

לוח וגיר

קיבוץ גבים

22 במרץ 2013

י"א בניסן תשע"ג

שְׁמַחָה רַבָּה, שְׁמַחָה רַבָּה,
אָבִיב הַגִּיעַ, פֶּסַח בָּאוּ
שְׁמַחָה רַבָּה, שְׁמַחָה רַבָּה,
אָבִיב הַגִּיעַ, פֶּסַח בָּאוּ

תִּפְרוּ, תִּפְרוּ, תִּפְרוּ לִי בְּגַד עִם פִּיטִים.
מִלֵּאן, מִלֵּאן, מִלֵּאן כִּי־סִי בְּאַגֻזִים.

שְׁמַחָה רַבָּה...

שְׁאוּל אֶשְׂאֵל, שְׁאוּל אֶשְׂאֵל אַרְבַּע קְשִׁוֹת
שְׁתֵּה אֶשְׁתֵּה, שְׁתֵּה אֶשְׁתֵּה אַרְבַּע פּוֹסוֹת

שְׁמַחָה רַבָּה...

וְכוֹס גְּדוּלָה, וְכוֹס גְּדוּלָה אִמִּי תִבִּיא

לְאֵלֶיהוּ, לְאֵלֶיהוּ הַנְּבִיא.
שְׁמַחָה רַבָּה...



חג פסח שמח לכל בית גבים

משולחנו של מנהל הקהילה

לקראת הצבעה על אשרור

בהמשך לאסיפה האחרונה שדנה בין היתר בשאלת אשרור המשך כהונתי, התבקשתי להציג את תמצית התחומים שעסקתי בהם בשנתיים האחרונות. ובכן הנושאים המרכזיים:

ניהול תקין

הקפדה על מנהל תקין ושקיפות: כל ההחלטות והסיכומים הנערכים במסגרת אחריותי מתקבלים תוך דגש על נוהל תקין ושמירה על זכויות שוות לכלל החברים, ותוך שקיפות מלאה על-פי המצופה בניהול ציבורי וקהילתי..

תקציבי מאוזנים: מאז כניסתי לתפקיד, כל התקציבים השנתיים של הקהילה נשאו מאוזנים, ללא חריגה ותוך מיצוי מקורות חיצוניים לשירותי ציבור ותשתיות.

ניהול הוועד המקומי: כמו תקציב הקהילה, גם מסגרת תקציב הוועד המקומי מנוהלת באחריות וללא תקלות חריגות.

סילוק חובות פנימיים וחיצוניים: היום אין יותר חובות עבר של הקהילה על התחייבויות קודמות, כולל חובות לבנים. בשנים האחרונות החובות לבנים משולמים באופן שוטף.

דיאלוג בין המגזר הקהילתי והמגזר העסקי: מתוך שיקולים ענייניים ולטובת היעדים הציבוריים שאנחנו משרתים, ההחלטות על נושאים משותפים מתקבלות בדרכי הבנה והקשבה הדדיות – הדיאלוג נשמר לכל אורך הדרך.

הסדרים אישיים בהסכמה ממשדית: במקרים הפרטניים הדורשים שמירה על צנעת הפרט, הרגישות לצורכי הפרט היא אבן יסוד המנחה את שיקול הדעת, ועם זאת כדי לשמור על תקינות ההחלטות מתקבלות תוך שיתוף של לפחות בעל תפקיד נוסף.

הסדרים מבניים

מערך השירותים: מערך השירותים במתכונתו הנוכחית נוצר לפני שנתיים בערך, ייתכן שיש עוד מקום לשיפור אך אין ספק שמבנה השירותים כעת מאפשר לנו לספק שירות ביתר יעילות, כולל ייעול תקציבי.

משאבי אנוש: גם מסגרת זו במתכונתה הנוכחית נוצרה לפני קרוב לשנתיים, והיום היא מאפשרת רמת התייחסות יותר שקולה ויותר מקצועית בכל נושא משאבי אנוש וזכויות החבר העובד.

קרן מילואים: הסדרת תקנון קרן מילואים חייבה כמובן גם מיסוד מנגנוני הניהול והפיקוח. היום כל המבנה המסדיר התחייבויות פנסיה לחברים הוותיקים מתפקד באופן מאוד מסודר, ברמה הפיננסית כמובן, וגם במבנה של המנגנון.

מבנה ארגוני: בעקבות דוח ביקורת שהוגש בזמנו על הפרדת משק וקהילה, עלה הצורך לעשות סדר במבנה הארגוני של הקיבוץ. אחרי עבודה משותפת של כמה חודשים עם מרכז המשק וישיבות ההנהלה המשותפת, המבנה הארגוני בשל כעת להגשה לאסיפה.

סדר קהילתי

בונוסים ודיווידנדים: חלוקת בונוסים הפכה למסורת בשנים האחרונות, והנושא היה מחייב סדר הדדי. היום חלוקת הכספים לחברים מלווה בהתאמה עם חובות חברים כלפי הקיבוץ. בין היתר, בהמשך לדיון על חלוקת דיווידנדים האחרונה מלפני שנה, הוכנסו לקופת הקהילה 2.5 מיליון ₪ מקרנות שהיו רשומות ע"ש חברים והיו מוקפאות מסיבות מגוונות. כספים אלה הועברו לטובת פנסיית החברים.

פנסיית יעד לחברי גבים: קביעת קצבת פנסיה לרמה של 4,500 ₪ לחודש הייתה מלווה בהרבה הצעות חלופיות על אופן ניצול כספי הקהילה, וברמה הקהילתית אפשר בהחלט לראות בהחלטה הסופית על פנסיה של 4,500 ₪ - הישג קהילתי לטובת כ"א מחברי הקיבוץ.

דיונים ציבוריים מהותיים: על-פי ניסיון ממקומות אחרים ולפי הניסיון שלנו בכלל, הנושאים שעלו בדיונים ציבוריים בעקבות ייעוד כספי פולג, גובה קצבת פנסיה, חיוב שחרור קרנות ע"ש חברים וכיו"ב, היה בהם פוטנציאל לוויכוחים סוערים ועיכובים ואף אולי מתחים קשים בציבור. למרות החששות הצלחנו להגיע להחלטות ראויות ומכובדות במסגרת דיונים מסודרים, וזאת אחרי שניתנה במה לכל ההצעות החלופיות ולדעות השונות.

דיונים על שינוי או כל זהות עתידית לקיבוץ: זהו נושא טעון המעורר ויכוחים בין גישות שונות. תפקידו של מנהל הקהילה או מזכיר במקרה שלי הוא להציף את השאלות הציבוריות ולאפשר במה מאוזנת לעמדות השונות עד לקבלת החלטה על אופיו העתידי של קיבוץ גבים. רמת הסובלנות בחברה שיתופית איננה תלויה במנהל אחד, אלא גם בנכונות כל שותף לכבד עמדות חבריו.

פרויקטים ציבוריים

בין הפרויקטים הציבוריים או מוניציפאליים שאני מעורב בהם, לעתים גם במיצוי מקורות או הפניית משאבים: מועדון, בריכת השחייה, ח"א-מטבח, תשתיות חשמל. חלקם עדיין להשלמה (אבל הקצבות כבר מסומנות), והפרויקט המסתמן הבא: מגרש ספורט מחודש.

צמיחה דמוגרפית

לפני שנים לא רבות, שאלת הצמיחה הדמוגרפית בגבים הייתה עובדה מעורפלת, עם מצב דמוגרפי של ישוב בגיל הממוצע של חבריו היה 62, כשפרויקט היחיד שיכולנו להצביע עליו לפי התכניות היה הקמת שכונה קהילתית. בשנתיים האחרונות חלה התקדמות משמעותית בנושא הצמיחה והקליטה. הקרדיט וההצלחה הם כמובן בידיהם של יו"ר צמ"ד וחברי גבים שהם מלאי מוטיבציה למען צמיחת הקיבוץ. עד לפני שלוש שנים היית עד לסקפטיות שגברה על החזון שלי ושל עוד כמה חברים. היום הצמיחה הפכה לעובדה, והאתגר החדש שלנו כעת הוא בניית ה"יחד" בישוב גבים שיכלול בעוד שנתיים חברים "קלאסיים", חברים בעצמאות כלכלית, תושבי שכונת "בת גבים" וסטודנטים ובנים.

מה עוד על הפרק?

בין היעדים העיקריים, ארצה להדגיש:

צמיחה דמוגרפית: הצלחות הצמיחה הדמוגרפית ייחשבו להצלחה היסטורית אם נמשיך לעבוד יחד למען הקליטה, נלמד מה לשפר ונמשיך אלינו שותפים עתידיים לרעיון הקיבוצי. הדרך שאימצנו טובה ומוכיחה עצמה, המשימות עוד רבות.

בינוי קהילתי: בין אם נרצה או לא, בעוד שנים בודדות הישוב גבים יכלול מספר משמעותי של תושבים קבועים שלא יהיו חברים במסלול הקלאסי. היום חברי הקיבוץ עדיין רוב, וזה הזמן הנכון לחשוב על עיצוב הישוב של מחר – בינוי קהילתי.

תקנון האגודה: שנים רבות נושא זה על הפרק, נגרר, ולמען האמת אינו כ"כ מאתגר את החברים. עם זאת, גם בהמשך לסעיף הקודם וגם משום שנכנסנו בהסכמה למהלך של קליטה לחברות בעצמאות כלכלית, עיצוב תקנון מותאם הוא נחוץ ובלתי נמנע.

הזהות הקיבוצית של גבים: האם קיבוץ שיתופי, מתחדש או קיבוץ מסוג אחר, התוצאה איננה ידועה מראש, אבל הדיון הוא בלתי נמנע – למען חוסנה העתידי של קהילת גבים חשוב לאפשר את הדיון הלגיטימי והנחוץ, עד שתתקבל החלטה.

שבת שלום, זהג שמח לכולם !!!

אבי קדוש

משולחן וועדת מינויים

בהמשך לפרסום בלוח וגיר האחרון

ברשימה המצורפת מוצגות וועדות גבים לאשרור ולבחירה מחדש של רכזי הוועדות.
הבחירה היא של רכזי הוועדה. מרבית רכזי הוועדות הביעו נכונות להמשיך אך יקבלו בשמחה נכונות של חברים נוספים להגיש מועמדותם.
חברים שרוצים להגיש מועמדותם מוזמנים לעשות בכתב לתיבת הדואר שלי עד 5/4/2013.

הוועדות

ביקורת:

בנים:

בריאות:

השתלמויות:

חינוך גיל בי"ס:

חינוך גיל הרך:

מינויים:

פנסיה + קרן מילואים:

משאבי אנוש:

רכב:

תכנון:

נעדרות מהרשימה מספר וועדות כמו: תרבות, ודיור, וועדות אלו נבחרו בשנה האחרונה ולכן מוקדם לאשררן.
נוסף להן יש שתי וועדות כמו: שינוי וצמיחה דמוגרפית. וועדות אלו עם צוותי המשנה הן וועדות משימתיות שאשרורן אינו קשור באורך קדנציה.

שבת שלום – וועדת מינויים

לכל תושבי גבים, ללא הבדלי דת, גזע ומין:

נקודות בלוני הגז חייבים להיות בעלי גישה נוחה אל מנת שאוכל לטפל בהם.

אני יודע שרובינו מעוניינים להסתירם ולקשטם, אך זה אינו מאפשר גישה, בקרה, החלפה וטיפול.

מקומות אליהם לא אוכל להגיע בקלות- לא יטופלו. לתשומת לבכם.

דני (הגזאי)

קצרות...

מה קורה? הבית כבר מקוצץ? ליום שישי שוב הבטיח דני רופ אובך.

ברכות לניצן ומיכל שמארגנים פעילות לשבת בשעה 16:00.

יש קלפי חשוב, אני גם עובדת בספרייה בשבת אז אפשר לבוא להצביע בין 11:00 ל-12:00. קלפי גם לחברים בעצמאות כלכלית, ובהזדמנות אפשר להשאל ספרים.

ועדת תרבות מארגנת השנה "סדר שני", סיפרו לי שיש כבר מספר רב של נרשמים.

ביום שלישי ציינו שנה ללכתה של בתיה חברתנו. תודה לאוסי על העזרה במועדון.

נחת למשפחת חרל"פ: הגר סיימה תואר שני במינהל עסקים, שיווק ופרסומת בהצטיינות קיבלה 92, לפני כמה שנים סיימה תואר ראשון עם 93 במינהל למדיניות ציבורית

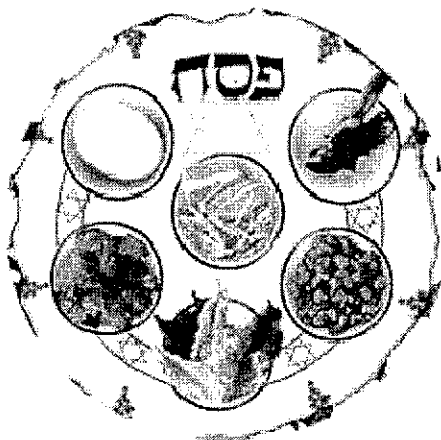
מזל טוב למלחי שבשבוע הבא יהיה בן 75.

רק בריאות,

חג פסח שמח,

בריאות לכולם,

שבת שלום,



גילה

לקראת אשרור מנהל הקהילה מרץ 2013

איני חושב שאוכל לשכנע או לשנות דעתו של מי שאינו חושב כמוני, אך ברצוני להביע דעתי בנושא: כיצד להצביע על המשך כהונתו של אבי קדוש.

לאחר ארבע שנות פעילותו הראשונות, החלטנו שאבי ימשיך בתפקיד מנהל קהילה למשך ארבע שנים נוספות.. עברו שנתיים ובתהליך האשרור הנוכחי עלינו להחליט האם אבי ימשיך או יסיים פעילותו כעת. אני בדעה שאין סיבה מספקת להפסקה, ותומך בהמשך הקדנציה.

במשך עשרות בשנים, שמשו בתפקיד המזכיר(ה) חברי גבים. ברוב המקרים משך פעילותם היה קצר והם סיימו כי נשברו או שהביקורת לא החמיאה להם ולא יכלו להמשיך בתפקיד. וכך עברנו לבחירת מנהלים חיצוניים. השתנו הזמנים, מנהלי הקהילה צריכים יותר לנהל ופחות למזכר, ולא לשמש כמטפלת.

מניסיון העבר לא יהיה קל למצוא מנהל/ מנהלת, שיהיו סופרמנים, בעלי רגישות מכסימלית לצרכי החבר, שליטה במערך השירותים, עמידה במסגרת תקציבית והכל לשביעות רצונם של כלל החברים.

במשך שש שנות כהונתו של אבי, השתפר מצבנו מבחינה חומרית וחברתית. נכון שלא רק בזכותו, אבל אין להמעיט בתרומתו. לדעתי יש לאשר המשך הקדנציה ולקראת סופה להתחיל לחפש את מנהל/מנהלת הקהילה הבא(ה).

יוקי גלעד

מה קורה?

שאלו השואלים: מה קורה עם קבוצת החברים חותמי העצומה כנגד תמחור המשרות? מה עשיתם מאז התנימה הגורפת? האם הסתפקתם בעצירת המהלך המגמת, שהיה אמור להיות צעד נוסף בתכנית השינוי לעבר שכר דיפרנציאלי?

למתעניינים-המשכנו להיפגש מתוך מחשבה ורצון להגיע להסכמות. אנחנו מנסים להמשיך בדרך של קיבוץ שיתופי. שביסודה רמת החיים של החברים נקבעת בתקציב (לא בשכר) לפי מדדים שונים כמו גודל המשפחה, מצב משפחתי: רווק/ה אלמ/ה מצב בריאותי, צרכים מיוחדים ועוד.... ומתוך אמונה שנכסי הקיבוץ שנבנו במשך שנים רבות, תרומתם תחולק שווה בין החברים. ותיקים בינוניים וצעירים. שלא כצפוי לעת שינוי, שקבוצת חברים קטנה ומצומצמת, שכיום נמצאת ברובה בעמדות ניהול, תנכס לעצמה את מירב הפירות וליצור פערים בין משפחות ובין ילדים.

בפגישות שערכנו, נאמר ע"י רבים: "לא לשם כך באנו לקיבוץ".

במהלך הזמן התקיימו כמה פגישות שכללו כאלה שחתמו על העצומה וגם כאלה שלא, נשמעו דעות כאלה ואחרות... ובשתי הפגישות האחרונות החלטנו שפנינו לשלום.. מבלי לוותר על רצוננו לשמור על העקרון של תגמול שווה לשעת עבודה.

נפגשנו עם אהרון ארז, היועץ לצוות השינוי, והסיכום שלנו היה שבשלב זה – כל גבים זקוקה לפעולה שתקרב בין החברים, שתגביר שותפות ואחריות, לשם כך המוסדות יתכננו מספר מפגשים פתוחים בסיוע של איש מקצוע (אהרון הציע שלא הוא יעשה זאת) שיבנה תכנית מתאימה לתהליך הנדרש ולאחריהם נחליט במשותף מהם הצעדים הבאים. קריאת המציאות-שאם נפעל בדרך אחרת של כוחנות ואי התחשבות-שום הצעה לא תקבל את הרוב הדרוש. והעמיד מי ישורנו?

מעט מדברי חברים שנרשמו בפגישות:

- רצון ללכת יחד. ושאלה לאהרון- האם הוא רואה אפשרות של עבודה משותפת?
- יש חשש ממחטף. במיוחד מממלאי תפקידים היום.
- החלטות עוברות באופן אוטומטי באסיפה. ללא דיונים בעזרת המזכיר.
- טועים החושבים שהכסף יענה על הכל. ובזכות תמורה כספית בדמות שכר. יחזרו יותר לפעילות
- הבעיה לא גישור בין העמדות. אלא צורך בלימוד והבנה של כל מצב ומשמעותו
- נושא השכר נוגד את התקנון שלנו. החשש שפירות הרכוש יחולקו כאילו שווה ורק השכר יהיה שונה.
- יש חברים שחושבים שהם הטובים והתורמים ואנחנו הרעים והמנצלים. ובעצם יש לי חברים שפשוט רוצים להגדיל את שכרם על חשבון הכלל.
- ברגע שנושא שווי המשרה יעבור- הצעד הבא הוא שכר דיפרנציאלי.
- האם אהרון כיועץ הצליח להוביל קיבוץ כלשהו לשינוי ללא שכר דיפרנציאלי?
- התחושה שאהרון מוביל רק בכוון אחד של שכר דיפרנציאלי ולנו? נשאר להסכים או לא.
- אנחנו עשינו את הצעד הראשון. מה עשו הם? איפה באמת ניסו לשמוע את הקולות האחרים משלהם?
- אין ביטוי להצעות שינוי אחרות. אלא רק לאחת.
- אנחנו בחולשה מול צוות שינוי. שרוב בעלי התפקיד תומכים בהם.
- מוכנים שאהרון יוביל תוכנית אחרת. האם המימסד יתן ידו לכך?

- מבהילים את החברים ששיוך נכסים ודירות יכול להתבצע רק בכוון אחד.
- יש לחדש את פעילות הצוותים הרבה חברים היו מעורבים ולא כך המצב כיום.
- רוב הצוותים הגיעו להסכמה. מלבד צוות עבודה ופרנסה שלא הגיע לסיכום אחיד.
- אולי כדאי להפגש עם צוות שינוי שיבינו שיש קולות אחרים?
- צוות שינוי תקוע בתהליך מכיוון שאותם מעניין רק השכר הדיפרנציאלי.
- לגבים לא מתאימה האפשרות של פיצול האפשרויות. שחלק יתנהל בדרך שיתופית וחלק כקיבוץ משתנה.
- יש למצוא דרכי תגמול שיהיה כדאי לחבר לתרום
- אין סיכוי שנגיע להסכמה בנושא שכר דיפרנציאלי. ולכן כדאי לבנות תכנית אחרת שתאפשר הגדלת תקציב.
- חשש שהשכר והתנאים שיוצעו היום, ישתנו מחר. ומה אז?!
- חובה למצוא תכנית שינוי שמתאימה למצב בגבים. אפשר ללמוד מקיבוצים אחרים שחוללו שינויים לטובת חבריהם ולא רק בתחום השכר.
- יש לבנות תכנית קליטה מתאימה לגבים.
- חובה לקיים דו שיח פתוח ורצוי להחזיר את הקיבוץ לחבריו בכל המובנים.
- שיטת המנהלים והסמכויות שהם לוקחים לעצמם יוצרת מתח ואין פלא שהם תומכים בשינוי.
- יש אפשרות להציג תכנית אחרת בסיוע הזרם השיתופי. ואז מה יקרה?!
- מה יהיה אם תתקבלנה החלטות לא מקובלות? איך נמשיך?
- חשוב מאוד להגביר את השקיפות ולשתף הרבה ובכל התחומים.

רשם את הדברים והביאם לדפוס : חגי צח.

הערות : דבריו של אהרון ארו לא נרשמו.
 שמות החברים שדבריהם כאן – לא פורסמו. כיוון שבעבר התייחסו לדובר ולא לדבריו.

פתיחת המרפאה בחג הפסח תשע"ג

25/3 ערב חג פתוח בין השעות 8:00 – 12:00

26/3 יום שלישי סגור.

27-28/3 רביעי חמישי פתוח בין השעות:

7:30 - 10:00

13:00 - 14:30.

(שימו לב שלא פתוח ביום חמישי אחה"צ).

29/3-1/4 שישי עד שני – המרפאה סגורה.

בכל ימי החג אין בדיקות מעבדה ולא תהיה רופאה.

החל מיום שלישי 2/4 חזרה לשגרה.

חג שמח לכולנו

צוות המרפאה.

התרמת דם

רגע לפני החג הקרב עושים הפסקה בהכנות ובניקיונות ובאים לתרום דם.

במרפאת גבים. [REDACTED]

יום ראשון 24/3/2013 [REDACTED]

החל משעה 16:30 ועד השעה 19:00.

תעודה מזהה. [REDACTED]

כל אדם בריא בין הגילאים 18 – 65 רשאי לתרום דם. [REDACTED]
נערים בגילאי 17 – 18 יכולים, אך נדרשים לאישור הורים, (את האישור ניתן לקבל במרפאה).

בבואכם למרפאה תידרשו למלא טופס של משרד הבריאות, ולאחר מכן לעבור בדיקת לחץ דם ורמת המוגלובין.

כדאי לשתות הרבה ביום ההתרמה, גם לפני וגם אחרי.

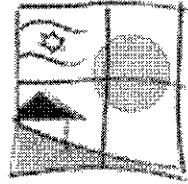
אצלנו מובטח כיבוד ושתייה במהלך ההתרמה.

מצפים לראותכם,

צוות המרפאה.



תנועת
אור



חיים כנהג ובעליל

חברים יקרים,

לקראת חג הפסח "תנועת אור" יוצאת בקמפיין לעידוד ההתיישבות בנגב.

אנו רוצים להציע לקהל לבוא, לראות בעיניהם ולהתארח ב'בתים פתוחים' של תושבי גבים.

לשם כך, אנו זקוקים למשפחות מארחות לימי חול המועד, היינו ה-28.3-27 (ימי רביעי-חמישי) בין השעות 9:00 - 17:00 .

משפחות שמעוניינות לארח בביתם לשעה בימים אלו מתבקשות לפנות אליי בהקדם:

לפלאפון: 0545403733

טלפון במשרד: 2014

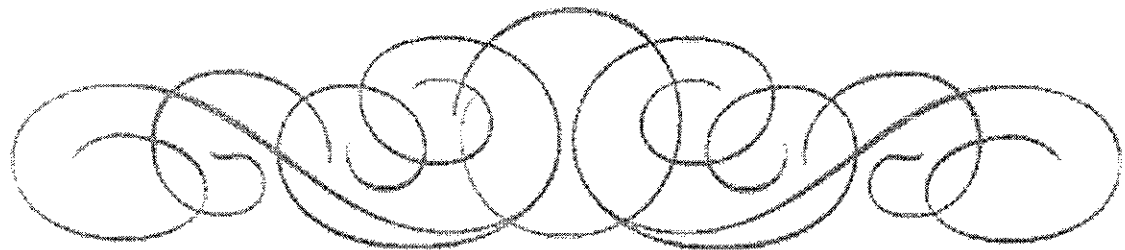
טלפון בבית: 2381

או למייל: sivan@gevim.org.il

תודה,

סיון לוי

צוות צמ"ד גבים



"גרוטאה של אדם אחד הוא אוצרו של אדם אחר"

רגע לפני פסח -

זה הזמן להתנקות, לנקות, לאוורר
ולהפטר מכל הדברים שאתם כבר לא צריכים.

ביום שבת, ה-23.3.13

בשעה 16:00

ניפגש על הדשא ליד הנעורים

ישוקה יד שנייה

מוזמנים להביא ספרים, בגדים, כלים, צעצועים, דיסקים
וכל דבר מיותר בביתכם, העיקר שיהיה במצב סביר.
יהיו קפה, עוגות, טאבון לילדים ומוסיקה טובה
והמון אנרגיות חיוביות..

*נשמח אם תביאו כלי נגינה לג'אם ששן לקראת השקיעה.

ניצן ומיכל

