

עמותת פנאי העיר חדרה
ישיבה מספר 6/2025
התקיימה בתאריך 5.11.25
יום רביעי, תשפ"ו

מוזמנים:

חברים:

עו"ד יניב דרי, יו"ר פנאי העיר – נציג מועצה

שלמה בוזגלו – נציג מועצה.

איב יעקובובסקי – נציג מועצה

אייל פבזנר – נציג מועצה

שם טוב שמבי – נציג עיריה

אלה ביאר – נציג עיריה

מורן מנור – נציגת עיריה

דגנית זילבר – נציגת עיריה

יהודית אסולין – נציגת ציבור

שגיא פלד – נציג ציבור

תהילה יצחק- נציגת ציבור

חנן אדרי - מסייע בניהול פנאי העיר כגורם עירוני מטעם העיריה

אביה דסאו דן – מנהלת כספים פנאי העיר

ערן אברם – סמנכ"ל פנאי העיר

על סדר היום:

עדכונים שוטפים

פרוטוקול

יניב דרי:

אנחנו בעצם רק נעשה שנייה איזשהו סדר, בישיבת המועצה האחרונה התקבלה החלטה להוסיפה של חברים חדשים. ניסינו לברר, בדרך כלל בהחלטות כאלה, זה בא אחד כנגד אחד, אבל לא הייתה בהירות. אני לא הייתי בחלק הזה של הישיבה, אולי איל יכול להרחיב. מדובר במינוי של נציגים בהנהלת העמותה, בדרך כלל כשהעירייה ממנה, היא אומרת את מי מוציאה למה? כי בתקנון יש 15 חברי ועד מנהל, לא ועד מנהל, אלא אסיפה כללית, שהם מחולקים: חמישה חברי מועצה, ענף של חברי מועצה, חמישה עובדי עירייה, חמישה נציגי ציבור. בסך הכול הוא חמישה עשר. יש גם מינימום, שישה. אנחנו נמצאים במקסימום. אם יש רק מינוי ואין הוצאה, יש לנו בעיה עם התקנון. ניסינו ליישב את זה, ואז הסבירה היועצת המשפטית, היא אמרה שאין בעיה לאשר גם ארבעים, כי בפועל אין לכם עדיין חברים מאושרים ברמה של 15. בנסיבות האלה, וכדי לא להוציא החלטה שגויה תחת יד המועצה, כי זה הדבר שאף אחד לא רוצה, הדרך ליישב את זה היא שכרגע, עד לאישור משרד הפנים, מי שיגיע זה רק חברים מאושרים. נקווה שיריצו את זה מהר, שבוע שעבר הריצו 4 שאושרו מהר יחסית. זה הרגע לעשות סדר עד שנגיע ל-15.

שם טוב שמבי: אני ברשותך רוצה להגיד ה משהו באמת לפני זה. אני באתי לפה במטרה לקדם, להשפיע, לתת מניסיוני, כמו שאני עשיתי בחברת נחלים, ואתם רואים איפה חברת נחלים היום נמצאת, לא צריך לפרט ולהרחיב. אני

הופתעתי מזה שאתם ביקשתם שאני אהיה ראש ועדת ביקורת. אמרתי סבבה, אין בעיה. אבל לא תיארתי לעצמי שאני לא יוזמן לשיבות, לא תיארתי לעצמי שאין לי זכות עצמה. אני לא הבנתי את זה. אם הייתי יודע את זה, יכול להיות שאני בכלל גם לא רוצה להיות פה. זה עוד פעם.

יניב דרי: אבל אם תשימו לב, גם בישיבה הראשונה, אפשר להוציא את הפרוטוקול, הובהר: "חברי האספה הכללית מתפצלים לשניים". יש ועדת ביקורת שאליה לא מוזמנים חברי ועד מנהל, ויש ועד מנהל שאליו לא מוזמנים, למה? כי זה חוק העמותות.

שם טוב שמבי: אני, אם הייתי יודע את זה, לא הייתי בכלל. שנייה רגע, אני רוצה להסביר משהו. בוא נגיד, אנחנו חברי ועדת הביקורת, מה אני מבקר רק את הספרים וחותרים?

יניב דרי: קודם כול יש בדין חובה לוועדת ביקורת. חוק העמותות מגדיר.

שם טוב שמבי: אין בעיה. אבל אני לא יכול להיות ועדת קישוט.

יניב דרי: זה לא ועדת קישוט.

שם טוב שמבי: כי אם אני לא מוזמן ולא יודע מה לבקר, ולא יודע את התהליכים, ולא יודע את הנושאים, מה אני יודע? על מה אני מבקר?

יניב דרי: קודם כול אתה מבקר ונותן המלצה לגבי הדוחות הכספיים פעם בשנה ולגבי דוח ביקורת מילולי. זו בעצם תפקידה של ועדת הביקורת הסטטוטורית.

שם טוב שמבי: זה כלום. זה ועדת קישוט.

יניב דרי: אבל אנחנו קטנו לשנות את החוק.

שם טוב שמבי: אבל זה לא הגיוני, זה לא אמיתי. כאילו, אם באנו לתרום פה ו...

יניב דרי: אבל התרומה, התרומה היא מהותית גם כך וגם כך.

שם טוב שמבי: אם אתם מעוניינים שאני אשב גם כיו"ר וגם כן לזכות הצבעה, אין לי בעיה. אם אתם לא, אם אתם אומרים שיש תקנות ואי אפשר, אז אנחנו ב...

יניב דרי: אבל אנחנו עובדים בתוך מסגרת.

שם טוב שמבי: לכן אתמול אני הגשתי את ההתפטרות שלי, לא...

יניב דרי: אנחנו עובדים בתוך מסגרת שלא אנחנו יצרנו. מדינת ישראל חוקקה את

חוק העמותות. אוקיי. אגב לא רלוונטי לתאגידים עירוניים. חוק העמותות

קובע את המסגרת הזאת, ועד מנהל וועדת ביקורת, זה הכלל. עכשיו, אין

עמותה שאין לה את זה. דהיינו, ברגע שאנחנו מבטלים את ועדת הביקורת,

בגדול אנחנו עושים פאול מאוד גדול בהתנהלות שלנו ואנחנו חשופים

לביקורת של משרד הפנים, רשם העמותות וכו'. ולכן, אין בעיה, אפשר

להגדיר שעושים את זה בכל תקופה מחליפים, אין בעיה, אבל זה הכרחי

שתהיה ועדת ביקורת.

שם טוב שמבי: קודם כול, חתמנו והגשנו והמלצנו...

יניב דרי: זה ההכרחי. עכשיו, מעבר להכרחי, אף אחד לא מנע. ועדת ביקורת יכולה

להיות אקטיבית יותר, יכולה להיות על המינימום הנדרש. זה שלכם, ממש

אני אומר, זה שלכם.

שם טוב שמבי: של כולנו פה, זה לא שלנו.

יניב דרי: זה תלוי בזמן של האנשים. ככה יש לעמותה לצורך העניין את נדב ממלוק,

הוא משווע לביקורות לנושאים, הוא משווע. אנחנו, וודאי שלהם אין כמעט

זמן לנתב עבורו. אגב, שלמה מכיר את זה גם, נראה לי עוד מהתקופה של

שלמה נדב וגם של היו"ר, הוא רוצה, הוא באמת אחד שנחוש לעבודה. ועדת

הביקורת היא הפלטפורמה הכי טובה לתת לו משימות, לתת פידבקים,

להיפגש פעם בחודש, מצידו. זה שלכם, תביאו תובנות. בסופו של דבר אף

אחד לא מונע, אבל יש מינימום נדרש ואותו חובה לבצע. זה בגדול הכללים

במסגרת שכרגע אנחנו פועלים בתוכה.

שם טוב שמבי: אז אני מעדיף להיות בצוות שמנהל ומקבל החלטות ותורם ולא במקום

הזה שאני חותם וממליץ לאשר דוחות כספיים, כי אני בסופו של דבר,

תבינו, כאילו כל ההתנהלות בסוף היא מובילה לדוחות הכספיים, עכשיו
אם אני לא יודע את ההתנהלות, שבסוף אני רואה רק את המספרים, אין לי
יכולת לדעת מה נכון ומה לא נכון, או למשל ראינו בזמנו שנכנסתי, הערתי
לכם בדיוק כשנכנסתי, אמרתי לכם כמה דברים שצריך לשים דגש עליהם.
יניב דרי: בוצע.

שם טוב שמבי: בוצע, אני לא אומר שלא.

יניב דרי: אבל ההשפעה שלנו לא קיימת. שוב, רק בעניין שחשוב להבין איך זה עובד
ברמה של החוק, אין בעיה שכל אחד יוזמן גם לוועד המנהל, אבל אי אפשר
להצביע גם פה, זה החוק.

שם טוב שמבי: אז אני מעדיף להיות באלה שמצביעים. דרך אגב, בחברת נחלים זה עובד
ככה?

יניב דרי: חברת נחלים היא תאגיד היא חברה, זה שונה, עמותות זה שונה בחוק
החברות.

שם טוב שמבי: דרך אגב, היועץ המשפטי שלנו, איך קוראים לו, יניב?

יניב דרי: אני במקרה חי את זה, אבל ערן הוא היועץ המשפטי. זה אחד הנושאים
שלנו היום.

ערן אברם: אני לא חבר בוועד המנהל. אנחנו פה לא על תקן, אנחנו פה דרג מקצועי,
אנחנו מוזמנים.

שם טוב שמבי: הבנתי. אפשר שיהיה מבקר רואה חשבון חיצוני כמו שיש בנחלים?
ערן אברם: יש.

שם טוב שמבי: והוא עושה את הביקורות?

ערן אברם: הוא עושה את הביקורות, עבדתם מולו.

יניב דרי: נדב הוא המבקר פנים ואבי הוא הרואה חשבון חיצוני.

שם טוב שמבי: אז בסדר, אז עכשיו אם נדב הוא מבקר פנים, הוא יכול להיות, הוא המבקר
ככה זה.

יניב דרי: יש עדיין אינסטנציה שנקראת ועדת ביקורת. מבקר פנים זה תפקיד, ועדת ביקורת זה...

שם טוב שמבי: צריך למצוא לזה פתרון.

יהודית אסולין: יש ישיבות של ועד מנהל, אנחנו לא מקבלים פרוטוקולים, אנחנו לא מוזמנים.

יניב דרי: פרוטוקולים זה הערה נכונה גם של שלמה.

יהודית אסולין: גם זה לא מופיע באתר האינטרנט.

יניב דרי: זה פורסם, זה מפורסם באתר.

יהודית אסולין: אני חושבת, אני, בשיטתיות אני יודעת שלא מזמינים אותי. לא זומנתי. אני תמיד צריכה לצלצל...

(מדברים ביחד)

שם טוב שמבי: לפני חודש התקשרי לאביה, אמרתי לה תגידי, הייתה איזו ישיבה ומה לא הזמנתם איך יכול להיות? ואני בכלל לא מודע, אני שומע תוך כדי.

יהודית אסולין: תוך כדי, גם אני.

שם טוב שמבי: אז היא אומרת, אני אבדוק לך, נכון? בדקה. ואחרי זה ערן כתב לי איזה משהו, ואז הבנתי שכאילו יש פה בעיה.

יניב דרי: זה החוק.

יהודית אסולין: מה החוק? החוק אומר שאני לא יכולה להיות בוועד מנהל לשבת?

יניב דרי: אי אפשר, חבר ועדת ביקורת לא יושב גם בוועד, הוא לא יכול לבקר את עצמו, כי בעצם ועדת ביקורת מבקרת את פעולות הוועד מנהל.

שם טוב שמבי: בוא נגיד, עכשיו תבחר ועדת ביקורת חדשה. אי אפשר שחברי הוועדה לא יוזמנו לכל הישיבות. צריך להגיד להם, אין לכם זכות הצבעה, אבל חייבים להזמין אותם. למה? כי בסופו של דבר איך הם יכולים לבקר את התהליכים.

יניב דרי: בסדר, זו הערה שהיא לא יוצרת בעיה.

שם טוב שמבי: עכשיו עוד דבר, שבעבר כאילו היה גם כן בעיה בנחלים, ואחרי זה אישרנו אותה. לפני כל ישיבה כזאת, קודם כול לתת לנו התראה, אנחנו גם כן, יש לנו את כל ה... אני יכול להיות היום, הייתי צריך להיות בבית משפט.

יניב דרי: תראו, אני נתתי את הזימון לפני שבוע.

יהודית אסולין: לא קיבלתי.

שם טוב שמבי: לא קיבלנו. עוד משהו, אני לא יודע אם הוא מתקיים פה או לא יתקיים פה, כי אני לא זומנתי. בישיבות שמזמנים אותנו, לקבל רשימה של הנושאים וכמו שמקבלים במועצה, מה בדיוק הולכים להחליט, וזה גם שיהיה. בסדר?

יניב דרי: הנושא היום הוא רק נושא אחד, הוא עדכונים שוטפים. אגב, זה לא נושא קונקרטי, למה? אם אתם זוכרים בישיבה הקודמת, עלה צורך גם של מורן וגם של לכם, בואו תשתפו אותנו במה שקורה בעמותה. אין נושא קונקרטי, אבל יש המון יום-יום של העמותה שאמרנו, אוקיי, אנחנו נשתף, נעשה, וזה בדיוק המצגת שאתם תראו תכף, על המצב של העמותה, הסטטוס, איפה אנחנו עומדים בכל מיני רבדים, כדי שתכירו.

שם טוב שמבי: אבל אם אפשר לתת את החומרים לפני.

יניב דרי: איזה חומרים?

שם טוב שמבי: לא יודע, אתם רוצים לדבר על משהו? אתה מעלה נושא ואני רוצה לבדוק מה קורה ב...

יניב דרי: בכל ישיבה אין הצעה אופרטיבית. בכל ישיבה שיש הצעה עד היום, אתה

רואה יש סדר יום. 1, 2, 3, 4.

שם טוב שמבי: אני לא יודע כי לא הוזמנתי.

יניב דרי: ואז הנושאים לפי סדר יום.

שם טוב שמבי: ואז הנושאים לפי סדר יום, ואסמכתאות כמו שעושים במועצה?

יניב דרי: ודאי.

שם טוב שמבי : אוקי.

יניב דרי : ספציפית על המצב של היום, עוד היום בבוקר עיבדו את זה. שוב, אנחנו תכף נדבר על הלמה, אנחנו נמצאים בחסר משמעותי, אבל עדיין, עם כל זאת, ביקשו, וזה נכון לקיים את זה, והתכנס הוועד כדי שיכיר. כי בסופו של דבר, גם אמרנו את זה בישיבה קודם, המציאות היא מורכבת. בנסיבות האלה, שהמציאות היא מורכבת, והאחריות היא על הוועד המנהל, אוקיי? גם על האסיפה הכללית, אבל בעיקר על הוועד המנהל, חשוב שתכירו את זה, כי יכולים להיות דברים שאתם תיתקלו בהם, וההחלטות שלכם ישפיעו בדיעבד, תהיה להן משמעות או משקל, למה פעולה כזאת קרתה, למה כשל כזה, בעיקר על כשלים. כשנדב היה פה, אם אתם זוכרים, באחת הישיבות, בישיבה של הדוחות הכספיים, נדב ממלוק, אני חושב שגם הייתם...

שם טוב שמבי : לא, זה היינו בהתחלה, ואז...

יניב דרי : לפני חודשיים.

שם טוב שמבי : לא הייתי, לא זימנו אותנו.

יניב דרי : כשאשרנו את הדוחות הכספיים הייתם חייבים להיות.

שם טוב שמבי : לא זימנו.

יניב דרי : הייתם, הייתם פה.

שם טוב שמבי : לא הייתי.

יניב דרי : ועדת ביקורת היא ממליצה על זה.

שם טוב שמבי : לא, אנחנו ישבנו בנפרד.

יניב דרי : לא לא, הייתם, הייתם.

שם טוב שמבי : לא הייתי. אני לא הייתי באספה.

יניב דרי : אולי לא הגעת אבל הוזמנת.

שם טוב שמבי: אני לא הוזמנתי, אל תגידו לי. אני לא הוזמנתי, חבר'ה, אל תגידו לי מה.

אני לא הוזמנתי בכלל, חבר'ה, אני לא ידעתי בכלל.

יניב דרי: אני שלח לך את זה, אני זוכר את זה. אני דווקא בזיכרון טוב.

שם טוב שמבי: אנחנו יושבנו בישיבה אצל-

יניב דרי: ואז אחר-כך היה פה.

שם טוב שמבי: אני לא הוזמנתי.

יניב דרי: גם הצגתם את זה עם אבי בנבנישתי.

שם טוב שמבי: אני לא זומנתי, אני לא הייתי.

דובר: לא היינו בפגישה שאבי בנבנישתי היה.

יהודית אסולין: לא היינו.

שם טוב שמבי: הנה אתה אומר לי אבי בנבנישתי, לא ידעתי.

יניב דרי: על פניו זו אסיפה...

שם טוב שמבי: בסדר, אבל לא הוזמנו. אני מעלה פה משהו שאסור שיהיה בעתיד.

יניב דרי: בזה ודאי שהייתם צריכים להיות. זה גם במצב החוקי הייתם צריכים. מה

שאני רק רוצה להגיד, נדב העלה את זה גם אז, לא משנה, אני אנסה לחזור

על הדברים שהוא אמר. הוא אמר, שבסוף אתם מנהלים סיכונים. אתם

צריכים להכיר את הסיכונים לכל התנהלות של העמותה, ימינה או

שמאלה, מה המשמעויות של החסר, ומתי גם להעלות קול זעקה בסוף, כי

החובה היא קודם כול לשמור גם על עצמכם, אבל גם על התאגיד עצמו, אל

מול עיריית חדרה, שהיא זו שנותנת לנו את המשימות, אז זה הרקע. הנה

נרוץ על המצגת.

ערן אברם: אז יניב ביקש מאיתנו להציג בעצם את רצף האירועים, את הסטטוס

העדכני, בהכי היי-לבל, בסדר? מבחינת פנאי עיר, פנאי עיר כבר קיימת

בעצם מעל רבע מאה. יש פה הרבה מאוד פעילות, יש פה מציאות שמשתנה

לנו חדשות לבקרים, ויש לנו כל הזמן קפיצות מדרגה ארגוניות שאנחנו

עושים, אנחנו וההנהלות הקודמות, כדי לבצע התאמות למציאות ולצרכים ולהנחיות של ראש העיר והוועד מנהל. בעצם קפיצת המדרגה האחרונה של פנאי העיר הצליחה. ההנהלה הנוכחית, ההנהלה המקצועית הנוכחית נכנסה סביב 2014, ואני בפוקוס על זה כי אני פשוט פחות מכיר מה היה קודם. במהלך השנים הראשונות עשינו איזושהי קפיצת מדרגה ארגונית, עוד פעם, גם שלמה היה יושב ראש, והם התחלפו גם בשערים, אבל בסופו של דבר העמותה ביצעה רצף של פעילויות, ומבחינת תוצאתית הגענו להישגים עירוניים וקהילתיים. כאשר חתמנו ב-2021 על הסכם מסגרת, ויש בעצם מיסוד של שיתוף הפעולה שלנו כ זרוע ביצועית של העירייה, לראשונה חתמנו על הסכם כזה, שבעצם מגדיר בדיוק את תחום גבולות הגזרה שלנו.

שם טוב שמבי: דרך אגב, ההסכם הזה הוא בתוקף כאילו או שצריך לרענן אותו?

ערן אברם: יש כל הזמן תיקונים.

שם טוב שמבי: עכשיו הוא מעודכן נכון למתי?

יניב דרי: קודם כל הוא תמיד בתוקף, עם זאת תמיד יש תיקונים. למה? כי תחומים עוזבים, תחומים משתנים, מבנים משתנים, המנהל התפרק, אז חלק מהשינויים קשורים לפירוק המנהל והעברת סמכויות בין העירייה לבין העמותה.

ערן אברם: הסכם המסגרת, לצורך העניין, יש שם...

שם טוב שמבי: כמו שיש במתנ"סים, אותו דבר.

יניב דרי: במתנ"ס אולגה אין לדעתי.

שם טוב שמבי: יש. חשוב שזה יהיה מעודכן ואפשר יהיה לפעול.

ערן אברם: ביססנו רשת קהילתית ששמה את מרכז הפנאי כעניין שהוא גורם מרכזי, וסביבו בונים בעצם מרחב שלם של מועדוני נוער, של מגרשים, מבנים ומתקנים קהילתיים, שיתנו בעצם שירותים קהילתיים לתושבים. הגענו

בשנים האחרונות למעל 1,500 פעילויות ואירועים בכל שנה. אנחנו כבר יודעים ב־4 השנים האחרונות למדוד את זה. הכנסנו פה יומן קהילתי דיגיטלי, הוא נמצא בתוך האתר שלנו, ואנחנו בעצם הבנו לאורך השנים שהגענו ממצבים של פחות מ־600–700 אירועים, הגענו לאזור 1,500 פעילויות שנמצאות כולן ומפורסמות. יש עוד הרבה פעילויות שנמצאות בשטח שהן לא מפורסמות לתושב הרגיל, נקרא לזה במרכאות, כי זה לקהלים ספציפיים, נגיד מועדון מועשר וכל מיני פורומים שמתכנסים ברמה נקודתית. הגדלנו בעצם פי 5 את כמות המשתתפים בצהרונים וקייטנות שלנו. כשנכנסנו לפה היו משהו כמו 19 צהרונים, פחות מ־20 צהרונים היו, היום אנחנו עומדים על כמעט 100 צהרונים.

חנן אדרי: תראה, אתה חסר לי השנים. אתה אומר הגדלנו משנה לשנה, ממת? אז הנה, מה שאמרתי, אנחנו בעיקרון, אני יודע למדוד מ־2014 עד 2020. שם בעצם תחילת משבר הקורונה, ואז הקמת החבק"ל, שם הייתה קפיצת המדרגה המשמעותית הראשונה שאני יודע להגיד אותה, ואלה התוצאות העיקריות.

חנן אדרי: אז עד ה־2020?
ערן אברם: לא, אבל דוגמא קטנה גירעון שעוד מעט נגיע, הקטנת גירעון מ־10 מיליון ל־3 מיליון, זה קורה גם ברגעים האלה ממש.
חנן אדרי: אז ההישגים העירוניים שאתה מדבר עליהם, זה בגדול בעיקר 2017–2020 זה מה שאתה אומר?

ערן אברם: לא, זה תהליך, זה תהליך של... לדוגמה, זה 2021, הסכם המסגרת.
חנן אדרי: זה בעצם אקוויוולנטי לזה, כי התעודות שקיבלת פה...
ערן אברם: הנה, פה זה בדיוק מה שדיברנו מקודם, פה, מגוון ההישגים בהיבט האיכותני, זה עד 2021.

חנן אדרי: אז זה מתאים למה שאתה אומר פה, שכל הסיפור של החלק הזה הוא עד 2020.

ערן אברם: כן. ה-1,500 פעילויות, זה בשלוש שנים האחרונות, זאת אומרת זה 2021, 2022. פי 5...5

חנן אדרי: זה מ-2014.

ערן אברם: זה מ-2014, עד שנה שעברה אני רואה מבחינת דגימה, עד 2024. מבחינת

הישגים ניהוליים כלכליים, יש פה כמובן אישור ניהול תקין שנתי, אין בכלל מה לדבר. גיבשנו חזון, גיבשנו מבנה ארגוני מתאים להנחיות ראש העיר שקיבלנו דאז, וכל הזמן התאמנו אותו. הגדרות תפקיד, עד כמה שיכולנו, ביצענו הגדרות תפקיד מדויקות לכל בעל תפקיד. גירעון, הגירעון

ירד מ-10-11 מיליון, לפחות מ-3 מיליון שקלים. ג'ון מנחם הכנסת: ההלוואה זאת זה אגב?

חנן אדרי: כמה זמן כתוב לנו בספרים שאנחנו מסיימים אותו בהלוואה? עוד כמה נשאר לנו שנתיים?

אביה דסאו דן: זה כתלות גם במקורות שאנחנו נגדיל...

ערן אברם: שעד דצמבר הבא, שאין יותר, זאת המטרה.

חנן אדרי: דצמבר הבא, כאילו סוף 26?

ערן אברם: מבחינת הישגים, זה לא רק אנחנו אומרים, אז גם אמרו עלינו, יש לנו פה

שיש שלנו שזכו בהצטיינות נשיא המדינה. יש לנו פה כמה מחלקות:

מחלקת צעירים ומחלקת נוער, שזכו בפרסי הצטיינות לאומיים במשרד

החינוך. יש לנו הצטיינות של מפעל הפיס. ועוד פעם, אני לא מדבר איתכם

על מד"צ שזוכים כל שנה.

דגנית זילבר: ערן, יש לי שאלה לגבי המבנה הארגוני, הגדרות תפקיד ותקינה. איך זה

נקבע, כל כמה זמן זה נקבע?

ערן אברם: אני מגיע לזה, כי שם יש לנו פער שאני מיד מגיע אליו. דאגנו לעשות הרבה

מאד התאמות כדי לקבל הכרה ממשרד החינוך על הצהרונים שלנו, וגם על

הפעוטונים שלנו. במהלך התקופה קיבלנו הכרה גם ממשד העבודה וגם ממשד החינוך, אחרי הרבה מאד עבודה קשה. בעצם קפיצת מדרגה אחת בוצעה. סביב 23, אחרי משבר קורונה 20-22 ואחרי הכרת מנהל חבק"ל, שבעצם מנהל חבק"ל, חברה וקהילה, ד"ר אסנת ספורטה, היא בעצם הוציאה מהעמותה 9 מחלקות: מחלקת אירועים, מחלקת תרבות, מחלקת ספורט, ספריות עירוניות וכו', אחרי שהמחלקות יצאו זה יצר טלטלה ארגונית אצלנו. אז גם קורונה וגם הקמת מנהל חבק"ל, אחרי זה ראש העיר ניר בן-חיים, החזיר לנו את מחלקת הנוער והצעירים אלינו. אחרי כל המשמש הזה, שזה היה 2020-2022 בערך, 23-24, הנהלה נוכחית החלטנו לצאת לקפיצת מדרגה נוספת. מורן, חשבתי הרבה עלייך כשכתבתי את זה. למה? כי שאלת פה בפעם הקודמת: כל הזמן אתם אומרים יש איזה טלטלה, יש איזה קושי. כל הזמן יש התאמות שאנחנו עושים גם בעולם הזה וגם בעולם הכלכלי הארגוני. אז 23 התחלנו להוציא לפועל את קפיצת המדרגה הבאה. כשבתכלס התחלנו לבצע תהליך ארגוני מבני. לקחנו את ד"ר גלעד ארנון, הוא יועץ ארגוני של העיריה, עובד כבר עם העיריה. ד"ר גלעד ארנון עם הצוות שלו הגיע לפה, נפגש גם עם זיוה, גם איתנו, 20 מנהלי היחידות, עשה תצפיות וגיבש דוח שמצד אחד מיפוי ארגוני, וזיהה את החוזקות והחולשות נקרא לזה, ומצד שני נותן גם המלצות מקצועיות למה הוא מציע לעשות, זה אחד. פיתוח צוותים ותשתיות, יש הרבה דברים, אבל ההיילייטס הם מתווה שכר חדש שבשנתיים האחרונות הכנסנו בתחום הצהרונים, מובילות וסייעות, גם כן שיפור תנאים, גם מבחינת מענקי התמדה, גם מבחינת הנחות בחוגים שלנו. איזושהי חבילה שבאה ואומרת, שווה לעבוד אצלנו. גם הכנסנו חידוש עכשיו, שצוותי הבוקר שעובדים במסגרות הבוקר, הוותק שלהם נספר אצלנו. נגיד שיש לך סייעת כסייעת גן בבוקר, את עובדת שנתיים, את נחשבת גם אצלנו, את מגיעה אלינו עם רמת

שכר גבוהה יותר אם היית ללא ניסיון. אז זה העולם הזה. ביצענו תהליכי הגדלה של מחלקת הרצף החינוכי. זה בגזרת משאבי אנוש. מבחינת טכנולוגיות ומשאבים, התחלנו תהליך אפיון של ה-CRM ובעצם אנחנו מנסים לממשק, היום מוקד השירות שלנו עובד בגישה מאד לא חכמה. אין לנו מערכת CRM, אין לנו מערכת של ניהול קשרי לקוח. זאת אומרת אנחנו עובדים עם כל מיני אקסלים ותיעודים מקומיים.

דובר: על איזה מערכת אתם עובדים? יש לה שם?

ערן אברם: היום אקסלים ותיעודי מיילים. התשובה היא נכון. התשובה חד-משמעית. הייתה לנו פה משוכה ראשונה, לקח לנו הרבה, בלי כמובן, בלי עניין של אשמה, אבל הייתה לנו משוכה אחת, לבוא ולשכנע שאנחנו צריכים לשבת על CRM עירוני. יאמר לזכותה של מערכות מידע ומיכל וענונו, מהרגע שהדבר הזה הותר, אנחנו פה עובדים בקשר ישיר איתה.

שם טוב שמבי: איפה זה עומד?

ערן אברם: זה עומד בזה שיש יועץ ארגוני שהוא מומחה בתחום שירות, שהוא צריך לעזור לנו לסדר את תהליך העבודה, ואחד מהביטויים שלו זה CRM, זאת אומרת, CRM, זה לא מספיק כשיש את המערכת. אתה צריך, לצורך העניין, לדעת מה העץ נושאים שיש שם.

שם טוב שמבי: כן, זה אפיונים.

ערן אברם: אז אפיון, אני ביצעתי עם הידע שלי.

שם טוב שמבי: מתי עשיתם את זה?

ערן אברם: ינואר-פברואר.

שם טוב שמבי: השנה?

ערן אברם: כן. האפיון הגס התחיל ב'23.

שם טוב שמבי: זה מה שאני שואל.

ערן אברם: ואז, במקביל, התחלנו את גלעד להכניס, כי הרעיון היה, כשהוא מסיים, אחד מהאפיקים שלו, שהוא עלה, שאנחנו צריכים מערכת CRM מן הסתם.

שם טוב שמבי: עכשיו, יש מערכות כאלה שקיימות בשוק ואפשר לרכוש אותן?
ערן אברם: אני לא רוצה אותן.

שם טוב שמבי: אתה רוצה לבנות? או שיש בשוק, ואתה קונה?

ערן אברם: מערכת ה־CRM היא מערכת של העירייה, אני שלוחה שלה. העיריה 106 מקבלים משהו, הם מעבירים. זה קורה היום כבר. יש לנו שני יוזרים, למוקד השירות, ולי יש היום. מה הבעיה שלי? העץ נושאים העירוני לא מתאים לי. הפניות שמגיעות, פגר בכביש, זה לא קשור אליי. אני גיבשתי עץ נושאים, אבל אני רוצה לתקף אותו עם היועץ. ועצרנו את התהליך, עוד מעט אגיד, עצרנו את התהליך שם כי בגלל רצף האירועים שהיו, אז אין את הפניות ואין את היכולת להמשיך. אני מיד אגיד את זה. הסבת מערכת מערכות מידע, עוד מעט גם נצלול לזה יותר. בעצם עד לפני 8 שנים מערכת מערכות מידע של העיריה, חשוב להגיד זה גם לא אנשים שיושבים היום, לא ליאת, אנשים קודמים, זה גם לא קשור ברמה האישית, עד לפני משהו כמו 7, 8 שנים, מחלקת מערכות מידע של העיריה העניקה שירותי מערכות מידע לעמותה, גם במרכזים בשטח וגם במטה. בהחלטה, ויש על זה גם תיעודים בוועד מנהל, הצגנו את זה לאורך 21, 22, 23, 24, בהחלטה חד־צדדית, באיזשהו יום, מנכ"ל העירייה הקודם או מי שהיה אחראי על מערכות מידע, הוציא לנו מייל "החל משבוע הבא, מחלקת מערכות מידע של העירייה מפסיקה לתת שירות מערכות מידע לשטח, רק למטה." אנחנו התחלנו לצאת לתהליך חיצוני. זיווה, כשנכנסה לתפקיד לפני שלוש שנים, התחילה להוביל מהלך של התנתקות של מערכות המידע, גם מהמטה, ממערכות המידע של העירייה מאיתנו. ובעצם, החל מ־25, נדמה לי, היא

נתנה הנחיה, החל משנת 25-26 תהיה פה התנתקות והפרדה מוחלטת של מערכות המידע בין העירייה לבין מחלקת מערכות המידע של העמותה.

שם טוב שמבי: מי תומך במערכות המידע, במה שקורה כאן?

ערן אברם: אנחנו, בגלל הצורך הזה מצד אחד, ובגלל ההנחיה של זיווה, אנחנו התחלנו תהליך עוד ב-21, אבל בסופו של דבר, במרץ האחרון, עכשיו, התחילה מחלקת, נוצרה, הוקמה, מערכת מידע במיקור חוץ לחברת "קומפיוטק". עשינו תהליך, אבל חלקי

שם טוב שמבי: מה זה אומר?

יניב דרי: זה לא מקיף את כל צרכי הרשת שלנו.

ערן אברם: הנה אני אגיע לצרכים. התחלנו תהליך מדובר בשנה הראשונה על 500-600 אלף שקל? 450 אלף שקלים בשלב הראשון, החברה באה בעצם, קומפיוטק, בחודשים האלה, היא באה והיא לוקחת ומבצעת איזושהי הקמה של מערכת מחשוב ארגונית ל-50 יוזרים בלבד. עוד פעם, ה-50 יוזרים, לא כי יש לנו 50 יוזרים; יש לנו משהו כמו בין 82 ל-92 יוזרים שצריך. אבל, זה תקציב.

שגיא פלד: מה עומד מאחורי הפיצול?

ערן אברם: כסף. הוא מדבר למה העירייה יצאה. העירייה יצאה מניהול מערכות המידע לעמותה משני אופנים. אחד, צורת עבודה שלנו לא מתאימה להם. זאת אומרת, העירייה... אנחנו עובדים הרבה פעמים אחר-צהריים וערב. מרכז, פועלים פה במטה או אביה, נתקעים וצריכים תמיכה, הם לא יודעים לתת אותה. הם לא עובדים בשעות, לא שהם לא יודעים, זה הדבר הראשון. הדבר המרכזי אם אתם שואלים אותי הוא היקף העבודה. היקף העבודה, פנאי העיר, הם גם אמרו את זה, ייצרה להם הרבה מאוד תעסוקה.

- מורן מנור: לא מסכימה איתך ערן. הסיבה העיקרית שהעירייה התנתקה וביקשה להתנתק, זה בגלל העניין של הסודיות והרגישות של הנתונים שיש אצלנו בעירייה. ויש לנו רגולטור שמאוד מחייב אותנו לשמירת סודיות.
- ערן אברם: אנחנו באותה רגולציה.
- מורן מנור: אנחנו מאוד מקפידים על זה, והדברים שאתם רציתם שייפתחו, הם עלולים לגרום לנו לא לעמוד ברגולציה הזו. זה הדבר העיקרי.
- ערן אברם: זו אותה רגולציה.
- מורן מנור: אנחנו רוצים לעמוד בזה.
- יניב דרי: מורן אני אעשה סדר. ההחלטה התקבלה על-ידי העירייה. אישרנו קו והוצאנו 400 אלף שקל, אנחנו שם.
- חנן אדרי: השאלה כמה תוציא ב-5 שנים הקרובות.
- יניב דרי: אני לא הייתי מעורב בהחלטה הזאת, אבל אני משער שעשו את החשבון עד הסוף, למרות עבדנו כחלק מהעירייה, אני מכבד את זה.
- שגיא פלד: אבל הוא אומר שבמקביל, את מערכת ה-CRM, המטרה היא כן לעבוד עם מערכת של העירייה; אותה מערכת, או מערכת של העיריה?
- יניב דרי: אותה מערכת של העירייה.
- שגיא פלד: אם אתה עובד על אותו מאגר מידע...
- (מדברים ביחד)
- ערן אברם: דרך אגב, אני חושב יניב שמערכת CRM אנחנו על אותו מאגר מידע.
- שגיא פלד: בסופו של דבר העמותה והעיריה משרתות את אותו קהל.
- שם טוב שמבי: העמותה היא זרוע ביצועית של העיריה בנושא הזה, אז אני מנסה להבין מה קורה פה. חברי המועצה לא השתנו פה, השתנו?
- יניב דרי: כן, אבל חברי מועצה לא מעורבים בהחלטות כאלה.
- שם טוב שמבי: של הנהלה?
- יניב דרי: של נושא של מחשוב. אני לא זומנתי לאף ישיבה כזאת, זה לגמרי מקצועי.

שם טוב שמבי: זה לא החלטה של ההנהלה, זה החלטה מקצועית-ניהולית. בסדר, אני שואל.

ערן אברם: התחלנו להניע תהליך של בדיקה של מידת השימוש במגרשים שלנו, ומידת שימוש במבנים ומתקנים שלנו, מתוך הבנה שאין פה שימוש אופטימלי היום. זאת אומרת, לצורך העניין, אנחנו יכולים לעשות יותר כסף פה, בהיבט הזה. ואז הבנו שיש עוד אפיקים שאנחנו לא חושבים עליהם עכשיו. ואז הבנו שאם תהיה פה איזושהי פונקציה שתפקידה לייצר כסף במשאבים, גם מקסום של הקיים וגם פתיחת אפיקים חדשים, אבל שפונקציה ייעודית שהיא על זה.

יניב דרי: דיברנו על זה בישיבת הוועד הקודמת. העניין העקרוני הוא כזה, ואתם תכף תראו, גם אם העירייה הכי תרצה לבוא לקראתנו, השמיכה של העירייה קצרה, ולא תמלא את כל הצרכים שלנו בשביל לעשות את ההשלמות ואת היכולת לעמוד בכל הצרכים. ולכן ההכרח הוא כעמותה, וכחלק מהמשימות הטבעיות, כי תאגיד עירוני, זה מובנה בתוך הרעיון של תאגיד עירוני, להעלות כל שנה ברובד ההכנסות העצמיות. עכשיו, אנחנו עושים את זה, אבל לא רוצים שהגרף יהיה ככה. אנחנו זיהינו אזורים מסוימים שבהם אפשר לעשות קפיצה. אגב, בדיוק כמו הנושא שאתה העלית, גבייה לבנה על הכחשות, ואנחנו מהאירוע הזה לבד, בשנה האחרונה, נביא 300 אלף שקלים, לדוגמה.

שם טוב שמבי: לדעתי זה כבר מעל 200 ומשהו.

יניב דרי: שבי, וזה התחיל השנה.

שם טוב שמבי: ההצעות שלי מביאות כסף.

יניב דרי: חד-משמעית. שבי, העניין הזה, בפוטנציאל שלו, זה לא מאות אלפים, זה

מיליונים, ואני אסביר. הנדל"ן של העמותה, שהוא על פניו...

שם טוב שמבי: מה זה הנדל"ן?

יניב דרי: הנדל"ן זה המבנים של העמותה, כל מרכזי הפנאי. תחשוב על זה, תיקח את זה רגע...

שם טוב שמבי: הם בבעלות העמותה?

יניב דרי: בשימוש של העמותה.

שם טוב שמבי: הבעלות עירייה...

יניב דרי: בשביל הפשטות בעלות של העמותה. אנחנו יכולים להפעיל את זה למטרות שלנו 100% מהשעות. בבדיקת עומק שעשינו, אנחנו בממוצע בין 30 ל-40%.

דהיינו, אם היית מקביל את זה לעסק

שם טוב שמבי: אני כבר אומר לך, אני ממליץ לכם, אני יודע בדיוק.

יניב דרי: אם היית לוקח את זה לעסק, הוא היה אומר לך, תשמע אני מחזיק נדל"ן והתשואה שלי גרועה, כי אני לא מנצל אותה.

שם טוב שמבי: יש עמותה שנקרא 5/6 או 5/7 בשוהם. כשעבדתי ונתתי ייעוץ בשוהם, שאני

אומר לך שהיא עושה את הדברים האלה, שהמתקנים שלה עד עשר בלילה מופעלים, וזה תזרים מזומנים. אתם צריכים לבדוק את זה, אנשי המקצוע פה. נדמה לי שקוראים לה ככה אז בזמנו, כשאני הייתי שם. אין בעיה לעשות לכם קישור עם המועצה המקומית של שוהם. תגיעו לשם, תראו.

יניב דרי: הרעיון הוא שברגע שיש לנו בתוך העמותה פונקציה שעוסקת בפיתוח עסקי ומיצוי משאבים, היא בפניות הראש שלה הולכת ומחפשת. הקהל שלי, יש לי קהל לקוחות עצום, האם אני ממצה אותו ברמה הכלכלית, כן או לא?

שם טוב שמבי: דרך אגב, זה צריך להיות סמנכ"ל/מנכ"ל שמבצעים את זה.

יניב דרי: כרגע, אפס, אין לנו בכלל. לכן אמרנו אנחנו מתחילים. בכל ארגון גדול כזה,

יש סמנכ"ל פיתוח עסקי, ודאי. אז לפחות את זה, מתקציב העמותה

הצלחנו לייצר, בתקציב שאישרנו בינואר האחרון, את המשימה הזאת.

הצלחנו גם לעבור את הבירוקרטיה המכרזית, יוצאים לדרך.

שם טוב שמבי: והצגתם יעדים?

- יניב דרי: רק עכשיו מאתרים את הפונקציה.
- שם טוב שמבי: אבל כשאתם מאתרים, אתם מציגים יעדים ומודדים?
- יניב דרי: בוודאי. יש יעדים מדידים. אנחנו רוצים תוצאות. אגב גם בפקידת הגבייה הלבנה, הגדרנו שאנחנו בוחנים אותה בשלושה חודשים, והיא בהכרח צריכה להביא תועלת יותר מהעלות שלה פי שניים. אם היא תעבור פי שלוש או פי ארבע, פנטסטי.
- שם טוב שמבי: אם יש יעדים מדידים, אני יותר שמח.
- יניב דרי: ככה אנחנו עובדים.
- ערן אברם: מבחינת שיפור תהליכים והתייעלות, כבר...
- שם טוב שמבי: רגע, רגע, תעצור רגע....
- (צעקות)
- שם טוב שמבי: אני נותן לכם פה יעוץ בחינם. חבריה זה עולה כסף בחוץ, אבל אני מתנדב. יש דברים אחרים שחוץ מלהפעיל, כמו למשל סתם דוגמה, מערכות סולריות שיכולות להכניס כסף, רעיונות אחרים, אתם עובדים על זה?
- יניב דרי: לא, כרגע אנחנו לא עושים כלום. אין מי לעשות, אין ידיים עובדות בפן הניהולי. אני אתן לך דוגמה, בזמנו קידמנו את הנושא הזה שאישור מתקנים לטובת גגות, גם על מגרשים של פנאי. היו 26 מתקנים, אני חושב, וזה התפוגג לצערי, כי בסוף צריך לעבוד בזה. ואתה צודק, זה כסף על השולחן.
- דובר: אבל זה התפוגג ברמה עירונית.
- יניב דרי: לא היה מישהו פיווט מצידנו, שלפחות את מה ששלנו ימשיך. זה היה נופל רמה עירונית גם ככה, אבל מצידנו, לא עבדנו בזה בכלל.
- ערן אברם: מבחינת שיפור תהליכים והתייעלות, התחלנו לחשוב ולהכין את הקרקע לקראת פיצול של עולם הכספים ומשאבי האנוש, ששזורים היום זה בזה, וזה מייצר לנו שם עומס אדיר. הכנסנו בקרת הזנה, אם אתה זוכר, שלמה,

הכנסנו את משק"ל. דרך משק"ל הענקנו לשתי חברות מקצועיות מהשורה הראשונה לעשות הזנה לצהרונים. בנוסף, יש לנו פיקוח ובקרה של משק"ל- שהיא בעצם כל העולם גם של פיקוח, גם בקרה וגם אפילו שיחות עם הורים.

שם טוב שמבי : זה עובד טוב עם משק"ל?

ערן אברם : מעולה.

שם טוב שמבי : כי משק"ל, עד היום במה שאני נגעת, הרסו.

ערן אברם : האמת, פחדנו. פעם ראשונה עשינו את זה ב-22-23, עשינו פעם ראשונה את החיבור עם משק"ל. גם ספציפית, הפרסונה תותחית על.

שם טוב שמבי : משק"ל בסך הכול לוקחים כסף עבור פיקוח. השאלה אם הם עושים פיקוח ואנחנו מקבלים תוצאות טובות, ומי שמוביל הן חברות טובות. כי ברוב המקרים שאנחנו כרשות עבדנו איתם, קיבלנו תוצאות מזוועות. אנחנו עברנו המון לחוזים והסכמים, והוצאנו מכרזים עצמאיים. למה? כי הם לא סיפקו את הסחורה. אני שואל פה אם זה עובד מצוין?

ערן אברם : חד משמעית כן. רק פה אנחנו עובדים עם משק"ל. חד משמעית עובד

מעולה. יש לנו כל שבוע פקחיות של הדיאטנית מגיעות מטעם משק"ל, מכניסות מדי חום בהפתעה, מסתכלות איך הצוות, נותנות משוב לצוות, מסתכלות איך הוא מגיש את האוכל.

יניב דרי : בתפיסה אנחנו בוחנים כל דבר בפרמטרים של שירות וכלכלה. פעם אחת, שירותית, פעם שנייה, כלכלית. פעם ראשונה זה עושה שירות מצוין, פעם שנייה בכלכלי זה חסך לנו מאות אלפי שקלים.

שם טוב שמבי : זה השאלה שלי, מקצועי וכלכלי.

יניב דרי : שירותי וכלכלי אנחנו בפלוס.

שם טוב שמבי : כי אמרת לי משק"ל, היו לי כמה ניסיונות לא טובים...

יניב דרי : משק"ל צריך לנהל אותם.

שם טוב שמבי: אתה לא צריך לנהל אותם, תקשיב, הם אמורים לנהל ולפקח, אתה משלם להם על זה תקורות.

יניב דרי: רק צריך שהדברים ומוודאים.

אביה דסאו דן: בהקשר הזה הצלחנו להוריד להם את העמלה ביחס לעמלה שנתנו. זה מוכיח את עצמו, אנחנו מאוד מרוצים.

ערן אברם: עכשיו, 23-24, אמרנו קורונה וזה. 2025, קפיצת מדרגה נעצרה. בינואר התחיל תהליך הפרישה של אייל. אייל באיזושהי הוגנות אמר ערן, אביה, חברים, יש פה תהליכים ארוכים שדורשים יעוץ ארגוני ואפיונים כאלה ואחרים, דברים במקרו. הוא אמר, אני לא מרגיש בנוח להמשיך תהליך שיכול להיות שעוד חודשיים מגיע מנכ"ל חדש ואומר, אני לא רוצה את היועץ הארגוני הזה. אני לא רוצה לעשות את התהליך הזה. אני חושב שאביה כן צריכה להישאר בכספים ובמשאבי אנוש. אז רוב התהליכים הארגוניים הגדולים נעצרו. במרץ הקמנו את מחלקת מערכות המידע, התחילה לעבוד הקומפיוטר במיקור חוץ התחילו לעבוד פה בשטח. אבל המיקוד הניהול, אייל בעצם התחיל תהליך הפרישה שלו. אביה ואני נכנסנו "אוליאין" כדי לנסות, עד כמה שאפשר לא מושלם, אבל עד כמה שאנחנו יכולים להיכנס בכל גזרה ניהולית שצריך אותה לפי היכולות שלנו. ובעצם הליווי של הקמת מחלקה כל כך חשובה, והכנסה של חברה בתהליך עומק כזה, המיקוד הניהולי שלנו הוא לא היה מיטבי. קיימנו ישיבות סטטוס, עקבנו אחרי הדברים, אבל עוד פעם, לא ככה הייתי רוצה להכניס חברה בסדר גודל כזה ובתהליך כזה במיקוד כזה.

שם טוב שמבי: אתה יכול לתת עדכון מצב מה קורה עכשיו?

ערן אברם: עדכון מצב, אני אגיד מיד. אני רגע רוצה להשלים את קפיצת המדרגה שנעצרה. יוני השנה, בעצם יש לנו את סיום שנת הלימודים. הסיום היה מאוד מאתגר מבחינתנו, חוסרי כוח אדם אדירים. אני לא זוכר אם אמרתי

לכם בוועד המנהל הקודם, אנחנו מיוני ועד אמצע ספטמבר, אתה מוצא את עצמך יום-יום עם בין שלוש לחמש מסגרות שאין להן פתרון. בשעות תשע עד אחת עשרה בבוקר, אנחנו פה, אביה ואני, צריכים לעצור הכל כדי לעזור לצוותים. יש בין 3 ל-5 צהרונים שאין צוות.

שם טוב שמבי: זה היה בתקופת המבצע "עם כלביא", זה קשור לזה?

ערן אברם: לא, לא. זה היה לקראת סיום השנה, וליווה אותנו גם בקייטנה וגם

בספטמבר, רוב ספטמבר, בתחילת שנת הצהרונים.

שם טוב שמבי: מה גל עזיבות? מה?

ערן אברם: גם וגם. מצד אחד יש לנו הרבה בנות שמתחילות, אנחנו מאתרים אותן,

מראיינים, הן מתחילות ונעלמות.

דגנית זילבר: גם האיתור עצמו הוא מורכב. גם ברשות האיתור לא פשוט.

ערן אברם: הנה, בשבוע האחרון, יש לנו 6 חברות השמה, שאנחנו פתוחים איתם עם

חוזים, שמקבלות כסף על כל השמה. נכון לעכשיו בחודשיים עבודה או

בשלושה חודשים, יש לנו משהו כמו שתי השמות בהיבט הזה.

חנן אדרי: לשכת התעסוקה עובדים איתם?

יניב דרי: המשרה, על אף השכר שהעלינו וכו', המשרה היא שלוש שעות, זה לא

משרה אטרקטיבית.

חנן אדרי: כאחד שעבד בחברת השמה, אני יכול להגיד לך שהסיכוי לקבל מהם הוא

מאד נמוך. בוא נתחיל מהסוף, בכל מה שנקרא "צווארון כחול" זה

"צווארון כחול" אין עובדים במשק. אתם רואים שעובדים זרים נכנסים גם

למסעדות ועסקים, אין עובדים. כשאתה מציע לחברת השמה, סתם דוגמה,

אפילו 100% השמה, על משרה שהיא 2000 שקלים בחודש, אז כביכול הוא

מקבל 2000 שקלים. נציג שירות למוקד נשאים 15,000 שקל. הסיכוי

שיביאו לך מועמד איכותי, אפסי. אלה שבאים זה "על הדרך", מה שנקרא.

אביה דסאו דן : זה סקטור מורכב בלי קשר, חנן. האיתור של הסקטור הזה, גם כשזה 100%, הוא מורכב.

יניב דרי : אני מעלה את זה פעם אחר פעם, גם בסיטואציות ובהקשרים אחרים. הפוטנציאל הכי גדול שלנו מצוי בעובדי הבוקר. כמה עובדים יש, כמה סייעות?

ערן אברם : 1200.
יניב דרי : עכשיו, אנחנו נמצאים בעובדי הצהרונים אצלנו. כמה סה"כ עובדים יש לנו בצהרונים, 300?

אביה דסאו דן : כן, כ-300.
יניב דרי : 15%, סייעות של הבוקר שעובדות גם בצהרון, זה אחוז נמוך מדי, קיצוני. עכשיו, כל הניסיונות לממשק את זה, למשל, להגיד שכדי לעבוד כסייעת בעירייה צריך קודם כול לעבוד שנה בפנאי העיר, כל מיני טריגרים שיכולים לתת לנו בוסט, לא, היה ניסיון. אני גם מרים את זה לחנן בעניין הזה, השיתוף פעולה לאורך שנים, בין פנאי העיר ובין החינוך, הוא לא טוב. לא יודע למה, זה לא עובד, מכל מיני סיבות. זה לא מצליח, תמיד יש ברקסים.

(מדברים ביחד)

יניב דרי : אני אומר, זה אולי פוטנציאל - אם זה הסקטור הכי גדול שאתה יכול להביא ממנו עובדים ולתת שירות הרבה יותר משמעותי לתושבי חדרה. סקטור שני שיש לנו פה, אני יודע שזה עובד במקומות מסוימים כמו ירושלים וכולי, הסקטור החרדי. נשים חרדיות, זה מעניין אותן, אבל אנחנו... אין לנו, שוב, מדברים על פניות, אין לנו את הפניות לעשות סוג של תהליך שלם, כמו למשל קורס לימוד שמבטיח עבודה ולפנות אליהן. זה לא פנייה בפייסבוק ולא בחברות כוח אדם. אלה שני הקהלים הכי... כמובן שאפשר ללכת גם למגזר הערבי, גם רשויות מסוימות עובדות איתם. אנחנו

לא פתחנו את הנושא הזה, אבל יש רשויות, למשל בכפר סבא, שכל העובדות שם מהמגזר הערבי.

חנן אדרי: הגיוס של עובדים כאלה זה טופ פריורטי. כפי שאני מבין, תקנו אותי אם אני טועה, יש בחורה אחת במשאבי אנוש. אביה דסאו דן: יש מחלקת משאבי אנוש. יש במחלקת רצף חינוכי, ויש עוד נשים שעוסקות... יש ברצף החינוכי עוד 3 שנים.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: לזה אנחנו סוף, סוף יוצאים.

שם טוב שמבי: יש את המגזר הזה שבאמת דיברתם עליו, של החרדים, חרדיות, שצריך לבדוק אותו. יש את המגזר של אלה שיצאו לפנסיה, ואולי כן אפשר להכניס אותם, והם רוצים את הארבע שעות האלה, שצריך לבדוק אותו. יש את המגזר של סטודנטים שהם לא סטודנטים במשרה מלאה.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: התלונות של הורים, זה שאין צוות רציף.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: זו גם החשיבות של המשך עובדי הבוקר, תחשבו על זה, שאם אתה מצליח בנתח של עובדי הבוקר, אתה מרוויח פעמיים, קודם כול קלות העסקה, דבר שני מבחינת הרציפות.

דגנית זילבר: אבל אני חושבת שבתקופה האחרונה יש שיתוף פעולה מבחינת משאבי אנוש עם פנאי העיר, כן לעשות...

יניב דרי: רק בקטנות, כי יש לזה אינסנטיב. הדבר היחיד שהצלחנו לעשות, שגם בהצלחה חלקית, זה איזשהו סוג של מודל הקפצות. הבנו שאנחנו צריכים לייצר אינסנטיב מאוד גדול, אז לצורך העניין כשיש בעיה, מנסים להציע לעובדי הבוקר הקפצה במחיר מאוד גבוה. זה עוזר לסגור חורים, אבל זה יוצר גם קושי מהצד השני, כי אז עובדות אומרות, בשביל מה אני אעבוד כל

החודש, אני אמתין להקפצה, שתיים שלוש הקפצות, אני סוגרת משכורת של חודש.

אביה דסאו דן: אבל גם ההיענות שם מאוד נמוכה. אנחנו מדברים על פחות מחמש עובדות עירייה בכל חודש שמעוניינות להשתתף בזה.

חנן אדרי: הנושא הזה של הגיוס, אני אשב עם ערן ואביה ונעשה פה חשיבה.
דגנית זילבר: חנן, אנחנו עשינו את זה צריך לציין. אני חושבת שבתקופה האחרונה אנחנו כן עושים את זה. כל הנתח של הסייעות עבר לניהולי. כרגע אני מנהלת את כל הנושא של הסייעות.

חנן אדרי: אז זה נהדר שאת גם איתנו פה.
ערן אברם: יולי אוגוסט זו בעצם תקופת השיא הארגונית הרבה פעמים. אנחנו בעצם נמצאים מצד אחד פתוחים עם קייטנות. אנחנו תוך ארבעה ימי עבודה, מהרגע אם אתם זוכרים, הייתה מלחמת "עם כלביא", תוך ארבעה ימי עבודה הוחלט שיש קייטנות. הקמנו 150 קבוצות קייטנה. 4,500 ילדים נכנסו, טפריטפוטו, תודה לאל. הכול עבר בשלום, כולל נסיעות לכל הארץ, כולל פארק מים, כולל פוליו, אבל עבר בשלום. היו לנו הרבה מאוד מקרי אלימות. השיא הגיע כמה פעמים, לפי דעתי פעמיים, גם נאלצנו להזמין משטרה, כולל גלית, מנהלת הצהרונים שמדברת עם שוטר תוך כדי שאבי צועק עליה ופשוט בורחת.

דגנית זילבר: אתה רק מבין שהנושא הזה של אלימות וההורים שמגיעים, אנחנו סופגים את זה אותו דבר.

יניב דרי: כן, אבל יש לנו פה בעיה, יש לנו בעיה מובנית.

דגנית זילבר: הוא חי את זה כל הזמן.

יניב דרי: מה הבעיה המובנית? אני רוצה להסביר את זה. אצלנו בעמותה, בטח ראיתם כשהגעתם לפה, בשונה נגיד מהעירייה או מאגפים אחרים, פתוח. אין שעות קבלת קהל.

(מדברים ביחד)

- דגנית זילבר : פקידה בכניסה יכולה לדעתך לעצור הורה? אנחנו חווים את אותו דבר.
- יניב דרי : אחד הדברים שרצינו במסגרת התהליכים, במאי מסתיים פה החוזה, או לנתק אותם מתוך המטה כי זה קשה מאד, העובדה שפה נכנסים חופשי.
- הרי בסוף זו הסיבה שהפסדנו את המנהלות. היום הרצף החינוכי- גם בזה. כל צוות הניהול של הרצף החינוכי עזב במכה אחת. זה נס שאנחנו עוברים את זה בלי שהציבור מרגיש.
- דגנית זילבר : אבל מה קרה להם לעזוב?
- יניב דרי : קפיצת המדרגה שנעצרה והרצף פעילות האדיר והשחיקה האדירה ואליםמות וזה שאין מנכ"ל והכל מתרכז אצל אביה וערן. רצף האירועים הזה הוביל לבעיה.
- שלמה בוזגלו : אני מבקש להגיד, אני צריך לצאת לפגישה אצל ראש העיר. אני ברשותכם מבקש 5 דקות כדי שאוכל להגיד כמה דברים. קודם כל אני שמח על הפגישה, שמח על האווירה של הפגישה. גם אני ידעתי בדקה ה-90 שחנן פה בא להשלים תקופה מסוימת של ביניים. יכול להיות שזה באמת היה נדרש, אבל אני שמח גם מהנושאים שעולים וגם מהאווירה. אבל אני לוקח איתי מזה מספר חודשים דברים אצלי בבטן. בחרתי מתוך בחירה לא להגיב עליהם, לא שם דבר, אבל חשוב לי לשים את הדברים פה. חלק מהאנשים היו נוכחים, חלק מהאנשים לא היו. אני אומר את הדברים באמת- אני רוצה להגיד את האמת שלי. לא אמת האמת שמוציאים, לא את האמת שמספרים וכל הדברים האלה, ולי חשוב סביב השולחן הזה. אני רוצה לקוות שאחרי מה שאני אגיד... העמותה חשובה לי, כמו שהיא חשובה לכל אחד ואחד, כמו שהיא חשובה ליניב. אני בחינוך הבלתי פורמלי מגיל 15 במגוון תפקידים, בשלב מסוים ניהלתי את העמותה מסוף 2006 כאשר מנכ"לית העמותה שהייתה אז ב-1 ביולי בלי התראה ובלי שום דבר,

ונקראתי לדגל ובאתי ועזרתי, היו אז שני מחזיקי תיקים- נכנסתי, עזרתי, בנוסף לתפקידי כמנהל הספורט העירוני ועם הזמן הגיעו להחלטה שהיא מתנתקת מחברת המתנ"סים והקימו עמותה עירונית. הייתה לי אז הזכות להקים את העמותה העירונית הזאת. ניהלתי אותה עד סוף 2012, ובסופו של דבר, ואני לא מחפש אשמים ובטח לא רחמים עברתי תקופה לא פשוטה של 7 שנים. אני יודע למה, אני יודע ובאיזה צורה והכל נעשה מה- בישיבה שהייתה ב-10.9. נכון, אני יודע ואני גם לא מאשים אף אחד. ברוך השם אלוהים נתן לי כח לא להאשים אף אחד, בסוף היו לי תפילות לקדוש ברוך הוא. אבל אני לא מקנא בשונא הכי גדול שלי, אין לי כאלה, שונא שיעבור את החוויה הזאת מהמקום שאני חוויתי אותה, אבל בסדר עברתי אותה. אני לאורך כל השנים הייתי מחוץ למערכת, חזרתי למערכת בצורה כזו או אחרת ובסופו של דבר אני פה. אני עברתי מספיק, שום דבר, אני מפחד רק מהקדוש ברוך הוא, אבל שום דבר כבר לא מאיים עלי או מפחיד אותי. יגידו עלי, ימשיכו להגיד וידביקו וכל הדברים האלה מה לעשות? הדבר היחיד שמפריע לי שמי שנפגע מזה זה הילדים שלי והמשפחה שלי, זה הכל. בחרתי להיות איש ציבור אני לוקח את זה בחשבון שאני עשיתי את זה. ולמה אני אומר את הדברים, יניב זה מאד חשוב, אני לא היו לי את הפרוטוקולים, לא קיבלתי את הפרוטוקולים לא של ועדות ולא של שום דבר, לא משנה. הישיבה שהייתה לפני ה-0.9, שמעתי דברים, לגבי הסיכונים שיש במינוי של מנכ"ל או אימינוי של מנכ"ל. אני עשיתי את הבדיקה והבנתי. מה לעשות, הבנתי את זה, ובאתי וביקשתי מיניב לעלות את הנושא הזה. נכון, נכון. יכול להיות שזה היה אקט שהוא לא מכבד, שהוא פוגע, אבל הוא לא בא ממקום חלילה לפגוע. יניב מוערך, יניב העמותה חשובה לו, חשובה לו מאוד. הוא משקיע פה הרבה זמן, השקיע פה הרבה זמן, ואף אחד לא ייקח לו את זה בכלל. אבל בסוף אני העליתי רעיון

כדי לשחרר את הפלונטר. עכשיו, אני לא מפחד מאף אחד. נכון שקיבלתי תוך כדי השיחה וגם מחברי הדירקטוריון שבגלל חקירות ומשטרה שהיו ב־2018, אז אני יכול להגיד, כן, היו חקירות, יזומות על ידי מי שניהל את העירייה, יזם כדי, מה לעשות, אני רק אתבטא ולא אמשיך, לפרק אותי. לא משנה, לאיים עליי, להפחיד אותי, כדי שבסופו של דבר אני איישר קו. אני בחרתי באמת שלי. נכון, לא נכון, שילמתי מחיר כבד, זה שלי, אני שילמתי את הדברים האלה. והיו כן, לקחו רואה חשבון יזום שיבדוק את העמותה. הממצאים פורסמו, הועלו בזה. אני נלחמתי, הלכתי עד הסוף, עד הסוף עם האמת שלי. כי ידעתי מאיפה זה בא, ידעתי למה זה נעשה. והיו לי גם צמתים שאם הייתי אומר "טוב, אני פודל", אז זה היה כבר נגמר. היו לוקחים את הכול, גורסים את הכול. לא, הלכתי עם האמת שלי. למה? כמו שהקב"ה חיזק את לב פרעה ולא שחרר את ישראל, כנראה שהקב"ה רצה שאני אעבור ניסיון של כמה שנים, לכן הוא חיזק את ליבי ולא התקפלתי בפני אנשים שאיימו עליי בצורה כזו או אחרת. נכון, הייתה בדיקה אחת של משטרה, שהיא גם בסופו של דבר, של עובדת, שהיא עובדת עד היום. זה קרה, לא היו חקירות משטרה, לא היה שום דבר. למה אני אומר את זה בסופו של דבר? כי יש לי קצת ניסיון, ואני יכול לתרום, ואני יכול לעזור, ואני יודע שבשלב מסוים, כשהייתה לי האפשרות לקחת את העמותה בפעם הקודמת, אמרתי לראש העיר, אני לא רוצה את העמותה. הוא אומר לי "למה?" אמרתי: אני לא רוצה. היו לי שנים מספיק בעמותה, אני רוצה עכשיו להתנסות בדברים אחרים. מספיק. שבעתי. ראיתי את הארגון, ראיתי את האנשים, לא שמרתי טינה לאף אחד, שום דבר, כאילו הייתי שם ונעלמתי. והעניין הזה שבסופו של דבר אני העליתי את הרעיון הזה, אני יכול להגיד את זה פה שכולם ישמעו, אני לא מסתיר שום דבר. באותו לילה שהתקבלה החלטה למנות את מורן, אני קיבלתי דרך שליחים סוג של

איומים שזה הולך למשטרה, שזה הולך לפרסום. אני עוד פעם אומר, אני אומר את האמת. למרות שבפרוטוקולים יש כל מיני דברים של אידיוקים. אני אמרתי את הדברים, ואני לא שיקרתי. גם כשאמרתי את המשפט הזה לאיב, אמרתי אותו ממקום אחד. אמרתי את מה שאמרתי, כי יש לי זכות, ויניב מספיק אדם מבוגר וחכם שיכול גם להשתיק אותי, יניב לא צריך עזרה מאף אחד. ולכן זה הרתיח אותי שקיבלתי כאילו איזה "עליהם", שבסך הכול רציתי בדברים של יניב לדייק משהו. לא משנה, נאמר מה שנאמר. בסוף ידעתי, ואני מבין פוליטיקה, מה לעשות, שהדברים נמצאים כרגע בהקפאה, וזה החזיר אותי ל-2012, שאם תהיה פודל, אז נגרוס את הכול. ומה לעשות, ככה ברא אותי אלוהים, ככה נתן לי-, שאני אחד שמה לעשות שמה שמפריע לו, אומר, מה שלא מתאים לו, מתנגד, וכל הדברים האלה. ואז באה הישיבה שעליתי בזום, ועוד פעם אני אומר, תוך כדי הישיבה קיבלתי אס-אס-אס הכי, הכי פתוח, שאתה העברת, כי אני עוד פעם מטרפד את הדברים. עכשיו, אני לא מטרפד. במשך כל השנים האלה לא אמרתי שלא קיבלתי פרוטוקולים, שלא זה ולא זה. איפה שאני צריך לעזור, אם אני צריך, אני עוזר. אין לי בעיה. העמותה היא בייבי שלי, כי אני גדלתי בתחום הזה. כמו שהיא בייבי- אותו דבר. מי שעושה פחות, מי שעושה יותר, העמותה חשובה לי, והתחום הזה מאוד חשוב לי. נכון שבפרק זמן מסוים לא רציתי להתעסק, כי רציתי להתנסות בדברים אחרים, שונים. לא משנה, בסופו של דבר. והעניין ההוא שבסופו של דבר, כשנגמרה הישיבה, הצעתי הצעה לדחות את ההחלטות, למרות שאני יכול להגיד שזו אולי הייתה טעות שלי, כי לא שמעתי. ולכן אני גם מברך, ואני חושב שצריך לאמץ את זה, צריך לתאם את זה כדי שכולנו נשב אחד מול השני ונדבר בנוחות. אחד שומע, אחד לא שומע, ולכן הישיבה הזו...

יניב דרי : אני מסכים איתך בגדול. אגב, כעסו עלי. אמרתי אבל לא יהיה בריטי, כי אי אפשר לנהל ככה.

שלמה בוזגלו : אי אפשר אני אומר לחלוטין, ואני העליתי את זה. ואני אומר לכם, קיבלתי את הידיעה הזאת. ואני באתי, פניתי אפילו לך את זה באותו יום שהייתה את הישיבה ברחוב הנשיא, ואמרתי תקשיב, אם אתה היית במקומי עכשיו, עזוב, אני לא פוליטיקאי לצורך העניין, אם היית במקומי, היית מוכן לקבל, עזוב שאתה בזום, שמעלים לך נושא שאין החלטה או פרוטוקול של ועדת כספים וכוח אדם, אין. זה לא בעיה לשים על המסך את התקציב שיש בו שם צבוע, כבר המשרה שאתם מבקשים. אני שמעתי חלק מהשיחות.

(מדברים ביחד)

שלמה בוזגלו : שמעתי את השאלות. הייתי בדרך לעשות בחינת מאמץ. הגעתי לשם היו שם כל האנשים שבנבחרת, צחקו עלי, באת לנבחרת שש-בש? אמרתי להם, חכו. האמת שאני כבר הרבה זמן לא עושה את זה, ונכנסתי. עשיתי. ברוך השם, עברתי. באתי, אמרתי להם, עכשיו אתם תחששו על ההרכב שלכם בנבחרת הכדורגל, אבל לא משנה. ובסופו של דבר, איך אומרים בתוך עמי אני חי, ויצאה כתבה ועוד כתבה. וחיברו שני קטעים בפרוטוקול כדי להוציא את זה כאילו שאני קורא לאיב "דוברמן", בגלל שהוא הפחיד אותי עם הנושא של החקירות. אז אני רוצה להגיד, לא שאני מתגאה בזה, הייתי מעדיף שיהיה לי יותר קל, פחות הכפשות, פחות דברים, פחות רעש, כדי באמת לעשות את מה שאני מאמין בו כדי שאני אוכל להמשיך לגדל את המשפחה שלי בכבוד ובשלווה. מה לעשות, הם, בסופו של דבר, כמו שכל ילד מול הוריו, רואים בי את הדמות שלהם. אבל מה לעשות, אני יודע מה זו עבודה ציבורית. אם זה במזיד, אם זה בדברים כאלה, כן, זה מפריע לי, זה כואב לי. לא יצאתי, לא התגוננתי, לא הפרעתי. בחנתי כל מיני אופציות, ובסופו של דבר, אני זה. אבל היה חשוב לי להגיד את הדברים האלה פה, על

השולחן. אם יצטרכו אותי, אני פה. מוכן לעשות כל דבר לטובת העמותה. כמו שעשיתי את זה גם כיו"ר, גם כשהייתי מנהל, גם כשהייתי עובד, וגם כשאני חבר דירקטוריון, אני מוכן לעשות. ומה שאני אקרא לדגל שיתמוך לטובת העמותה, כי העמותה והפעילות שלה טבועות בי בנשמה. יניב אתה יודע את זה, כי אם היא לא הייתה בנשמה, לא היית משקיע את כל הזמן הזה, וגם לא אני. ולכן אני שם את הדברים על השולחן, ואין לי בעיה. אין לי כוונה לעצור משהו במחשבות שלו, ללכת עם זה קדימה. אבל אני אומר את זה, אני לא חושש, אני אומר את האמת שלי. וגם אם זה נשמע כאילו אני "נשלח" אני בחור בן 2, עצמאי, יש לי דעות משלי. נכון, לפעמים אני, איך אומרים, הולך עם האמת שלי דון קישוט, וזה אולי משרת גם אחרים, אבל אני עושה את זה מתוך אמונה שלי. ואני חושב שהשיחה הזו, אולי גם השינוי הזה, חנן נכנס קצת להרגיע את האווירה בכלל של העמותה, עד שבעזרת השם ייבחר מנכ"ל או מנכ"לית לעמותה, והעמותה תמשיך. היא לא צריכה לצאת לדרך חדשה, היא צריכה להמשיך את מה שהיא עושה. ואני אומר עוד פעם, עם כל הכבוד למערכת החינוך, אמרתי את זה לאורך כל השנים שלי, החינוך הבלתי פורמלי חשוב לא פחות מהחינוך הפורמלי. זה צריך להבין עם כל הכבוד לחינוך הפורמלי, ולכן אני חושב שהעירייה צריכה להשקיע בעמותה לא פחות, כמובן הכול ביחס. אלה הדברים שלי. תודה רבה לכם.

חנן אדרי: אני רוצה להשמיע אבל משהו, אתה סיימת?

שלמה בוזגלו: אני סיימתי אבל אני חייב ללכת.

חנן אדרי: דקה. קודם כול, המילים שלך היו מאוד ברורות. אני רוצה לומר ככה שלא יהיה פה איזושהי אי הבנה, בוועד המנהל הזה לא מחפשים לא פודלים ולא דוברמנים. לא יהיה פה את הסלנג הזה ואת הדיבור הזה. מבחינתנו, באים לפה אנשים לעבוד. יש פה אנשים רציניים, מכובדים, כל אחד מביא את מה

שהוא מביא. הכוונה שלנו היא להצעיד את העסק הזה קדימה, ויש פה עבודה. אז אני שמח על הדבר. אני מניח שאתם תכניסו את המילים שנאמרו. אמרת אותם בצורה ברורה, בסדר גמור.

יניב דרי:

אני רואה בשלמה חלק מחברי המועצה, הוא יודע את זה. בן אדם שמבין את התחום של חינוך בלתי פורמלי מאוד, ואני אשמח שאנחנו, ואז גם, אפילו באחת הישיבות, אמרתי לו בוא תיכנס לעובי הקורה בסוגיה הזאת, כי גם אני הרגשתי שההתנהלות כלפי העמותה, אני לא ארוחב, אמרתי אותה אז בהרחבה, היא מסכנת את התחום הזה, וזה תחום שקרוב לליבו של שלום, והוא קרוב לליבי. אני מאוד מקווה שנצליח, אני מאוד מקווה שנצליח. אבל כמו שאמרת, לפעמים כנציגי ציבור אנחנו שק חבטות, גם אני אישית חווה את זה, אבל זה לא מפריע. ממשיכים בדרך, והדרך מנצחת.

ערן אברם:

1.5 שקפים אחרונים. בעצם אותה קפיצת מדרגה שנעצרה... 2025, נעצרה קפיצת המדרגה כמו שהראיתי מקודם, אנחנו עדיין באדום. זה ייצר לנו מספר בעיות קריטיות. דבר ראשון, כל 2025 יש רובד ניהולי חסר ביותר בעמותה. אין, אי אפשר לייפות את זה, אי אפשר להסתיר את זה. בסופו של דבר, יש פה מספר תפקידים, בראש ובראשונה מנכ"ל שחסר, וגם הצגנו את זה. גם יניב מכיר, וגם עכשיו, כשחנן נכנס לעובי הקורה, כבר היום, יש פה מספר פונקציות שחסרות, מיד ניגע בהן. מספר פונקציות מפתח חסרות. שתיים, המצב הזה מייצר עומס בחלקים גדולים, על גבול הבלתי אפשרי, על מספר פונקציות, עובדים ומנהלים עובדים ברמת אחדים, הרבה מאוד תהליכים מתרכזים בפונקציה אחת, שתיים, שלוש. דבר שלישי, תוצאה ברורה שאנחנו מזהים אחרי בעצם תשעה חודשים של אין מנכ"ל, של מלחמה, של אלימות, של עניינים, אנחנו מזהים שמחלקה בספטמבר ובאוקטובר, המחלקה הכי גדולה שלנו, מחלקת הרצף החינוכי, 70% מהמחלקה מתפרקת. מנהלות יוצאות, רכזות יוצאות, אחת פורשת, כל

השאר פשוט לא ממשיכות יותר : אני עוזבת את התחום. ככה אי אפשר. והדבר הרביעי והאחרון, מסיימים בטוב, זיהוי ממשי קריטי, וצריך לשים את זה על השולחן, כל הדברים שאנחנו אומרים עכשיו, אנחנו אומרים אותם לא בשביל להגיד, אלא כדי לייצר. ואנחנו כל הזמן מנסים לייצר פתרונות. אבל חייבים להבין, יש משמעות לזה שלפני שלושה חודשים נכנסה מחלקת מערכות מידע חדשה, וברמת המיקוד הניהולי הנוכחי רק 50 יוזרים מתוך 80, 90 יוזרים רק הם נכללים בתחולת העבודה שלה. יש לזה משמעות. יש משמעות למצב בעולם הבטיחות. יש לנו ילד שיצא מצהרון והצוות לא ידע; הורה אחר מצא אותו. יש לנו ילדה שנתקעה באיזשהו מתקן, היה לנו שם עניין. יש לנו רצף של מפגעים. עוד פעם, יש לנו הרבה שתקין, אבל יש גם הרבה נורות אדומות שאנחנו חייבים לייצר בגינן את קפיצת המדרגה הבאה, וזה, הירוק.

יניב דרי :

בסופו של דבר, אנחנו, זה ברמת הידיעה שלנו, אבל בסוף אנחנו פה, כמו שאמרתם, גם כדי להביא מדיניות, לשקף אגינדה מסוימת, לדחוף את העמותה לכיוונים שהיום אולי לא עוסקת בהם. אני יכול להגיד לכם, כיו"ר העמותה, שלצערי בשנה האחרונה אני נבלע לשוטף שלהם. כל רעיון, אי אפשר עכשיו, אי אפשר עכשיו. לא נבחרנו בשביל זה. אנחנו בסוף נציגי ציבור, כן, נבחרו ציבור באים לשנות, להוביל. לא באנו להיות פקידים או עובדים פה, זה לא התפקיד שלי לעבוד בתוך העמותה, אבל המציאות הפכה להיות בלתי נסבלת בסיטואציה הזאת. ולמה חשובה ההצגה הזאת עכשיו? כי אנחנו עובדים בפתחו של תקציב עירייה, נדבר על המשמעות של מה שקרה פה בשנתיים האחרונות, אך לצערי זה לא משהו שהשתקף למקבלי ההחלטות בדרג של העירייה, בדרג המקצועי, וגם בדרג הבכיר של העירייה, בתקציב העירייה. מה שהוביל להרבה מהפלונטרים שהצגנו פה. הרבה מאוד מהפלונטרים שהצגנו כאן, עם טיפה יותר חמצן היה אפשר

להביא את העמותה למחוזות הרבה יותר גבוהים, ואפילו לא "חמצן בפלוס", אלא רק חמצן בכך שלא יקצצו. ותכף אני אגע גם בקיצוצים של השנתיים האחרונות, שכיסינו עליהם. אבל בסוף, אתה רוצה להתפתח, לא רק לשרוד.

- ערן אברם: אז הכי בגדול, בגזרת האיוש, מן הסתם מנכ"ל או מנכ"לית לעמותה, מנהלת משאבי אנוש. בישיבה הקודמת, אם אתם זוכרים, החלטנו על הפיצול, על ההפרדה בין משאבי אנוש וכספים. אבל צריכה להיות פה מנהלת משאבי אנוש במשרה מלאה, שהיא מוכוונת בניהול משאבי אנוש, ולא עושה את זה "על הדרך" עם חשבות שכר.
- דגנית זילבר: אין פה מנהלת משאבי אנוש? מיכל מה תפקידה?
- יניב דרי: היא בשכר, היא עושה את זה בכ-30% משרה.
- שם טוב שמבי: כל אלה מתוקצבים.
- יניב דרי: לא הכל מתוקצב. זה הצרכים, יש מתוקצב ויש חסר. זה ספציפית מתוקצב, מנהלת משאבי אנוש. מנכ"ל לא מתוקצב, כי מנכ"ל בסיכום עם עירית חדרה, ברגע שיהיה מנכ"ל היא תממן את זה מלמעלה.
- שם טוב שמבי: מנהלת משאבי אנוש מתוקצבת.
- ערן אברם: מנהלת צהרוני גנים ורכוזות פדגוגיות, נכון לעכשיו זה מתוקצב. הייתה משהי שאמורה להתחיל, יש איתה קשיים. אנחנו יוצאים שוב לגיוס.
- שם טוב שמבי: אבל כל אלה מתוקצבים, אין בעיה עם זה.
- ערן אברם: לא מתוקצב וזה חובה חוקית, זה DPO ו-CISO. ממונה הגנת פרטיות וממונה אבטחת מידע, זה כרגע לא מתוקצב וזה לא מבוצע. החל מאוגוסט האחרון, עם תיקון החקיקה האחרון, אנחנו מחויבים לכך. יש כרגע חובה חוקית שאנחנו לא עומדים בה.
- יניב דרי: יש לדבר הזה גם אחריות אישית עלינו.
- חנן אדרי: עוד פעם מה התפקידים?

- ערן אברם : ממונה אבטחת מידע, ואחראי על הפרטיות.
- יניב דרי : נכון לעכשיו את המשאב הזה.
- שם טוב שמבי : אין את המשאב בשביל זה? אבל אתם חברי מועצה, אני לא מבין.
- שגיא פלד : שאלה מהותית...
- יניב דרי : ממונה התקציב של שנה שעברה, ששם היינו מעורבים, עלה, הצגנו תוכניות עבודה, צרכים וכולי. בשנתיים האחרונות, תקציב 24 ו-25, אגב זה מגובה בדוחות הכספיים שלנו, תמיכת העיריה ב-24 קוצצה במיליון 77 אלף שקלים, וב-2025 במיליון 783 אלף שקלים. אלה סכומים מאוד גדולים, וזאת לצד זה שתקציב העירייה נומינלית גדל רק ב-5% עד 8%. זאת אומרת שאנחנו נמצאים בשחיקה הרבה יותר גדולה בפן הריאלי של האירוע התקציבי. מה שיוצר שוב את אותו פלונטר. יש פה שני מנהלים, במקום שיהיה רובד ניהול נורמלי לעמותה שמנהלת 60 מיליון שקל, אנחנו בפער עצום. עזוב את הרובד הניהולי, יש אלמנטים קריטיים שאנחנו מציגים אותם פה, פשוט לא נראים. זה כמו שתאמר שבעירייה יש ביוב או מים, זה מתחת לאדמה, לא רואים את זה. זה לא נראה, החובה החוקית הזאת, אבל אם חס וחלילה יהיה כשל, זה חונה אצל כולנו.
- שם טוב שמבי : בדקתם עלויות של זה כמיקור חוץ?
- יניב דרי : אפשר לדבר על העלויות, להציג אותן. ערן תראה.
- ערן אברם : זה לא שני הדברים. זה חובה חוקית של אלה פלוס הכנסת מערכת ניטור "סימסוק", שהיא מערכת לניטור ניסיונות חדירה. שלושת אלה יחד
- (מדברים ביחד)
- ערן אברם : אני לא יודע להגיד בדיוק, אבל אנחנו מדברים על תוספת להיום של בין 100 ל-150 אלף שקל בשנה.
- שם טוב שמבי : בשנה! כל הסיפור הזה?

- ערן אברם: כן. שמתווסף להוצאה שלא הייתה מוכרת לנו עד השנה, של 450 אלף שקלים.
- יניב דרי: השנה אנחנו הוצאנו 450 אלף שקלים, שזה רובד ראשון. אבל כמו שאמרתי, בסוף זה לא מכסה את כל הצורך בתחום הזה, והפער עדיין קיים. אבל מבחירה פשוט בחרנו.
- ערן אברם: בחרנו. הצגנו לזיווה את הבחירה הזו בשבוע שעבר, ואמרנו לה: "זיווה, DPO, CISO ו-Simsoc אין לנו." יש לנו יותר מ-50 יוזרים, אבל זו בחירה ניהולית שעשינו כדי לבצע- תקציבית. היא אמרה, אתם נורמליים? מהר להביא את זה בפני הוועד המנהל! זו, דרך אגב, אמירה שלה, להביא את זה בפני הוועד המנהל, שידעו מזה. אתם לא יכולים לקבל החלטת מדיניות כזו.
- (מדברים ביחד)
- שגיא פלד: אני אולי לא מבין את תפקיד הוועד המנהל פה. אבל מה אנחנו, כוועד מנהל, יכולים לעשות חוץ מלהגיד שזה לא מתקבל על הדעת, שזה חושף את העמותה, וצריך מחר לגייס? מה עוד יש לנו יכולת לעשות? הרי בסופו של דבר יושבים פה חברי מועצה שזה התפקיד...
- שם טוב שמבי: אתם אומרים שאנחנו חשופים כעמותה, אז איפה העירייה פה בכל החשיפה שלה?
- יניב דרי: גל שני. תראה, אתה צודק. בסוף, כשל, הוא מגיע עד הקצה. אין דרך, אין מחסומים באירוע הזה. עמותה עירונית, אין בה מחסומים. עכשיו אני בא ואומר, אחת הסיבות שדיברנו ואמרנו שנעשה את הישיבה הזאת, וגם נציג את הדברים האלה, מהטעם שבסופו של דבר מהוועד המנהל יכולה בהחלט לצאת הנחיה. בסוף זו הנחיה, זו קריאה, זו דרישה, איך שנגדיר את זה אצלנו, שאנחנו, לתקציב 2026, אומרים שיש אלמנטים שאנחנו כחברי עמותה לא נוכל להסכים להם. גם נגדיר לעצמנו גם מה קווי הגבול שלנו.

מה זה אומר? אז נסגור מרכזי פנאי כדי שיהיה כסף. בסוף צריך להביא את הכסף הזה. אם נגיד, אנחנו צריכים את הכסף הזה, אם לא תביאו אותו, אנחנו נסגור פעילות שבקצה.

שם טוב שמבי: הצגתם את זה למישהו?

ערן אברך: זו הישיבה, זו הישיבה.

שם טוב שמבי: הצגתם חלופות? אני שואל שאלה, לא סתם.

מורן מנור: העיריה מתקצבת לא מספיק את העמותה. בסדר? יש לנו הרבה גופים, הרבה אגפים, הרבה יחידות.

(מדברים ביחד)

מורן מנור: מעל 5 מיליון שקל ועוד תב"רים ועוד כמה מאות אלפי שקלים. את סדר העדיפויות, מה יותר ומה פחות, אנחנו נותנים להם את השיקול, או לוועד המנהל את השיקול, לנהל את זה.

אייל פבזנר: שאלה חוקית ומקצועית לפני כן, אם יש לנו מערכת אחת יחד עם העירייה, האם יכול להיות שאותה פונקציה בעירייה יכולה לכסות?

(מדברים ביחד)

חנן אדרי: אני לא יודע מה היה עד היום. דיברנו בבוקר, אנחנו בצפון. יכול להיות שנלקחו החלטות שעלו כסף מיותר לעמותה, ויכול להיות שצריך לחשוב מחדש. אנחנו נעשה שיח מסודר, כי הרעיון פה בסוף הוא באמת לא לפזר כספים אלא לעבוד חכם ומהיר. כי אנחנו בדיליי עכשיו. מ'21 באוגוסט אנחנו בחשיפה. אז מבחינתי...

איב יעקובובסקי: חנן אני רק רוצה להגיד, אני יודע שיש פה אנשים עם עוד כובעים, אבל בכובע הזה, אנחנו בכובע של פנאי העיר. אני לא שוקל את השיקולים של העירייה, זה לא מעניין אותי, אני לא עושה להם הנחות, והגבול עובר באחריות האישית. אף אחד מאיתנו לא צריך, לא יכול, ולא כדאי לו לקחת אחריות אישית באירוע שהוא חשוף בכובע הזה. ואם צריך, אפשר גם

לבוא, כמו שהציע יניב, להוציא קריאה למעלה: "חבר'ה, שקלו את השיקולים שלכם, תדעו שזה מה שקורה פה". ואם לא...

(מדברים ביחד)

איב יעקובובסקי: רק שאלה קטנה, מי יכול לעדכן מה קורה בקשר לגיוס מנכ"ל? איפה זה עומד היום?

חנן אדרי: יש איזושהו דו"ח ביקורת, אני אומר לכם מה שאני יודע עד עכשיו. דו"ח ביקורת שצריך להסתיים כדי שיוכלו לקבל את האישור להוצאה.

שם טוב שמבי: אנחנו סגרנו את זה שזה חובה, ואנחנו מקדמים את זה אצלנו. יניב דרי: רק לשאלתך, בפברואר, בגדול, העמותה קיבלה החלטה לצאת למכרז, לאור ההתממהות ולמרות ההיסטוריה שהייתה פה בעבר. העירייה קיבלה על עצמה את האירוע לקדם את המכרז בישיבה הקודמת. פנו למשרד הפנים ולאגוד התאגידים, וקיבלו ממשרד הפנים, אני לא ראיתי את המכתב, הודעה שלא ניתן לקדם את המכרז כל עוד מתנהל דוח ביקורת של רואה חשבון חיצוני על העמותה, מטעם משרד הפנים. הדוח הזה התחיל ביוני.

ערן אברם: דוח ביקורת שגרתית.

שם טוב שמבי: הם לא יכולים לעצור לנו פה. בינתיים אפשר לבקש החרגה. זה לא... זה לא משהו שצריך לעצור בגללו.

ערן אברם: הם משתמשים בצמתים, כשאתה צריך מהם לאשר תקנון, או כשאתה צריך לאשר מנכ"ל, הם עוצרים לך את התהליך עד שהם משלימים את ההשלמות שלהם. זו השיטה שלהם. לשאלתך זה המכתב שראש העיר גם רשם.

שם טוב שמבי: אני לא מכיר את הדבר הזה, שמעתי על זה עכשיו בפעם הראשונה.

חנן אדרי: טוב, אז מה שאמרתי הבוקר, הוא אחראי על ההגשה של דוח הביקורת עם העבודה שהוא עושה.

שם טוב שמבי : אתם אמורים לסגור אותו?

ערן אברם : בין שאר המשימות שלנו, כן.

שם טוב שמבי : מתי זה קורה, בשביל שנתקדם? אתם צריכים עזרה? אני לא יודע, אני

שואל. אולי בשביל לקדם את הדבר הזה.

יניב דרי : אתה יודע, אני כבר משבוע שעבר אמור להיות במשטרת ישראל, להגיש

תלונה נגד עורך דין בשם העירייה, ואני לא מוצא את הזמן, בגלל כל מיני

אילוצים פה בתוך המערכת.

חנן אדרי : אני מגיש גם תלונה. אתמול, זה לא קשור, אבל פרצו לנו לכלבייה

העירונית. לקחו לו את הכלב כי הוא לא מסורס. נכנס לכלבייה, שבר את

הקיר של הכלב, הוציא רוטוויילר, ולקח את הכלב שלו. שבר קיר. אנחנו

עכשיו עובדים על המצלמות. המצלמות נכנסו לפעולה אתמול, עקבו אחרי

הרכב, דיווחו למשטרה, איתרו את הבן אדם ואת הכלב, והוא עצור.

יניב דרי : זה לא רק זה, זה גם לתבוע אותו על כל הנזקים.

(מדברים ביחד)

ערן אברם : אנחנו מסיימים את מתן המענה למשרד הפנים. אני יכול להגיד לכם, אני

היועץ המשפטי, אני מנהל הביטוחים, אני מנהל הרכש, אני מנהל מוקד

השירות, אני מנהל מחלקת ההרשמה, כל זה. יועץ משפטי הוא קריטי. אם

אמרנו, מנהלת משאבי אנוש שכל כולה עוסקת בניהול משאבי האנוש של

העמותה, ברור שצריך להיות גם יועץ משפטי שכל תפקידו הוא ללוות

ולבצע בפועל הרבה מן ההליכים.

ערן אברם : במשך מספר שנים של העירייה פשוט אין כסף לזה.

שם טוב שמבי : אתם מבקשים פה משרה קבועה?

ערן אברם : זה מה שהעירייה דורשת ובצדק.

שם טוב שמבי : למה בצדק? אתה יכול לעשות מיקור חוץ.

ערן אברם : אני לא נכנס, אבל צריכה להיות פונקציה שכל כולה ביעוץ משפטי. מנהל שטח. הראינו את זה לחנן מקודם, בסוף יש לנו תשעה מרכזי פנאי, יש לנו חמש־שש יחידות רוחב, כולם היום במבנה הארגוני לצורך העניין, כפוף לחנן, זה לא ריאלי. אז חשבנו בתהליך פנימי שצריך לייצר פונקציה שהיא מנהלת את השטח. יכול להיות שהיא תקרא מנהל קהילה, או מנהל מרחבים קהילתיים, אבל פונקציה שבעצם יושבת וחולשת ברמה הניהולית, לכל הפחות על מרכזי הפנאי.

חנן אדרי : ברגע שישב פה פורום ניהולי בכיר, אז תהיה נציגות של כל המרחבים האלה. לא צריך להביא לפה 9 אנשים, וכל מחלקה צריכה ללכת לשטח. הוא אחראי, הוא מוריד לשטח, הוא מלווה. רק כשהוא לא מסתדר, מגיע אליי. אבל לא שאני אהיה במצב שאני עכשיו אחראי ל-9 מנהלים שמפנים אליי. אבל בואו, הדבר הזה, כל זה זה כסף.

שם טוב שמבי : יש לכם עלויות נדרשות מול כל תפקיד?

(מדברים ביחד)

חנן אדרי : אז החלטנו שאנחנו פה באמת מקצועיים ורוצים להוביל באמת לדרך ולהצלחה. אני אומר את זה שוב, היתרון שיש לנו עכשיו הוא שאנחנו באמת יכולים לבצע את הדברים בסך הכול בלי שמישהו יפריע לנו. לא לדבר על ועד עובדים, הרבה יותר קשה. פה נביא את הנבחרת. באמת, אני אומר לכם, מי שלא מתאים, מי שלא עובד, מי שלא תורם, אני צריך אנשים שיתרמו, מי שלא תורם לא יהיה כאן.

ערן אברם : פיתוח ארגוני קריטי, לעשות את התהליכים האלה עם הייעוץ הארגוני. יש ייעוץ ארגוני לעירייה, ואנחנו רוצים את אותו יועץ, ייעוץ כמובן בתקצוב העמותה, לבצע תהליך מתודולוגי. זה אחד. הכוכבית הנוספת, הרחבת שירותים. היום, כמו שאמרתי לכם על זיווה, 50 יוזרים בלבד.

חנן אדרי : זה מתחבר לנושא הזה.

- ערן אברם : זה מתחבר לחלוטין.
- חנן אדרי : זה ביחד.
- ערן אברם : רמת המחשוב היא היום, המעטפת חלקית. סיימתי, תודה רבה.
- שם טוב שמבי : אפשר להרחיב פה פעילויות נוספות? סתם דוגמה, משהו שקשור בערכים ציוניים וכדומה? חשבתם על זה? ואז נפנה להסתדרות הציונית, נקבל תקציבים, ניצור שיתופי פעולה. יש הסתדרות ציונית, יש סוכנות. תחשבו על כל מיני רעיונות.
- ערן אברם : ברור. היו פה שיתופי פעולה.
- שם טוב שמבי : אז צריך לראות איך מביאים את הכסף.
- יניב דרי : הרעיונות, אפשר להביא פה עכשיו סביב השולחן אין ספור רעיונות. מחר בבוקר מישו צריך לקחת אותם ולעבוד עליהם, אין כרגע.
- (מדברים ביחד)
- יניב דרי : דיברנו גם על דברים יותר פשוטים. יש לנו מרכז מורשת ישראל, יש לנו ציבור חרדי, בואו נעשה קורס לסייעות, ונעשה את זה. מי יעשה את זה מחר? זה נשאר כרעיון על המדף. הרבה רעיונות על המדף, זה מה שדיברנו. הרובד הניהולי נחצה פה היום, ואני אמרתי, אני מברך על זה, כי בעצם כל הזמן העירייה לא הכירה את הקושי שאנחנו נמצאים בו. אולי מעז יצא מתוק, מה שנקרא. להסיר חסמים, להביא משאבים, זה מה שיאפשר לנו לעשות את מה שניתן.
- שם טוב שמבי : חנן, יש לך חודשיים לסגור, אנחנו ממנים אותך. הצבענו, הכול בסדר? (מדברים ביחד)
- חנן אדרי : אני אגיד לך עוד דבר שמפריע לי, כשאתה זורק לי את כל הסיפור של הכלים והטכנולוגיה וכל הנושא של המחשוב, מי הבן אדם פה שעובד מול החברה? מי מאיר? איתן, סליחה. זה לא נראה לי הגיוני לקחת את כל הכובד הזה לשים אותו על בן-אדם שהוא לא מהתחום.

יניב דרי: זאת המציאות שלנו.

חנן אדרי: אז אז את זה אי אפשר לקבל, אני לא מקבל את זה. בסדר, אני אומר את

זה.

(מדברים ביחד)

יניב דרי: בגדול סיכמנו את הדברים. קודם כל אני שמח בגדול שאנחנו יוצאים עם איזושהי אמירה או קווי גבול שאנחנו לא נוכל להסכים להם. אנחנו ננסה להביא, ויש כמה רעיונות שחנן מביא, אנחנו ננסה להביא אותם מזווית העיריה. איפה שהעירייה יכולה לחסוך לנו משאבים זה גם סוג של תמיכה בעמותה, כי זה יפנה לנו משאבים אצלנו לדברים שאנחנו צריכים אותם. שתיים, אנחנו קיבלנו החלטה בישיבה הקודמת על שני דברים שיכולים להביא לנו חלק מהפתרונות שלנו, אם זה משאבי אנוש ואם זה גיוס משאבים. המכרזים חייבים לצאת כבר באמת בתיעדוף גבוה כדי שנוכל למצוא ולגייס את הדבר הזה. והאלמנט האחרון, מתוך איגום המשאבים הזה, וגם יחד עם חנן באמת בעניין הזה, שוב, איפה שיש לנו עובדים שאנחנו... וזה נדבר עליו ביום ראשון. איפה שנוכל לחסוך כדי להוסיף רובד ניהולי נוסף, מנהל שטח. אנחנו איבדנו, ודיברנו על זה בישיבה הקודמת, איבדנו את יכולת הניהול והתפעול של השטח.

חנן אדרי: היום מנהל מתנ"ס, מנהל מרחב הוא לבד.

יניב דרי: הוא לבד.

אביה דסאו דן: אין פיקוח ובקרה ביום-יום.

(מדברים ביחד)

חנן אדרי: מודה לכם.

יניב דרי: תודה חברים.

יו"ר פנאי העיר

סוף הישיבה **



פנאי העזר חדרה
יצירה | קהילה | מצוינות



חדרה
ט"ו שבט תשפ"ה

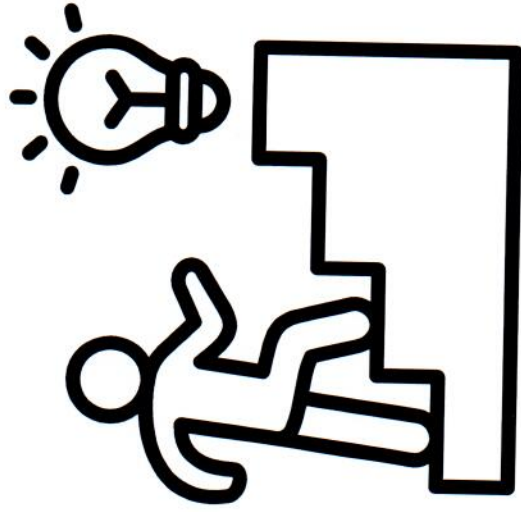


פיתוח חזיוני

פנאי העזר חדרה

קפיצת המדרגה הארגונית הנדרשת

2025



רבע מאה

פעילות עניפה

מציאות משתנה

קפיצות מדרגה ארגוניות

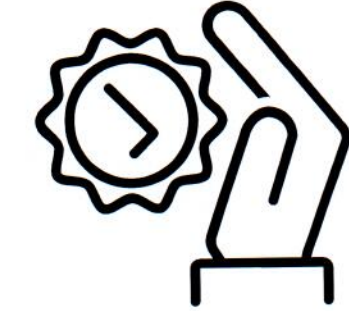


פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מציאות



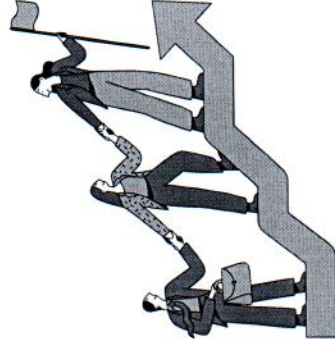
חדרה
עיר עם אנרגיה

קפיצת המדרגה האחרונה של פנאי העיר הצליחה!



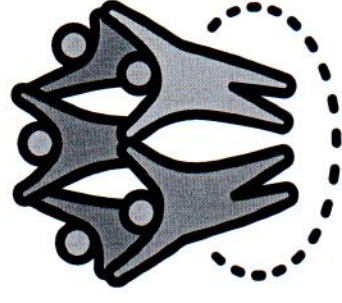
הישגים איכותיים ולאומיים

פרסים והצטיינות - מוסדות מדינה
הכרת צהרונים - משרדי החינוך
הכרת פעוטונים - משרד העבודה



הישגים ניהוליים - כלכליים

אישור ניהול תקין שנתי
חזון, מבנה ארגוני, הגדרות תפקיד
הקטנת גירעון 70%, איזון מלא כעשור



הישגים עירוניים וקהילתיים

הסכם מסגרת ושת"פ מלא עירייה
רשת קהילתית, 1500 פעילויות
500% + צהרונים וקייטנות

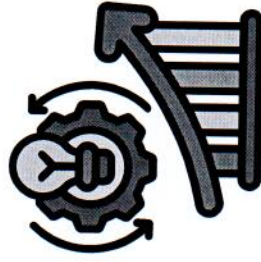


2023-2024: קפיצת המדרגה הבאה יצאה לדרך!



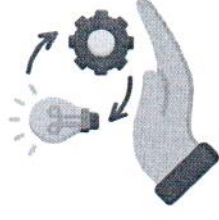
טכנולוגיה ומשאבים

אפיון CRM עירוני
הקמת מח' מערכות מידע
גיוס ופיתוח משאבים



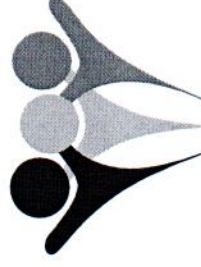
שיפור תהליכים והתייעלות

פיצול תחומי כספים ומש"א
הכנסת בקרת הזנה ודיאטנית
חברות הזנה מקצועיות



תהליך ארגוני- מבני

פגישות ותצפיות- יועץ עירוני
מיפוי מקצועי והמלצות



פיתוח צוותים ותשתיות מש"א

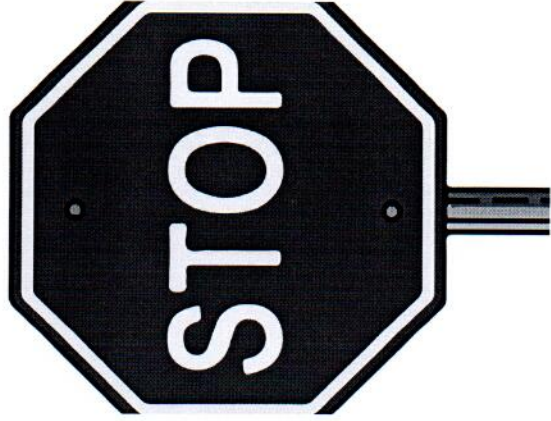
מתווה שכר חדש
הגדלת מח' רצף חינוכי



פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מציאות



חדרה
עיר עם אנרגיה



2025: קפיצת המדרגה בעצרה

- תהליך פרישת מנכ"ל, נעצרו תהליכים ארגוניים עתידיים 1/2025
- הקמת מח' מערכות מידע במיקוד ניהולי נמוך 3/2025
- סיום שנת לימודים מאתגרת, ניהול חירום 6/2025
- 4500 משתתפי קייטנות, אלימות, 150 אירועי קיץ 7-8/2025
- פתיחת שנת צהרונים תשפ"ו עם מורכבויות קשות 9/2025



פנאי העיר חדרה
יצירה | קהילה | מציאות



חדרה
עיר עם אנרגיה

2025: בוצר מצב ניהולי קריטי ביותר



רובד ניהולי חסר ביותר



עומס בלתי אפשרי על עובדים ומנהלים מצומצמים



התפרקות מחלקת הרצף החינוכי



סיכון ממשי קריטי - מערכות מידע, בטיחות וכו'

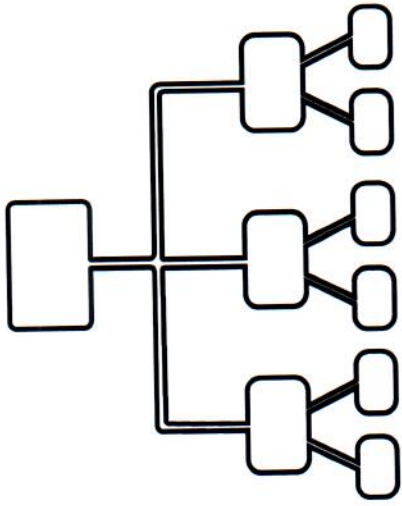


פנאי העניין חדרה
יצירה | קהילה | מציאות



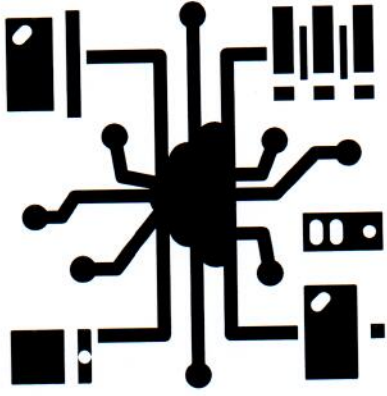
חדרה
עיר עם אגודה

2025: המשך קפיצת המדרגה הארגונית נדרשת



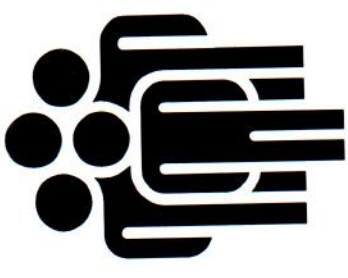
כלים וטכנולוגיה

הרחבת שירותי המחשוב לכל הארגון. (עירייה)
רישום מאגרי מידע (עמותה)
הכנסת מע' ניטור SIEM/SOC,
מבחן חדירות/ סקר סיכונים (עירייה)



תהליכים ומבנה ארגוני

גיוס יועמ"ש ומנהל שטח (עמותה)
התאמת מבנה ארגוני (עמותה)
פיתוח ארגוני (עמותה)
פיתוח כלכלי (עמותה)



איושים קריטיים

מנכ"ל/ית (עירייה)
מנהלת משאבי אנוש (עמותה)
מנהלת צהרונים גנים ורכוזת (עמותה)
חובה חוקית- DPO ו- CISO (עירייה)