שיחות ערות בעניין הזה, בהקשר הזה היינו קצת חלוקים, אין לנו דרג של הנהלה בכירה. עכשיו, אני לא מדבר עכשיו על, אנחנו מנסים גם המנהלות של צהרונים גנים וצהרונים בית ספר שאנחנו רוצים לנסות ולהביא, ההסתכלות שלנו הייתה ככזו לא לראות אותם כמנהלי מחלקות נטו ומטה אלא לראות אותם איך להביא את הבן אדם שיהיה מסוגל להוביל 200 אנשים. 200 אנשים זה כבר לא צחוק. 200 מובילות וסייעות שנותנות מענה ל-2,000, 2,500, ואנחנו בכלל רוצים 3,000 אתה צריך דרג מסוים. עכשיו ראינו מישהי שעוד פעם, על פי טענתה, לא ראיתי תלושי שכר, זה מהימים האחרונים, היא אומרת אני מרוויחה עכשיו 20,000 שקל. אני מוכנה ואחרי שהתחלנו, כי אין סכומים כאלה פה. אנחנו באים ואומרים, היא מוכנה כבר 15,000 שקלים, זה עדיין גבוה, אנחנו רוצים מישהי שתנהל 250 עובדים ב-12,000 שקל. מזכירות מתראיינות פה, הן קמו ויצאו לנו כי הן לא עושות 12,000 או 13,000 שקל. הן אמרו מה? מה?

(מדברים ביחד)

ערן אברם: זה 12,000 שקל למשהי שאנחנו מציעים שתנהל 200 עובדות זה הגיוני? יש לנו תחלופה, אנחנו החלפנו בשלוש השנים האחרונות, 3 מנהלות רצף: רחלי,

גלית, שתי גלית. עכשיו זאת התהיה הרביעית בשנתיים. אני מתחבר למה שמורן אומרת, אבל אנחנו פתאום מבינים שצריך להשקיע. עכשיו אייל, יאמר לזכותו, אייל לא אישר 100% משרד. אני מכבד את הדעה שלו, הכל בסדר. אבל בסופו של דבר הוא עשה את זה במקום של הישרדות, ערן אין, הוא בא ואומר ערן אין, אין. מה אתה רוצה, שאני אפסיק פעילות במרכז פנאי? אבל בסוף המשמעות, אין מזכירה למחלקה עם 250 עובדות, אין מזכירה. אני לא יודע לענות על המשרות. אני יודע להגיד זו הסיטואציה מבחינה...

מירי נחשונב: אז אתה לא מתחבר למה שמורן מציעה? אתה חושב שזה לא נכון לדחות? אני שואלת, ערן אתה לא מתחבר למה שמורן מציעה, אתה לא חושב שכדאי לדחות את זה?

ערן אברם: ועד מנהל, מה אתם אומרים?

מירי נחשונב: רגע, אנחנו מבחוץ.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: אני לא- וסליחה שאני שואל, אם מנכ"ל לא- אבל אולי אנחנו נעזור למנכ"ל להיכנס לנתונים, שיהיה לו יכולת לעשות פה, יכנס פה מנכ"ל ולא יוכל להזיז כוס, זו המציאות היום. אז אולי אנחנו נעשה את העבודה שלא ייכנס פה מנכ"ל ויברח יום אחרי. חבריה, בסופו של דבר, מה שאתם אומרים, זה שאתם לא סומכים על שיקול הדעת של הצוות פה, זה המשמעות. הרי בסופו של דבר זו פונקציה שהיא מועילה. הוכחנו שכל מה שגויס עד היום הביא כסף. הביא כסף, הביא תועלת. אז שורה תחתונה או שלא סומכים, או - שסומכים, יבוא מנכ"ל יגיד לא מתאים לי המבנה הזה, ישנה. האחריות היא עלינו, אין אפשרות להשתחרר מהאחריות. אנחנו צריכים לאפשר לעמותה לא להגיע למצב של קריסה של מגדל קלפים, ואנחנו שם. אם זה לא ברור אני שם על זה עוד פעם ספוט ברמה של מגדל קלפים שקורס. מי שרוצה שיתלווה אליי יומיים-שלושה ויקשיב לשיחות עם העובדים בכל הדרגים. זו המציאות.

עכשיו, אם לא נותנים אופק לדבר הזה, זה מה שיקרה. וזה לפתחו בקצה, ואני יכול להגיד מה אכפת לי, אני לא ראש העיר, אבל אני דואג לראש העיר. לא מתאים לי שהוא יעמוד בפני הפרץ הזה שיהיה פה קטסטרופה, וזה מה שיקרה. אז אם לא מבינים את זה מכל מיני שיקולים, שכל אחד יעשה את החשבון. טוב, אין לי יותר איך להעביר את המצוקה. עכשיו אני מבקש להצביע על זה. מה שיהיה לא משנה לי. מה שיהיה. אני מבקש לאשר את שני המכרזים האלה. מי בעד?

טל נקר: אני אקריא שמות: יניב, אייל, תהילה, איב...

מירינחשונוב: אני גם בעד.

טל נקר: מירי.

יניב דרי: מי נגד?

מירי נחשונוב: לאחר ששמעתי בעיקר את ערן ואביה, והבנתי את המצוקה, אז... אבל אולי צריך לדאוג שבמכרז, אם ייכנס מנכ"ל חדש ויבין אולי שהעניין פה, אותם אלה שמונו, אולי הם לא מתאימים, כן מתאימים, צריך לראות אולי איך אפשר לצאת מזה.

יניב דרי: מקובל חד-משמעית וזה גם ירשם.

מירינחשונוב: אוקי, אם זה ככה אז צריך באמת לשים את הראש מעל המים.

שי אהרון: שיוצאים למכרז מנכ"ל?

יניב דרי: מכרז מנכ"ל כבר החלטנו לפני הישיבה.

שי אהרון: לא יצא עוד.

יניב דרי: זה לא תלוי בנו, זה תלוי בכם.

טל נקר: מי נגד? להוסיף בבקשה ששי אהרון בעד אם יוצאים למכרז. מי נגד?

יניב דרי: דנה ושלמה לפיצול, לצאת...

טל נקר: אני חוזרת, מורן, דנה ושלמה מבקשים לצאת לפיצול מידי, ולדחות את המשרה השנייה, גיוס משאבים.

מאשרים- _____

מבקשים פיצול- _____

החלטה: איוש התקנים חשב/ת שכר ורכז/ת מיצוי וגיוס משאבים מאושר

עדכון יציאה למכרז- מנהל/ת מרכז הפנאי רימונים

יניב דרי: קודם כל תודה על הגיבוי. אני חושב שזה מהלך נכון והוא יועיל מאד. תודה על הדיון והשותפות בקושי הזה. הסעיף הבא, הוא קשור לכמה דברים, בעצם עדכונים. אנחנו נמצאים, כמו כל שנה, יש שלב של דור ראשון יציאה לפנסיה. אז סיפרנו על הפרישות, וכל התהליך הזה שקורה סביבו, פרישות וגיוסים. המנהלת ענת שיוצאת לפנסיה. ביקשתי היום מאוסנת לאפיין, המצוקה של השטח וכדי שלא נגיע למקום שנצטרך לסגור את מרכז הפנאי- זה עלה בדיונים- ההיבט הזה, אז אנחנו יוצאים גם שם למכרז. יש כמה אנשים רלוונטיים, זה התפקיד של כולם בסוף לזהות, אנשים שיכולים להתאים להיות מנהלי מרכזי פנאי-

(מדברים ביחד)

עדכון- מבנה מטה

יניב דרי: מטפלים גם בהיבט הזה. גם משהו שעלה אתמול, אבל ברמת הידיעה, אנחנו- טל נקר: יניב תדברו קצת יותר בקול רם. יניב דרי: אני אומר, אנחנו פה במשרדים- משלמים להם 70 שקל למטר-, וגם המקום לא מספיק להם. זה היה נכון לפני 10 שנים. בהתפתחות של העמותה יש כאלה שנעים ממקום למקום וכו'. המקום לא מתאים, וראינו את זה שאין פה יכולת לעשות הפרדה של קבלת קהל, ולתת סטריליות לרצף החינוכי, זה באמת קטסטרופה וקושי גדול.

דובר: אדריכלית פנימית לא יכולה לתת מענה?

יניב דרי: ברמת הצרכים, אפיינו את הצרכים. איתן הוציא אפיון, אפשר לשתף בזה את כל הוועד המנהל. ניסינו קודם כל להבין מה המחירים שרצים בשוק, כדי

שנדע אם זה רלוונטי. כיון שזה כסף ציבורי, אנחנו לא יכולים להאריך - זה לא תקין. אז לפחות צריך לבדוק את זה שאם מאריכים, ועשינו את הבדיקה כדי שלא יבואו בטענות שאנחנו משלמים - אבל יהיו חלופות. אני חייב להגיד לכם שהופתעתי לרעה. המחירים לא פרופורציונליים לשוק. אנחנו הגדרנו שאנחנו רוצים את האזור הזה. אם היינו הולכים לאזור התעשייה זה היה משהו אחר לגמרי. -ברף של 100 שקל למטר לא הגיוני - בהתאם למה שאנחנו כרגע מבצעים יש פגישת עבודה עם שי ועם מירי בסוף החודש כדי להבין אולי יש איזה סביבת עבודה שיכולה להתאים לנו. -תרשמו את זה בהחלטה, תביאו את כל המפרט. אגב, גם אם אתם מכירים זה מצוין, תנסו להביא לידים, כי אנחנו בסך הכל רוצים את העלויות לחסוך - אם אנחנו נאלץ להישאר פה, אנחנו נצטרך לקחת עוד חדר, עוד יחידה, ואז זה גם לפצל וזה לא מושלם בכלל. אנחנו חושבים שזה הדבר הכי גרוע שיכול להיות, אבל אם לא תהיה ברירה אז זה מה שיקרה.

שי אהרון: היו עמדות שחסרות?

יניב דרי: בטח.

שי אהרון: כמה בערך?

יניב דרי: שבע עד 10. אנשים פה אם משהו חולה הם מבסוטים.

(מדברים ביחד)

אביה דסאו דן: אם יצאו לפועל המכרזים זה עוד שתי עמדות.

יניב דרי: יגיע מנכ"ל, אין לו מקום.

טל נקר: אתם מדברים ביחד, לא ניתן להקליט.

מירי נחשונב: יניב, אתה אמרת שבאזור התעשייה זה יותר זול?

יניב דרי: כן.

מירי נחשונב: אז למה לא? נגיד, החברה הכלכלית שם.

יניב דרי: אנחנו בתפיסה עירונית, אם משהו מגיע עכשיו לעירייה לחינוך ואומרים לו

תשמע, גש ל- שלחת אותו למסע.

מירי נחשונב: כן, אבל מצד שני אתה נותן לו שירות, יש לך חדר לזה, חדר לזה, ויש יתרונות ויש חסרונות תמיד לכל דבר.

יניב דרי: תראי העיריה לאורך השנים, אני בעניין הזה יכול להבין, אני יכול להגיד לך שאני מתחבר לתפיסה הזו. גם היו לי שיחות עם גם עם ניר וגם עם ציון, לנסות ולהיות כמה שיותר קרובים.

מירי נחשונב: היום הכול דיגיטלי, הם פונים בוואטסאפ, הם פונים ב...

יניב דרי: טעם שני, שיש לך מלא פגישות עבודה פה.

מירי נחשונב: אוקי.

מורן מנור: יש אנשים שבאים לבניין העיריה והם צריכים את החנייה-

יניב דרי: קבעו לך פגישה ל-10, זה כאילו אי אפשר-

(מדברים ביחד)

יניב דרי: אני כן לוקח את מה שאת אמרת בהיבט שצריך לבחון את זה כדי לדעת מה הפער, כי אם זה קריטי, צריך לעשות עוד מחשבה. אם 40 שקל למטר, אז צריך לחשוב.

מירי נחשונב: לא, זה לא יהיה 40 בטוח, אבל כן.

יניב דרי: לא משנה, הערה היא במקום. לפחות ברמת ה-RFI איפה ערן, שווא לבדוק.

מה נעשה עם זה, זו תהיה באמת החלטה בהיבט העירוני לא רק שלנו, כי אנחנו לא יכולים דבר כזה לעשות בלי שרואים את ההסתכלות הכוללת. אבל ניתן את העלויות כאלה. וגם כפי שאנחנו יודעים, אם בסוף אנחנו רוצים להישאר, כי אין ברירה צריך לבצע, אנחנו צריכים לבוא למשא ומתן עם בעל הנכס. ניסינו לעשות את ה-RFI כדי שהוא ירד במחיר, והוא רוצה עוד יותר גבוה השנה. אז זה תהליך שקורה, תכירו אם יש לכם איזה הערות, אם יש לכם תובנות, הצעות- אבל בלי קשר, אם יש לכם רעיון, הצעה, כמו ש- הציע למשל. בדקנו את ה-, מעטפת 100 שקל.

מורן מנור: אני יודעת מה אנחנו משלמים בקורן.

יניב דרי: מה משלמים? הפגישה עם לילי זה גם כדי להבין- לעזור לנו.

מירינחשונוב: דרך אגב יניב, אני לא יודעת אם זה, אני סתם יציע. פה בכיכר המשטרה
 בבניין איפה שמשרד הפנים, בית משפט פינה את המקום, יש שם חצי קומה.
 אני לא יודעת אם זה מספיק אבל סתם ככה אני אומרת.
 יניב דרי: זה אומר כמו שאנחנו משלמים פה, וזה הרבה פחות נעים.
 מירי נחשונוב: ברור שלא, אבל חשבתי אם זה זול משמעותית, אבל אם לא אז ברור.
 יניב דרי: המבנה חצי נפול.
 מירי נחשונוב: מבנה ממול אני נמצאת בו, לא נראה לי שיש מקום. אין מקום.
 יניב דרי: יש לנו הצעה מעניינת- אז שם ראינו שאנחנו יודעים להתחיל ברמות של 60-
 65, וזה גם מקום יותר טוב- במלחמה האחרונה אין מרחב מוגן. כל העובדים
 היו רצים לרווחה.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: בכל מקרה אנחנו צריכים את המידע הזה כתפיסה לסגור, לקבל החלטה
 כעמותה איפשהו בנובמבר, כי בהתאם לזה צריך לעשות את הפעולות
 המשלימות.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: אין עוד משהו קונקרטי כרגע. אנחנו נעים קדימה. תודה רבה, תודה. תודה
 רבה. ביי, להתראות.

* סוף הישיבה **

יניב דרי, עו"ד

יו"ר פנאי העיר