

לקראת הקלפי על חוברת ההצעות לשינויים של הצוות השיתופי

מה כל כך טוב בחוברת לשינוי שיטתי???

- מי צריך שינוי? הקיבוץ הישן והטוב שלנו הוא הכי טוב שיש!!!
אין קלקולים, אין בעיות...
- למה לי תקציב גדול ומאפשר כשיש לנו תקציב קטן וחונק?
מבנה ארגוני וקבלת החלטות???
- שטויות! - אני סומך על אותם חמישה
חברים שיחליטו בשבילי הכול, פעם אחרי פעם.
- תמחור משרות?? לא רוצה לדעת כמה העבודה שלי שווה!
למה לשנות את תקנון העבודה? - ספירה מסובכת של ימי חופש זה הכי, אחי!
- מי ביקש "קרן חיים"? לי מספיק דמי ירושה. ושהילדים יסתדרו.
- לא רוצה לקבל יותר על שעות נוספות ותורנויות - אני עושה את זה
בהתנדבות! (אה... את זה באמת הצלחנו למחוק מהחוברת. יש!)
- קליטה? מי צריך את זה? שהאחרון יכבה את האור...

ביום שישי מצביעים בעד ועושים חיים טובים יותר. לכולנו!

ערן איצקוביץ'

על האסיפה וקבלת החלטות

ידוע לכולם שהמועצה לא הצדיקה את הציפיות שתלו בה. חברים לא התנדבו להיות חברים במועצה ומרבית חברי המועצה (גם חברי מזכירות) גם לא טרחו לבוא לדיונים. התוצאה - דיונים במספר מועט של משתתפים וקומץ של חברים נחושים שקיבלו בשבילנו החלטות חשובות בכל תחומי חיינו.

החזרת הדיונים לאסיפה והצבעות באינטרנט היא הדרך אותה אנו מציעים לפתור את הסתירה בין הרצון של רוב החברים להיות שותפים מלאים בהחלטות ובהצבעות מחד ומאידך מצב בו קבלת ההחלטות נעשה על ידי מספר מועט של חברים.

הצבעות אלקטרוניות באינטרנט עונות לדרישה זו וכבר כיום מוכיח האינטרנט כי יש בידיו כלים לכך והדוגמה הטובה היא סידור הרכב.

החזרת הדיונים לאסיפה וביטול המועצה מאפשרת לחברים מהשורה שרוצים להשתתף בדיונים בלי מחויבות קבועה להגיע ולהגיש הצעה משלהם. בשיטה החדשה כולם מצביעים, לא רק חברי המועצה.

טענה נוספת שבגינה הקימו את המועצה הייתה התארגנות של לובים באסיפה בנושאים בעלי אינטרס אישי. גם כאן ההצבעה אלקטרונית אשר מעבירה את ההכרעות לכלל הציבור מונעת נקודת תורפה זו.

בעיה נוספת היא שיטת הדיונים בהצעות מורכבות כמו תקנונים, מנדט לוועדות או הצעות מפורטות אחרות. בשיטה הקיימת מתקיימים ויכוחים מתישים והצבעות על כל פסוק ומילה להוסיף/להוריד/לשנות.

לכך יש שתי תוצאות: האחת - התרחקות החברים מהאסיפה, אחת הסיבות דבר שברצוננו למנוע. התוצאה השנייה - פגיעה במגישי ההצעות. למגישי ההצעה (מזכירות, ועדה, צוות), חייבת להיות הזכות שתובא להצבעה הצעה ברוח הדברים אשר לה התכוונו. בשיטת הדיונים הנ"ל זה לא תמיד קורה. השינויים במהלך האסיפה הביאו לכך שלפעמים תוך כדי הדיון, הובאה להצבעה הסופית החלטה שונה ממה שהונחה בלוח המודעות וללא ידיעת החברים שבבית. לעתים אף מתקבלת החלטה שאפילו נוגדת את כוונת המציעים.

אנו מציעים כי לא רק ועדות ומזכירות אלא כל אחד יוכל להגיש הצעות כתובות לאסיפה שיוגשו מראש ולכלל חברים תהיה הזכות והיכולת לעיין בהם טרם הדיון.

האסיפות האחרונות הוכיחו שהערות בונות של משתתפי האסיפה מביאות לתיקונים ראויים בהצעה, לאחר שנבחנו והתקבלו ע"י מגישי ההצעה. כך נשמרת זכותם של המציעים להביא להצבעה הצעה ההולמת את כוונתם. כך גם שמורה הזכות לכל חבר להביא הצעה אחרת. לסיכומו של דבר הדמוקרטיה תצא נשכרת מהליך זה.

ליקוי אחר אשר לו אין לנו בינתיים תשובה הוא ניהול הזמן במהלך הדיון. לא פעם משתלטים חבר או שניים על מרבית זמן הדיון. לדברי חברים רבים ולא מהיום, דבר זה ממאיס עליהם את האסיפה ולכן הם מדירים רגליהם ממנה. ברור אם לא ימצא לכך פתרון הדבר ימשיך להעיב על האסיפה ולהמעית את ההשתתפות בה.

לסיכום: האפשרות למרב החברים להשפיע על ההחלטות, תורמת לשיפור הדמוקרטיה ומעורבות החברים ומצעידה את עין חרוד קדימה.

איציק צפדיה ויוחאי יחיאלי

לקראת הקלפי על הצעת החלטות השיתופי

אורחות החיים בעין חרוד היום הן תוצאה של החלטות זהירות שהתקבלו במשך השנים, תוך שהן מנסות לנווט תוך הסכמות בין קבוצות האוכלוסייה השונות וצרכיהן.

הצעת הצוות השיתופי, מעבר לכך שאינה תורמת למצב (ועל זה כבר נאמר ונכתב ולא אחזור על כך), משנה מספר נושאים באופן שיפגע בחברים, **ישבש את מערכות היחסים בין קבוצות האוכלוסייה השונות ועשוי גם לסכן את חוסנה הכלכלי של עין חרוד**. להלן מספר דוגמאות:

קרן חיים

לכאורה מי יכול להתנגד כאשר "מחלקים".

אבל אם בודקים את פרטי ההצעה הכוללת את האפשרות ל"משיכת סכומי כסף מהקרן של החבר בעודו בחיים" משמעות ההצעה היא שהחבר יכול למשוך ולממש את ערך דירתו כאשר הוא עדיין לא פינה אותה והוא ממשיך לגור בה. גם בדיקת המשמעות הכספית של ההצעה מראה היווצרות **פער בלתי נסבל** בין הסכומים הגדולים שיעמדו למימוש שוטף בידי החברים הפנסיונרים, לבין הסכומים שיעמדו לרשות החברים בגילאים מתחת ל-40-50.

הפערים השנתיים יהיו בעשרות אלפי שקלים זמינים בשנה!

לדוגמא: אם יפקידו, לפי הכתוב בחוברת, 7.0 מיליון ₪ בשנה, יופקדו לזוג פנסיונרים בני 75-80 כ-65.000 ₪ ומתוך זה יוכלו למשוך באופן מיידי כ-45.000 ₪ וזה במשך יותר מעשר שנים.

לעומתם יופקדו לזוג חברים צעירים יותר, בגילאים 40-50, כ-32.500 ₪ שנתי, אבל הסכום שיוכלו למשוך מיידיית יהיה 6.500 ₪ בלבד.

מצב זה שבו לאורך שנים יהיה פער של מעל 35.000 ₪ בשנה בין שתי המשפחות הנ"ל הוא בלתי צודק ובלתי נסבל חברתית.

ואם הכנסות המשק יקטנו בעתיד ולא ניתן יהיה להפקיד כספים נוספים בקרן? הותיקים/פנסיונרים כבר מימשו את הכספים המופקדים היום, ואילו לצעירים לא יופקדו כספים נוספים. "קרן החיים" המוצעת עלולה לדרדר את החברה למתחים ומחלוקות קשות ולהכניס את הקיבוץ למחויבויות שיסכנו את יציבותו הכלכלית. ומעבר לשאלה הכלכלית - איפה כאן הקיבוץ ואיפה כאן השיתוף ?

זכויות החופשה של החברים

בנושא זה ההצעה מבולבלת וגם פוגעת קשה בזכויותיהם של חלק מהחברים. חמורה במיוחד היא ההצעה בנספח 10.1. לפי טבלת הזכאות לחופשה שבחוברת.

מדובר בפגיעה חמורה בזכויות החופשה של החברים לעומת זכותם לפי תקנון העבודה הקיים היום.

לדוגמה: לפי ההצעה החדשה לחברים שהוותק שלהם עד 4 שנים מופחתת זכות החופשה מ-16 יום ל-10 ימים בלבד! (6 ימים פחות שהם 37.5% מזכותם היום). למעשה, לכל קבוצת החברים שהוותק שלהם פחות מ-8 שנים מופחתים משמעותית מספר ימי החופשה המגיעים להם.

לחברים מעל גיל 55 מופחתים שני ימי חופש בשנה. אמנם כותבי החוברת מציינים שזה "בהתאמה לחוק", אבל ההיצמדות ל"חוק" דווקא כאן נראית מוזרה ושגויה וכמובן שאסור לקבל הצעה זו.

נושא נוסף בחוברת המהווה פגיעה בזכויות החברים לחופשה הוא הכנסת כל ימי האי-עבודה בסל אחד (עמוד 15 סעיף 1.3) וביטול הזכות לכל ימי החופשה המיוחדים להם זכאים החברים היום כגון חופשת נישואין לזוג ולהורים, ימי מחלה בודדים ללא אישור רופא (7), ליווי בן משפחה (ילד או הורה) לבדיקות וכו'. הנאמר בסעיף 1.4 לעניין תשלומי הביטוח הלאומי אינו מכסה ימים אלה. גם כאן לא מובנת ההצדקה לפגיעה זו בחברים וגריעה מזכויותיהם לעומת תקנון העבודה הקיים. גם כאן נראה שההצעה בחוברת היא שגויה ואסור לקבל אותה.

תקציב באחריות המשפחה/משק הבית

מול הצעת התקציב המוגדל בגין ההפרטה לא מוצג סל ההוצאות הנוספות שבהן יחויב החבר בגין סעיפים אלה. לכן כלל לא ברור אם רווחת החבר תגדל או לחלופין אפילו תקטן.

בנושא הפרטת הצריכה אפשר לראות על פניו שני סעיפים בעייתיים שמצביעים גם על היתר:

הראשון הוא הפרטה מלאה של תקציב הכביסה וגיהוץ. מבדיקה בקיבוצים שעברו הפרטה עולה שהפרטה מלאה בסעיף זה תגרום ל"בריחת" החברים, מה שיעמיד בספק את המשך קיום השירות הזה, שהוא חיוני לחלק לא מבוטל של הציבור. זאת בנוסף לבעיה לחברים העובדים במקום.

נושא שני הוא הפרטת בדק הבית. לפי ההצעה (עמוד 38 נספח 5) התקציב יהיה לפי מספר השנים שעברו מהשיפוץ וכלולות בו כל הדירות שעברו שיפוץ אחרי 1998 כולל בתי הקומתיים. מי שמכיר את השוני המוחלט בין השיפוץ בבתים השונים, כאשר בחלקם כמעט כל המבנה חדש ובחלקם (ובעיקר בתי הקומתיים ששופצו ראשונים) לא נעשה כל שיפוץ בחלקים גדולים מהדירה, מבין שההצעה כפי שהיא תפגע משמעותית בחלק גדול של החברים. מאחר ומדובר בסעיף כבד (כ-5.000 ₪ לחבר), המשמעות שחלק מהחברים יאלצו לממן מתקציבם הוצאה גדולה זו.

עבודה ופרנסה

מול האמירה שהחבר מחויב לפרנסתו ופרנסת משפחתו לא מוצג כלי או מנגנון אפקטיבי שיבטיח את הדבר ואפילו ההיפך הוא הנכון. לפי הצעה זו, **מי שיש לו מספיק כסף יכול גם לא לעבוד!** זאת מאחר ומשמעות ההצעה היא **שתמורת קצת כסף אפשר גם לא לעבוד!** - 65 ש"ח ליום עבודה חסר או יום חופש עודף. החמור בכך הוא שלאחר שהחבר שילם את הכופר הוא זכאי כי "שילם את חובו לחברה".

למותר לציין שההצעה לא רק שאינה מחזקת את **ערך העבודה**, אלא גורמת **לזילות ערך העבודה**.

שקיפות

מוצע שהחבר יקבל דו"ח הכנסות והוצאות ו**תמחור עבודה** – כדי שהחברים ידעו.... לעניין **תמחור העבודה** – אין ספק שתמחור העבודה כרוך במתח חברתי וקושי לחלק מהחברים והוא בבחינת "רע הכרחי" רק אם מתכוונים לשנות את מודל ההתפרנסות. אבל אם תמחור העבודה נועד רק כדי "שהחברים ידעו" אין טעם והצדקה למהלך זה **על כל בעייתיותו**.

האסיפה הכללית.

הקביעה הגורפת שכל ההצבעות יהיו בקלפי היא בעייתית ואינה נכונה. אבל החמור מכך, הוא **בהצעה לנוהל דיונים חדש באסיפה** (עמוד 10 בחוברת). לפי הצעה זו החברים באסיפה יוכלו **רק להשמיע** הערות והסתייגויות. כאשר הגוף המביא את ההצעה, יכול לקבל או לא לקבל אותן לפי ראות עיניו בלבד **ולא תתקיים כל הצבעה באסיפה** על הסתייגות כלשהי. משמעות הדבר **ריקון האסיפה מכל תוכן** ושילת כל אינטרס מהחברים לבוא ולהשתתף בדיונים (ועוד קוראים לזה חיזוק הדמוקרטיה והגדלת האכפתיות והמעורבות של החברים). ההצעה היא לא דמוקרטית ולא סבירה ולכן **יש לדחות אותה על הסף**.

לסיכום: המצב הקיים היום במשק, על אף חסרונותיו, הוא תוצאה של תהליך התאמה ממושך, תוך שהוא מנסה לאזן בין רצונות וצרכי קבוצות האוכלוסייה השונות. השינוי המוצע יפר מצב זה ורק ירע אותו. לכן, **אם זה הכיוון אליו מציעים לנו "להתקדם" עדיף להישאר במקום ולשמור על מה שיש - עם כל חסרונותיו – ולא לקלקל אותו עוד יותר.**

מכאן מסקנה **לא לקבל את ההצעה המובאת בחוברת גרסה 7.1 לעיל.**

מצביעים ביוק שישי - מצביעים בעד

צאיחה ושינוי הדרך שיתופית

את הצעדה הארוכה התחלנו לפני שנתיים וחצי בשתי קבוצות, קבוצה שיתופית וקבוצה דיפרנציאלית.

בררנו מה מתאים לנו ומה לא, מה לשמר, מה לשפר וממה צריך להיפטר. החלטנו ברוב ענק כי עין חרוד איחוד לא יכולה לדרוך במקום וחייבים לשנות. כתבנו בחוברת העקרונות השיתופית על דברים שהיינו רוצים אחרת, שוחחנו עם חברים בקיבוץ והשקענו זמן ומחשבה רבה בהעלאת נקודות שיש לשפר ומטרידות את רובנו:

- ✓ הקטנת התלות בוועדות ותקנונים
 - ✓ חופש תקציבי והתנהלותי
 - ✓ שיפור וזמינות ברכב לצרכי הפרט
 - ✓ מאמץ ונשיאה של כולם בנטל הפרנסה
 - ✓ תמרוץ חברים לנשיאה בתפקידי ניהול ועדות בקהילה
 - ✓ יכולת הורשה והיכולת לסייע לבנים והורים בחוץ
 - ✓ קיטון במספר החברים, עליית הגיל הממוצע ועייפות מהקליטה
 - ✓ יכולת להצביע ולהשפיע בנושאי הקהילה והכלכלה
- קיימנו שתי הצבעות לפני שנה והחלטנו ברוב גדול כי צריך שינוי ולאחריו כי אנו רוצים שינוי שיתופי ולא דיפרנציאלי.

במהלך השנה האחרונה השתתפו כעשרים חברים בקבוצות העבודה ועתה לאחר חוגי בית, הערות בכתב ובעל פה ודיונים באסיפה אנו מביאים הצעות בכל הנושאים שפורטו לעיל. אין ביכולתנו לענות לכל המאוויים ולכל הצרכים בחוברת זו וברור כי לא כולם מסכימים עם הכול.

יחד עם זאת אנו מצביעים בראש וראשונה על דרך - הדרך השיתופית. הצבעת אמון בחוברת משמעה קודם כל החלטה על דרך שיתופית ולעומת זאת דחיית החוברת משמעה דחיית הדרך השיתופית וסלילת הדרך להצעה דיפרנציאלית. ואקום לא יישאר ועל כן אנו מבקשים מכל תומכי השיתוף להצביע בעד גם אם ישנם אי-הסכמות מקומיות בתוך המכלול.

צריך להצביע באחריות ובידיעה כי דחיית החוברת תביא לשנים של וויכוחים
ופילוג, דימום פנימי ועצירת התפתחות הקהילה כי דרוש רוב מיוחס לשינוי
אורחות חיים שאין כעת בידי אף אחד.

קבלת ההצעה השיתופית אינה מחסום לשינוי עתידי בכל כיוון בו יבחרו חברי עין
חרוד איחוד ופותרת דרך לחופש הפרט בהתנהלות ובתקציב, מאפשרת חיסכון
וצבירת קרן חיים, שומרת על אוכלוסיות חלשות, מקצה תקציבים במסגרת
תכנית הדגלים לקרנות אישיות ושחרור לחצים, מקצה תקציב לעסקים חדשים
ופיתוח יזמויות לבעלי מקצועות חופשיים ובעיקר לבני הדור הצעיר ומעודדת
קליטה ובנייה חדשה.

זכרו כי אין פתרון מהיר או קסם להשגת איכות חיים גבוהה, התוכנית
ל"התעשרות מהירה" מעוררת אשליות ומטעה, וכל ניסיון להגיע לתוצאות
איכותיות, גבוהות ובשיטות מהירות כמוהן כניסיון להגיע ליעד כלשהו באילת עם
מפה של תל אביב.

**לתכנית המוצעת נקודות אור רבות ואנו בטוחים כי רק תכנית זו ישימה
לעת הזו לעין חרוד איחוד.**

אנן קוראים לחברים לבוא ולהצביע בעד החוברת

"מי שמצביע אשפיע!"

תודה
הצוות השיתופי

”זברים שהיין חזיק אחת”...

כך נפתחה החוברת של הצוות השיתופי כפי שהוצגה לציבור בפתיחת הדיונים בקיץ 2009. להלן, הפירוט של הנושאים העיקריים ותקציר הפירוט כפי שהופיע בחוברת. “לא נגענו”...

1. הרגשת מחנק של חברים

תלות החבר בוועדות ובעלי תפקידים. חברים רבים מעוניינים שהנהלת הקיבוץ וועדות תתערבנה פחות בהחלטות האישיות שלהם.

2. תקציב קטן ולא מאפשר

חברים רבים זקוקים ליותר כסף פנוי ברשותם וחופש להחליט על הוצאותיהם הכספיות.

3. בעיית תחבורה וניידות של החברים

הניידות, או בלשון אחרת היכולת להגיע למקומות רבים ומגוונים מחוץ לקיבוץ הפכו מאד משמעותיים בחיינו המודרניים. את הקניות והבילוי אנחנו מוצאים בחוץ, ילדינו פזורים בכל קצוות הארץ, נדרש לנסוע על מנת לקבל שירותי בריאות. כל אלו מחייבים חשיבה ורענון בנושא זמינות הרכב לחברים.

4. נשיאה בנטל הפרנסה של כלל החברים

ישנם חברים המרגישים כי לא כל חברי הקיבוץ נושאים בנטל ההתפרנסות. הצוות מציב את התייעלות והגברת המוטיבציה של החברים להשקיע בעבודתם ולשדרג את תפקידם כך שמקורות הקהילה יגדלו בראש סדר העדיפויות.

5. עומס ניהולי ואחריות על קבוצה מצומצמת של חברים

חברים המשמשים בתפקידי ניהול מרגישים כי נטל רב נופל על כתפיהם בזמן שחברים אחרים אינם מתנדבים לקבל עליהם תפקידי ניהול ומשימות הובלה בקהילה. בחלק מהמקרים, מגבלות סמכות מקשות על בעלי התפקידים לקדם נושאים. בעלי התפקידים משקיעים שעות רבות מעבר ליום העבודה התקני.

6. בריחת מוחות ומנהלים

חלק גדל והולך מבעלי התפקידים בעבר בורחים מתפקידי ניהול במשק ובקהילה ומוצאים מקומות עבודה נוחים ומתגמלים בחוץ.

7. הרגשת בזבוז, יעילות נמוכה וחוסר אכפתיות

8. יכולת הורשה, היכולת לסייע לבנים והורים

הורים/חברים מרגישים שאין ביכולתם לסייע לבניהם שמחוץ לקיבוץ או להוריש להם נכס משמעותי בבוא יומם.

9. אין קליטה מספקת ואיכותית

כולנו מרגישים כי עליית הגיל הממוצע של החברים הרסני לעתיד הקיבוץ. מחד, הקיבוץ אינו קולט צעירים ומשפחות באופן מספק כדי לחזק ולגוון אוכלוסיית הקיבוץ. מאידך, חלק מאיתנו חושב שלא צריך לקלוט יותר וצריך לשמר את העושר בין החברים העכשוויים. יש עייפות מקליטה לא מוצלחת שמחלקת את העושר עם הנקלטים החדשים. בניגוד בולט – קיימות ציפיות ענקיות מוועדת קליטה.

עכשיו, אחרי שעברו להן כשנה וחצי והצעת הצוות השיתופי במהדורתה הסופית מונחת לפנינו לפני ההצבעה בקלפי, הגיע הזמן לבחון "מה השתנה", או יותר נכון "מה אמור להשתנות" במידה וההצעה אכן תתקבל. למרות שלא לכל המשאלות יש אותו המשקל, נבחן אותן בקצרה אחת לאחת:

* הרגשת מחנק של חברים

תלות החבר בוועדות ובבעלי תפקידים. חברים רבים מעוניינים שהנהלת הקיבוץ וועדות תתערבנה פחות בהחלטות האישיות שלהם.
האם במודל החדש יש שינוי מהותי? האם יש פחות ועדות, או שסמכויותיהן השתנו? ממש לא!! פחות או יותר "מה שהיה הוא שיהיה"...

* תקציב קטן ולא מאפשר

חברים רבים זקוקים ליותר כסף פנוי ברשותם וחופש להחליט על הוצאותיהם הכספיות. מי אינו זקוק ליותר כסף בימינו... הצרה היא שהצעת ה-4000 שקל תקציב היא למעשה משחק בסכום אפס. כלומר: מצד אחד יגדל התקציב, מצד שני תשלם יותר על השירותים שיופרטו. בגדול, כדי שיהיה באמת יותר כסף צריך לייצר אותו!! כל השאר זה "כאילו".

* בעיית תחבורה וניידות של החברים

נו באמת, מי לא חולם על מכונית ליד הבית? הרעיון "המהפכני" שירכשו עוד מכוניות, יעלו את התקציב מחד ואת מחיר הנסיעה מאידך הוא ממש מהפכני!!! בתכלס, רוצים עוד מכוניות באמת? – תביאו מאיפה שהוא עוד כסף...

* נשיאה בנטל הפרנסה של כלל החברים

ישנם חברים המרגישים כי לא כל חברי הקיבוץ נושאים בנטל ההתפרנסות. הצוות מציב את התייעלות והגברת המוטיבציה של החברים להשקיע בעבודתם ולשדרג את תפקידם כך שמקורות הקהילה יגדלו בראש סדר העדיפויות.
וכאן הגענו לעיקר!!! האם משהו באמת מאמין שהצעת הצוות השיתופי אכן תחולל מהפך בנושא זה? האם העובדה שחבר יידע מה שזכרו יגרום לשינוי מהפכני

בהתנהגותו? האם ניהול דו שנתי של עדכון השכר, תכניות פיתוח אישי, מעקב אחר רישום העבודה, קביעת סף השתכרות (6500 ₪) וכו' יגרמו לשינוי רדיקלי בהתנהגות האישית של החברים?

קרוב לוודאי שפרט לכך שצוות משאבי אנוש יגדל בכמה משרות כל שאר הפעילויות או שלא יתבצעו כלל או שלא יחוללו שינוי. הרי כבר עכשיו יש תקנון עבודה מפורט ומסודר עם מנגנוני אכיפה ומדוע הוא לא מופעל - הנושא המורכב הזה בצירוף הקושי לייצר מקומות עבודה מפרנסים ומתאימים בקיבוץ או בסביבתנו הוא שורש הבעיה. הפתרונות המוצעים פשוט אינם מתאימים וישימים!!!

* עומס ניהולי ואחריות על קבוצה מצומצמת של חברים

חברים המשמשים בתפקידי ניהול מרגישים כי נטל רב נופל על כתפיהם בזמן שחברים אחרים אינם מתנדבים לקבל עליהם תפקידי ניהול ומשימות הובלה בקהילה. בחלק מהמקרים, מגבלות סמכות מקשות על בעלי התפקידים לקדם נושאים. בעלי התפקידים משקיעים שעות רבות מעבר ליום העבודה התקני.

לפי עניות דעתי, התופעה הבולטת ביותר בתקופה האחרונה היא – ה"עזיבה הפנימית" של רוב החברים שמוצאת את ביטויה בהתרחקות מכל מה שמריח פעולה או אפילו דיון ציבורי, ויעידו המספר המועט של חברים שמגיעים לאסיפות (לא כאלו שלפניהן נעשה "גיוס"...), הקושי לאייש ועדות ובוודאי למצוא מתנדבים לפעילויות ציבוריות. בתנאים שנוצרו, המשמעות של האינטרסים האישיים קיבלה ביטוי מרכזי ומוחצן גם בנושאים שבהם יש אינטרס ציבורי. אינני רואה שום בשורה בנושא (עצוב) זה בהצעת הצוות השיתופי.

* בריחת מוחות ומנהלים

גם כאן, התהליך של "עזיבה פנימית" והתרחקות מהחיכוך הפנימי נותן את ביטויו. חלק מרכזי מהפוטנציאל המוביל של הקהילה "רועה בשדות זרים..." , ולא במקרה. אינני רואה כיצד הרוח השיתופית החדשה תחולל שינוי בנושא זה.

* הרגשת בזוז, יעילות נמוכה וחוסר איכפתיות

למרות הטענה שתהליכי משכור המשרות, אכיפת שעות העבודה, התכנית לקידום אישי וכו' שיחידת מש"א אמורה להפעיל, אני סקפטי מאד לגבי הסיכוי לראות שינוי מהותי ביעילות ובחוסר האכפתיות. התחושה של רוב הציבור שבלאו הכי רמת החיים "אינה תלויה במה שאני עושה אישית", מחד, והעובדה שרוב ענפי השירות אינם פועלים כמרכזי רווח ומסובסדים מאד לא יוצרת מוטיבציה להתייעלות. ההפרטה של חלק מהשירותים כשלעצמה לא תחולל שינוי!

*** יכולת הורשה, היכולת לסייע לבנים והורים**

בגילי (המופלג) זוהי נקודה מהותית ביותר! תראו לי אחד שמתנגד לרעיון לחלק לכל חבר 400 אלף שקל. הצרה – כסף לא גדל על עצים... התחושה שכאילו המצב הכלכלי והרווחיות יישארו כאן לנצח פשוט מטעה ומסוכנת ויוצרת אשליה מסוכנת. להתחייבות של מעל 100 מיליון שקל של הקיבוץ לחברים יכולה להיות פוטנציאל של פצצת זמן חברתית אם וכאשר יהיה שינוי במצב הכלכלי שימנע או יקשה על פירעון התחייבות זו לחלק מן החברים. במצב הנוכחי, כאשר סכום זה או קרוב אליו לא בהישג ידינו, כל התרגיל הזה הוא בבחינת מקסם שווא.

*** אין קליטה מספקת ואיכותית**

כולנו מרגישים כי עליית הגיל הממוצע של החברים הרסני לעתיד הקיבוץ. מחד, הקיבוץ אינו קולט צעירים ומשפחות באופן מספק כדי לחזק ולגוון אוכלוסיית הקיבוץ. מאידך, חלק מאיתנו חושב שלא צריך לקלוט יותר וצריך לשמר את העושר בין החברים העכשוויים. יש עייפות מקליטה לא מוצלחת שמחלקת את העושר עם הנקלטים החדשים. בניגוד בולט – קיימות ציפיות ענקיות מוועדת קליטה.

בקרב מאד יוצג לציבור התקנון החדש של ועדת קליטה. במידה וגם תיפתר בקרב מגבלת הדיור, יהיה אפשר להתניע מחדש תהליך מבורך של קליטה. ממה שדווח לי, רשימת המועמדים עומדת עתה על 37 מועמדים!!! אלא מה, בדרך יש לעניות דעתי כמה בעיות שורש שחייבים לטפל בהם ושאינן מטופלות כלל בהצעת הצוות השיתופי:

יש צורך לקיים דיון ציבורי מקדמי ולקבל את אישור הציבור לכך שבסמכות הוועדה לבצע סינון והעדפה של מועמדים שיימצאו על ידה ראויים לפרופיל הקליטה. להעמיד כחלק מהתנאים המקדמיים למועמדות מציאת מקום עבודה מפרנס. זוהי נקודה כאובה ומרכזית מאד שהצעת הצוות השיתופי פשוט מתעלמת ממנה.

ולסיכום:

כל מי שענינו בראשו יכול להבחין בעובדה שכל / רוב ההצעות שהוגשו על ידי הצוות השיתופי עצמו אינן תורמות בסופו של דבר לתיקון "הדברים שהיינו (או שהם) רוצים לשנות". בנתונים אלו, המצב הקיים עדיף. על רקע זה יש לדחות ולהתנגד להצעת הצוות השיתופי.

נחמן פונדק

לקראת הקלפי

כעשר שנים מתקיים אצלנו תהליך של ויכוח ציבורי בתחום של מהות הדרך הקיבוצית. מהו חזון עין חרוד איחוד לשנות האלפיים, האם על דרך הפרטה החברתית או בדרך השיתופית. וכמו בכל נושא מתפלג הקיבוץ בין התומכים כך או אחרת, ובאמצע ציבור דומם גדול...

ברחבי התנועה הקיבוצית, בעיקר עקב קשיים כלכליים, חלו תמורות מרחיקות לכת שעיקרן הפרטות מהותיות במכלול תחומי החיים, שהדגש הוא בקביעה שהחבר אחראי לפרנסתו והתנהלותו כדין כלל אזרחי ישראל ואין שום ייחוד לחצר הקיבוצית, למעט העובדה שזה הבית וזה מה יש. ומנגד, יש לא מעט חברים המאמינים בייחוד המותג הנקרא "קיבוץ" לעומת מסגרות חיים אחרות, והייחוד הקיבוץ הוא בקיום קהילה שיתופית של חברות מרצון ומתוך בחירה אמיתית של דרך חיים זו. על פי דודליה, החיים קשים וזה נכון בהחלט שקשה לחיות קיבוץ, אבל אם מאמינים ברעיון ושואפים לחיות לאורו ולתרגם מכלול השיתוף לחיי יום יום, זה קשה ומורכב ויש לזה מחיר חברתי ואישי של הסכמות ופשרות. אין מצב של עולם מושלם, ובכל מתכונת וארגון יש נקודות חולשה ומגרעות לצד יתרונות ובטחונות. מרבים אנחנו להתייחס למחצית הכוס הריקה ומציגים תמונה שלילית לכל מה שזו בשטח, והמחצית המלאה מובנת מאליה כי זה מגיע לנו ואין צורך להתייחס. הציבור העין חרודי קבע מפורשות במשאל חברים, לתת קרידיט לנושא השיתופי ולצוות המוביל.

שנה וחצי חלפו בגרירת רגליים לצערי, והגענו לנקודת הכרעה לאחר תהליך דיונים ועדכונים ארוך ומתיש. **מצביעים בקלפי לאישור חוברת השינוי השיתופי על יתרונותיה וחסרונותיה.**

חברים רבים מתקשים לקרוא החוברת על שלל הסעיפים ולראות התמונה המלאה של המעטפת השיתופית הבאה לחזק ולשדרג תחומי החיים וההתנהלות שלנו בעין חרוד איחוד, ובכלל אנשים נרתעים משינויים יהיו אשר יהיו, כך טוב לי ואל תגעו לי וכו'...יש להפנים ולהבין שבחיי קהילה כמו שלנו, אין ואקום רעיוני / ארגוני לאורך זמן ובמידה ורעיון נתון לא מתקבל, מיד עולה רעיון אחר ולצערי אופנתי למדי, ובשפת העם: מי שלא יתמודד ברעיון ובחוברת השיתופית, יקבל את

המתכונת הדיפרנציאלית, כפי המוצעת על ידי צוות התחדשות. לדעתי, המבחן האמיתי יהיה בתהליך היישום והוכחת ההיתכנות של המתכונת המוצעת בחוברת השיתופית. יהיו שינויים והתאמות, עדכונים ושדרוגים והכול מתחת למעטפת השיתופית תוך תהליך דמוקרטי של הסכמות ציבוריות לקטעים והתחומים השונים.

הקטע הדמוקרטי חשוב ביותר כאמצעי לקבלת החלטות במצב של אי-הסכמות. על כן חשוב ביותר לבוא ולהצביע ולא לחזור על המהלך היזום והבזוי שקרא לחברים להחרים את הקלפי...

אמרו חז"לנו שכל אדם באמונתו יחיה, וזה נכון וראוי אבל אנחנו קהילת החברים בעין חרוד איחוד חייבים להתכנס להבנות והסכמות בנושא שעל סדר היום ולתת סיכוי לרעיון ולמתכונת השיתופית.

יצליח לשביעות רצון החברים, מה טוב, לא יצליח "ולא יחזיק מים" כשפת המקטרגים, תמיד יהיה אפשר לחזור ולדון בדרכים אחרות. עין חרוד בת 90 ועוד שנים רבות נכוננו לה, בואו נשמור על הבית המיוחד שלנו ונימנע ככל הניתן מרוח רעה ומחלוקות שאין להן סוף.

להתראות בקלפי

אילן צור