



משנכנס ניסן מורבים ב





מזל טוב... מזל טוב

ימי הולדת

2.4. עידן שובל
רוני וגנר

3.4. אורלי גולדברג
רון ינטיס

4.4. דנה אגם
בוני מילר
רבקה ממרן (נכדה - נמינוב)

5.4. אריה וולפין

הרי ליפשיץ

לירון גינת

מיכל בן-חיים (נכדה)

טל עוד (נכדה)

שושי סובג

ימי נישואין

2.4. שושנה וניל שרקי

תמי ואסף סולומון

ברנדה והרי סמית **40 שנה**

6.4. גיורא שיינגזיכט

יניב בן-יהודה

איתמר פרנק-שושני (נכד)

7.4. דניאלה טלברג

פרנסס בוטה-פלסר (נכדה - טנא)

חלומי מעין-טרטיף (נכדה - מעין)

כרמל מילר-בן חיים (נכדה)

8.4. חגי דיפקינד

דוד יהודה

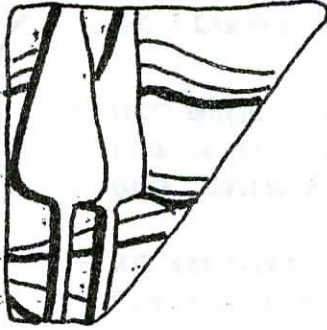


לחברים שלום!

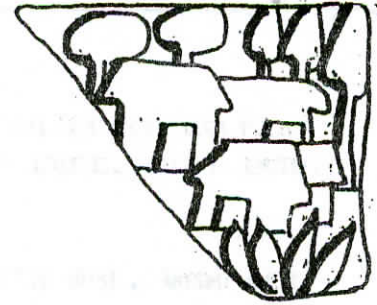
בימים אלה תמצאו בתאי הדואר את פתקאות השיבוץ שלכם לחגי אביב '95. עשינו מאמץ רב לשבץ אתכם לפי בקשתכם. במידה ועדיין יש אי-שביעות רצון, יש לגשת לבוב ויניו בהקדם.

בברכת חגים שמחים ותורנות קלה,

שרית קולינס וארי שטיינר



מה נשמע?



האם אלה היו ימי הגשם האחרונים
השנה? עד כה הגענו ל-643 מ"מ, שזה
בהחלט מכובד. תוצאות העונה הברוכה
נראות בשטח. המשק כולו כגן פורח -
וכך גם האלדגיות!

- לפני שנסע למסיבת החתונה של אמיר בלוס אנג'לס, אורי גולן עוד כינס
את הדיירים החדשים לשיכון ה-עשר. מתברר, שכמעט הכל מוכן, והכניסה
המשוערת לדירות היא אמצע מאי. עדיין יש לסיים את התקנת הדוודים,
הפעם מחוץ לבית, על ידי קיר המקלחת, סידור שיחסוך, כנראה,
אנרגיה ויקל על תיקונים וכו'. בעתיד. מחפשים כרגע משהו שיכול,
ומוכשר, לתכנן את הנזי השכונתי, דבר שמאוד יעזור לדיירים בעיצוב
הגיונות. בהצלחה!

- חדשות מן המקהלה האזורית:
במוצאי שבת התקיים קונצרט מאוד מוצלח בכנסיית טבחה, עם סולנים
ונגנים צעירים. בתוכנית מוסיקה דתית, כולל קנטטה בעברית, שנכתבה
(על פי הזמנה) לכבוד ברית-מילה במשפחה יהודית אמידה בצרפת בסוף
המאה ה-17. המקהלה תופיע עם אותה תוכנית בבית התפוצות ב-7.4,
ועוד פעם, בכרמיאל, בחודש יוני. בינתיים עורכים את כל ההכנות
לקראת סיור באירופה: באיטליה בעיירה לורטו, שם הם משתתפים בכנס
מקהלות; בצ'כיה, כאורחים של מקהלה בעיר ליברצ', כולל הופעה
בקתדרלה של פראג. ג'ק גולן מלווה את המקהלה ומארגן את הסיור.
(נמסר ע"י ג'וני פרנק).

- לשמחתנו הרבה ג'וני פ. הסכים שוב להיות אב הסדר, בתקווה לחזור על
הצלחת השנה שעברה.

- בקושי רב הוצאתי כמה מילים מאנשי הגד"ש על מה שנעשה בענף:
"החמניות מציצות בחולה, ומתכוננים לזריעת הכותנה, בשעה טובה".
זהו.

- ראובן מ. מאוד ממליץ לחברים לבקר בפארק. גם שם הפריחה במלואה.
הוא, וצוות מסור מבין תלמידי האולפן, מתחילים לנקות את השטח במשק
הילדים - לקראת... אולי חג הגז? אולי איכלוס מחדש?

- ב'מועדון הזהב' נמצאת ספריית קסטות וידיאו, מתנת לורנה דבולט. הן
מתאימות להקרנה במכשיר אמריקאי (מולטי MULTI). כל הציבור מוזמן
לקחת בין השעות 8.00 - 12.00, או להתקשר איתי בטל' 054 לקביעת
מועד אחר.

- החלפת 'משמרות' במשפחת נמלי. אורה וריק נסעו - ודני הגיע. ברכות
כולם.

המשק: ←

- חבל שעקב ה"dead-line" ביום ד' בבוקר אין לי אפשרות לדווח על הצגת הנשים מיהודה ושומרון, שהתקיימה אצלנו ביום רביעי בערב. דודו פלמה מספר שהוא מוזמן לשיחה במועדון אחרי ההצגה.

- גם לא אוכל לספר רשמים מביקור במרכז "גיל-עוז" בבית שאן, שמארגנת הוועדה לחבר המבוגר ביום ה'. בכל אופן, ההרשמה לשני האירועים האלה ערה מאוד, ונקווה לדיווח מלא בשבוע הבא.

שבת שלום, אל זה

לא זאת הדרך

הריצה החפוזה של מתכנני ויוזמי השינוי איננה דמוקרטית, איננה מועילה, ועלולה לקומם רבים מכין חברי הקיבוץ. איש לא קבע שהתהליך חייב להגיע להכרעה תוך חצי שנה, והנסיון לשכנע את הציבור הקיבוצי על ידי שינויים זעירים למודל המקורי, שהם לא יותר משינויים קוסמטיים - מעין קרם-פנים לפרצוף מכוער - הוא פאתטי. דף ההסבר החדש על תיקוניו מבלבל יותר מן החוברת המקורית. ומעל הכל, שוררת תמיהה על עריכת מעין סקר, שיש להשלים אותו עד לסוף חודש זה, ואסיפה כבר מתוכננת לימים הראשונים של חודש אפריל.

איך יתכן שהצוות יוכל למיין ולספור ולהתייחס לכל ההערות, שאולי יירשמו, תוך כדי ימים ספורים, אפילו אם כולם מצויינים? אם ג'ורג' נאי קרא תיגר על הסקר שנערך על ידי החתום מטה, וכינה אותו בלתי דמוקרטי, ודומה לנעשה במדינות טוטליטריות, מה יגיד על סקר זה? על ערכים מסויימים שנחשבו כבסיס לקיומו של כל קיבוץ - עזרה הדדית, שוויון ערך העבודה, שוויון הזדמנויות, שיתוף דמוקרטי מלא - אפשר ואולי רצוי להשיב - רוצה או לא רוצה. על עשר הדברות אי-אפשר להשיב "אולי" - בהזדמנות - כשבא לי". או שאתה מקבל או שאתה לא מקבל.

לשאלה העיקרית של סקר צוות השינוי (אולי זה צריך להיות 'צוות השיגוי'): האם אתה בעד או נגד שינוי - יש הרבה יותר תשובות מאשר כן/לא. השאלה הבסיסית היא: האם קיבוץ זה רוצה ליהפך לחברה שיש בה אנשים ומשפחות שיש להם יותר, ואחרים שייאלצו להסתפק בפחות, בלי הרבה תקווה לשנות את מצבם? וזאת השורה התחתונה של הצעת השינויים המוצעים:

תקציב דיפרנציאלי, שהוא למעשה שכר דיפרנציאלי, לא יביא ליותר שוויון (אחת המטרות 'כאילו' של החוברת האדומה). נהפוך הוא. והשינויים המוצעים לא ימנעו מצעירי הקיבוץ מלעזוב - יש כאלה שכבר הודיעו על עזיבה, ולא מפני שהמשיח - בתלבושת שינוי - מתמהמה.

האם המזכירה והמזכירות שותפים להחלטה לערוך אסיפה, שמטרתה לא ברורה? האם השליטה בקיבוץ עברה לידי "הטורקים הצעירים" כבר?

יש ללכת, לפני כל בלבול-המוח, לעריכת הכרעה על השאלה: שכר/תקציב דיפרנציאלי - כן או לא?

א ר י ק א.

בזה משה צודק.



כלבים

הנושא - החזקת כלבים (קטע זה נשמט לפני שבוע מהעלון)

25. (א) לא ירשה בעל כלב, לא יאפשר ולא יתיר לכלב שבבעלותו או בפיקוחו להימצא במקום ציבורי, אלא כשהוא קשור בקולרו ונמצא בהשגחה נאותה, קשור היטב ומחסום על פיו.

(ב) לא יאפשר בעל כלב שכלבו יעשה את צרכיו, ילכך או יזהם מקום ציבורי או מקום פרטי השייך לזולתו.

(ג) בעל כלב חייב לאסוף כל לכלוך של הכלב במקום ציבורי או פרטי של זולתו, כולל יציאותיו של הכלב, לשימם בתוך שקיות מונאומות ולזרוקם בפח האשפה.

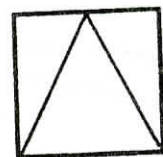
(ד) נוכח מפקח שכלב זיהם מקום ציבורי שאינו שייך לבעל הכלב, ובעל הכלב אינו מנקה את המקום, רשאי הוא לדרוש מבעל הכלב לנקות כאמור בסעיף קטן (ג) ולדרוש התראה לבעל הכלב.

(נמסר בידי תמר ו')



המכתב הבא נחבל אצל גילה מדר, ובישר לה שעבודת הרקמה שלה תתפרסם בספר בהוצאת כתב העת החשוב ביותר בנושא רקמה ואמנות טקסטיל - "FIBERARTS".

■ LARK BOOKS
■ FIBERARTS MAGAZINE
■ ALTAMONT BOOKS



ALTAMONT
PRESS, INC

מרץ 1995

(תרגום)

לגילה מדר שלום!

איחולינו! עבודתך נבחרה להכלל בספר FIBERARTS DESIGN BOOK FIVE. תענוג הוא לנו לכלל את עבודתך בספר, שבו כל היצירות יופיעו בצבע מלא. אנחנו מודים לך על השתתפותך בפרויקט זה, וכל המעורבים בו קיבלו סיפוק רב מהעניין שהוא עורר ברחבי העולם, ומהזדמנות לראות את העבודה הנהדרת המתבצעת בתחום זה בכל מקום. אמנים מ-34 ארצות שלחו 6,000 עבודות לתחרות. מתוכם בחרו ושופטים 585, וביניהן העבודה שלך. בבחירת העבודות נלקח בחשבון יושר אמנותי יחד עם מומחיות טכנית.

(חתום)

מכריזים בזאת על תחרות

במסגרת ארועי יום-העצמאות תשנ"ה, אנו מכריזים בזאת על:

תחרות מעצבי-אפנה

נושאת פרסים!

תצוגת האפנה, תעמוד השנה בסימן, איך לא? - יום-העצמאות!
כדי להשתתף כמתמודדים בתחרות, יש לעצב בגד (לא תחפושת)
בהשראת רעיון או מושג הקשורים ליום-העצמאות או למדינת-ישראל.
יש למצוא דוגמן או דוגמנית שיציגו ויתהלכו הלוך וחזור על
הבמה בבגד המעוצב.
כמובן להרשם עוד היום לתחרות, אצלנו.
התחרות פתוחה לכל אנשי וילדי הכפר, מכל הגילאים, המינים
והצורות.
אפשר להשתתף כיחידים, זוגות, או מוסדות (הנחה לקבוצות
מאורגנות).

פרטים נוספים אצל שרית ויעלי.

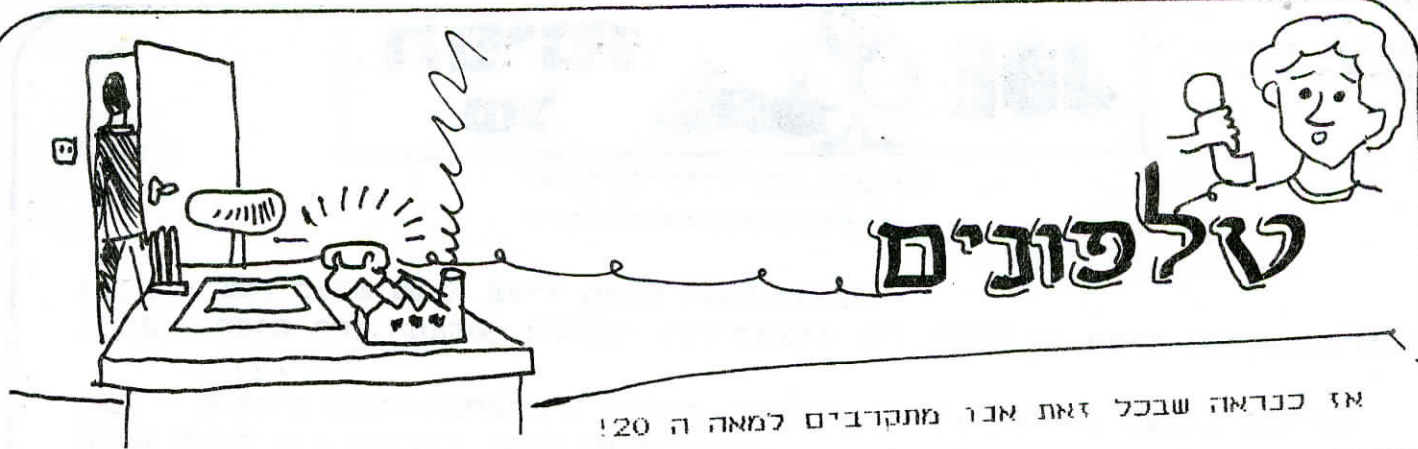
טיול למדבר יהודה

אני מחפשת מלווה עם נשק
לטיול למדבר יהודה של כיתות ז' - י"ב, שמאורגן על ידי
מחלקת הנוער במועצה בחופשת פסח, בתאריכים 17 - 19 באפריל.

נערים שיישלחו בלי מלווה - יוחזרו למשקם!

מי שמעוניין - יפנה אלי בהקדם.

תודה רבה! דינה בידק (ת.ד. 167 - טל' 856)



אז כנראה שבכל זאת אנו מתקדמים למאה ה-20!

השינוי הראשון שכבר החל הוא המעבר למספר טלפון בן 7 ספרות. הכוונה היא שכל מי שמתקשר לכפר הנשיא יחייג 7 ספרות במקום 6 הנהוג עד היום:

יש לחייג 06-6914901 במקום 06-932901

כלומר הקדומת השתנתה מ 932 ל 6914

בחצי השנה הקרובה (בערך עד אוגוסט/ספטמבר) ניתן לחייג גם את המספר הישן כשלאחר מכן תבוטל הקדומת 932. אנו בודקים אם יהיה לאחר תקופה זו, תקליט המודיע על השינוי.

השינויים הבאים הם: החלפת מרכזית הטלפון למרכזיה מודרנית שתתן לנו אפשרויות נוספות כמו מעבר לסיבים אופטיים, חיוג צלילים ובכלל שפור כל מערכת התקשורת שלנו הדברים לוקחים זמן ואנו קשורים לשתי חברות מבחוץ: "בזק" ו"טלד" ז"בד המוציא את אלמנט הזמן מידינו במידה מסויימת.

לכן ... בא סבלנותכם בעניין.

נכון לדגע זה: המרכזיה החדשה נמצאת כאן ומקוים לחבר אותה כבר בשבוע הבא.

השאלה הגדולה: מה עם קוי הטלפון?

יש לזכור שכל שלוחה נוספת עולה הרבה (מאד) כסף ולכן ההנהלה הפעילה היא הקובעת בעניינים אלה. הבקשות השונות נרשמו ויוגשו מדי פעם לועדה להכרעה.

בכל הקשור לטלפוניה בכפר הנשיא הכתובות הן: רענן-ט גבי-א ודוד-א

הערה: הקושי לתפוס קו לחיוג נובע מאיבוד מספר קוים בשבועיים האחרונים. הנושא ידוע ונמצא בטיפול.

בעיות רבות אנו תופסים "על חם" ע"י מחשב המרכזיה עצמו או מחשב רישום שיחות הטלפון אך הטיפול במקרים רבים הוא ע"י בזק עם כל המשתמע מכך.

להתראות (באינטרנט?) - דוד

ד' בניסן - תשל"ח (1978) - אברהם שורצמן

ה' בניסן - תשנ"ג (1993) - ג'ין וטרמן

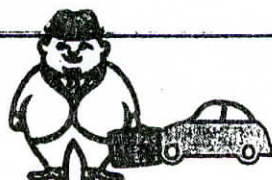
ז' בניסן - תשל"ו (1976) - גב' הטי דיויס

ז' בניסן - תשמ"ג (1983) - גב' אסתר שטיינהאוד

נר

שפדדן

JOE



הפינה של

אינך היחידי על הכביש!

=====

כביש - שטח כבוש שעבר עליו מכבש ועשה רחוב.
רחוב - מקום רחב המאפשר להולכי רגל לעבור בין בתים או עצים וכך לפלס להם דרך.

דרך - בהגדרת משרד-התחבורה: "רחוב, סימטה, כיכר, מסילה, מעבר, גשר או מקום פתוח שיש לציבור זכות מעבר בהם".

במונח "דרך" נכללים גם השוליים והשבילים שלצידי הכביש. ברור הדבר? נו, אז אתה הנהג וגם אתה הולך רגל ואף אתה - רוכב על אופניים - כל אחד המשתמש בדרך, חייב להבין שישנם אחרים - הנוסעים, נוהגים, הולכים, רוכבים - זכות כולם להשתמש בדרך בה הנך נוסע או פוסע. אז מה? אז כולכם צריכים לשים לשים לב, ללכת לפי היגיון וריכוז, לנסוע ולרכב בזהירות להיות ערים לצרכים ונהולים של אחרים.

הנוהג על יד בית-ספר או מגרש משחקים - מה המהירות החוקית? אין כזאת! בבית-ספר ובמגרש ישנם ילדים - קופצים, פזיזים, בלתי מנוסים ולא זהירים - גם 10 קמ"ש במקומות כאלה - מהירות מופרזת היא!

ההולך ברגל, קח בחשבון שעלול להתקרב רכב 4 או דו-גלגלי. קשה לו לעצור בשניה - במטר. הישאר מימין למדרכה או משמאל לכביש - כן, כך מול כיוון התנועה. הנהג יראה אותך וגם אתה תראה אותו!

רוכב על אופניים - לרכב שלך אין פעמון? אין פנס? רכוש אותם!!! תרכיב אותם!!! אני, ובפרט בלילה, איני שומע שאתה אומר: "סליחה" או נוסע בחושך.

קריאת ביניים: שאל אותי חבר: "מה אחוז הכוהל בדם הנחשב כמסוכן?"
התשובה: 0.01 אחוז!!! (כ-2 פחיות בירה!).

ואתה הנהג, אחראיות כבדה רובצת עליך. אתה נוסע, למעשה בכלי כבד, משוריין, בעל עוצמה רבה, בתנופה שאין בקלות מפסיקים אותה. על הכביש, בדרך בה הנך נוהג, הולכים קשישים, רצים ילדים, נוסעים טרקטורים רעשנים, חברים השקועים במחשבותיהם ועוד - עליך המשימה והאחריות: **סע בזהירות!!** ואתה, ההולך ברגל לעיתים עם מטריה פתוח המסתירה את הכל, קח בחשבון שיש לך שותפים בדרך - היה אתה זהיר!

ועוד קריאת ביניים: שאל חבר אחר: "ואם כבר שתיתי בקבוק, שניים או שלושה, אך לא בבת אחת - כמה זמן משפיע המשקה?"
חיפשתי ומצאתי בסקר אמריקאי משנת 1992: "זה שונה בכל אדם, אך הסטטיסטיקה מראה שספירת הכוהל בדם (0.10%) נשארת קבועה לפחות **שעתיים** אחרי השתיה!!!".

אז בסיכום - הכבישים, הדרכים בארץ בכלל ובגליל-העליון בפרט ובקיבוצים במיוחד - צרים, משובשים ומאוכלסים קהל רב.

הזהר! תן לחיות! תן להנות! תן ללכת ולנהוג בביטחה!

ג'ו קריידן

יומון בארי

הקטעים הבאים בנושא "רכב לחבר" נלקחים מ-

יומן זה, להבדיל מ"דבריו" שלנו, מופיע יום - יום, מן 'דף מידע' שמכילה המזכירה כדי לעדכן חברים בשו"ט במתרחש. לפי שבי, זהו חלק בלתי-נפרד מארוחת-הערב של קיבוץ בארי! לדעתי מראה הטיפול בנושא כאוב שם, מה אפשר לעשות, כשעומדים לראות הקיבוץ משקוקהילה האמצעים הדרושים. קשה להסיק מסקנות לגבי כפר הנשיא.

המערכת

11.1.

"רכב זמין לחבר" - דיון בהצעת צוות "גלגלים" שמטרתה לייצור מצב, בו יוכל חבר לקבל רכב בכל עת וללא הגבלת זמן ובלבד שמסר הזמנתו יום אחד לפני הביצוע. **הערה:** הזמנה בהתראה קצרה יותר תענה במסגרת הסדר "רכב פנוי" שעובד מזה מספר חודשים בהצלחה סבירה. ע"מ לממש את המטרה, מציע הצוות להשתמש ב- 3 אמצעים:

1. חיוב ברכיין בנוסף לק"מ גם עבור שעות שימוש -
2. רכישת 5 רכבים נוספים ב- 95.
3. שכירת מכוניות לפי הצורך.

13.1

רכב זמין לחבר - ביחס לעקרונות ההצעה - רכב לכל מי שהזמינו לפחות יום מראש. אפשרות להשתמש בו ללא הגבלת זמן ותשלום עבור שעות שימוש, בנוסף לעלות הק"מ, התקיימה הסכמה רחבה. חילוקי דעות התגלו ביחס למודל, לפיו יחוייבו "שעות שימוש" וביחס לחיוב שעות שימוש במקרים של שימוש ארוך ברכב - שבוע, תקופות מילואים וכו' - כמו כן נאמר שאין בהצעה תשובה הולמת לאפשרות לקבל רכב בהתראה קצרה. המזכירות החליטה להחזיר ההצעה ל"צוות גלגלים" לצורך מקצה שיפורים שיקח בחשבון את ההערות שנשמעו. כמו כן ניתנת לחברים עוד הזדמנות להציע שינויים ושיפורים בטרם יגיש הצוות את הצעתו המתוקנת, לדיון נוסף במזכירות.

13.1

צוות גלגלים

לאור הדיון במזכירות וקבלת הערות החברים, נפש ביום שלישי, 17.1, בשעה 21.00 בדפוס. לדיון:

1. שעות החיוב

הצעת צוות גלגלים:

חיוב בשעות 19.00-0.700 בלבד:
בימי חול: 2 ש"ח לשעה.
בשבתות: לפי 1 ש"ח לשעה.

הצעת חן:

חיוב בשעות 19.00-0.700:
בימי חול - 1.4 ש"ח לשעה.
בשבתות - 0.7 ש"ח לשעה.

(מהות ההצעה: פרישת הסכום לחיוב על פני כל שעות היום והערב).

2. תעריף ליום ו'

הצעת שושן:

ביום ו' משעה 14.00 - לעבור לתעריף שבת (1 ש"ח לשעה).
(הערה: הצעת צוות גלגלים - חיוב בימי ו' עד השעה 19.00 - לפי 2 ש"ח).

מישיבת "צוות גלגלים"

19.1. הצוות דן בהצעות החברים לשיפור המודל.

לאחר הדיון הצוות ממליץ:

1. שעות חיוב לשימוש ברכב

בימי חול:

בשעות 19.00 - 7.00 בתעריף של 2 ש"ח לשעה.

בערבי שישי וחג:

בשעות 14.00 - 7.00 בתעריף של 2 ש"ח לשעה.

בשעות 14.00 - 19.00 בתעריף של 1 ש"ח לשעה (במקום 2 ש"ח במודל המקורי).

בימי שבת וחג:

בשעות 19.00-7.00 בתעריף של 1 ש"ח לשעה.

2. מחיר החיוב לק"מ

הצוות ממליץ על תעריף של 0.25 ש"ח לק"מ, במקום 0.27 ש"ח לק"מ במודל המקורי. (כיום התעריף 0.34 ש"ח לק"מ ואין חיוב על שעות השימוש).

3. הסברים והשלמות

הצוות רואה חשיבות להצלחת המודל בחיוב על שעות שימוש בעיקר בשעות העומס, בהן יש מחסור ברכבים. לכן לא ראינו טעם להרחיב שעות החיוב לאחר השעה 19.00.

מבדיקה נוספת ראינו מקום להוזיל את מחיר החיוב לק"מ, כדי שעלות ממוצעת ל"סל נסיעות מייצג" לא ישתנה מהמצב היום.

במסגרת המודל החדש קיבוץ בארי יתחייב לספק

רכב לחבריו לכל הזמנה שניתנה יום קודם, בכל

ימות השנה וללא הגבלת זמן.

כדי ליישם סעיף זה אנו ממליצים לרכוש במסגרת תוכנית רווחה חמש מכוניות נוספות ותקצוב נוסף של מאה אלף ש"ח לשכירת רכב.

הסברים בע"פ, ניתן לקבל מחברי הצוות: שושן, חדד, צבי, איוה וגיוורא.

ההצעה תחזור לשולחן המזכירות ולאחר מכן לאישור האסיפה.

20.1. רכב זמין לחבר - המזכירות אישרה הצעת צוות גלגלים, לפיה:

1. קיבוץ בארי יתחייב לספק רכב לחבריו, לכל הזמנה שניתנה יום קודם, בכל ימות השנה וללא הגבלת זמן.

2. עלות הרכיין - תהיה מורכבת ממחיר לק"מ וממחיר לזמן שימוש

3. מחיר ל- 1 ק"מ - 0.25 ש"ח.

4. מחיר לזמן שימוש

א. בימי חול - 2 ש"ח לכל שעת שימוש מ- 7.00 - 19.00

ב. ימי שישי וערבי חג - 2 ש"ח לכל שעת שימוש

מ- 7.00 - 14.00 ו- 1 ש"ח לכל שעות שימוש

מ- 14.00 - 19.00

ג. שבתות וחגים - 1 ש"ח לכל שעת שימוש

מ- 7.00 - 19.00

ההצעה תובא לדיון ואישור באסיפה.



מוראל חברתי אין מד-מוראל, אין מד-מצב רוח חברתי, אבל יש מאפיינים של חברה שמתפקדת טוב. שושנה צרקי טועה בקביעתה, שמוראל הקיבוץ הזה נמצא בשפל. אמת, שיש אי-שביעות רצון מתפקודם של המוסדות המרכזיים - המזכירות והמועצה הכלכלית - אבל למרות תקלה רצינית זו יש דברים שנעשים על ידי חברים מן השורה, שמצביעים על בסיס חברתי בריא. הצגת הילדים בפורים, קריאת המגילה, פעולות תרבות שונות, הופעת עלון כל שבוע, פתיחת 'בית הזהב' - כל הדברים האלה ואחרים, שנעשים בהתנדבות ולעיתים בעמל רב, מעידים על עשייה חברתית, שכל קיבוץ היה מתגאה בה. אם בכלל יש היום הרגשה של אי-ודאות, היא נובעת מן הנתק המשווע הקיים בין אותם מוסדות עליונים של הקיבוץ והחבר הפשוט מחד גיסא, ומספר המשפחות הצעירות המודיעות על עזיבה מאידך גיסא. ניתן לתקן את הגורם הראשון על ידי איוש יותר מאוזן של שני המוסדות האלה, והצמדתם לוועדת ביקורת, שכותב שורות אלו דרש לפני כמה שנים טובות. ובאשר לתופעה של עזיבה, נתיחס בכתבה אחרת. יש אנשים צעירים שמאמינים בחיי שיתוף ועזרה הדדית, ויש כאלה שרוצים לחיות בתוך העולם שסיסמתו "אני ואפסי עוד". מי שרואה בקיבוץ אידיאל, אי שפוי בים מלא כרישים, הוא זה שהתנסה כבר בעולם שכולו ריצה לצמרת על חשבון הזולת, ואיננו חפץ בו. לצעירי הקיבוץ יש אשליות.

העוגה: הכנתה, חלוקתה, הגדלתה ואכילתה היה היתה משפחה ברוכת ילדים, שכולם אהבו עוגה - במיוחד עוגה מכוסה בשוקולד שצימוקים חכויים בה ושהיא נמסה על הלשון. האם, אשה שאהבה את בנותיה ובניה, תמיד הכינה עוגה גדולה, שמידותיה נקבעו רק על ידי הכנסות המשפחה. כל בן ובת רצו לקבל חתיכת עוגה גדולה ככל האפשר ודרשו שאמם תאפה עוגה גדולה יותר, אבל כשהסתבר שאין די כסף לספק את רצונם, התחילו לנסות לשכנע את ההורים שיש זכויות יתר לזה או לזאת, המחייבות חלוקה אחרת, לא שווה לכל נפש. אמר הבן הגדול "אני הבכור ואני כבר עוזר בפרנסת המשפחה, ועל כן מגיע לי מנת עוגה גדולה יותר."

אמרה הבת הגדולה: "אני לומדת בלט לתפארת המשפחה ולתפארת מדינת ישראל, והמאמץ מחייב שתתחשבו בי במיוחד. אמר הילד החולני: אני זקוק למשהו שימתיק לי וישכך את הכאבים - לא מגיע לי יותר? הצעירים יותר רק ידעו לצעק ולבכות, אך לא ידעו לבטא את תסכולם. האם הסתכלה בתינוק שעדיין לא ידע לבקש, והרהרה - מה יהיה גורלו, במיוחד בבוא היום כשהיא, האשה הדואגת לכולם, לא תהיה. היא אמרה לילדיה: ילדי, גם אם אבא והבכור היו מביאים יותר הביתה כל שבוע, ייתכן ולא היינו מוציאים יותר על עוגה אלא משפצים את הבית שמשותף לכולנו, קונים יותר ספרים כדי שכלכם תשכילו, דואגים גם לסבתא, שהיא כבר לא יכולה בלי עזרה. אבא ואני אוהבים את כלכם באופן שווה, לכן נמשיך לחלק את העוגה בהתחשב בצרכים שלכם. אמרה הבת הרקדנית: הוא, הבכור, מנצל את עבודתו בחוץ, כדי לקנות מטעמים - לא מגיע לו עוגה כלל. אמר הבכור "נמאס לי מכולכם. אני מביא הביתה משכורת לא פחות מזו של אבא. אם לא תתנו לי יותר,

אע"פ ממצאתי לי אשה שתאפה לי עוגה כדצוני. כולם בכו. האב אמר: ילדים, כדי שתהיה עוגה גדולה יותר יש צורך ביותר קמח, יותר חמאה, יותר ביצים, יותר אבקת אפיה, יותר צימוקים. והאם הוסיפה: גם כלים גדולים יותר, ואני לא בטוחה שהתנור שלי מספיק גדול לכלי אפיה גדול. האב סיים: כולכם אהובים במשפחה זו. כלכם תקבלו חתיכת עוגה לפי ראות עיניה של אמא, ואם משהו רוצה לעזוב, מי יודע אם ימצא אשה שמסוגלת לאפות עוגה כמו אמא.

נ אני מבקש שמיכאל כהן לא יקלקל סיפור זה אלא יכתוב סיפור משלו [הואהיאיהם כן ולא ישובו (מעשה במשכנתא) הסיפור בקיבוצים אחרים יותר עצוב. סח לי איש ותיק בקיבוץ אחר: הצעירים אצלנו חוזרים רק כדי להרוויח כסף, ואחרי זה יוצאים לתאילנד. אבל יש קיבוצים אחרים שאחרי שנים בחוץ מתחילים לשוב בנים, כי לא רק שהדשא של השכן אינו ירוק יותר, אלא שאין דשא כלל - רק ביטון. המציאות של ילדים, מחלות, צורך בחינוך טוב, סביבה שקטה בה ילד יכול לגדול בלי פחד, הוצאות רכב, טיפול אורתודנטי, העדר תרבות, חוסר חברה, הבנה שהחיים יכולים להתקיים בלי דיצה - כל אלה מביאים חלק לשוב אחרי שנים בחוץ כמצליחנים מאוכזבים.

סיפור קטן אמיתי ימחיש: איש בעל מקצוע, המתגורר בכרמיאל - מקום מבוקש מאוד - קיבל לפני עשר שנים משכנתא מן הבנק בשווי 12,000 ש"ח. כל חודש הוא דאג לשלם את הדיבית, אבל במשך עשר שנים אלו תפחה המשכנתא ל-42,000 ש"ח. ויש אנשים שעזבו קיבוץ, כי העבודה לא מצאה חן בעיניהם וכיום הם עובדים בעבודה שמשעממת אותם עד מוות. מה לעשות? יודו שטעו? הלוואי.

שבת שלום,

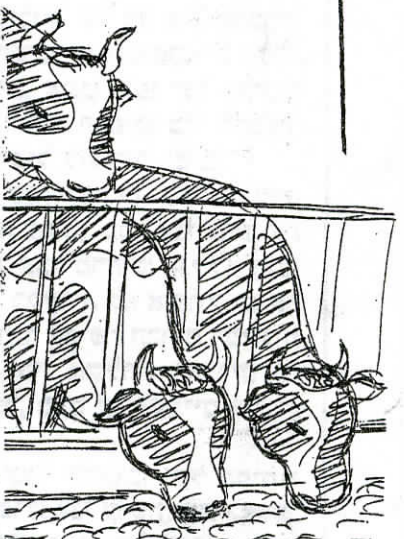
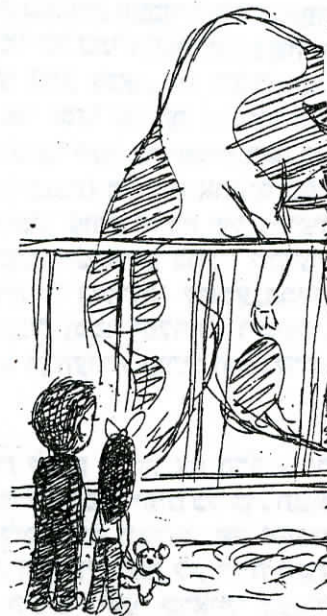
א ר י ק א

שיהיה קיבוץ

המשנה

ולא על רוחו ועקרונותיו, ואשר ברור לגמרי כי אינה הצעה רצינית, מקוממת כל כך את החברים, אבל ברי כי אין הם מוכנים לשקול אפילו את הרעיון הזה. ואולם, יותר מאשר לקנטר ולהתלוצץ, מאפשר לך גם ביקור חטוף לחוש שמץ מן הכאב העובר עתה בקיבוץ לנוכח המצב ולנוכח השינויים הצפויים. כן. לפני חודשים אחדים ישבתי עם חברים נוספים, בחדרה של ח, הלולנית הוותיקה שלמשמעתה סרתי כביכול באותו קיבוץ דרומי שבו שהינו כארבעה חודשים בתחילת השירות הצבאי בנח"ל. ח. סיפרה כי עתה היא עובדת במפעל התעשייתי של הקיבוץ, כיוון ש"תמיד אני משתדלת לעבוד בענף הרווחי ביותר, כדי שא"היה בטוחה שאני מצדיקה את הקיום שלי כאן." אחרי שהלול ירד מגדולתו, עברה לעבוד במפעל.

כלי שום מרירות דיברה על עתיד מעורפל - על סופו של הקיבוץ בטווח של שנים אחדות: שלוש, אולי חמש. אנו נבהלנו כמובן, לא האמנו למשמע אוזנינו, או אמרנו דרך עידוד לא לא, אבל היא רק אמרה כן כן. היא הביעה תקווה כי תוכל לסיים את חייה על הגבעה הנגבית הזאת, שעליה היא חיה שנים רבות, מגיל 19 או 20; חיים שהוקדשו למאמץ מתמשך ומפרך אחר, שדומה היה כי נתה הוא מתפורר לנגד עיניה. האומץ והפשטות שבהם דיבר, לה, ללא שמץ של רחמים עצמיים, עשו רושם גדול עלי. שומעיה. למראה של ח. אפשר היה לחוש בעליל את גורל האברה העלולה להתרחש כאן: הרי אם לא יהיה קיבוץ לא יהיה גם קיבוצניק; וגם לא קיבוצניקית; קשה לתאר את ישראל כלעדיהם.



הוא עוד ישוב?

א. ייחודו של החוץ לעיר

שיהיה קיבוץ

על תורת

ב. דברים שדואים מכאן

חזיונות הילדות ההם נמוגו מזמן, והשנים הביאו עימן היכרות קרובה יותר עם הקיבוץ, וראייה מפוכחת יותר שלו. אף על פי כן, אני נדרך בבהלה בכל פעם שאני קורא את החדשות המגיעות מן הקיבוץ, בימים האחרונים, בשנים האחרונות:

קיבוץ מסדה החליט לקחת מנכ"ל מבחוץ שינהל את ענייניו המשקיים; ניטלו סמכויותיה של אסיפת החברים המהוללת. בית ניר הלך בעקבותיו. השבוע עשתה זאת גם איילת השחר הוותיקה, בת השמונים. ובקיבוצים אחרים מדברים על משכורות. ובאחדים מנהיגים תשלום בחדר האוכל. ובגבעת חיים מדברים בכלל על הפרטה. הפרטה? כלום אין מלה זו ניגודה הגמור של המלה קיבוץ?

ממש נורא. הייתי מעלה את זה בדחיפות לדיון באסיפה, ועושה סקנדל גדול מכל העסק, אילו אך הייתי חבר קיבוץ, כמוכן. אבל הייתי בפירוש דופק על השולחן: חברים! מה זה צריך להיות? לאן הגענו?

דומה שגם מי שאינו זוכר לקיבוץ את חסד זעוריו, או את החלומות הפרטיים של ילדותו, יתקשה לדמות את הארץ בלעדיו. הוא אמנם איבד במשך השנים הרבה מזוהרו בעבר, בעיני החברה הישראלית וגם בעיני עצמו; לעתים שמן והסת' אב, או קפא והתברגן, ולעתים נכשל ולא הסתגל לתביעותיה של תקופה חדשה. השינוי הגדול המתחולל בו עתה הוא הכרחי, ויש בקיבוץ מידה מספקת של חלוציות להגות את השינוי הזה, ולהוציאו אל הפועל.

אין ספק שחברי הקיבוץ, הנאבקים בבעיות הקיום היומיומי מן יורעים יותר מכל אחד אחר עד כמה חיוני הוא השינוי הזה; ואולם, גם אם הניתוח יצליח, והגוף – הכלכלי, המשקי – יינצל, מה יהיה על רוחו של הקיבוץ, על כל מה שהבדיל אותו מסתם יישוב חקלאי? האם השינויים המהפכניים הללו, המתחוללים עתה בקיבוצים שונים, אינם סופו של הקיבוץ שהכרנו? האם שלושה או ארבעה דורות הספיקו כדי להבהיר שניסיון מרהיב ומלהיב זה אינו יכול להאריך ימים?

מעומק הלב אני חרד חרדה כנה לגורלו של הקיבוץ. מעומק הלב – ומעומקה של עירנו, כמוכן. ככה אני אוהב את הקיבוץ שלי – בלי הרבה שינויים, אבל מרחוק; אני לא מוכן לחיות בו, אבל לא מוכן גם לחיות בלעדיו. לא אופתע גם אם שומרי החומות הקנאים ביותר באותה אסיפת חברים דמיונית שהתחילה נרקמת כמוחי קודם, יהיו משלחת החברים מן העיר: כשאנחנו כבר באים לביקור, פעם או פעמיים בשנה, אנחנו רוצים קיבוץ אמיתי!

אמנם בביקור מעין זה איני יכול להתגבר על הפיתוי ולקנטר מעט את ידידי אנשי הקיבוץ; אני עושה זאת באמצע עות השאלה הקבועה, מדוע לא יהרסו את כל הבתים ויבנו במקומם גורד שחקים אחד גדול, או לכל היותר שניים, שיעמדו בתוך פארק ענק ומרושא, יאכלסו ברווחה את כל החברים, ויאפשרו פיקוח טוב על ההסקה והמאור. איני יודע מפני מה שאלה זו, שנסבה רק על המבנה הפיזי של הקיבוץ

כשם שישראל ניחנה בחוץ לארץ מן המשובחים בעולם (עולה לאין ערוך על זה של האיטלקים או הצרפתים, אם כי נופל עדיין מן החוץ המפתה של בנגלה רש), כך נתברכה גם עירנו בחוץ לעיר לא רע כלל וכלל.

לא מתוק אולי כנאות הכפר של אנגליה. אף לא ירוק ונטוש וחולם כמו הספר האירי. ובכל זאת יש לו קסם משלו, המתגלה ביתר שאת בעונה זו של השנה, כשהכול מתחיל להבהב וללבלב ולרצד, ורבים רבים יוצאים בשבתות אל מחוץ לעיר, לא נרתעים כלל מעומס התנועה הכבד, ורעתם נחושה – לראות את הכלניות, האדומות הכחולות והסגולות, ואת הפרגים, הנוריות העיריות ואת הרקפות, ואת הנרקיסים ששבו לצמוח בפינות הסתר שלהם, וכל מיני חרציות ומרגניי וט, סביונים וחמציצים, וכמובן עצי שקד, העומדים עתה כשיא פריחתם.

ואולם, ייחודו המובהק של החוץ לעיר שלנו אינו בהדר הטבע, כי אם דווקא במעשה ידיו של האדם: בשדות השלף, בשדרת הברושים שבצד הדרך הנוטשת את הכביש הראשי, ברחבה הקטנה שבה יחנה לבסוף הנוסע, ייצא מן המכונית, ישאף מלוא ריאותיו את ריח התחמיץ הדק המנשב תמיד מן הרפת עם הרוח החמה, יאזין לקרקוש הכלים המבטיח העולה מחדר האוכל שלעולם אינו רחוק ביותר, יתבונן ויראה – כמה זוגות אופניים חונים ליד בניין שכתוב עליו מזכירות; זוג מגפיים קדום ניצב אולי ליה הפתח; חברה בחולצת פלגל משובצת חולפת ומסווה במיומנות הצצה נוקבת בור; חבר בכגרי עבודה כחולים מתרחק על הרשא, בין הקוזארינות הכבירות; אולי זה החצרן, ואולי איש הנזי.

קיבוץ. הוא אינו רק, כפי שהתגאו נואמינו לא אחת, היצירה הייחודית המופלאה של ההתיישבות העברית החדשה בארץ, אלא גם החוץ לעיר המובהק של ישראלים רבים: מקום המפגש הראשון והעיקרי שלהם עם הכפר, הטבע, האדמה וריחותיה. במחנות העבודה של תנועות הנוער, ביציאות לשיירות לאומי של בתי הספר, וגם בשהיית לילה קצרה של טיול תנועה או מסע צבאי, היו הקיבוצים המארחים העיקריים. רבים אף נסעו אליהם בדמיון עוד לפני שהגישו אליהם בפועל. הסופר יוסל בירשטיין ראה בעיני רוחו (לפני שנעשה רועה צאן בגבת) חלוצים אחוזים במעגל של הורה שלעולם אינה פוסקת; שורה יחידה של צריפים אדומי רעפים, פונים כולם מערבה ומוארים בנוגה שקיעה אדמדם – זו התמונה שהצטיירה לי בילדותי לשמץ המלה קיבוץ; מלים אחרות, כמו "מתכן" וכמו "פלחה", ו"משק", ו"טרקטור", ו"סילו", חלחלו גם הן העירה, עוררו התרגשות סתומה, סקרנות, וכמיהה.

השמות לבדם צודדו את הלב – נחל עוז, נען, עין חרוד, איילת השחר. שמות יפים כל כך. תמונות באלבומים חגיגיים נתנו למלים צורה. תצלומי של "קיבוץ בעמק זבולון", מאלבום שנת העשור נדמה לי, יהיה חקוק תמיד בזכרוני כאחד המראות היפים ביותר שראיתי מעודי. בסיפורי ילדים נהדרים של משה שמיר ונתן שחם אפשר היה לשוטט שעות ב"חצרו של קיבוץ", או "חצר המשק" – צירוף שילד עירוני, ששיחק תמיד בחצר הצרה שמאחורי הבית, אמנם לא הבינו כראוי, אך פירשו על פי דרכו. בעיניו היתה זו חצר נרחבת ויפה מכל אשר ידע, שטופת שמש ומלאה כולה פלאים חקלאיים.

אז איפה אנחנו עומדים היום?

שלום חברים,
בעוד מספר ימים תקבלו שאלון בו תתבקשו להביע את עמדתכם האישית בנוגע למודלים לשינוי.
תשובותיכם חשובות לנו בכדי שנוכל לערוך שינויים באופן כזה שהמודלים יקבלו הסכמה מירבית של החברה.

את השאלונים הנכם מתבקשים להביא למזכירות עד יום ה' 30.3.95.

ביום 2.4.95 תתקיים האסיפה הראשונה לגבי ההצעות השונות לשינוי.

בגמר מהלך האסיפות הדרושות, תערך הצבעה בקלפי.

בהמשך דף זה ישנה התייחסות לשינויים שאנו מציעים לגבי המודל התקציבי, ומאחורי דף זה מצורפים נספחים עם טבלאות חדשות לצורך חישוב התקציבים שיקבל כל חבר. לעיונכם.

להתראות - מעין פ' בשם צוות ההגוי

עדכון ההצעה של המודל התקציבי:

בעקבות הערות ותגובות של חברים, אנו מציעים את השינויים הבאים:

1. מספר ימי העבודה שעל כל חבר/ה לתת בשנה יקבע על ידי האסיפה.

2. הנקודה המשפחתית **שונתה** - תקציב הילדים הופרד, וכעת נקודה למבוגר = 48% מסה"כ התקציב המחולק.
הסכום המוקצב לילדים מהווה 18% מסה"כ התקציב ומחולק בהתאם לגילאי הילדים ולא בממוצע כפי שהוצע קודם.

3. דרוג העבודה מהווה 24% מסה"כ במקום 25%, ובשלב זה ישנן 6 דרגות עד שיוחלט אחרת על ידי האסיפה.

4. הוכנס סעיף לנכדים ונינים, המהווה 1.5%, ובהתאם שונה תקציב הוותק ל - 8.5%.

לפי כל האמור לעיל:

נקודה משפחתית למבוגר = 7,000 לשנה

נקודת וותק = 58.44 לשנה

נקודת נכד/נין = 141 לשנה

חלוקת תקציב לפנסיונרים:

(לא כולל נקודה משפחתית)

שנות הוותק	יחיד	זוג חברים
0	2,724	5,448
15	3,601	7,201
20	3,895	7,786
25	4,185	8,370
30	4,477	8,954
35	4,769	9,539
40	5,062	10,123

תקציב לזוג פנסיונרים לפי וותק משתנה

אשה בעל	0	15	20	25	30	35	40
0	19,449	20,322;	20,615	20,907	21,199	21,491	21,783
15	20,322	21,199	21,491	21,783	22,076	22,368	22,660
20	20,615	21,491	21,783	22,076	22,368	22,660	22,952
25	20,907	21,783	22,076	22,368	22,660	22,952	23,244
30	21,199	22,076	22,368	22,660	22,952	23,244	23,537
35	21,491	22,368	22,660	22,952	23,244	23,537	23,829
40	21,783	22,660	22,952	23,244	23,537	23,829	24,121

טבלאות עזר

חלוקת שכר במשפחות לפי קריטריונים

לא מיומנת	מיומנת	אחראית שרות	מקצועית	אחראית	בכירה	אשה בעל
14,530	15,135	16,104	16,951	18,162	24,216	בכיר
8,476	9,081	10,050	10,897	12,108	18,162	אחראי
7,265	7,870	8,839	9,686	10,897	16,951	מקצועי
6,418	7,023	7,992	8,839	10,050	16,104	אחראי שרות
5,449	6,054	7,023	7,870	9,081	15,135	מיומן
4,844	5,449	6,418	7,265	8,476	14,530	לא מיומן

חלוקת תקציב לשנות וותק:

שנות הוותק	תקציב שנתי
4	234
7	409
10	584
13	760
16	935
19	1110
22	1286
25	1461
28	1636
31	1812
34	1987
37	2162
40	2338

חלוקת התקציב	אחוזים	סה"כ לחלוקה
אישי שוויוני לחבר	48%	2,640,000
עבודה	24%	1,320,000
וותק	8.5%	467,500
ילדים	18%	990,000
נכדים	1.5%	82,500
סה"כ	100%	5,500,000

קריטריונים אישיים	מקדם בקבוצה	מספר	יחידות	סכום	ליחידה
חבר (בן-זוג)	1.000	250	250.00	1,749,735	6,999
יחיד	1.100	82	90.20	631,304	7,699
הורה	1.000	12	12.00	83,987	6,999
חייל	0.440	25	11.00	76,988	3,080
לא מוגדר	1.000	14	14.00	97,985	6,999
סה"כ מבוגרים		383	377.20	2,640,000	6,999
ילד-הגיל הרך	0.681	44	29.95	193,280	4,393
ילד גן	0.741	25	18.54	119,635	4,785
ילד א - ו	0.790	73	57.68	372,264	5,100
ילד ז - ט	0.852	27	23.02	148,553	5,502
ילד י - י"א	0.944	14	13.21	85,273	6,091
ילד י"ב	1.000	11	11.00	70,995	6,454
סה"כ ילדים		194	153.39	990,000	6,454
נכדים	1.000	584	584.00	82,500	141

קריטריונים לפי עבודה	מקדם	מספר	סכום	ליחידה
בכיר	10,000	15	181,620	12,108
אחראי	5,000	28	169,512	6,054
מקצועי	4,000	60	290,580	4,843
אחראי שירות	3,300	15	59,940	3,996
מיומן	2,500	60	181,620	3,027
לא מיומן	2,000	74	179,228	2,422
סה"כ		332	1,280,400	



46

מס'

דו"ח מועצה כלכלית מס' 80 - 26.3.95

הערה: דו"ח מס' 79 המתייחס לשיבת המועצה מתאריך 26.2.95 ינתן בהמשך.

נוכחים: יוסי, איתמר, קולין, תמר, שלמה, גדי, אורי, יוני
מתנצלים: פנינה, ברוך, מיקי, רימונד, אילן

(1) דו"ח קודם מס' 78 אושר.

(2) דו"ח ביצוע 1994

דו"ח סיכום 1994 הראה תוצאות טובות יותר מאלו שהוצגו במהלך השנה. הפער הכלכלי במשק כולל המפעל עומד על גרעון של 425 אש"ח כפי שהוצג בדו"ח. במהלך הדיון התקבלו מספר הערות לגבי עריכת הדו"ח המסכם ל-94 והנתונים של תכנית '95. לאחר התאמת הנקודות השונות יחולק הדו"ח לחברים ותתקיים שיחת חברים להסבר על המצב.

(3) דו"ח מרכז משק

נמסר דו"ח מפורט על המצב הכלכלי בענפי היצור השונים:
פרדס: יש יבול גדול מהתכנית והמחירים בחודשים אלו גבוהים יותר - סה"כ יש צפיה לתוספת הכנסה של 100 אש"ח.
צאנ: בחודש מרץ מסיים מרק את עבודתו במשק ונחסכת מאיתנו ההוצאה הגבוהה של שכרו. לדדוש אנו מאחלים הצלחה בתפקיד.
לוב: בשלב זה הענף מנוהל ע"י ג'וני הרמץ. הלהקה ששווקה לפני שבוע נפגעה ממחלת הגמבורו ועל כן התוצאות הכוללות היו נמוכות מהמצופה.
וילג: עם סימני השאלה לגבי צורת המשך הענף ועם העונה ה"מתה" בחודשי ינואר-פברואר, ההכנסות עדיין נמוכות. יחד עם זאת יש חילופי כ"א בענף שפוגעים בעיקר בשווק.
צמחי מרפא: ישנן הרבה התפתחויות מעודדות חדשות בענף שעדיין אי אפשר לפרטן, לכן הסתפקנו בדו"ח זה. בקרוב יתקיים דיון נוסף על הענף שיכלול תיקון לתכנית '95.
משתלה: תכנית הענף השתנתה עקב מחסור גדול בשוק לצמחי ערערים ותחזית מכירות אופטימית. לול 5 (הרפת הישנה) הפך בינתיים למשתלה. אנו רכשנו צמחים חדשים מסוגים שאין לנו, על מנת להרחיב את מגוון הצמחים.
מפעל: לאור שינויים באיוש תפקידים בכירים במפעל ע"י שכירים צפויה ירידה בעודף המפעל למשק ביחס לתכנית.
בענפים אחרים - אין חדש לדווח בשלב זה.

(4) קאטרפט

המועצה הכלכלית אישרה את כניסת קיבוץ גדות כשותף בחברת הקאטרפט. השותפות היא על בסיס של 50% כל צד. יחד עם עיקרי ההסכם הוצגה תכנית עבודה חדשה של הענף.
אנו מחכים כרגע לאישור של ועדת משק גדות ולסגירה אחרונה של סעיפי ההסכם ומקווים לקיץ פורה.

החלפת הגזבר - ראה הודעה נפרדת.

התקיים דיון ראשון בנושא העברת משכורות מענפי המשק ומעבודות חוץ דרך תלוש משכורת והפרשת הפנסיה בדרך זו. היתרון העיקרי הוא בהקטנת הוצאות קיום (במסגרת הסדר הקיבוצים ההפרשה לפנסיה מוכרת כהוצאות קיום). לעומת זאת הסכום התוקצב יחולק בין פחות חברים וחלקו של כל חבר יגדל. הוטל על מרכז המשק לבצע בדיקות כלכליות להכנת הנושא לדיון.

החלפת הגזבר

עם בקשתו של אילן לסיים את עבודתו בגזברות בסיום הקדנציה ועם יציאתו של איתמר מניהול הכספים של המפעל וממעורבותו בנושא הכספים במשק אנו חיפשנו מועמד מתאים למלא את תפקיד הגזבר במשק. התפקיד כפי שהוא מוגדר היום ובמצב התזרימי הנוכחי חייב מציאת אדם בעל נסיון וידע בתחום הגזברות. לאחר שבדקנו את האפשרויות השונות, הוחלט להמליץ על מינויו של עמי קילון, אשר עובד אצלנו כבר כתמחירן, למלא גם את תפקיד הגזבר. הגדרת התפקיד כוללת ניהול הגזברות והתמחיר של המשק בלבד. במקביל ימונה במפעל מנהל כספים שכיר שיעסוק בתחומים המקבילים במפעל. השניים יתאמו ביניהם את העברות הכספים בין המפעל והמשק, וכל זאת בכפוף לאחריות וועדת הכספים של המשק.

ההמלצה אושרה ע"י המזכירות וע"י המועצה הכלכלית, ומובאת בזאת לידיעת החברים.

עמי, ומנהל הכספים של המפעל יתחילו כבר בשבועות הקרובים את החפיפה, על מנת להפיק את המקסימום מהתקופה שבה איתמר עדיין נמצא כאן.

תמר
מזכירות

אורי א. / יוני
מועצה כלכלית

לקראת אסיפה

ביום ראשון 2.4.95 תתקיים אסיפה ראשונה לדיון בשינוי.

בקלפי בשבוע הבא, אם לא תהיה הצבעה בנושא הקשור לדיון באסיפה, ייתכן שנצביע על אישור תקנון בנייה פרטית בכפר הנשיא (בתנאי, כמובן, שבקלפי השבוע אושרה בנייה פרטית באופן עקרוני).

שי/לד

דף מידע - צוות המזון

אנו סיימנו את דיונינו והתגבשה הצעה להפרטת ענף המזון.

בימים הקרובים תחולק החוברת בנושא.

אחרי פסח יתקיימו שני מועדי דיון, כל זאת על מנת שנוכל לקבל משוב מכם.

אם ההצעה תאושר בקלפי בחודש מאי, נקווה להתחלת הביצוע במשך הקיץ.

צוות המזון

לחברים שלום!

שוב חגים, שוב תורנויות.

אנו רוצים להזכיר כם שכל אחד מאתנו מחוייב ב-4 תורנויות:

א. מסירת שבת לפי הסדר של הזבתות (4 שעות).

ב. מסירת חג לפי שיבוץ הסידור (4 שעות)

ג. תורנות ערב יום ששי או תרבות (1 שעה)

ד. תורנות חג (1 שעה).

בברכת חגים שמחים

ותורנות קלה

בוב וארי

סידור עבודה

שינוי במחירי כרטיסי טיסה

מחירי הטיסה החדשים בארקיע הם כדלקמן:

כוון אחד - 65.25 ש"ח

הלך ושוב - 130.50 ש"ח.

הזיכוי (תמורת נסיעה באגד):

לת"א - 29 ש"ח

לירושלים - 33 ש"ח

סכום ישיבת המזכירות מס' 44

שהתקיימה ביום 23.3.95

נוכחים: רפי, אורי, לן, שלמה, ג'ייסון, מכאל, רחל א., שבי, צביה, דייב, נעה, תמר.
נעדרו: רענן, רחל ג.

אישור הדו"חות הקודמים:

הדוחות מהישיבות האחרונות אושרו.

עלות בית-הספר "מבוא גליל": (בהשתתפות רותי ג. ותמר המאירי)
בעקבות המרתון, הבדיקה הכלכלית של בית-הספר, המתבצעת ע"י התק"ם, עולים כמה נתונים שהוגשו ע"י אורי למכירות:
עלות תלמיד במבוא גליל - 2100 ש"ח לשנה (מעבר להכנסות ממשדד החינוך וממקורות אחרים), במלים אחרות, עבור 70 הילדים שלנו במבוא גליל אנו משלמים כ-150,000 ש"ח בשנה. בנוסף לכך, בגלל שיטת ההתחשבות של בית-הספר, משכורות המורים המשולמות לקיבוצים נמוכות מהמשכורת על פי המלצת התק"ם, ולכן נגרם לנו הפסד נוסף של כ-50,000 ש"ח.

בדיון במזכירות הועלו מחד שביעות הרצון שלנו מרמת החינוך בבית-הספר, יחד עם דרישה חזקה להתייעלות. המזכירות סכמה לדרוש מהנהלת מבוא גליל, לקצץ את ההוצאה לילד מ-2100 ש"ח ל-1400 ש"ח בשנת הלימודים הבאה.

בקורת פנים. מבקר פנים וועדת בקורת:

לפני כשלוש שנים התקבלה החלטה בקיבוץ למנות מבקר פנים חיצוני לקיבוץ. באותה תקופה היו מעט מאד בעלי מקצוע בתחום הזה, ועל כן לא התבצעה התקשרות כזאת. היום נצבר יותר ידע ויותר אנשים ו/או מכונים מתמחים בתחום. עתה הגיעה העת לקיים את ההחלטה שהתקבלה.
המזכירות הטילה על מכאל כהן להתחיל בפעולות הנדרשות על מנת להקים וועדת בקורת פנים ולהתקשר עם מבקר פנים. תאריך יעד לביצוע: 1.6.95.

בקשה לשנת חופש:

תמר מסרה לחברי המזכירות שתמר ואורן קולינס בקשו לצאת לשנת חופש. הם מתכוונים לצאת בקיץ.

סכמה: תמר

מרץ 1995

לחברים שלום,

לאחר עבודה רבה בצוותים ובמליאה, גם עם יועץ חיצוני, אנו מגישים את מדיניות ועדת הבריאות לשנת 1995.

הסינויים הצפויים בקבוצ וקופת חולים, עלולים כמובן לגרום לסינוי גם בתחום הבריאות, אך אנו חייבים לקבוע לעצמינו קווים מנחים לפעולתנו עד סוף שנת 1995 לפחות.

קווים אלו דומים לקווים הקיימים אצלנו, בסינויים קלים שנובעים מסצבנו הכלכלי. הנושא של - רפואה משלימה עדיין בטיפול, ובקרוב נביא גם אותו לחברה.

בינתיים אנו פועלים לפי מדיניות זו, והעיקר - תהיו בריאים!!!

רות גולן

ועדת בריאות

צוות המרפאה

ונציגי המזכירות

קוויים מנחים - ועדת בריאות

אש"ל

1. האש"ל נשאר כפי שנהוג היום:
 - ארוחת בוקר - 6 ש"ח.
 - ארוחת צהריים - 12 ש"ח
 - ארוחת ערב - 10 ש"ח
 - מאושפז - 6 ש"ח ליום.
2. אם וכאשר תהיה הפרטת מזון במסגרת השנוי, נושא האש"ל יכנס להפרטה.

שינייים

1. אין שנוי במדיניות הקיימת.
2. ועדת בריאות תעודד חברים לקבל טיפול מונע:
 - שיננית - פעם בחצי שנה.
 - בדיקה - פעם בשנה, באחריות החבר.
 - אנו מדגישים את חשיבות מתן כדורי הפלואור לילדים, עד גיל 14.
3. בשנת 1995 ימשיכו לעבוד אצלינו:
 - פיל שילקו - 60 שעות בחודש.
 - ג'ק כרבוך - 24 שעות בחודש.
 - ליאורה - 24 שעות בחודש.

משקפיים

1. על החבר לקבל אישור מדיאן לפני כל פניה לאופטיקאי.
2. מסגרת למשקפיים מקבל החבר עד 130 ש"ח, אחת לשנה.
3. עדשות מולטי פוקל - מימון מלא.
בי פוקל - מימון מלא + משקפי ראייה. (ז.א. 2 זוגות).
משקפי קריאה - מימון מלא.
4. במידה וחבר זקוק למשקפיים לעבודה עם מחשב, יחוייב הענף בעלות המשקפיים.
5. משקפי שמש רגילים ימומנו ע"י החבר או הענף בו עובד החבר (כולל משקפי שמש מתלבשים).
6. משקפי שמש אופטיים שהחבר זקוק להם מבחינה רפואית, וקיבל הוראה רפואית מרופא עיניים (לא אופטיקאי), ימומנו ע"י הוועדה.
7. במקרה של נזק או אובדן משקפיים, בסווח של פחות משנה מהפעם האחרונה שהחבר קיבל משקפיים, ימומנו העדשות ב-50% ע"י החבר. המסגרת תמומן במלואה ע"י החבר.
8. עדשות מגע שקיבלו אישור של רופא עיניים, ימומנו ע"י הוועדה, כולל חומרים.
9. עדשות שהומלצו בלבד, ימומנו העדשות ע"י החבר, והחומרים ימומנו ב-50%.

פזיוטרפיה

1. טיפול פיזיותרפי ינתן בקיבוץ ע"י חברת הקבוץ, או בק"ש, במידה וצריך טיפול בציוד שאינו נמצא במשק .
2. במידה ואין פיזיותרפיסטית חברת הקיבוץ, ועדת בריאות תשקול הבאת סמלא מקום שכיר או שליחת החברים לקופ"ח ק"ש.
3. יעוץ פיזיותרפי (תמי חן או ארנה צוק) יאושרו ע"י הצוות הרפואי ו/או הפיזיותרפיסטית וימומנו ע"י ועדת בריאות. במקרים מסויימים, בשיתוף עם ועדת ייעוץ או הגיל הרך.
4. מכשירים ועזרים אורטופדיים (מקל 4 נקודות, הליכון, כסא גלגלים וכד') יאושרו ע"י הצוות הרפואי.
5. חגורות גב, ברכיות, גרביים אלסטיות, תחבושות אלסטיות וכד', ינתנו למטופל באישור הצוות הרפואי בלבד. אין החזרים כספיים וטרוטאקטיבית.
6. טיפולים מסלימים בפיזיותרפיה כמו שחיה יוסיוסית בחורף, טיפולים רפואיים בים המלח, חמי טבריה וכד', ינתנו רק עם אישור רפואי.

תחבורה

1. קריטריונים לקבלת רכב:

1.1. א. ילדים מתחת גיל 3.

1.1. ב. אמהות לילדים עד גיל 8 חודשים (בגלל הנקה/האכלת התינוק).

1.1. ג. נשים הרות בחודשי הריון גבוהים.

1.1. ד. מבוגרים בגיל פרישה.

1.1. ה. ביקורת ראשונה אחרי ניתוח.

1.2. כל החריגים ישקלו מבחינה רפואית ולפי הנסיבות.

1.3. חברים שאינם עומדים בקריטריונים הנ"ל, והענף מעוניין בחזרתם המהירה לעבודה, תמוסן הנסיעה ע"ח הענף והרכב ירשם בסידור הרגיל מטעם הענף.

1.4. אדם שלא עומד בקריטריונים לזכאות לרכב ובכל זאת מעוניין ברכב, ירשום עצמו בספר התחבורה הרגיל וירשום את הנסיעה על חשבון בריאות.

1.5. תושבים הגרים בקיבוץ שנזקקים לתחבורה - יחוייבו עבור הנסיעות.

2. נסיעות במונית

* כל נסיעה עירונית במונית עד גג של 15 ש"ח (נכון ל-2.95), תוחזר לחבר.

* נסיעה בינעירונית במונית חייבת אישור המרפאה (לפני הנסיעה).

3. סיסות

כרטיסי סיסה ע"ח בריאות ניתנים אך ורק ע"י דורית במרפאה, על פי הקריטריונים לקבלת רכב ושיקול הצוות הרפואי.

המשך תחבורה...

4. למאושפז בבית החולים:

לבני המשפחה מגיע רכב לביקור בשעות אחר הצהריים-ערב פעם אחת ביום, כאשר אם יש עוד מאושפז באותו בית חולים, חייבים לתאם את הנסיעות ביחד. המשפחה תדאג לנהגים. (רכב בבוקר תקבל המשפחה אך ורק אם יש לסדרן התחבורה רכב לתת, אבל שוב - רק נסיעה אחת ביום).

אם מאושפז זקוק להשגחה של 24 שעות, המשפחה תקבל רכב להחלפת מסמרות. אנו גמישים ונתחשב בכל מקרה לגופו. בכל מקרה, המשפחה תרשום את בקשתה לנסיעות, בספר התחבורה הרגיל ותהיה בקשר עם סדרן התחבורה או המרפאה לגבי יום השחרור.

תרופות

1. תרופות ינתנו לפי הוראת רופא ולא לפי המלצה.
2. תרופה שניתנת לפי המלצה, תשולם ע"י החבר.
3. כל תרופה שנקנית בחוץ, צריכה להיות מאושרת ע"י המרפאה ולא תקבל חתימה אוטומטית מהמרפאה.
4. ויטמינים, כמוסות שום וכד', - אם לא בהוראה רפואית, יהיו ע"ח החבר.
5. תושבים הנרים בקבוץ יחויבו בעלות התרופות.
6. הוראה רפואית (לא תרופות כרוניות) צריך לחדש מדי שנה.
7. המרפאה תצמצם ככל האפשר קניית תרופות פרטיות. הקניה תעשה רק לפי הוראה רפואית.

רפואה פרטית

1. מתן אישור לביקור אצל רופא פרטי ינתן אך ורק ע"י הרופא המטפל.
המגמה היא מתן שרות רפואי במסגרת הביטוח הרפואי הקיים (קופת חולים).
2. עובדי חוץ החיים בעיר (סטודנטים למשל) לא יקבלו החזרים עבור שרותי רפואה פרטיים מבלי שקיבלו אישור מראש.
3. ביקור רופא נשים בקבוצה יהיה אחת לשלושה חודשים.
מקרים דחופים ישלחו לקופת חולים קרית שמונה או טבריה.
4. יעוץ/טיפול פרטי (כמו חינוך לנקיון, מיקוד ראייה, רפוי בדיבור וכד') יאושרו רק דרך המרפאה במשותף עם ו. ייעוץ. התשלום יהיה 50% ועדת בריאות, 50% ועדת ייעוץ.
5. הבראה אחרי ניתוח לב, תנתן על חשבון ועדת בריאות למטופל בלבד ל-4 ימים. קיימת גם אפשרות לקבל מיד אחרי השחרור מהניתוח, בית הבראה ושיקום בהשתתפות כספית של קופ"ח.
6. כל קניה פרטית (חגורות, תרופות, מזון לתינוקות ועוד), שאפשרה ע"י הצוות הרפואי+רופא מקצועי של קופת חולים, יקנה החבר בבית מרקחת של קופ"ח ואז התשלום יוחזר במלואו.
7. מכשירי שמיעה - ינתנו ע"ח ו. בריאות אחרי אישור רפואי (השתתפות 1/3 של קופת חולים).
8. עדשות לניתוח קטרקט - ע"ח ועדת בריאות.

תוכנית לשינוי קיבוצי
לכפר הנשיא 1995.

1995 מרץ 30

הצורך בשינוי

הצורך בשינוי נובע כתוצאה מהבעיות הבאות:

- 1) חוסר הזדהות עם המוסדות הכלכליים והחברתיים וכן חוסר אמון בין המוסדות לחברי הקיבוץ ולהיפך.
 - 2) בעקבות זאת, חוסר השתתפות בכל שטחי הפעילות הכלכליים והחברתיים.
 - 3) כתוצאה מכך, שקיעת המוטיבציה בנוגע לעבודה ושיתוף חברתי.
 - 4) המונעת פתרון יעיל של בעיות ולכן הן נהיות כרוניות.
- כתוצאה מכך נוצר מעגל בלתי ניתן לפריצה בו מתקיימים שטחים פרובלמטיים כרוניים המובילים לשקיעה נוספת במוטיבציה, בהשתתפות ובשיתוף ובכך מונעים את פתרון הבעיות, בעיקר בשלושת התחומים המרכזיים:
- א) תהליך קבלת ההחלטות (דמוקרטיה).
 - ב) הבראה כלכלית והצורך בהתייעלות וניצול משאבים - בעיקר כח אדם.
 - ג) מערכת החינוך הלוקה בחוסר מטרות ומדיניות מוגדרת. הכוונה ל"חינוך" במובן הרחב של סוציאליזציה (חיברות) של דור העתיד שהינו השקעה כלכלית וחברתית בכל חברה.

מטרות על

התמודדות עם בעיות אלה באופנים המתיישבים עם עקרונות הקיבוץ. לשמר את כפר הנשיא לא רק כבית אלא גם כדרך חיים אלטרנטיבית לחברה התחרותית והעליטית מחוץ לקיבוץ.

האמצעים

להנהיג תיקונים חברתיים-מוסדיים בשלושת שטחי המפתח - דמוקרטיה (קבלת החלטות), כלכלה (עבודה) וחינוך שישפרו את:

- 1) הגברת ההשתתפות שתביא את הפרט לראות שיש באפשרותו להשפיע וכתוצאה מכך:
- 2) הגברת המוטיבציה, סולידריות ושיתוף שיאפשרו לנו
- 3) לנייד את מאמצנו לפתרון הבעיות הניצבות בפנינו וליצור יחד חברה שהיא יותר יעילה ובו זמנית גם הומנית ודואגת לחבריה.

מד/5

מבנה ארגוני

התהליך הדמוקרטי הקלאסי היה מושתת על הנחה שיש קונצנזוס לגבי ערכים, מטרות ונורמות של התנהגות, ולכן מבנהו הפוליטי-פורמלי היה רופף למדי. כמו כן הוא היה בנוי על הערכה שאין הבדלי אינטרסים בין הסקטורים השונים בקהילה, אלא, רק הבדלי דעות לגבי דרך השגת מטרות משותפות.

החברים באו לאסיפה כיחידים, הקשיבו להצגת ההשקפות השונות, שקלו אותן, ולאור הנימוקים הצביעו על-פי הבנתם את העובדות. האסיפה כגוף העליון של הקהילה, בחרה ועדות מבצעות כגון המזכירות וועדת המשק לצורך מימוש וביצוע החלטות. סמכות גופים אלה, שנבעה מהאסיפה, הבטיחה שהחלטותיהם יתקבלו ויבוצעו. זו שיטה של דמוקרטיה ישירה.

שיטה זו פועלת במיטבה בקהילה הומוגנית שהפרטים בה הם בני גיל, דעה אידיאולוגית, סטטוס משפחתי (נשואים, רווקים) ורקע דומים. במידה שהקהילה נעשית יותר הטרוגנית במרכיבים אלה, התיפקוד נעשה קשה והפעור שבין תיאוריה לבין ביצוע גדל. קבוצות גיל, קבוצות עבודה וקבוצות תרבות שונות רואות את הקהילה מהשקפות עולם שונות ולכן הקונצנזוס פוחת. באותה מידה, כאשר שאלות בכלל ושאלות כלכליות בפרט נעשות מסובכות יותר, הן מצריכות ידע מקצועי והגישה למידע אינה זמינה לכל ולכן יש נטיה לתת לקבוצה קטנה של חברים הנתפסים כמוסמכים יותר מאחרים להחליט על המדיניות. כתוצאה מכך נוצרת מגמה של קבלת החלטות במסגרת שמחוץ לאסיפה ותפקידה החדש של האסיפה הוא אישור החלטות בלבד והיא נעשית פחות אפקטיבית ורלוונטית.

תהליך זה מביא להתפרקות האסיפה או, כדגם כפר הנשיא, היא הופכת להצגה טלוויזיונית של דעה ומדיניות, וההחלטות נעשות בשיטה של "מבחן אמריקאי" בקלפי כאשר הבחירה היא בין אלטרנטיבות הנקבעות מראש. ידוע היטב שניסוח שאלה משפיע על התוצאה המתקבלת וכמו כן יש נטיה להצביע לפי אינטרס הקבוצה לה משתייך החבר או קבוצה אחרת שברצונו להיטיב עמה.

שיטה זו יכולה לפעול כל עוד יש תמימות דעים לגבי ערכי היסוד עליהם מושתתת החברה. אם אמנם, כבמקרה של היום, אין כזו תמימות דעים וישנם אנשים המעוניינים לשנות את ערכי היסוד האלה של החברה ולהמיר את הקולקטיביות השוויונית בבעלות על רכוש פרטי, אזי כמה שנזוז בכוון זה יהיה זה כמעט בלתי אפשרי לשמר את הדמוקרטיה.

מדוע? כי בחברה בה היחיד או המשפחה נתפסים כיחידה הבסיסית ועקרון התמורה נתפס כ"מכל אחד לפי יכולתו" ל"כל אחד לפי יכולתו", יחידים וקבוצות נאבקים על משאבים מוגבלים של כסף, סטטוס או כוח וסמכות. אף גרוע מזה, יש אנשים בעלי יתרון תחרותי בשל עמדתם המועדפת בחברה (גיל, השכלה, כישורים) שיוצרים איפה קבוצות בעלי אינטרסים שהם שונים * אובייקטיבית.

אם יש קונצנזוס, ואכן יש, שהתפקיד החשוב ביותר הינו להיות מוצלח יותר מבחינה כלכלית בחברה, אזי הקבוצה שנתפסת כחשובה ביותר תהיה קבוצת המנהלים והאדמיניסטרטורים ויש סכנה של יצירת מעמד של מנהלים החיוני לחברה, ולכן יהיה בעל יותר סמכות והשפעה מאשר כל קבוצה אחרת בחברה. זהו המצב בחברות מחוץ לקיבוץ והן כולן נוקטות באמצעים לטפל בהתנגשות אינטרסים: בחברות דמוקרטיות הדפוס הוא שיטת הנציגות. המערכת הנוכחית בכפר הנשיא אינה מסוגלת לנקוט באמצעים אלה וכמו כן אין מערכת בקרה אפקטיבית לרסן את כוח ההנהלה (מזכירות, אקונום, מועצה כלכלית וכו').

המודל להלן מנסה להתגבר על חסרונות אלו על ידי כך שמספק גוף (המועצה הקיבוצית או החברתית) שתפקידו לבקר את ההנהלה ושיכלול נציגות של קבוצות אינטרס שונות.

מודל א'

בנוסף לגופים ולועדות הנבחרות עכשיו:

(1) החברים בוחרים מועצה קיבוצית או חברתית שהיא הגוף העליון של הקיבוץ. תפקיד המועצה הוא לדון בהצעות הבאות מהמזכירות (והמועצה הכלכלית) ולהצביע עליהן. אם המועצה תדחה הצעה, היא תוחזר למזכירות ולאחר דיון וניסוח מחודש תובא שוב למועצה.

(2) אם המועצה תדחה הצעה שנית, ההצעה תבוא להצבעה כללית בקלפי.

(3) חברי המזכירות או המועצה הכלכלית לא יוכלו לשבת גם במועצה אך המזכיר/ה או כל אדם אחר המוסמך על ידי המזכירות יהיה רשאי להיות נוכח בישיבות המועצה ללא זכות הצבעה. מלבד חברי המזכירות והמועצה הכלכלית כל חבר קיבוץ יהיה רשאי להבחר למועצה.

(4) המועצה תבחר מבין חבריה ועדה מנהלית שתפקידיה יהיו:
I להכין חוקי נוהל למועצה. דבר זה יעשה מהר ככל האפשר לאחר הרכבתו. חוקים אלו יידונו במועצה וכאשר יתקבלו בהצבעה יהוו את תקנון המועצה.

II להכין סדר יום לכל ישיבה בהתיעצות עם מזכיר/ת הקיבוץ.

III לנהל את הבחירות למועצה ולפקח עליהן. מועמדים למועצה יהיו חברים שיוצעו ע"י חברי הקיבוץ ושמסכימים לשבת במועצה. הבחירות ייערכו בפרקי זמן קבועים.

(5) המועצה תבחר מבין חבריה ועדת ביקורת שתפקידיה הם:
I לפקח על הפעילות של כל הגופים המחליטים, כולל המועצה עצמה.
II בועדה תהיה לכל חבר גישה ע"מ להעלות שאלות לגבי ניהול הקיבוץ. ועדת הביקורת יכולה וצריכה להביא שאלות לדיון במועצה ומחוייבת בדו"ח שיגרתה על פעילויותיה.

(6) המועצה תבחר יושב ראש שתפקידו לנהל את ישיבות המועצה ולהבטיח שחוקי הנוהל נשמרים.

אפשר לבחור מספר חברים שישמשו בתפקיד זה ברוטציה.

(7) המועצה תדאג לרשום פרטיכל ולדווח באופן שוטף לחברי הקיבוץ.

(8) לפי מודל זה, המועצה באה במקום האסיפה הכללית ולכן תהיה גדולה יחסית. מספר חבריה ינוע בין 20-40 חברים. הנסיון יוכיח מהו המספר האופטימלי.

כללית: מודל זה מניח שחברי המועצה מייצגים את בוחריהם. במידה והם רואים בזה את תפקידם ורצונם להבחר שנית, עליהם להיות ערים לצרכים ולדרישות של הבוחרים. באותה מידה, כאשר יתעוררו הבדלי אינטרסים בין קבוצות שונות, הם ישתקפו במועצה, כך שהבדלים אלו יוכלו לבוא על פתרון במסגרת מאורגנת שזוהי תכליתו של מודל זה.

מודל ב'

כמו מודל א', להשמיט את חלק 3, ז"א: כל חבר רשאי לשבת במועצה גם אם הוא חבר מזכירות או חבר מועצה כלכלית, ואם כך, יהיה טוב יותר אולי אם ועדת הביקורת תיבחר על ידי החברה כולה ולא על ידי המועצה.

שי/מו

מבנה כלכלי

אם קיים קונצנזוס כלשהו בכפר הנשיא, הרי הוא "הצורך בשינוי".

שלושה מצבים מחייבים תשומת לב מיידית ויסודית:

- (1) משבר בקונצנזוס הציבורי כשמדובר בתפקיד ומטרות הקהילה.
 - (2) אנרכיה חברתית וכלכלית ואפתיה בנוגע לנושאים קהילתיים המאפיינת חלקים נרחבים של האוכלוסיה.
 - (3) חוסר כלכלי: ספקות בנוגע לאפשרות קיומו של הקיבוץ ולגבי בטחון אישי כלכלי לתושביו בעתיד.
- ניתן להשיג שינוי חברתי, ארגוני וכלכלי בכפר הנשיא מבלי לוותר על ערכי היסוד הבסיסיים של הקיבוץ שהם עזרה הדדית, שוויון ערך כל חבר ותרבות של התנדבות.

מודל שימור ערכי הקיבוץ חייב לכלול:

- (1) קיומה של מערכת שירותים מקיפה ויקרה, אף במידה מסוימת על חשבון ההכנסה האישית. ארגון כלכלי יעיל יכול להפחית את מחיר השרותים ולשפר את איכותם.
 - (2) הגדרת מדד שעל-פיו תחולק ההכנסה בהתאם לצרכים. כמו כן, נחוצה הגדרה יותר מורחבת מהיום לגבי "צרכים" ו"הכנסה".
 - (3) חלוקה נרחבת יותר של אחריות וסמכויות מזו שהיינו רגילים לה עד כה.
- ההצעות להלן הינן יותר תגובות נקודתיות לבעיות בוערות ספציפיות מאשר מודל ארגוני כללי לקיבוץ.
- מטרת ההצעות היא להגדיל את האוטונומיה הכלכלית והחברתית וליצור מעורבות גדולה יותר של יחידים וקבוצות בארגון הקיבוץ, ובמידה ויבוצעו יצרו שינוי ארגוני וכלכלי במבנה הקיבוץ.

I סעיף

פעם בשנה תקבע תכנית לשבוע או יותר של שיחות, סמינרים על-מנת להבהיר ולהגדיר מחדש את תפקידי ומטרות הקהילה, לבחון ולהתווכח על אמצעים מתאימים להגשמתם (בדומה למרתונים שנערכו לפני מספר שנים). כל חברי הקיבוץ יהיו מוזמנים לקחת חלק בפגישות אלה. המועצה החברתית תקבע את התאריכים וסדר היום של השיחות וגם תבחר ועדה מארגנת.

הועדה המארגנת תקבע את הזמנים, המיקום ומבנה המפגשים. היא גם תספק יושבי ראש, מרצים ושרותים מיוחדים לפגישות ותהיה אחראית לפרסום וסיכום המחקרים, הויכוחים וההצעות שהתגבשו במהלך הישיבות. הסיכומים יופצו בין כל חברי הקיבוץ.

מפגשים אלה יהוו במה ליצירת קונצנזוס או לפחות יבהירו עמדות של אי הסכמה קרילטית. הם ישמשו כמחויבות למאמץ המתמשך לשיפור השיטות והאמצעים לקראת השגת מטרות קהילתיות וכאמצעים לתקשורת נרחבת ורב-שכבתית בין חברים וקבוצות בתוך הקהילה.

II סעיף

מנהלים ועובדים בשני המגזרים - יצרניים ושרותים - יאורגנו בקבוצות עבודה, בדומה לקו הנהוג במודל TQM. לקבוצות אלה יהיו מטרות אופרטיביות משותפות והן יקחו עליהן במשותף אחריות לטיב תהליך היצור והמוצר. קבוצות העבודה תמדודנה באופן תמידי את ביצועיהן, התארגנותן ואת מוצריהן במטרה לשפר תהליכים ותוצאות. גמישות, חלוקה נרחבת של סמכויות ומטרות יאפיינו את קבוצות העבודה.

לשם הקמת קבוצות עבודה יהיה צורך בעדכון יסודי של גישות וטכניקות של מנהלים ואנשי צוות ותידרוש עזרה מקצועית. שיטת מערכות של קבוצות עבודה איכותיות מאומצת ע"י מובילים בתעשיה ביפן, ארה"ב וישראל ולכן העזרה המקצועית הנחוצה כדי לכונן סוג זה של מערכות עבודה מצויה בשפע.

המועצה החברתית תמנה או תבחר תת ועדה שתפקידה יהיה למצוא ולהעסיק את השרותים היעוציים הנחוצים ליצירת מערכת קבוצות עבודה במגזרים היצרניים והשרותים. ועדה זו תפקח ותדווח למועצה החברתית ולחברה כולה על מצבה של התכנית, ואם יש צורך, תציע הצעות לקידומה. השירותים המקצועיים יעבדו בשיתוף פעולה עם המזכירות והמועצה הכלכלית. השיטות המדויקות לקשר ושיתוף פעולה עם הגופים הנ"ל יקבעו על ידי הצדדים המעורבים בעניין.

כח-עבודה מאוחד וחדור מוטיבציה הינו הבסיס להצלחה של עסק כלשהוא. כח-עבודה המפולג בשל קנאה ותחרות בין אישית, הנשלט ע"י החשש לבטחון אישי והמוערך על פי סטנדרטים מלאכותיים ולא רלוונטים, פועל בניגוד ליצרניות ולא מתיישב עם ערכי הקיבוץ. בטחון, עזרה הדדית לשם השגת מטרות משותפות, הכרה בערכם של כל המשתתפים במאמץ הכללי ושותפות מרצון ביצרניות העסקית, הנם הכרחיים להשגת תפוקה גבוהה והצלחה.

סעיף III

שתי הצעות המתיחסות לטיפול בשאלות לגבי נושאים חמריים-גשמיים:
הראשונה מתייחסת להכנסה, והשניה ליחסי עבודה.

- הצעה א' (1) בינתיים ידחה הדיון בשיטה לחלוקה דיפרנציאלית של מקורות קהילתיים, עד לבחינת אופציות אחרות כפי שמוצעות כאן.
- (2) ועדת החברה תכוון לאמץ מדיניות לפיה הקיבוץ יספק פריטים ואמצעים, כלומר, מכשירים, שיפור דיוור, נסיעות לחו"ל יוענקו רק לאלה שלא יכלו לרכוש באמצעים פרטיים. החלטות הנוגעות לפריטים, למקורות ותקצוב חלוקתם ישארו בשליטתה היחידה של החברה.

- הצעה ב' (1) כל חבר העובד בכפר הנשיא מחוייב להשתתף בצורה מלאה בטיפול והגדלת ההכנסות של כפר הנשיא. ניתן לעשות זאת ע"י:
- 1.1 שייכות לקבוצת עבודה מהמגזר הייצרני או השרותים בכפר הנשיא.
- 1.2 הבאת משכורת ממעסיק מחוץ לקיבוץ.
- 1.3 היבחרות או מינוי לתפקידים של שבוע מלא או חלקי בקיבוץ: מזכיר/ה, מרכז/ת משאבי אנוש וכו'.
- החברים מחוייבים לעבוד 270 ימים בשנה חוץ מאלה המתוארים בתוספות להלן, כל עוד לא הוחלט על שבוע עבודה בן 5 ימים לכל המשק.
- (2) לכל חבר עובד ינתנו 95 ימים שלא במסגרת העבודה הכוללים: שבתות, חגים, חופשות, מחלות וכו'. על תוספת ימי העדרות מהעבודה ניתן להחליט ולווסת בקבוצת הייצור או בקבוצות בהן עובד החבר וצריכים להיות מבוססים על האיזון בין הצורך בייצור לבין הצרכים האישיים.
- (3) יוקם משרד למשאבי אנוש בחסות המזכירות. מרכז משאבי אנוש יהיה אחראי על:
- 3.1 ניהול מאגר מידע לבקשות לכח-אדם מקבוצות העבודה ולחברים המחפשים תעסוקה.
- 3.2 אבחון וראיון חברים ע"מ להחליט על מקומות עבודה פנויים המתאימים ביותר.
- 3.3 תיווך בין פרטים לקבוצות עבודה כאשר אלה אינם יכולים לפתור קונפליקטים ולהגיע להסכמת שני הצדדים.
- מרכז משאבי אנוש יבחר ע"י החברה ויהיה אחראי כלפי המזכיר/ה. מרכז משאבי אנוש יהיה חבר מזכירות בפועל.

שי/מו

מבנה חינוך

שש שבע שנים לאחר הוצאת ביה"ס היסודי מהבית, טרם נקבעה מערכת קבועה המאפשרת השתתפות הקהילה בחלק המערכתי של החינוך מחוץ לכפר הנשיא. במסגרת השינויים אנו רואים צורך להרחיב את מעורבות ההורים והקהילה הרחבה בכל המתרחש במערכות החינוך על-קיבוציות הקשורות לתלמידי כפר הנשיא. עקרונית, יש לדאוג שלכל ילד/ה ונער/ה תהיה מסגרת חינוכית שתלווה אותם עד גיל 18.

1. מועצת חינוך

תקום מועצת חינוך אשר תפעל כארגון גג לועדות החינוך השוטפות: ועדת נעורים, ועדת ביה"ס וההנהלה המצומצמת של הגיל הרך.

- מועצת החינוך רשאית לקבוע מדיניות כללית של חינוך בכפר הנשיא, תפעל כפורום למעבר מידע וכמתאמת את הפעילות בין ועדות החינוך השוטפות, ותייצג את כפר הנשיא במערכות החינוך מחוץ לקיבוץ הקשורות לתלמידי כפר הנשיא

- המועצה תתחייב להפגש פעמיים בשנה ע"מ לדון במדיניות כללית של מערכת החינוך בכפר הנשיא, כולל חלוקת תקציבי חינוך בין כל הגורמים הקשורים למערכת זו.

- כל חבר מועצה יכול ליזום מפגשים נוספים של המועצה כדי לדון על נושא או נושאים חינוכיים ספציפיים אשר לדעתו דורשים החלטות של המועצה.

- המועצה חייבת לפרסם לקהילת ההורים ולחברי כפר הנשיא דו"חות מפורטים על דיוני המועצה והחלטותיה.

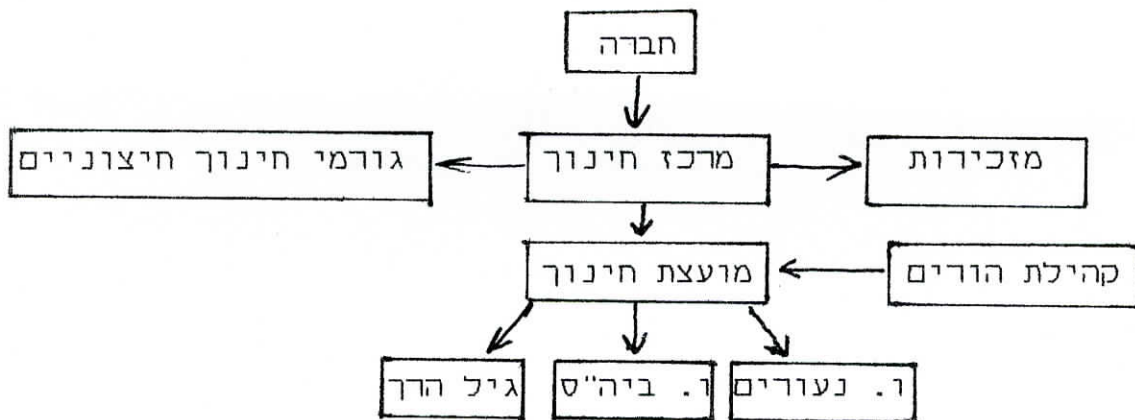
- חברי מועצת החינוך יהיו: (1) נציגי שלושת ועדות החינוך השוטפות - 1. נעורים, 2. ביה"ס והנהלה מצומצמת של הגיל הרך.

(2) 3-4 הורים הנבחרים ע"י רוב קהילת ההורים. הקדנציה לשנתיים.

(3) מרכז חינוך אשר נבחר ע"י רוב חברי כפר הנשיא. הוא ישמש כיו"ר מועצת החינוך.

(2) מרכז/ת חינוך

- ישמש כיו"ר מועצת החינוך. יקבע מועד מפגשים של המועצה וסדר היום של המפגשים. הוא/היא ינהל את הישיבות ויהי אחראי לפרסום הדיונים וההחלטות של המועצה לציבור.
- מרכז החינוך יהיה נציג המועצה בכל הועדות, ההנהלות והישיבות במוסדות חינוך מחוץ למשק (בתי ספר אזוריים, מועצה, תק"מ וכו') ויהיה אחראי לדווח למועצת החינוך על המתרחש בגופים אלה בהקשר למערכת החינוך בכפר הנשיא.
- מרכז החינוך יהיה אחראי לקשר בין ועדות החינוך השוטפות לגבי מעבר ילדים ממגזר חינוכי אחד למשנהו (מהגיל הרך לביה"ס ומביה"ס לנעורים).
- מרכז החינוך יהיה הנציג של מערכת החינוך וקהילת ההורים לענייני חינוך במזכירות. עליו לשמור על ערוצי מידע פתוחים בין מערכת החינוך והמזכירות, ויהיה אחראי להציג את הצעות מועצת החינוך למזכירות, בעיקר בענייני תקצוב המערכת, תכנון משאבי אנוש ונושאים נוספים הדורשים שיתוף בין המזכירות ומערכת החינוך.
- מרכז החינוך יבחר ע"י רוב חברי כפר הנשיא לקדנציה של 3 שנים.



הצוות המנסח

אריק לינטון
 יונתן סטיל
 גיורא שיינגזיכט
 ארנולד בידק
 אריק ארנברג
 ויקטור בן-רשף
 אילן המאירי

PARENTS PAGE

NEWS OF THE WEEK

- * As you must have heard by now, our telephone numbers have been changed to seven-digital, and instead of the old (932) prefix, we now have 6914-. David Ellman says that for the next half year both numbers will still be valid, and only after that will the old number be completely obsolete. The change will also enable us to change over to a more modern switch-board, and should improve the quality of the service.
- * Spring is still springing in force. What do you bet that for the Seder night it will rain?... Netta tells me that a large number of chaverim are going away for the Seder (we have lots of young couples these days that have to share the Yom-tovim with in-laws in other places) and there are also quite a number of families who arrange a private family Seder here in the kibbutz.
- * A small group of people went to hear a very enjoyable concert this week, performed by the Galilee District Choir and the Baroque Ensemble at the church at Tabcha. What acoustics! The choir is going on a European tour (Italy and Prague) soon, and Jacques Golan is accompanying them as their organiser. Of course Kfar Hanassi has a number of representatives in the choir.
- * The recent rains have encouraged the sprouting of the sun-flowers seeds in our fields in the Huleh Valley. Cotton will also be sown in the near future.
- * Ilse reminds us that a large collection of video-tapes is at our disposal (thanks to Lorna Devolt), and you may borrow them at any time (suitable for showing on a MULTI video). Please contact Ilse at the "Golden Club" between 8.00-12.00 on week-days.

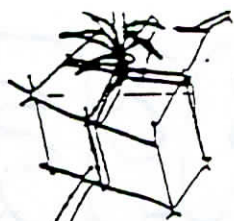
That's all for now. Shabbat Shalom,

INGE

JAHREZEIT

- 4 Nissan (1978) Abie Schwartzman
- 5 Nissan (1993) Jean Waterman
- 7 Nissan (1976) Mrs. Hetty Davis
- 7 Nissan (1983) Mrs. Esther Steinhauer





MAZAL TOV

HAPPY BIRTHDAY

- 2.4.95. Edan Shuval
Ronny Wagner
- 3.4. Orly Goldberg
Ron Yentis
- 4.4. Dana Agam
Bonny Miller
Rivka Mimran (Nemenoff granfdaughter)
- 5.4. Arye Wolfin
Harry Lipschitz
Liron Ginat
Michal Ben-Chaim (granddaughter)
Tal Eder (granddaughter)
Shoshi Subag
- 6.4. Giora Shayngesicht
Yaniv Ben-Yehuda
Itamar Frank-Shoshani (grandson)
- 7.4. Daniella Talberg
Frances Botha Pelser (Tenna granddaughter)
Chalomi Ma'ayan-Tartif (granddaughter)
Carmel Miller-Ben Chaim (granddaughter)
- 8.4. Haggai Rifkind
David Yehuda

HAPPY ANNIVERSARY

- 2.4. Neil & Shoshana Sharkey
Tammi & Asaf Solomon
Brenda & Harry Smith
** 40th **



The Need for Change

The need for change arises as a result of the following problems:

1. Lack of identification with the economic and social institutions, together with a lack of trust between the institutions and the members and vice versa.
2. The consequent lack of participation in all fields of social and economic activity.
3. The resulting decline in institutions in the areas of work and social cooperation.
4. Which prevents the effective resolution of problems which therefore become chronic.

This results in a vicious circle in which the persistence of chronic problematic areas leads to the further decline in motivation, participation and cooperation which, in turn, prevents the solution of the problems, particularly in the three major fields:

- a. the decision making process - democracy.
- b. economic recovery - the need to increase efficiency in the utilization of resources, particularly labor.
- c. the education system - which lacks clearly defined goals and policies. "Education" is used here in the broad sense of the socialization of future generations and social investment in any society.

The Overriding Purpose

To deal with these problems in a way which is consistent with kibbutz values.

To preserve Kfar Hanassi not only as a "home" unit but also as a way of life: an alternative to a competitive and elitist society which exists outside.

The Means

To introduce institutional reforms in the three key fields of - democracy (decision making), economy (work) and education, which will serve to:

1. Increase participation and therefore the sense of the individual member that their voice makes a difference, which will result in:
2. An increase in motivation, solidarity and cooperation which will in turn enable us to:
3. Mobilize our efforts to solve the problems which confront us and create, together, a society which is more efficient, caring and humane.

Democracy and Change

The democratic process on the classic Kibbutz assumes consensus on values, goals and norms of behaviour and therefore had little or no formal political structure. It was assumed that there was no difference of interests between sectors of the community, only differences of opinion about how to achieve commonly held goals.

The members entered the general meetings as individuals, listened to the presentation of different viewpoints, considered them in the light of reason and voted according to their best understanding. The general meeting, as the sovereign body of the community, elected executive committees: the secretariate, and the economic committee, to concretize and implement their decisions. The authority of these bodies, derived from the general meeting, ensured that their decisions would be accepted and obeyed. This is a system of direct democracy.

This will work best in a homogeneous community in which everyone is of roughly the same age, ideological persuasion, personal status (single, married, etc.), and background. To the extent that the community becomes more heterogeneous in these spheres it becomes more difficult to operate, and the gap between theory and practice grows. Different age groups, occupational groups and cultural groups see the community from different points of perception and so consensus diminishes.

Equally, as issues, particularly economic issues, become more complex, requiring specialized knowledge and access to information not available to all, there is a tendency to allow a small group of members, who are seen as more competent than others, to determine policy. The general meeting increasingly ratifies decisions taken elsewhere and is seen as less effective and relevant. It is then abandoned, or, as at Kfar Hanassi, is transformed into the televised presentation of opinion and policy, decisions being taken by a multiple choice ballot, where the choice is between alternatives already formulated. It is well known that the formulation of a question influences the results obtained. Equally there is a tendency to vote according to group interest - either a group to which the member belongs, or another group which he/she wishes to favor.

This system can work so long as there is consensus about fundamentals - the sort of society in which we wish to live. If however, as is the case today, there is no such consensus and there are people who wish to change the basis of the society from egalitarian collectivism to possessive individualism, then to the extent that we move in this direction, it becomes harder to preserve a direct democracy.

Why? Because in a society in which the individual or family is seen as the basic unit, and the principle of awards is from each according to his ability to each according to his ability, individuals and groups are competing for scarce resources; whether it be money, status, power or authority. Worse than that, people in different positions in society: age, education, perceived competence; are more or less advantaged in their capacity to compete and form, therefore, groups having objectively different interests.

If there is consensus, as there is, that the most important task is to be economically successful as a society, then the group perceived as the most important will be the economic managers and administrators. There is a danger of the emergence of a managerial caste, essential to the society, and therefore having a far higher authority and influence than any other group.

All societies provide a mechanism for resolving conflicts of interest - in democracies this takes the form of a system of representation. The present system on Kfar Hanassi is not capable of doing so, nor is there any effective check on the power of the executive (secretary, economic committee etc.)

The model attempts to overcome this by providing for a body - the kibbutz social council, which can monitor the executive and within which different interest groups can be represented.

Model A

In addition to the bodies and committees elected at present:

1. The members elect a kibbutz social council, which is the sovereign body of the kibbutz. The function of the council is to discuss proposals coming from the secretariate and the economic council, and to vote on them. If the council rejects a proposal, it is returned to the secretariate for rediscussion or reformulation and brought back to the council.
2. If the council rejects a proposal for a second time, it is voted on by all the members in a ballot.
3. Members of the secretariate or economic council cannot be members of the council, although the secretary or any other person(s) delegated by the secretariate may attend council meetings without the right to vote. Otherwise all members of the kibbutz are entitled to be elected to the council.
4. The council will elect from its members a management committee. The tasks of the management committee are:
 - a. to draw up rules of procedure for the council. This it will do as soon as possible after its formation. These rules will be discussed and voted on by the council and, when accepted, form its constitution.
 - b. to draw up an agenda for each meeting in consultation with the secretary of the kibbutz.
 - c. to supervise and conduct elections for the council. Candidates for the council will be members who are nominated by the kibbutz membership and who have agreed to stand. Elections will be held at fixed periods.
5. The council will elect from its members a control committee (ועדת ביקורת). The task of the control committee are:
 - a. to monitor the activities of all decision making bodies including the council itself.
 - b. to be a place of recourse for any member who wishes to raise an issue concerning the administration of the kibbutz.

The control committee can and should bring issues to the council as well as issue to all members a regular account of its activities.

6. The council will elect a chairperson whose task it is to manage council meetings and to ensure that the rules of procedure are followed. The office of chairperson may be rotated between several people.
7. The council shall keep a record of its proceedings and issue an account of them to the members of the kibbutz on a regular basis.

In this model the council replaces the general meeting and therefore should be relatively large i.e. between 20 - 40 members. Experience will show what the optimal number is.

General:

This model assumes that council members will represent those that elect them.

To the extent that they see that as their role, and wish to be reelected, they will be responsive to the needs and demands of the electorate.

Equally, to the extent that differences of interest between different groups exist and arise, they will be reflected in the council. This allows for their resolution in an organized framework which is the purpose of this model.

Model B

In addition to the bodies and committees elected at present:

1. The members elect a kibbutz social council, which is the sovereign body of the kibbutz. The function of the council is to discuss proposals coming from the secretariate and the economic council, and to vote on them. If the council rejects a proposal, it is returned to the secretariate for rediscussion or reformulation and brought back to the council.
2. If the council rejects a proposal for a second time, it is voted on by all the members in a ballot.
3. Any members of the kibbutz can sit on the council whether members of the secretariate or economic council, or not. In this case the control committee will be elected by all kibbutz members and not by the council.
4. The council will elect from its members a management committee. The tasks of the management committee are:
 - a. to draw up rules of procedure for the council. This it will do as soon as possible after its formation. These rules will be discussed and voted on by the council and, when accepted, form its constitution.
 - b. to draw up an agenda for each meeting in consultation with the secretary of the kibbutz.
 - c. to subervize and conduct elections for the council. Candidates for the council will be members who are nominated by the kibbutz membership and who have agreed to stand. Elections will be held at fixed periods.
5. The council will elect from its members a control committee (ועדת ביקורת). The task of the control committee are:
 - a. to monitor the activities of all decision making bodies including the council itself.
 - b. to be a place of recourse for any member who wishes to raise an issues concerning the administration of the kibbutz.The control committee can and should bring issues to the council as well as issue to all members a regular account of its activities.
6. The council will elect a chairperson whos task it is to manage council meetings and to ensure that the rules of procedure are followed. The office of chairperson may be rotated between several people.
7. The council shall keep a record of its proceedings and issue an account of them to the members of the kibbutz on a regular basis.

If any consensus exists in Kfar Hanassi it is the necessity for change... The three conditions which demand immediate attention are:

1. A severe crisis of consensus regarding role and objectives of the community.
2. Social and economic anarchy and widespread apathy towards community issues.
3. Economic insecurity; doubt for the survival of the Kibbutz and for personal economic security of its members.

Revision of the political and economic organization of Kfar Hanassi can be realized within the context of the basic Kibbutz values of mutual aid, equal worth of all members, and culture of voluntarism. There are communities such as Harduff where basic Kibbutz values have been preserved even though the community organization is vastly different than that of most kibbutz communities. Harduff may not be an organizational model for Kfar Hanassi, but its accomplishment of a revised kibbutz is a good example to follow.

Preservation of Kibbutz values must include:

1. maintenance of an extensive and expensive service organizations: even at the cost of some part of personal income. Reorganization economizing should reduce some of the cost and improve service quality.
2. A means by which income is distributed according to need. Also, need should be more broadly defined than is true today.
3. A broader distribution of responsibility and authority than that which we are accustomed to.

The proposals presented here are specific responses to critical problems of the community rather than a general organizational model for Kibbutz. These proposals are designed to increase economic and social autonomy and involvement of individuals and groups within the Kibbutz organization, and, if implemented, should instigate intensive change in the politico-economic structure of Kfar Hanassi.

Proposal I

Once every year there will be held a week (or more) long program of meetings and seminars to clarify and redefine community roles and objectives and to research and discuss appropriate means of achieving these objectives (somewhat similar to the marathons of several years ago). All members are invited to actively participate in these meetings. The general assembly will determine the date and extent of the meetings and will elect an organizing committee for the meetings. The organizing committee will determine time, location, and formation of these sessions. It will also provide moderators, lecturers and special services for these sessions and will be responsible for the publication of a summary of research, discussions and proposals formulated during the annual meeting. This publication will be distributed to all members of Kfar Hanassi.

These meetings will serve as a forum for consensus and will, at the very least, clarify areas of public disagreement. They will serve as a commitment to continued effort to improve the means and methods for achieving communal goals and as a means for multi level and extensive intercommunication between members and organizations within the community.

Proposal II

Management and working staffs in both production and service sectors are to be reorganized into work teams... much along the line of TQM model...

These are teams which share organizational objectives and which share responsibility for quality of production processes and products. Work teams will continually measure their performance, organization and product/service, to improve processes and results. Flexibility, broad distribution of responsibility and purpose characterize work teams.

Establishment of work teams will require major revision of attitudes and techniques of managers and staff, and may require professional help to establish. Quality work team organization is being adopted by industrial front-runners in Japan, USA and Israel, and professional help for establishing his form of work organization is abundant.

The general assembly will appoint or elect a subcommittee to find and employ those services deemed necessary for the establishment of a work team organization for productive and service sectors. This committee will oversee and report to the general assembly as to the state of the program and, if necessary, make proposals for its advancement. The professional services will work in concert with the secretariat and economic council. The exact methods for communication and cooperation with these agencies will be determined by the involved parties.

A united, motivated workforce is basic to success of any enterprise. A work force divided by individual competition and jealousy, ruled by fear for personal security, and evaluated according to mechanical and irrelevant standards is counterproductive and not consistent with kibbutz values. Security, mutual aid for accomplishing common goals, appreciation of value of all participation in the common effort, and free-willed participation in productive enterprise are critical for high productive success.

Proposal III

Two sets of proposals for the treatment of material issues - The first set concerning income, the second set concerning work relations:

Part 1 A. At this time current system for proportional distribution of community resources and their dependents will be preserved.

B. The social committee (ועדת חברה) will be directed to adopt a policy whereby kibbutz supplied items and resources (appliances, improvements for housing, trips abroad) will be awarded only to those who have not acquired them through private means. Decisions concerning what items and resources and budgeting for these distributions will remain the sole domain of the general assembly.

Part 2 A. Every working member of Kfar Hanassi is obligated to participate fully in provision for and expansions of Kfar Hanassi earnings. They may do so by:

1. being members of work teams with the productive and/or service sector of Kfar Hanassi.
2. Bringing in a salary from employment outside the Kibbutz.
3. Being appointed or elected to roles which occupy part or all of the work week; secretary, human resources officer, etc.

Members are obligated to work 270 days a year* with exceptions described in the following ammendments.

*This figure will chaneg if and when the kibbutz adopts a 5 day work week.

- B. Every working member is guaranteed a minimum of 95 days off from work including: shabbat, holidays, vacation, sick leave and so on. Additonal time off can be decided upon and regulated by the production team or teams in which the member works and should be based upon balancing needs for production quality and needs of the member.
- C. There will be established under the auspices of the secretariate, the office of human resourses. the officer of human resources will be responsible for:
 - 1. managing an information depot for receiving manpower requests from work teams and for members searching for employment.
 - 2. testing and interviewing members to determine what available positions they are best fitted to fill.
 - 3. acting as mediator where individual members and work teams cannot resolve conflicts to the mutual satisfaciton of the parties concerned.
 - 4. The officer of human resources will be elected by the kibbutz membership and will be responsible to the secretary. The officer of human resourses will be a defacto member of the secretariate.

Proposals for Education

Six to seven years have passed since Kfar Hanassi closed its Elementary school, yet no permanent organization has been developed to promote community participation in the policy of educational institutions outside Kfar Hanassi. As part of the framework for change, we see a necessity for expanding participation of parents and community in the policy making process of those inter-kibbutz educational institutions which service Kfar Hanassi's children and youth. *The Educational Framework of the kibbutz is responsible for the expansion educational Program that will encourage studies to the minimum age of 18.*

1. Educational Council

There will be established an Educational Council which will operate as an overall coordinating committee for all the operational educational committees... that is: the Youth Council, the Elementary School Council, and the executive of the management committee of the Nursery system.

The educational council is authorized to determine general educational policy for Kfar Hanassi. It will operate as a forum for exchange of information concerning education and will coordinate programs and policies of operational education councils. It will also represent Kfar Hanassi in dealings with those educational systems which are involved in treating children of Kfar Hanassi and are external to the Kibbutz... Elementary School Councils, High School Councils, and so on.

members of the Educational Council are:

1. A representative from each of those educational councils.
2. Three or four parents elected by a majority of parents of nursery age children. The elected members will sit on the Educational Council for at least two years.
3. A director of the Educational Council who is elected by a majority of the Kibbutz membership. The director will be the chairperson of the educational council.

The Educational Council must meet at least twice a year to discuss and determine general educational policy...including distribution of the education budget between the various educational services of the Kibbutz.

Any member of the council may call for additional meetings of the council for the purpose of discussing and making decisions concerning a new issue or group of issues concerning educational policy.

The Educational Council is required to publish reports on it's committee and parent discussions and decisions.

Director of Education

The Director of Education is chairperson of the Education Council, and is responsible for the following:

1. deciding and organizing the agenda for Educational Council meetings.
2. management of the meetings and the publication of reports on discussions and decisions of the Educational Council.
3. representation to all committee directorates and meetings of educational institutions external to the Kibbutz: regional schools, regional councils and the movement.
4. reporting to the Educational Council on actions and policies of these bodies as they concern the educational system of Kfar Hanassi.
5. coordinating the actions of Kfar Hanassi's operational educational committee concerning the passage of children and youth between the three sections of the educational system: nursery, elementary and high school.
6. represent the educational system and parents to the secretariate.
7. presenting proposals developed by the Educational Council concerning budget, manpower and other issues requiring coordination between the secretariate and the educational system.

The Director of Education will be elected by a majority of the Kibbutz membership for a period of office of no less than three years.

