

15 שנים לרצח יצחק רבין ראש ממשלת ישראל

שיר לשלום

יענק'לה רוטבליט

תנו לשמש לעלות
לבוקר להאיר,
הזכה שבתפילות
אותנו לא תחזיר.

מי אשר כבה נרו
ובעפר נטמן,
בכי מר לא יעירו
לא יחזירו לכאן.

איש אותנו לא ישיב
מבור תחתית אפל,
כאן לא יועילו
לא שמחת הניצחון
ולא שירי הלל.

לכן, רק שירו שיר לשלום
אל תלחשו תפילה
מוטב תשירו שיר לשלום
בצעקה גדולה.

תנו לשמש לחדור
מבעד לפרחים.
אל תביטו לאחור,
הניחו להולכים.

שאו עיניים בתקווה,
לא דרך כוונות
שירו שיר לאהבה
ולא למלחמות.

אל תגידו יום יבוא -
הביאו את היום!
כי לא חלום הוא
ובכל הכיכרות
הריעו לשלום!

לכן, רק שירו שיר לשלום...

תשע"א – שנת התשעים

מכשולים רבים עמדו בפני הגשמת חזון ההתיישבות בכלל והקיבוץ הגדול בפרט. ויכוחים אידאולוגיים, חילוקי דעות מהותיים בקרב הגופים הציונים אך מעל הכול עמד המכשול הגדול מכולם והנחוץ מכולם: תקציב להתיישבות. בקיץ 1921 יוצא לביא כציר לקונגרס הציוני המתכנס בקארלסבאד, צ'כיה. בקונגרס זה אמורים היו לדון ולהחליט על הקצאת המשאבים להתיישבות החקלאית. לביא הביא את תוכניתו בפני "ועדת ההתיישבות אשר גורלנו נמסר לידיה" וכך הוא מתאר את מהלך המאבק על הצעתו.

הוויכוחים סביב דבריי היו חמים ביותר [...] מלחמת הדברים אשר ניטשה הייתה חזקה מאד, אבל גם ההגנה לא נפלה ממנה. עזר לי בהרבה מר אטינגר. לא היו כל סיכויים שהצעתי תתקבל. הרוב המכריע עמד נגדי, חלק מהציונים הפשוטים היו מוכנים להגן על החלוצים, אך תוך כל התסבוכת הכניס מי שהוא מוועדת התקציב רזולוציה - או שבאה מהחבר הרצפליד, שהיה גם בוועדת התקציב או שבאה על ידי הד"ר רופין - שוועדת ההתיישבות לא תחליט שום החלטה פרינציפיונית בשאלה זו, אלא תחליט על הקצבה של 70.000 לירות עבור העברת חלוצים וביניהם גם עולים חדשים, לחקלאות, לעבודת כיבוש והכשרת קרקע. אחרי שהקריאו את הרזולוציה הזאת קראני אטינגר הצדה ויעצני להסכים להצעה מתוך נימוק שאין כל סיכויים שתתקבל החלטה טובה מזו. בין כך ובין כך אין כל תקווה לקבל יותר כסף מוועדת התקציב ולפי החלטה זו נוכל לעשות הרבה. "אבל", טענתי אני, הרי הצעה זאת אינה מבטיחה לגמרי את התיישבות הגדוד [גדוד העבודה שעמד לסיים את עבודתו בסלילת כביש טבריה טבחה] כאן מדובר סתם על חלוצים ועולים חדשים". זה ננסה לתקן, ענה. בשובנו הציע אטינגר את התיקון להוסיף להחלטה את המילים: "בשביל גדוד העבודה". על כך התעורר שוב ויכוח קצר והוסכם לבסוף להוסיף את המילים גדוד העבודה וכו' בסוגריים.

כשהמרצה מטעם הוועדה במליאת הקונגרס קרא את כל הרזולוציות, הכנסתי תיקון לרזולוציה שאני הייתי מעוניין בה: להוסיף אחרי המילים "הכשרת קרקע" את המילים, "ועבודות משקיות אחרות". המרצה הסכים לתיקון וההחלטה נתקבלה בזה הלשון: "עבור העברת חלוצים וביניהם גם עולים חדשים אל החקלאות, עבודות כיבוש, הכשרת הקרקע ועבודות משקיות אחרות (גדוד עבודה) - 70.000 לירות". וראו גורל: למחרת, אחרי שהודעתי לגדוד טלגרפית על ההחלטה החיובית לעלייתנו על הקרקע קיבלתי אני טלגרמה מהגדוד, בה מודיעים: "לפי דרישת חנקין עלינו וכבשנו את גוש נוריס".

הביאה: זיוה אופנהיימר

מתוך: מגילתי בעין-חרוד

החלטת מועצה מתאריך 19.10.10

- ♦ המועצה מחליטה לא להרוס את בית 201.
- ♦ הבית יוסב לדירות 60 מ"ר המיועדות למגורי חברים יחידים (מעל גיל שלושים).
- ♦ מרפסות ייבנו לצדי הבית (כיוון צפון דרום). על פי המתווה המצורף.
- ♦ גובה הגג בחלק שיתווסף לא יעבור את גובה הגג הקיים.
- ♦ גבול המגרש של בית עידו יוגדר בצורה ברורה על ידי גדר חיה.

נחסמו כל ספקי התוכן החיצוניים לכל המנויים

לאור העובדה שיש פרסומים של ספקי תוכן חיצוניים חוצפנים, באמצעות סלקום, נחסמו כל ספקי התוכן החיצוניים לכל המנויים.

כל מנוי סלקום שירצה להמשיך ולקבל את הפרסומים הנ"ל, החסימה תיפתח לפי פנייתו. (כל פתיחת SMS מספק תוכן חיצוני מחויבת).

הפנייה לפתיחת השירות, היא למייל eli@en-harod.org או בכתב לתא דואר 57.

תודה
אלי דגן

לחברים ולחברות שלום,

החל מ-17.10 נתחיל להתקין מוני חשמל בבתי החברים. התהליך ייקח כחודש ימים. במהלך ההתקנה ייתכנו הפסקות חשמל בדירות. אנו ניידע את הדיירים באיזור שבו תבוצע ההתקנה. ביום ההתקנה, הדיירים מתבקשים לכבות את מכשירים החשמל ועדיף לנתקם מהשקע.

בתודה מראש,
צוות החשמלאים ואנרגיה



גשר על פני מים סוערים ...

תודה לציבור אשר נתן בי את אמונו ובחר בי לתפקיד מאתגר, מספק ובעת הזו לא קל לביצוע.

צוות התרבות, הגרעין אשר יוביל את העשייה בתקופה הקרובה הן : אוולין הנסן, הדס פורת, עינת מאור, סיון שביט ושושן מדינה. בהזדמנות זו אני פונה לכל מי שמעוניין להיות חבר בצוות לפנות אליי, יש מקום נוסף או שניים לחברים אשר רוצים להיות מעורבים בקביעת תכני התרבות של עין חרוד.

הצוות נפגש השבוע לפגישת עבודה ראשונה, הנושא המרכזי בו תעסוק הוועדה בשבועות הקרובים הוא חגיגות שנות ה-90, הערכות וחשיבה ראשונית על דרכי פעולה ואפשרויות.

בכוונתנו להקים צוות היגוי רב-דורי ורב-גילי ככל שיהיו מתנדבים להרמת האירוע, אשר ישבו ביחד עם צוות התרבות לשם תכנון האירוע כולו, צוות ההיגוי יהפוך לאחר אישור תוכנית העבודה והתקציב לצוות אשר יוביל את אירוע חגיגות שנות ה-90 ביחד עם צוות התרבות, אשר יתקיים בחג המשק בשנה הבאה. בהזדמנות זו אני פונה לכל חברי עין חרוד ומבקש להצטרף לצוות ההיגוי, ניתן לפנות בנושא לכל חברי הצוות.

יש לא מעט רעיונות ואנו זקוקים לאנשים אשר יוכלו לתרום רעיונות נוספים וגם יכולות ביצוע ועשייה בכל תחום הקשור להרמת אירוע מסוג זה.

אני מאמין כי תרבות יכולה לשמש גשר לקירוב לבבות ואיחוד שורות, תרבות היא הדבק והקשרים בין חלקי הקהילה השונים, אין ספק כי לא ניתן וכמעט בלתי אפשרי לספק תרבות שעונה לכל צרכי הגיל והדור, בפרט כאשר יש סופרמרקט עשיר ומגוון מחוץ למקום. החשוב ביותר הוא לשמר מסורות, לעדכן, לשדרגן, להתאימן לרוח הזמן ביחד עם מענה לציבורים שונים בצריכת התרבות, צוות התרבות ישים דגש חזק לפיתוח תרבות ויצירה מקומית, יש בכוונתנו לפתח מספר נושאים חדשניים אשר יענו לצורך של הציבור ברב שיח על כל מה שקשור בחיינו כאן, תוך שימוש בפלטפורמות טכנולוגיות קיימות ובלתי מנוצלות. פרטים בהמשך.

ללא שיתוף פעולה של הציבור כל פעילות הפקתית מוצלחת ככל שתהיה לא תהיה שלמה. אני פונה ומבקש מהציבור בעין חרוד לקחת חלק בפעילות אם כצופה מהצד ואם כפעיל בצוות השונים.

אני מאמין כי הנתינה היא הקבלה הגדולה ביותר.

בהזדמנות זו ברצוני להודות ליובל בריל על התקופה הארוכה בה מילא תפקיד קשה זה בהצלחה יתרה ומאחל לו מכל הלב הצלחה בדרכו, אני משוכנע כי אחרי תקופת רגיעה יירתם לאירועים ויתרום מניסיונו וכישוריו לתרבות המקומית.

חג החנוכה על הפרק, צוות התרבות כבר שוקד על הכנת הצוות לחג. אנו מצפים להשתתפות הציבור באירועים השונים אשר הצוות יפיק.

ששי מאור

בבית הדר

בית הדר לא שוקט על שמריו. את השנה החדשה קיבלנו בהרמת כוסית. התאספנו דיירים, משפחות וידידים. בירכנו כיאה למעמד זה. ילדי הכיתות שימחו בגילם ובריקוד לשנה הבאה עלינו לטובה, ציפי לסקי ליוותה על הפסנתר וכולנו שרנו. מחוסר סכך השנה נאלצנו לוותר על הקמת הסוכה אך לא ויתרנו על קיום מצוות "ושמחת בחגך". בבית מקושט בירק ובארבעת המינים, ביקשנו על הגשם ושרנו משירי סוכות. (שמתם לב שיש רק ארבעה שירים לחג סוכות?)

ואם סיפרנו על החגים זה המקום להודות לציפי לסקי על תרומתה המבורכת לחיי התרבות של ביתנו. לפני חגים או אירועים משמעותיים בבית הדר נקראת ציפי לדגל והיא נענית ברצון וברוח נכונה. פעילותה של ציפי לא נעשית כבדרך אגב אלא בתשומת לב והכנה מקצועית: השירים המתאימים, הסולמות הנכונים והתאמה לקהל היעד.

אסתר ממשיכה בפעילותה הברוכה בשדרוג דירות החברים. מלאכה שלעולם לא מסתיימת. נושא שעדיין מחכה לפתרונו הוא הגינון סביב הבית שזקוק עדין לשיפור וארגון. אנו מנסות לדאוג לנוי גם לדירות המוגנות הצמודות לבית הדר.

כיום חיים בבית הדר שלושה-עשר חברים. בצוות: מטפלים, אחיות ועובדת תעסוקה, ותיקים וחדשים כולם מסורים ואחראים. העובדים שותפים להתנהלות הבית מבחינה טיפולית ותפעולית.

לאחרונה הופעל בבית הדר "שירות הסעות" לטובת המעוניינים. נערכים סיורים לחמור, לענפים החקלאיים, לשכונות החדשות, לבריכת הדגים במשכן ועוד.

יבורכו עובדי הבית על הרעיון ועל הביצוע.

בסדר היום השבועי מתקיימת פעילות בישול ואפייה יחד עם המטפלות ועובדת התעסוקה. פעילות יצירתית שיש בה טעם וריח של בית.

נוסף לכך תורמים את חלקם במסירות רבה דרורה מן, גדעון ברוידא ומרגי פלג המדריכים את החברים בתנועה ובפעילות גופנית, לקיים נפש בריאה בגוף בריא, ומרים מאור שב"יד ענוגה" מפנקת, משחררת ומזרימה אנרגיות טובות לגוף ולנפש. אנו מבקשים לציין את שיתוף הפעולה המבורך עם כל ענפי השירות במשק, אנו זוכים להיענות בנפש חפצה לכל פנייה שלנו.

עין חרוד בת התשעים מתהדרת בזקניה וזקניה בה. נאה בית הדר ונאים החיים בו.

סיפרו: אסתר, עדנה ותמי רשמה: זיוה אופנהיימר

מהו ומי הוא הצוות "הדיפרנציאלי"

האם יש שם כזה? מי המציא אותו?

אני קוראת בעניין, לעתים גם במאמץ, את הכתבות בנושאי השיתוף והשינוי המהדהדים בתוכנו. עד כמה שידוע לי, יש צוות אחד הנקרא "צוות שיתופי" וצוות שני הנקרא "צוות התחדשות" כך שהשם "דיפרנציאלי" כלל אינו קיים. אם תרצו לדוגמה, עין חרוד, לעומת "האיחוד", כמו שמנסים חברינו בעין חרוד מאוחד לייחס לעצמם את השם עין חרוד ולהדביק לנו רק את השם "האיחוד" בלי להזכיר עין חרוד בהקשר לשם שלנו. מקובל עליכם? עליי בהחלט לא. נראה לי שמטעמי הוגנות, כבוד וחברות, יש לקרוא לכל צוות בשמו הנכון, ולא לבחור בשם שאינו נכון, כי לא ה"דיפרנציאלי" הוא חזות הכול, שמטעמים לא תמימים כלל מנסים כך להציגו, אלא הגברת האחריות האישית של כל חבר לפרנסתו ויתר עצמאות לחבר, תוך שמירת הערבות ההדדית והגברת המוטיבציה האישית. היה טוב ובריא לכולנו להוריד את מפלס החרדה והפחד, ובעיקר ההפחדה. ועוד יותר כדאי לפקוח עיניים ולהטות אוזן לנעשה בכל-כך הרבה יישובים שעלו מעלה מעברי פי-פחת ועוד יותר ללמוד מיישובים שעשו את השינוי מעמדת חוזק וחוסן כלכלי.

בסיכום, בואו נשמור על רמת הוגנות כבוד וחברות בהתבטאות בכתב ובעל-לפה ונקרא לכל צוות בשם שבחר לעצמו: "הצוות השיתופי" ו"צוות ההתחדשות".

נינה פלס

מצל טל

לאהרון ולאייל נאה

להלצת הנין

קצט מנחם

נכז לצוז ותמי

זן לאלון אפרח

זרכות חמות

לכל המשפחות

מצל טל

לרותי וליוחאי קמחי

לניסלוי

זן ז"ל יערה

זרור זרכות

לכל המשפחות

מספר התייחסויות לחוברת העוסקת בהצעת השינוי,

של הצוות השיתופי

1. ההצעה המרכזית בחוברת, שעוסקת בנושא "עבודה ופרנסה", (שהוא גם לב המחלוקת) היא הצעה טובה שאמורה, לדעתי, לתת תשובה למצב הזקוק לשינוי הקיים אצלנו כיום. ישנו ניסיון להציג את המצב אצלנו כ"קטסטרופה" שרק שינוי קיצוני, כמו שכר דיפרנציאלי, יוכל לפתור אותה. זוהי גישה מאד מוגזמת, שיש בה יותר סכנות מתשובות. היתרון שיש בהצעה המוגשת, שהיא קודם כל עושה סדר בכל הנושא של עבודת החברים, שזהו הבסיס הראשון להתייעלות. יש בהצעה גם קשר ביו מילוי חובת העבודה לתקציב החבר, אבל בצורה מתונה והוגנת. אני מקווה שלאחר שניישם את ההצעה תיפתרנה רוב הבעיות הכרוכות בעבודת החברים.
2. ההצעה, שתהיה טובה ככל שתהיה, תאבד מהרלוונטיות שלה, במידה ולא נתחיל ליישם אותה בזמן סביר. איבדנו כבר יותר מדי זמן בדיונים עקרים עד היום, שרק חידדו והחריפו את המחלוקת בין ה"מחנות". אם לא נתעשת ואם נמשיך בצורת הדיונים הקודמת, ישנה אפשרות סבירה שנישאר "תקועים" במצב הקיים היום, שאף אחד לא מרוצה ממנו.
3. החוברת, שמכילה 50 עמודים, עוסקת בהרבה נושאים ועוד יותר בהרבה פרטים, ברור שאין כל סיכוי לדון בכולם ולקבל החלטות בתקופה קצרה. החוברת נותנת תמונה כללית ובזה תפקידה. ישנם נושאים שהם מאד משמעותיים לתחילת השינוי ובהם חייבים לקבל עכשיו החלטות לביצוע. וישנם נושאים שניתן ואפילו רצוי לא להיכנס כרגע לפרטים ולהסתפק בהחלטות כלליות שהן תובאנה לדיון מפורט בהמשך הזמן.
4. לביצוע יעיל של השינוי רצוי, לדעתי, לבחור שתי ועדות מאד חשובות: הראשונה היא ועדה ציבורית ל"משאבי אנוש" (לאו דווקא ממלאי תפקידים). בנוסף לצוות הפעיל, שאמור להיות כמובן מקצועי ובעל ניסיון, הוועדה תלווה את הצוות הפעיל בעזרה וגיבוי בכל הנושאים. ברור שהכנסת השינוי יצריך המון עבודה וללא ספק יצוצו גם לא מעט בעיות אישיות וחברתיות, שתצטרכנה להיפתר בנחישות וברגישות. ובנוסף לזה ישנם פרטים בשיטה החדשה שמוקדם לקבל עליהם היום החלטות ותפקיד הוועדה יהיה ללמוד אותם, לאור הניסיון המצטבר, ולהכין דיון מסודר. כדוגמה - ההמלצה להעניק זכויות מסוימות לממלאי תפקידים מסוימים, שהיא החלטה לא בשלה עדיין. ורק לאחר שהשינוי יפעל, אפשר לחזור ולדון בה.

הוועדה השנייה היא ועדת "צריכה" שתעסוק בכל נושא הפרטת הוצאות הקיום ותטפל גם בנושא ייעול ענפי הצריכה. יש לנו אמנם יתרון שאנחנו יכולים ללמוד מניסיונם של קיבוצים רבים ולהיעזר באנשי מקצוע, ובכל זאת צריך לרכז את החומר ולהכין אותו לדיון מסודר. הוועדה תלווה גם את ענפי הצריכה, החל מבנית התקציב והקפדה על ייעול וחסכון. ויש הרבה מה לעשות פה.

5. ואחרון אחרון, אולי הכי חשוב. פנייה לאותם החברים שבטוחים שרק מעבר לשכר דיפרנציאלי "יוציא אותנו מהבוץ". הטענה העיקרית שלכם שכל דרך אחרת היא רק סיסמאות ואין לה כל סיכוי לשנות את המצב. אז אנא מכם, תנו את הזמן וההזדמנות, אולי, אולי, בכל זאת תהיה לכם הפתעה. ויותר מזה, רק אם תינתן האפשרות לנסות וליישם את ההצעה המובאת היום על ידי "הצוות השיתופי" והעובדות יוכיחו שאתם באמת צדקתם, ייווצר הבסיס הטוב ביותר לשכנע את החברים לקבל את ההצעה שלכם. אם חס וחלילה, תדאגו "לתקוע" את תהליך השינוי בדיונים ובפולמוסים, ללא הכרעה, נצא כולנו מפסידים. ועל זה נאמר: "אל תהיה צודק, תהיה חכם".

זן כהן

זר תודות לזובל בריל

על שנים בריכוז התרבות

זר פרחים מביא אליי
ריחות של עונות השנה,
צרור ורדים שולח לי ברכות
לחג ומועד ויום-הולדת,
פרחים מוגנים מסמנים לי
טיולים בטבע, משחקי חידות
מסע אופניים וטיול משפחות,
סידורי פרחים מזכירים לי
ימי זיכרון ועצבות מסוימת,
מתערבבים בחגים, אירועים ומסורת.
ובסך הכול פרחים עם סרטים
מצביעים על **תרבות** בסבך החיים.

זר ענק שזור ניחוחות של **תרבות**
אני מעניקה לך **יובל**, עם צרור של תודות.

בידידות
נורית ארנון

מזל טוב
ללאה גורן
לנינה ולשמחה פלס
להולדת הנינה-הנכדה
רמה
בת לגלי וצפרייר
שפע חמאת
לכל המשפחות

על קליטה ופרנסה

ישנם דברים הכתובים בחוברת השינוי השיתופי שמבקריה נוטים להתעלם מהם בטעות או במכוון. אולי הם לא מודגשים מספיק אך הם מופיעים בה. בכלל חוזרים גם על הטענה הנדושה שהנה גם בהתנהלות של היום עושים או לא עושים כך וכך, סימן שכך גם יהיה בעתיד. אנחנו במפורש רוצים לעשות סוויטש ושדברים יתנהלו אחרת. זה לא קל ולא בבת אחת אבל זה צריך לקרות.

בתכנית הדגלים (עמד 24 בחוברת סעיף 4.5) מופיע "פיתוח מקורות פרנסה" וזה מתבטא גם בטבלת תכנית הדגלים. אנחנו ערים לכך שלצורך קליטה ולא רק, יש לפתח מקורות פרנסה ויש להפנות משאבים לכך. בטיוטה הבאה של החוברת תהיה הרחבה לנושא הזה.

מי שמפרש שאנחנו מטילים את האחריות לפרנסת החבר על מש"א בלבד טועה או מטעה. אנחנו כותבים במפורש שהאחריות היא על החבר. ההבדל בינינו לבין קיבוץ מעמדי הוא שאנחנו גורסים שגם לקיבוץ חלק חשוב בעניין, באמצעות מש"א וגם בפיתוח מקורות פרנסה כנ"ל.

צוות ה"התחדשות" מעדיף באופן עקבי תושבים על קליטה לחברות. מרשימתו של נחמן ביומן סוכות עולה שחלק מהחברים הם נטל לקיבוץ ושקליטה לחברות גם היא כך בגלל בעיות הפרנסה. מהתבטאויותיו בדיונים אחרים ברור שהוא מעדיף קבלת תושבים ולא רק הוא. הגדיל לעשות אחד הדוברים מצוות ה"התחדשות" בדיון הפתוח על קליטה באומרו שכל הנקלטים ב-20 השנים האחרונות הם ברמה נמוכה, כלומר שכל מי שהתקבל לחברות בעין חרוד לאחר 1990, הוא ברמה נמוכה (כרגיל מי שמתבטא כך מוציא מכלל זה נקלטים מבני משפחתו). כדאי לאלה שבהם מדובר, כולל בני משק, לשים לב להתבטאויות מסוג זה.

בחוברת השינוי השיתופי כתוב במפורש שהרף לאיכות הקליטה צריך להיות גבוה. לצורך זה בונים פרופיל לנקלט ומקפידים על האיכות. המתנגדים שוב נתפסים ל"מה שהיה הוא שיהיה" ולא מבינים שהכוונה היא לשינוי אמיתי. אומרים לנו ב"דיון הפתוח" של צוות ה"התחדשות" שלא אמרנו איך נבטיח את האיכות ולועגים לאמירה שלנו ש"נרים את הרף ולא נרים ידיים". באמת, לא כל דבר צריך לפרט איך. מספיק שהעוסקים בקליטה יפעלו ברוח זו והאחראים על מימוש ההחלטות יקפידו על כך. לסיכום, מי שעתיד הקיבוץ חשוב לו, צריך להבין, שללא קליטה ולחברות מלאה אין עתיד בטוח לקיבוץ. עשנו טעויות בעבר. צריך לתקן אותן, להכשיר את התנאים ואת האמצעים, כולל בנושא הפרנסה ולקלוט נכון. לא להגיד נכשלנו בקליטה וללעוג למי שמדבר על קליטה. וכמו שאמר כבר אורי הייטנר - קיבוץ זה כמו חומס, עושים באהבה או שלא עושים בכלל.

יוחאי יחיאלי

הצעת "הצוות השיתופי" לשינוי לקיבוץ מתקדם -

האומנם שינוי והאומנם מתקדם ? חלק ב'

בהמשך לכתבתנו מהיומן הקודם, אנחנו ממשיכים לדון בנושאי הליבה של הצעת "הצוות השיתופי" במטרה לבחון האם השינוי המוצע הוא אכן "שינוי מתקדם".

תקציב קהילה גמיש

בפרק העוסק בתקציב קהילה הגמיש לא ברור במה חלה ההתקדמות. עדיין החבר מקבל תקציב שאינו קשור לשכר אותו הוא מרוויח וממשיך להיות תלוי בריווחי הקיבוץ - שעשויים להשתנות ואף לרדת. **ההשוואה ל"כל משפחה בעיר" היא הטעיה.** במשפחה עירונית הפרט יכול להשפיע באופן ישיר על מקורותיו, על הכנסתו וגם על הוצאותיו. ב"קבוץ המתקדם" לעומת זאת הוצאות הקהילה ממשיכות להיות מרכיב גדול **ולא מוצג כל מנגנון להקטנת הוצאות הקהילה בשנים רזות.** לכן, בשנים רזות כאשר "תקציבי קהילה והחברים יפחתו בעד כדי 10%" **מרבית הקיצוץ ייפול על תקציבי החברים ובאחוז גבוה בהרבה מ-10% המובטחים. וחוצי מזה - מה יקרה כאשר ההכנסות ירדו ביותר מ 10% ?** ובדיוק כמו היום גם בשינוי המוצע אין לחבר ביטחון בתקציב אותו יקבל וברמת החיים עליה יוכל להתבסס.

הפרטה נרחבת

הטענה שהפתרון להגדלת רווחת החברים הוא בהפרטה נרחבת של סעיפי הצריכה הוא **אשליה.** בהנחה שהתקציב בסעיפים אלה יהיה על בסיס צריכה נורמטיבית, **יכולתו של החבר לתמרן בין הסעיפים ולהתייעל היא מוגבלת ביותר והחיסכון לחבר יהיה קטן ביותר.** מול הצעת התקציב המוגדל בגין ההפרטה **לא מוצג סל ההוצאות הנוספות בהן יחויב החבר בגין סעיפים אלה.** לכן כלל לא ברור אם רווחת החבר תגדל או לחליפין אפילו תקטן. ומי ייפגע? נשים בחופשת לידה, מבוגרים הזקוקים לחימום וקירור שעות רבות יותר, בעלי משפחות מחוץ לקיבוץ המרבים בנסיעות ועוד. **הפרטת הצריכה בלבד תחריף את חוסר השוויון בין מי שחי מהתקציב לבין מי שיש לו מקורות נוספים.** ובדיוק כמו היום ואף יותר יגדלו הפערים ברמת החיים בין החברים ולאוו דווקא על בסיס תרומתם למשק.

עקרונות הצמיחה הדמוגרפית

כולנו רוצים בצמיחתה וגדילתה של עין חרוד! אלא שבצד הסיסמה "נרים את הרף ולא נרים ידיים" והקמת מינהלת קליטה, לא מוצג כל מנגנון שיבטיח שהנקלטים ימלאו את הציפיות מהם כקליטה איכותית.. אמנם נכתב שיחפשו "משפחות איכותיות [...]" בעלות יכולת פרנסה מוכחת", אבל **יכולת אינה מבטיחה את מימושה! המנגנון שלא מטפל בפרנסת חברים קל וחומר לא יעשה זאת עם נקלטים**. מציעים לנו להשקיע הרבה משאבים וכסף לקליטה, מבלי שמובטח שהנקלטים יצדיקו השקעות אלה.

התקנון הרדום

ככלל אין רע בתקנון, כזה או אחר, שיבטיח את חברי עין חרוד לעת פירוק. תקנון הקיבוץ קובע איך ומתי מפרקים קיבוץ. כל שינוי בהגדרת הפירוק ובהגדרת הסיבה לכך מחייב קבלה **ברוב מיוחס** של החברים! החמור בהצעת התקנון הרדום מוצנע בהגדרת הטריגר להפעלתו כלומר, מתי יתפרק הקיבוץ.

לפי הצעת "הצוות השיתופי" כל שינוי באורחות חיינו שיכלול מרכיב כלשהוא של שכר דיפרנציאלי משמעותו פירוק הקיבוץ והפיכת עין חרוד למושב עובדים. **גם אם רוב מוחלט של החברים (75%) ירצו בעתיד במעבר לקיבוץ מתחדש, לא נוכל לעשות זאת כי התקנון הרדום יחייב אותנו לפרק את עין חרוד!**

קיבוצים רבים שנכנסו למשבר כלכלי-חברתי, נחלצו ממנו באמצעות המעבר למודל "רשת ביטחון" הכולל גם שכר דיפרנציאלי. כל הקיבוצים שעברו למודל זה לא התפרקו ולא הפסיקו להיות קיבוצים. גם בקיבוץ המתחדש נשמרים ערכים ומוסדות של שיתוף וערבות הדדית.

"הצוות השיתופי" מבקש שנקבל החלטה שאם עין חרוד תיקלע למשבר כלכלי

היא תתפרק!

ל מ ה ? האם זה מתוך דאגה לעין חרוד ולחבריה? האם זו דאגה לעתידנו המשותף? האם זה משמעותו של שינוי ל"קיבוץ מתקדם"?

המשך ביומן הבא

צוות התחדשות

כרונולוגיה של קליטה של פעם

פעם היו פונים לחבר אלמוני שסיים תפקיד או הסתובב כפקק בין ענף לענף ובקשו ממנו למלא את תפקיד מרכז ועדת הקליטה. אחר כך שינו והיו פונים לחברה אלמונית מהטעם שהיא אימהית ויודעת לטפל באירוח המשפחות שהתקיים בדק והמליץ לקליטה. בוועדה היה צריך גם איזה רב סרן או סגן אלוף במיל' כדי שיהיה מי שיבדוק קצת יותר לעומק מי הנקלטים.

אחר כך חיפשו חבר או חברה שיעשו קליטה פאסיבית של בנים כי לא בטוח שרצוי בכלל לקלוט וגם לא ממש מוכנים להתאמץ בשביל המשפחה הנקלטת.

פעם לא היו ממש מבדקים וגם לא ממש הקפידו מי מגיע והאם יש בו רצון להיקלט בחברה שיתופית והאם יש לו יכולת התפרנסות מוכחת.

את הנקלט היו משבצים בעבודה בשדה או במפעל ואת בת זוגו במטבח או חדר האוכל כדי שכולם יכירו אותם. ענפי העזר היו בשלב ראשון מחוץ לתחום כי שם זה ממש קומבינה ורצוי שנקלט ילמד מהם הרגלי עבודה... הרגלי העבודה בשדה כללו הפסקת ארוחת בוקר של שעה ופרלמנט בצהריים. במפעל הייתה ארוחת בוקר של 20 דקות שנמשכה חצי שעה אצל החברים, הפסקת ארוחת צהריים של 40 דקות שנמשכה 50 דקות כי לטרקטור של פלב"ם היה קשה לעלות בעלייה, בשתיים הייתה הפסקת תה קצרה שנמשכה 5 דקות והתארכה ל-20 דקות. מי שעבד בכרם מספר ששם נחו שעה בצהריים בצילם של שריגי הגפן ואת העלייה הביתה היו מתזמנים לירידת החמה, אם בכל זאת היו מקדימים אז הפתרון היה עצירה קצרה באמצע הדרך עד שהשמש נעלמה לה אי-שם מאחורי יזרעאל. בכל אופן הרגלי עבודה היו ואלו הוקנו באופן חד ונמרץ לנקלטים.

בני משק ובני זוגם היו מתקבלים לחברות באופן אוטומטי, כן כן ממש כך. באים למזכיר ממלאים טופס במזכירות הטכנית ושבו לאחר מכן היה המזכיר מודיע בתחילת האסיפה על העניין כאינפורמציה. כולם - בנים ונקלטים היו מתקבלים לחברות.

אחר כך שכללו את השיטה וקבעו תקופת מועמדות ברורה של שנה, אמות מידה לא נכתבו אבל היה ברור שהקיבוץ שיתופי ומי שנקלט רוצה בחיים שיתופיים.

את דרך הקבלה האוטומטית החלפנו במועמדות של שנה ואת זו הארכנו שוב. הנקלטים לא היו טובים בעינינו ועל כן במקום לבדוק מה לא טוב בתהליך, במיון, בהרכב הוועדה ובמנדט שקיבלה החלטנו על מועמדות יותר ארוכה של שנתיים ואפילו תקופת אורחות של שלשה חודשים טרם התחלת הקליטה.

גם זאת לא סיפק אותנו הבררנים. הנקלטים של אתמול הפכו לחברים של היום

וגם הם אימצו את השיח הנהוג. הנקלטים לא ממש לעניין : זה לא ממש עובד וזה בטלן וזה עבד רק עד שהתקבל לחברות ולזה יש כסף מבחוץ וזה לא מדבר יפה ובנימוס ואלו באו רק כדי להתגרש ואלו באו רק כדי לנצל.

וכך כמו המעיל המפורסם "עוד שנה ועוד שנתיים והמעיל יפה כפליים..." בין נימת האירוניה לטיפת הטעם הטוב ישנה אמת פשוטה, כדי לקלוט צריך רצינות ועשייה מפרכת. כוונות טובות אינן מספיקות וגם לא החברות נחמה וזלדה שמארחות יפה מאוד לקפה של מנחה.

את התובנות מהכרונולוגיה הישנה החליפה חדשה ומודרנית. שכונות קהילתיות, תושבים בעצמאות כלכלית ותושבים מוניציפאליים וראה זה פלא לא חלף עשור וכבר יצאה קריאה מהתנועה האומרת לא לקליטה במעמדים מיוחדים, לא לשכונות בנים ולא לשיוך דירות. שלושת הלאווים שהשמיע זאב (וולוולה) שור מזכיר התנועה בפאנל שהתקיים בסיום קורס המזכירים האחרון הפתיע את השומעים לא מעט. את הדברים אישר לאחר מכן גם דובר התנועה אביב לשם.

אופס.... מה קרה האם לא קולטים יותר? האם לא מבצעים יותר צמיחה דמוגראפית?

את ההסבר קיבלנו זמן קצר לאחר מכן בנייר עמדה שנשלח למזכירות התנועה ועיקריו להלן:

איומים לקיבוץ המתחדש לטווח ארוך

בנייר העמדה מציינים הכותבים כי בין האיומים:

- ✓ הצטרפות מאסיבית של אוכלוסיה חדשה ובנים מדור שלישי שמחויבותם לערכי היסוד אינה מובנית מאליה.
- ✓ לחץ לביטול המיסוי הפנימי שמהווה איום על המחויבות לערבות ההדדית בין החברים.
- ✓ ניגודי אינטרסים שנוצרים כתוצאה מאוכלוסיות גדולות של "לא חברים" בחצר הקיבוץ.
- ✓ אינטרסים פרטיים שבמבחן הזמן עלולים לגבור על האינטרס הציבורי.
- ✓ העדר אחדות פנימית כבסיס חיוני לעצמה כלפי חוץ.
- ✓ הגדרת הקיבוץ המתחדש בחוק המדינה בכל הקשור להיבטי המיסוי.

על החתום

פורום ממלאי תפקידים

מקיבוצים מתחדשים

מהלכי הקליטה בקיבוץ המודרני

אז זהו מה שלמעלה פסה ומה שנכון כנראה לעוד הרבה שנים היא הקליטה לחברות מליאה, ללא התחכמויות ובלי פשרות.

אפשר גם אחרת וקיבוצים שיתופיים מובילים כמו יוטבתה, גן שמואל וחצרים הם הדוגמאות הטובות לכך. את הקליטה עושה וועדת קליטה שנבחרה חרדים לעניין ופועלים באופן מקצועי ואקטיבי כדי לעמוד ביעד של גידול מספר החברים וילדיהם, הורדת הגיל הממוצע ל-45 ושינוי היחס בין חברים בגיל העבודה לגמלאים לטובת חברים בגיל העבודה. המזכירות מקצה למרכז הוועדה או הפרוייקטור מטעמה חצי משרה לאיתור מיון ופגישות עם נקלטים ומשפחותיהם ותהליך המיון כולל בדיקות קפדניות של יכולת ההתפרנסות, רצון להשתלב בחיים שיתופיים ולתרום להם תרומה מהותית הן בהתפרנסות, הן בחיי הקהילה והתרבות והן בהובלה ומנהיגות.

בעין חרוד איחוד שלנו העניין אפשרי ולמעלה מזה. שירותי הקהילה רחבים, קיימת תרבות וסולידאריות, ישנן משפחות צעירות ומערכת חינוך טובה ואף את נושא הדיור ניתן לפתור ללא מאמץ. פתרונות הדיור המטרידים את ועדת הדירות וועדת הקליטה נמצאים לפתחנו. את חסם הדיור ניתן לפתור בתוספת של דירות חדשות, אחרי שנים של שיפוצים בקיים וכפתרון ביניים שניתן ליישום בתוך שנה מהיום, ניתן להציב 12 קראווילות של 65 מטר רבוע במתחם המגורים העליון שבתכנית המתאר. כך ובעלות לא יקרה ניתן לייצר פתרון למשפחות הצעירות שכאן ולשחרר דירות אחרות לקליטה נוספת.

את זה רק השיתופי יכול!

איציק צפדיה

תגובה מ'ס 3 ל"שינוי שיתופי לקיבוץ מתקדם 2010"

(עמודים 14-16)

"החבר מחויב לפרנסתו ולפרנסת משפחתו" (סוף עמ' 14) - אם כך הוא הדבר מדוע ריקור תורמת לפרנסת המשפחות השיתופיות את רוב רווחיה (כ-70% לערך)? ההון האנושי גדול בערכו מההון החומרי" (סוף עמ' 14) - מעניין, כי דווקא "ההון החומרי" בעין חרוד מחזיק היטב ולאורך שנים את "ההון האנושי", ואם ערכו של ההון האנושי לא יכול לא בפז מדוע הדרישה להון אנושי חיצוני רק הולכת וגוברת? "קיבוץ עין חרוד רואה בפיתוח וייעול ההון האנושי חשיבות עליונה וגורם קריטי בקידום כלכלי וחברתי של הקיבוץ" (סוף עמ' 14) - האומנם הייעול והפיתוח של ההון האנושי המקומי ללא הון אנושי חיצוני ייתן פתרון עסקי, כלכלי וארגוני לעין חרוד?

"חובת העבודה תחול על חברי עין חרוד עד גיל 65" (עמ' 15) - בכך אין כל חדש למעט אותם שותפים אשר החליטו להקדים את גיל הפרישה בגלל שקיימת אופציה כזו. "חבר ששווי משרתו מתחת לרף זה, יוכל הקיבוץ לחייבו לעבור למקום עבודה בעל שווי התפרנסות גבוהה יותר" (עמ' 15) - הכיצד? האם נמצאה עד היום הדרך לעשות זאת? "כיום לפני הפרטות נוספות, 2/3 תקציב בסיס ו-1/3 תקציב מותנה ובעתיד לאחר סיום מהלך ההפרטות ישתנו היחסים לפי 1/2 לתקציב הבסיס ו-1/2 לתקציב מותנה" (עמ' 15) - אנו רואים לפנינו שכר דיפרנציאלי במיטבו רק במקום שהמקובל בשוק יקבע את גובה התקציב/השכר, ייקבע הנ"ל על ידי גורמים אשר מנסים להמציא כלכלה מסוג חדש.

"שעות נוספות תורנויות וגיוסים יהיו חלק מבחירת החבר כיצד לנצל את הפנאי ולקבל תמורה כספית שווה לכולם עבור שעות אלו" (עמ' 15) - כאן עולות מספר שאלות:

1. אם חבר א' אינו עובד בימי שישי כי כך הינו נידרש ממקום עבודתו, ולעומתו חבר ב' נידרש לעבוד בימי שישי, האם חבר א' יקבל תורנויות וגיוסים על פי רצונו וחבר ב' ימשיך לעבוד "חדור מוטיבציה" בימי שישי ללא אותה האופציה?
2. אם התמורה הממשית לתרומה באה לידי ביטוי רק בשעות נוספות, תורנויות וגיוסים, אז מדוע שבשעות העבודה הרגילות יהיה כדאי לחבר להתאמץ?
3. בדרך כלל, כל עסק כלכלי שואף להקטין עד כמה שאפשר את השעות הנוספות של עובדיו. איך הדבר מסתדר כשהתמורה לתרומה מגיעה רק מהשעות הנוספות?
4. איך המשק יוכל לספק את הדרישה לשעות נוספות תורנויות וגיוסים, במידה ותהיה רבה?
5. איך המשק ידאג שאותן שעות נוספות יהיו כלכליות?

"בונוס שנתי מרווחי הקיבוץ יחולק בהתאם למספר ימי העבודה של החברים למי שמילאו לפחות 75% מחובת העבודה במקום עבודה נדרש" (עמ' 16) - בונוס אמור להינתן על השגת תוצאות מעל לסטנדרט, אם כך מדוע יינתן על הבאת תוצאות מתחת לסטנדרט?

"יפורסם תמחור 5 המשרות הבכירות: מזכיר, מרכז משק, ומנהלים בכירים במשק ובקהילה" (עמ' 16) - על סמך מה נקבע שמספר המשרות הבכירות הינו 5? מי יקבע, ועל פי איזה אמות מידה ייקבע, התמחור של 5 המשרות הבכירות. מדוע שהתמחור לא ייקבע כמקובל בשוק? מדוע המזכיר ומרכז המשק בראש סולם השכר והתנאים? מנהל ריקור לדוגמה, במידה והוא חבר משק יהיה בעל שכר ותנאים מוגדלים, יחסית למזכיר ולמרכז המשק. שוב ממציאים כלכלה מסוג חדש, מדוע? "באיוש משרות תינתן העדפה לחברי הקיבוץ" (עמ' 16) - האם העדפה לחברי הקיבוץ תינתן בשל יכולת והתאמה למשרה או רק בשל היותם חברי קיבוץ? "סיום עבודה יזום ע"י הענף ובאישור מש"א יבוצע לאחר שמוצו הניסיונות להביא לשיפור תפקוד החבר בענף" (עמ' 16) - לאחר פיטורו של החבר מה יהיה ערכו האלטרנטיבי? עול נוסף על מש"א? והיכן באה כאן לביטוי אחריותו של החבר?

רונן כספי

מזל טוב
לרותי פניאל ואמיקי יונתי
זני זאק
להוצאת הנכדה
ליבי
את לגיל ואתאמר
צרוז זרכות
לכל המשפחות

"אושפיזין מאחרין" - בגן הירוק

כסגירת מעגל, ארבע שנים מבצבוץ הרעיון של הגן הירוק ועד יישומו (כמעט), היום הרגשתי שהגיע הזמן לתודות.

לכן בשבוע שעבר אירחנו "אושפיזין מאחרין" בגן הירוק, ובין שאר הדברים נאמר: "הגן הזה הוקם על-ידי "בלעדיכמים" !

כי באמת בלעדיכם ועוד הרבה שלא נמצאים כאן היום, זה לא היה קורה. ברצוני להודות במיוחד למספר אנשים (מבחוץ) שהתייחסו לגן כאל פרויקט אישי.

- **דינה ונאוה** - ארכיטקטיות נוי - שהקשיבו היטב לרצוננו ומשאלותינו המאד מגוונים. והצליחו לרקום תכנית-אב ששימחה את כל המשתתפים.
- **חאזם ומשפחתו** - שהכול יכלו. אם השופל לא צלח - הטורייה והכתף עמדו בזה.
- **אילן וריקי** - יוצרים בבוץ - שלימדו אותנו לא רק את תורת בניית הבוץ אלא לאהוב את החומר והעשייה.
- **אמיר** - המומחה לאיסוף מי גשם - ד"ר מים. יותר משוגע ממני. כששיחות טלפון לא הספיקו, הוא הגיע בריצה לסדר/לחבר/לתקן ... עד שקולטי המים מהגגות תפקדו.
- **מינאם** - מתכנן ומבצע נוי - שהצליח לתרגם מהמוח שלי - מהדמיון לפועל, את מנגנון בריכות הנוי שלנו.
- **נדב** - נכדי - איש התחזוקה והטיפוח. כולם יודעים שדבר הכי יפה שיהיה, בלי תחזוקה וטיפוח - אין לו ערך, ונדב שלי הוא האיש!

ועכשיו נברך, נאחל ונקווה שיהיה הגן הזה והערכים הגלומים בו לעדי עד.



פרטים נוספים (תאורה, שימוש במטבח וכו') אצל ראלי פרנק 2670

ויגן כתמיץ מזמן /אמכה ...

שלכם - ראלי

לפני שמוע"ים התכנסנו מספר חברים שלייו את "הגן הירוק"

מראשית הלהטים.

לכבוד האירוע נכתבו העיטים הכאות:

עוד בבראשית, בימי הבריאה הראשונים,

ידע ההוא שיושב במרומים

שאת האדם יש להביא רק לאחר שהכול כבר מוכן.

האדם מתלהב כשהוא רואה את הקיים.

אז ההוא שיושב במרומים, ברא שמים וארץ ואמר ויהי אור, ואחרי יום הוא חזר והיה

מבסוט נורא, אז המשיך ואת הרקיע ברא, והבדיל בין מים למים והמציא את השם

שמים ושוב הלך לנוח ואחרי יום כשחזר עם חיוך גדול הוא אסף את המים למקווים

וחשף את היבשה ושוב הוא היה מבסוט נורא. ואחרי עוד מנוחה קצרה גילה שחסר לו

צבע וריח ומגע ורוגע.

הוא זרע דשא עשב, הוא זרע עץ פרי למינו ודאג שלכל עץ ושיח משובח יהיו זרעים

להמשך כנדרש. ואז עוד הבדיל בין היום והלילה והביא חיים ליבשה ולים ועופות

שיתעופפו מעל לכל כדי שהתפאורה תהיה מושלמת....

אז בזהירות ומתוך אהבה גדולה ויראת כבוד הוא הניח את האדם בגנו לעבוד. הוא

רצה שהוא ישמור, יטפל וידאג לכל מה שנוצר עבורו במיוחד.

להוא שיושב במרומים זה לקח שבוע ימים של עבודה באותות ומופתים. אצלנו זה

היה קצת יותר מסובך לא מקל של קסם ולא בנפנופי ידיים.

אנחנו פשוט התחלנו הפוך. קודם המצאנו את ראלי והבנו שאיתה ורק איתה הגן

יתקדם באופן מקסימלי. זה לקח כמעט שנה לראות בעיניים: שבילים של גזם, סוכות

ובריכות של מים. היא הפעילה את המחפרון שבמקרה עבד בקבוץ, היא קראה לילדים

ששיחקו בחוץ, היא דיברה עם יוחאי ובלי שהוא הרגיש הוא תכנן העברת המים בין

גגות הבתים ישר לתוך מיכלים. היא הכריחה את המדריכים להיכנס לבוץ ואת

ההורים שחשבו שהם באים לשתות תה צמחים היא העלתה על סולמות שיקשרו

קרשים. גם ילדי הגיל הרך שהוזמנו לאכול פיתות בטאבון בנו לבנים מבוץ בלי הרבה

תחכום.

הקהילה הייתה נורא מבסוטה. הנה קם כאן גן, הוא מטופח, ירוק, ועשן של טבון

ומדורה ממנו עולה, הוא מחנך לסביבה טבעית וממחזר מים כולם שמחו עד לב שמים.

וממה הכול התחיל מסתם שיחה של ראלי ושלי על המדרכה, תיאום ציפיות, הזמנה

של תכנון, בקשת תקציב למימון.

וכשראלי מתחילה גם ההוא שיושב במרומים לא יכול לעצור אותה לא באותות ומופתים ולא באיומים. וכיום הגן פורח, עצים, גן ירק, תבלינים. דגים וצמחים, מטבח לתפארת ובנייה מבוץ ולאחרונה ציורי גראפיטי מאירי עיניים. ורק נבקש שיהיה לכולנו את הכוח ובעיקר את הרצון לשמור את המקום. להבין שזה לא מובן מאליו שפינה כזו קמה בימים כמו עכשיו. כשהכול מסביבנו כל כך טכנולוגי ואנחנו מדברים אקולוגי.

רוני צור

מזל טל

לעדי ולפזל פריזמן

להלצת הזן

עמרי

זרכות לעזיות

לחגית ומאירק'ה דור

לצהרה רז

להלצת הנכז - הנין

כן ירזו שמחות

לכל המשפחות

מזל טל

לסאירית ודוד זהיר

לסנתא צפירה

לניסאוי

סיני עז"ל מאטי

כן ירזו שמחות

לכל המשפחות

90 לעין-חרוד

לקראת חגיגות שנות ה-90 לקיומה של עין חרוד
ובמסגרת היערכות צוות התרבות לנושא
אנו פונים לציבור בבקשה להצטרף לצוות היגוי,
אשר ייקח חלק משמעותי וגדול בתכנון ובהפקת האירוע.
חברים מכל שכבות הגיל מוזמנים לקחת חלק
בקביעת המהות והתכנים לאירוע.

ניתן לפנות בדוא"ל tarbut@en-harod.org
או לכל אחד מחברי צוות התרבות
פגישת עבודה ראשונה נקבעת ל - 10-11-2

מצפים לראותכם

הדס , אוולין , עינת , שושן , סיוון , ששי