

היליון מס' 1773 * ו' בטבת תשס"ב * 21 בדצמבר 2001
 (sachlav@kfar-hanassi.org.il)

לא קלה, לא קלה היא דרכינו....
 אור הנר נמהל באור הירח
 על הכר שיערך שפוך
 בחלון - צמרת עץ פורח
 והשקט חזר - רואים לפי החיוך

סערה הייתה, הנה חלפה לה
 ופניך רגועות כפני הים
 עם האור נוסף ללכת הלאה
 עוד הדרך רבה, המסע עדיין לא תם

לא קלה היא לא קלה דרכינו
 ועיניך לפעמים כה נוגות
 עוד שדות פתוחים יש לפנינו
 עוד הרים גבוהים וצונני פסגות

רסיסים של אור בדמעותיך
 וחיוך שוב מהשש אליי
 כל הטוב עודנו לפניך
 שימי ראש על כתפי
 תני לי ידך לידי

עוד מעט ייתם הנר לגווע
 עוד מעט יובס השקט המבורך
 המולת היום תתחיל לפקוח
 לא תלכי לבדך, אני אהיה שם אתך
 לא קלה היא לא קלה דרכינו...

דבר המערכת

מעוף אווירי הבר

אווירי הבר טסים במבנה V אופייני.
בחוד המבנה נמצא המנהיג, הנושא בנטל העיקרי של ההובלה.
הטיסה במבנה מקנה לכל אחד מחברי הלהקה,
את היתרון של הפחתת החיכוך עם האוויר, וכן את האפשרות להגביה עוף, בזכות
משק כנפיו של האוויר שנמצא לפניו.

לכן הטיסה במבנה זה היא יעילה ומהירה בכ- 70% יותר
ממעופו של אוויר בודד.
כתוצאה ממנה גדל טווח מעופה של הלהקה והיא מסוגלת להגיע למחוזות רחוקים
יותר.

כאשר סוטה אחד האווירים ממקומו הנכון במבנה,
מיד הוא חש בהתגברות החיכוך בינו לבין האוויר,
וממהר לתקן את מסלולו אל המיקום הנכון.
שיאפשר לו ליהנות מתנאי מעוף משופרים.

כאשר מתעייף המנהיג, הוא עובר לסוף המבנה, ואת מקומו תופס אוויר אחר. כאשר
אחד מחברי הלהקה אינו חש בטוב ונאלץ לנחות ולחנות,
הוא אינו נותר בודד,
אחד מחברי הלהקה מצטרף אליו להגנה ולעזרה.

חברי הלהקה נוהגים לעודד את מנהיגם בעת הטיסה בקריאות עידוד -
אילו הן קריאות אווירי הבר.

לכן, בפעם הבאה שאת או אתה רואים להקה של אווירי בר, זכרו:
זכות היא ואף אתגר (גם לחבר גם למנהיג), להיות חבר בצוות.
זכות שיש לכבדה, ואתגר שיש ללומדו.
לחברות זו תמורה החשובה לכולנו - השגת מטרות.

שושנה שרקי

ימי הולדת

23/12 זוהר בן דוד

24/12 אמנון המאירי
נעה סלע (נכדה)

25/12 שרה דבולט
שלומית ליפשיץ

26/12 תרצה סננס (נכדה גליק)

28/12 משה בן חיים
פיליס קולט
מיכה ליפשיץ

29/12 הדר בסו

ימי נישואין

24/12 מיכל ופול גלוק
רינה ויואל כרם

25/12 קטיה וגורא שינהזיכט

26/12 אילנה ומאיר וולר
לימור ונפתלי קוסובר
אילת ויחיאל תושיה

29/12 יסמין ודן בכר

בן נולד

ושמו **שלי**
ל**עומר** וגלית כהן
ברכות מזל-טוב!
רוב נחת
לסבתא **מרים** ולסבא **ברוך**
לסבתא רבתא **מטי**
ולכל המשפחה המורחבת.

פרורים

חנוכה הוא חג של אור ואש וחג של הרבה מאוד אירועים ומסיבות ונתחיל בגיל הרך:
בגנון ערכו יחד עם הסבים והסבתות סדנת יצירה ובישול לחנוכה. בסדנא הדביקו וקישטו וגם הכינו "לטקס" וסופגניות. מפיו של גילי נמסר כי הוא וטוטי שמחו לפגוש בסדנא את אולגה אילייב שהגיעה על תקן סבתא של אלי (ראובינב) ואת הדסה בן נתן שהגיעה על תקן סבתו של סשה (בנם של ווסילי וקטיה) - עפ"י הצבע (של הדסה וסשה) קשה לפספס את קרבתם.

בגן רימון חגגו הילדים עם ההורים, הסבים והסבתות נר שני של חנוכה. הדליקו נרות, שרו, רקדו והכי חשוב גרשו את החושך.

בגן שקד חגגו הילדים וההורים נר שלישי במסיבה מרהיבה ומלאת אור. הפתעת הערב הייתה דמי חנוכה בדמות מחשב אותו העניקו ותרמו משפחת שינדלר. כל הכבוד! כן ירבו!

גם בגנון, בפעוטון ובבית התינוקות הוזמנו ההורים ויחד עם הילדים חגגו לאור הנרות ובאכילת סופגניות.

ובתלונים: הילדים נהנים משפע פעילויות רבות ומגוונות. אחת מהן הייתה נסיעה לקרית שמונה לצפות בסרט המדובר "הארי פוטר ואבן החכמים". ומי שרוצה להיות בעניינים כדאי שירוק לצפות.

מסורת רבת שנים היא פעילות יצירה המאורגנת ע"י ילדי התלוננים. ואכן ביום ראשון הוזמן הציבור הרחב לחדר האוכל ליצירה: טפטופי נרות, הכנת וויטראז'ים, שריפת נייר, הכנת נרות ועוד ועוד. וכמובן אכילת סופגניות ולטקס שהכינו נערי ונערות הנעורון/נעורים.

ביום שישי הפך לערב אחד חדר האוכל ל"טברנה". אם חשבתם לפגוש במקום את שמעון הג'נג'י או ננסי ברנדס, לא למקום הנכון הגעתם. עם זאת הזמרים שנתנו קולם ב"קרייקי" לא אכזבו והלהיבו את הקהל. בייחוד בלט בשירתו דני קפלן שנשא קולו בשיר "I just called to say I love you". מפי אחת הצופות נמסר כי האווירה הייתה מאוד נעימה והכיבודים טובים.

נערים מכיתה ט' ועד י"ב יצאו לפני שבוע ל"משמר לחיים" שם נפגשו עם שלושה נרקומנים בגמילה, שסיפרו לנערים את סיפורם. אין ספק שהסיפורים השאירו רושם על הנערים.

מעובדי המשתלה נמסר: אבי רוזנקרנץ ובנו אביב טסו לאנגליה לשבוע ימים, לצפות בשלושה משחקים של ליגת העל. הם תקווה שלא יקחו דוגמא מהחוליגנים האנגלים. בעתיד מתכננים ג'קי ודדוש לקחת את ילדיהם לצפות בליגת העל במרוקו. רובי שפירא, הבעלים של קבוצת הפועל חיפה ואיש עסקים אשר התאבד לפני שבוע בביתו בניגריה, היה סמל מחלקה של גרעין "גליל" (הגרעין של ג'קי עמר וחנה פרנקלין ז"ל). רובי הובא במיוחד כדי להתגבר על בעיות התנהגות קשות של חברי הגרעין. והוא אכן הצליח "להחזיק" את החברה ובייחוד את "ביאפרה" (מי שזכר). רובי שהה עם הגרעין חצי שנה - בתקופתו קיבלו חברי הגרעין מקום ראשון בנח"ל על שיפור המחנה ועל התנהגות טובה. כבר אז ניתן היה להבחין כי רובי הינו אישיות מיוחדת. יהי זכרו ברוך.

ולסיום ביום שישי זה תתקיים בפאב הופעה מוסיקלית בהשתתפות כוכבים מקומיים. יוגשו עוגות תוצרת בית. מומלץ בחום!

שבת

שלום, **מיכל דדוש**.

אולפן "הבונים דרור"

לקראת סוף החודש יסתיים מחזור האולפן של חניכי "הבונים - דרור". לאחר חופש קצר הם יעבדו בחוות הכשרה של הנוע"ל למשך כחודש ואח"כ יעסקו בפעילות התנדבותית וחינוכית במשך מספר חודשים.

אנו, צוות האולפן, מבקשים להודות מקרב לב למשפחות המאמצות ולציין שהאימוץ תרם רבות לתחושת הבית של התלמידים, בהתחשב בגילם הצעיר. כמו כן, ברצוננו להודות לחברים שקלטו את תלמידי האולפן בענפי המשק ובמקומות העבודה השונים. תודה וחוץ חן!

אשר להמשך - אנו מקווים לקלוט קבוצה נוספת של "הבונים - דרור" בסתיו 2002, למרות המצב הבטחוני, ועד אז אנו מחזיקים אצבעות להמשך העליה מכל העולם, שתבטיח את המשך קיום האולפן. אנו רואים חשיבות רבה להמשך קיום אולפן בכפר הנשיא מסיבות חברתיות (צבע רענן וצעיר שכל כך נחוץ כאן כיום) ולאומיות. כידוע האולפן מהווה מכשיר חשוב לעידוד עליה ולשיפור תדמית ישראל.

לאה, בשם כל צוות האולפן.

מילה של תודה ומילה של הסבר

לכל החברים הרבים שנוסעים לשרון, מטלפנים אליה, שולחים דברים, מתעניינים, שולחים תמיכה ואהבה ומציעים עזרתם, הן בתפקיד והן מהשורה, תודתנו העמוקה. למרות שלעיתים קרובות לשרון אין כוח פיזי לדבר בטלפון או להחזיר שיחה, היא מבקשת למסור עד כמה היא מעריכה את תמיכתכם וכמה זה נוגע ללב.

באהבה

שרון, שילה, הנרי, יניב

דוח מועדת הבקורת/ 13.11.01

נוכחים: שילה בן-יהודה, אודי וגנר, פיל גליק

החלטות:

- לועדת ביקורת נשאר תקציב של 20,000 ש"ח עד סוף שנת התקציב 2001.
- הועדה הטילה על המבקר (ותסייע לו במידת הצורך) לבדוק התייחסות המערכת לביקורת שנערכה בנושא "המבנה הארגוני" ביצוע המלצות וכדו'. המבקר התרכז בנושא תפקוד מועצת החברים בשנות 1999-2000.
- פעולה של המבקר בנושא זה: בעקבות החלטה שלנו, המבקר יפגש עם מספר חברים הקשורים לעניין יו"ר המועצה ואחרים. לאחר מכן יכין טיוטת "תכנית בקורת" ויביא אותה לאישור הוועדה, אפשר תוך שבועיים מיום שהוטל עליו נושא זה.
- הוחלט בשלב מאוחר יותר של הישיבה לקבל את ההמלצה ולהטיל על המבקר לקיים ביקורת של תפקוד המבנה הארגוני עם דגש על תפקוד מועצת החברים.
- לאור מורכבות נושאי הבניה והמקרקעין בכפר-הנשיא, הועדה החליטה לדחות את הנושא לשנת עבודה 2002.
- בת שבע בקשה להעלות על סדר יומה של הוועדה נושאים אחדים, כולם בנוגע להחלטות אסיפה/מועצה שלא קוימו, או למהלכים שננקטו ללא החלטה ציבורית.
- הועדה תדון בנושא בישיבה הבאה.
- נציב קבילות הציבור: מסתבר שקיימת החלטת הנהלת אגף חברה בעניין מ - 2000/6/6 כולל מסמך מפורט. הוחלט שנקבל את המסמך לעיון לקראת דיון בעניין בישיבה הבאה.
- הועלתה הבעייתיות של המצב התקנוני של מערכת כ"ה - מזה 7 חודשים אין אף תקנון תקף, מאחר ותמה תקופת הניסיון של "המודל המשולב" ולא הוארכה, וגם טרם הועלה להחלטה מודל אחר.
- סוכם שמרכז הועדה יקיים שיחת גישוש עם חברי הנהלה לקבל את תגובתם לאפשרות פעולה של וו. בקורת בעניין זה. הדגש צריך להיות שאנחנו באים מנקודה של מניעת מצב לא רצוי למערכת (ובכלל זה להנהלה) ולא מנקודה של עימות.
- הודעה חוזרת: בשבועות הבאים הוועדה לביקורת פנים בונה את תוכנית עבודתה לשנת 2001-2002. הוועדה מעוניינת לשתף את ציבור החברים בהיבוש רעיונות והצעות לנושאים ותחומים הטעונים ביקורת. על החברה/ המעניין/ למסור את

הצעתו המנומקת בכתב לויקטור או לאחד מחברי הוועדה.
 הוועדה תיקח בחשבון רצונות ועמדות הרווחים בציבור בכפוף לגבולות
 סמכותה ותחום פעילותה.

ויקטור בן-רשף

מנהל משאבי אנוש

ראיון עם רונן נחושתן

שאלה: *מה כולל התפקיד של מנהל מש"א?
 ואיך הגדירו לך נציגי המשק את התפקיד בכפר-הנשיא?

תשובה: אין הגדרה שהיא חד משמעית למנהל משאבי אנוש.
 התפקיד הוא פונקציה של המבנה הארגוני של המקום, והוא פונקציה של היכולות
 והרצונות של היחידה למש"א לעסוק בהם.
 ישנה הגדרה כללית והיא:
 + שהיחידה עוסקת בתחום החבר. תחום של עזרה במציאת מקום עבודה.
 + עזרה לענפים בטיפול בחבר.
 + טיפול בכל הנושא של הסדרי עבודה, כל הנושא הפורמלי.
 בפועל, בכפר-הנשיא לא הגדירו את התפקיד. אני נכנסתי לתוך החללים
 הקיימים וגם היום התפקיד עדיין לא מוגדר. ייבנה במשך הזמן.
 צריך להבין שלמנהל מש"א יש שני תפקידים שונים.
 ישנם תחומים שהוא אחראי עליהם וישנם תחומים שהוא איש מטה, וככזה
 הוא כפוף למנהלי האגפים ותפקידו לסייע כאיש מקצוע.

בכפר הנשיא ישנה עדיין בעיה של הגדרת סמכויות מי אחראי על מה, העניין הזה
 לא סגור ולא תפור.
 זה לא טוב למערכת, ובתוך הגדרות המבנה הארגוני שאנחנו נצטרך לעשות כאן,
 נצטרך להסדיר גם את העניין הזה.
 השאלה היא מה הם התחומים בהם יש למשאבי אנוש סמכות, ומה הם התחומים שבהם
 אני משמש כיועץ עזר.
 ככל שיהיה כאן מנהל מש"א יותר יציב וקבוע בתוך האירגון - ההגדרה הזו תתחדד
 בין אם זה יהיה פורמלי או לא, אבל יהיה ברור לחלוטין במה מנהל מש"א עוסק,
 ומה סמכויותיו, גם אם זה לא יהיה כתוב.

שאלה: בכפר- הנשיא לדעתי תמיד היה כך, האדם עשה את התפקיד,
 כשהתפקיד לא מוגדר תמיד עד הסוף. והחבר הנבחר תפר את
 גודל ואיכות התפקיד, לפי הנתונים של אישיותו.

תשובה: כעקרון זה לא נורא, זהו אפילו מודל ניהולי אפשרי בו מנהלים
 מחלקים ביניהם בהתאם לנטיות הלב את הסמכויות. יש הרמוניה בעבודה, ואחד טוב
 בשטח אחד והאחר משלים שטח אחר, אז זה לא נורא.

שאלה: היכן אתה ממקם את עצמך כאשר יש ניגוד אינטרסים?

תשובה: לכן הסמכות צריכה להיות מוגדרת, מה בתחום אחריותי ובמה אני גורם
 מייעץ. ברגע שיש למשאבי אנוש תקציב, וסמכות, מרגע זה רק מש"א מחליטים מה
 הם עושים בתקציב הזה.

שאלה: יש לך סמכות ותקציב?

תשובה: היום אני עובד ללא סמכויות מוגדרות. אין לי שום הרגשה שמישהו נלחם איתי על הסמכויות שלי, להפך, אני חש לפעמים שרוצים להעביר אלי נושאים שונים לטיפול. אך יש צורך להגדיר מי אחראי למה.

שאלה: תן לי להבין, אתה הרי מומחה בתחום מסוים, האם לא הגדירו לך מה רוצים ממך בתוקף הניסיון המקצועי?
איך החלטת אם לקבל את העבודה או לא?

תשובה: לצורך העניין הזה, אני מומחה למשאבי אנוש. כמומחה אפשר להביא אותי על תקן יועץ, בלי סמכויות אבל עדיין כאיש הנותן יעוץ וסיוע, ואפשר לתת לי סמכויות בתחומים מסוימים. בתור מנהל אני צריך שיהיו תחומים מוגדרים. סוגיית הגדרת הסמכות, איננה ברורה ויש מקום בתוך המבנה האירגוני להגדיר סמכויות ותקציב.

שאלה: חברים חשים שחסר להם משהו כמו וועד עובדים. מישהו שייגן עליהם, שישמור ששכרם יעלה בהתאם למדד, הטבות, פנסיה, שי לחם, שוחחנו על כך גם בפורום של משאבי אנוש.
איפה אתה ממקם את עצמך בעמדה / דרישה זו?

תשובה: אני לא חושב שחברי קיבוק צריכים וועד עובדים.
אני חושב שאין ניהוד אינטרסים בקיבוק.
בקיבוק שמנוהל נכון אין - לא צריך להיות ניהוד אינטרסים בין הרצון של המנהלים לרצונם של העובדים.

שאלה: באמת אין?

תשובה: ההנהלה היא חלק מהקיבוק.
בקיבוק שמנוהל נכון, ההנהלה מבינה שהנעת עובדים היא אינטרס של המערכת. לטעמי המודל המשולב לא נתן תשובות למספר בעיות שעלו, לכן נוצר פער בין עובדים בתלוש שכר לעובדים פנימיים.
בהתאם לשיטה שכ"ה יבחר להגדיר, אנחנו כמערכת נצטרך להתמודד עם זכויות העובד. המטרה והאינטרס של הקיבוק היא בפירוש השוואת תנאים של עובדי הפנים לעובדי החוץ.

שאלה: האם אתה מעורב בקטע זה של השינוי?
כי אם לא, מי ישמור על עובדי הפנים?

תשובה: בכלל לא.
אני לא טוען שכדי להשוות תנאים צריך שיעבדו עם תלוש. אני אומר שיש לדאוג לקבלת החלטות נכונות של המערכת, כלומר האינטרס של הקיבוק צריך להיות השוואת תנאים על מנת ליצור תחרות הוגנת ועל מנת לרצות שהחברים הטובים יעבדו בבית. זהו אינטרס מערכתי של קיבוק, לא של חבר.

שאלה: אתה רואה את זה קורה אצלנו?

תשובה: קבוק כפר הנשיא נמצא בנקודת מעבר. בבניית סדר במערכת צריך ללכת מלמעלה כלפי מטה. צריך להחליט מהי השיטה.
אני נכנסתי לתוך מצב מאוד בעייתי כשהקיבוק כאן עדיין נמצא בדיון. בשאלה: איזו שיטה יוחלט להנהיג כאן. קשה מאוד לעסוק בנושאים מסביב כשנמצאים בתוך הדיון עצמו.
בעקבות ההחלטה האם אנחנו בשכר משולב או ברשת ביטחון, ועל בסיס ההחלטה

שתתקבל, ניצור מערכת משלימה שעוסקת במכלול הנושאים הקשורים לתעסוקה, למוטיבציה ולתגמול.

שאלה: מי זה אנחנו?

תשובה: אנחנו זה משאבי אנוש והנהלת הקהילה. כי זה אינטרס משותף. אבל שוב אני חוזר, אירגון שלא מבין שהנעת עובדים זה הכלי המרכזי שיש בידיו, לא מבין את המשמעות של ניצול הון אנושי. בעניין הזה יש לנו הרבה מאוד עבודה, יש פה המון החלטות שצריך לשנות ושוב כל זה מתקשר וזה יהיה רק תהליך המשך למבנה האירגוני עליו יוחלט. כרגע בתוך הדיון עצמו לא נכון לעשות שום דבר נוסף, ברמה אסטרטגית. התהליך הזה הוא תהליך ארוך טווח, הוא לא תהליך של זבנג וגמרנו, החלטות תקנון. הוא בנוי ברובדים.

שאלה: ישנה הרגשה שאין כלכך הרבה זמן, בינתיים "נופלים אנשים"

תשובה: נכון. הקיבוץ נמצא בתהליך של הישרדות. לא בתהליך בריא. זה לא קשור רק לתהליך האירגוני, זה קשור לבעיה של תעסוקה שהיא בעיה כלל עולמית, כלל ארצית, לא בעיה מקומית. ללא קשר להתהליך שהקיבוץ עובר, יש להמשיך בתהליך של התייעלות. כל אירגון צריך להיות יעיל. זה אומר ניהול נכון של משאבי אנוש, עבודה לפי תקנים ולפי צרכים אמיתיים, חשיפת המערכת. והמשמעות היא טיפול באבטלה הסמויה והתייעלות.

שאלה: מה בנוגע לרעיון של יצירת איזשהו מפעלון קטן, משהו ייחודי שיכלול בתוכו את ההון האנושי שמסתובב כאן ללא עבודה? צירוף כל המיומנויות שיש לחברים אלה ליצירת פרנסה? יזמות כזאת.

תשובה: מדובר בתהליך ארוך. צריך להבין את כל הנושא של פיתוח יזמויות מקורות תעסוקה חדשים. קיבוץ כקיבוץ לא יכול להציע מקורות תעסוקה לכל חבריו מכיוון שהמגוון הוא מוגבל. לכן צריך לעשות הפרדה בין הקהילה ובין ההתפרנסות, ולהבין שבאירגון המודרני חלק מהחברים יתפרנסו בבית וחלקם מחוץ לגדר, ושניהם יחזרו בסוף היום להיות חברים שותפים באותה קהילה. הקיבוץ השתנה אנחנו חיים בכפר גלובלי וצריך לבנות מערכת שמתאימה לזה. עם זאת צריך לנסות וליצור בבית מערכת אטרקטיבית שתהיה תחרותית לשוק החיצוני.

שאלה: זה לא דמיוני? יש איזה שהוא רעיון מציאותי לדבר כזה?

תשובה: לא זה לא דמיוני בכלל. זה קשור לתפישת עולם. בקיבוץ אורטל יש מודל שמתמודד עם הדבר הזה שבו העבודה בבית יותר אתגרית יותר מתגמלת מאשר רוב מקומות העבודה בחוץ.

שאלה: מהו מצבם הכלכלי?

תשובה: זה מחייב מצב כלכלי טוב. כמו בכל אירגון צריך מערכת משולבת שיוצרת כלים אבל מונעת מתפיסת עולם ומחשיבה אסטרטגית שאומרת, אנחנו משווים תנאים של העובדים בבית לעובדים בחוץ.

שאלה: האם אתה מתכוון להוביל אצלנו מערכת כזו?

תשובה: אני מקווה להוביל. אני מקווה שכפר-הנשיא יבינו את הדבר הזה ואני בהחלט רואה את מחויבותי כמנהל משאבי אנוש להוביל את האירגון לקראת מימוש תפיסת העולם הזאת. תפיסת העולם שלי אומרת: הנעת עובדים על בסיס מוטיבציה ללא בסיס ענישה. ליצור את הכלים המוטיבי ציונים שבגינם חברים ירצו להיות באירגון הזה.

הנעה, תגמול ועניין. ותחושת שייכות.

שאלה: צריך איזשהו תהליך של צמיחה, הבנה, רצון אצל חברים ואצל מנהלים לניהול כזה?

תשובה: תפקיד המנהלים להוביל דבר כזה. הם אלה שקובעים הם אלה שאחראים על המוטיבציה של העובדים.

שאלה: מה בנושא חבר לומד? מה הם התנאים לחבר לומד? האם ניתן להיות בעל משפחה וגם לומד?

תשובה: לדעתי עדיין אין לכפר-הנשיא מדיניות ברורה בנושא פיתוח משאבי אנוש. צריך לגבש תפיסה. ברשת הביטחון יש הגדרה מסודרת וטובה שתאפשר לחבר ללמוד ע"ח הקהילה, כפר-הנשיא בעניין זה מתקדמים בהיגיון שלהם. תפקיד משאבי אנוש יהיה לחדד את הנושא ואת המנגנון, זה לא בהכרח על חשבון הקהילה, צריך לוודא שלענף יש כלי תגמול. ויכולת להוציא אנשים ללימודים.

שאלה: מה עושה מישהו שאין לו ענף. אין לו עבודה. ורצה לרכוש מקצוע?

תשובה: כגישה בסיסית צריכים להיות שני מסלולים לפיתוח הון אנושי.
1. דרך הענף. שזה יכול להיות גם בתחום המקצועי שלא דווקא שייך לענף.
2. מסלול שעל חשבון הקהילה לפיתוח הון אנושי שאין לו אפיקים אחרים.

שאלה: ואם אין כסף בקהילה?

תשובה: עובדה היא שיש היום תקציב למ"ש וחברים לומדים ע"ח. כפר-הנשיא כבר היום משקיע כסף בפיתוח הון אנושי, למרות המצב הכלכלי הנוכחי. לימודים לרכישת מקצוע זה יצירת כלים להתפרנסות. זה כמו להשקיע, ההשקעה תחזיר תמורה. כמובן שכאשר אין משאבים אז הכל נהיה יותר קשה. ואגיד עוד דבר: לא בהכרח עד היום משאבים הושקעו בכיוון הנכון. כלומר: לטעמי הושקעו משאבים ללא הכוונה מספיקה ועם סיכוי קטן להתפרנס במקצוע שרכשת. החבר למד ויש לו מקצוע, אך לא הייתה מספיק יד מכוונת. אני פוגש היום חברים שיש להם מקצוע אך הם לא יכולים לעשות איתו כלום. זה אומר שלא נעשתה איתם הכוונה נכונה.

שאלה: איך אתה ממקם את עצמך כאשר יש ניהוד אינטרסים בין ענף לבין זכויות החבר?

תשובה: למנהל מ"ש"א בקיבוץ יש כובע כפול. מצד אחד אני איש משאבי אנוש של האירגון. מצד שני אני אמור לסייע לחבר. זה קונפליקט שקיים בכל ארגון ובעיקר בקיבוץ. אני טוען שבהצגת דברים נכונה ושימת הדברים בגובה העיניים, אין ניהוד אינטרסים אמיתי בין זה של הענף וזה של החבר. בסופו של דבר יש לשני הצדדים אינטרס דומה. מתפקידי לפקוח את העיניים לענף ולחבר, להראות שכך הדבר. כאשר אנחנו נותנים לחבר לנהל ענף, אנחנו צריכים לתת לו את הכלים הכי טובים לנהל. משמע לעבוד עם אנשים שהוא יכול לעבוד איתם. אם אני חבר קיבוץ שעובד בענף ומנהל הענף לא רוצה אותי, אז המקום שלי לא בענף. כדאי לי לנצל את ההזדמנות שניתנה לי ולמצא עבודה אחרת.

שאלה: ובינתיים החבר לא ימצא מקום עבודה אחר למשך שנה, מה יהיה על פרנסתו?

תשובה: תפקיד מנהל מ"ש"א לעזור לפקוח את העיניים, לגשר לפעמים כאשר ניתן. דווקא מתוך הבנה שגם עם יהיה פיצוק, צריך לעזור להמשיך הלאה. צריך לדעת להבחין בין ניהול נכון לבין חברות.

כאיש מש"א זהו אחד מתפקידי לעזור לחבר ולמנהל להבחין בין זה לזה. ליצור את הקרקע שמאפשרת ניהול נכון. לטווח הקצר פיתורים הוא דבר קשה, אבל לטווח הארוך זו הזדמנות. הרי מתי מפטרים מעבודה? כאשר ישנה אבטלה סמויה, או כאשר האדם אינו משתלב יותר במערכת מסיבות שונות, ואז עדיפים פיתורים גם למען החבר שאין לו מימוש וסיפוק בעבודה. מתפקידי לשמור שהתהליך יהיה הוגן. בהמשך, אעזור לאותו חבר למצוא עבודה - זהו אחד מתפקידי. הסיוע יהיה בעזרת הכלים שיש לי: + קשר עם שוק התעסוקה. + ידע מקצועי יותר רחב בכתיבת קורות חיים. + ניסיון בהכוונה למשא ומתן. + מתן סיוע ויעוץ בעזרת הניסיון שיש לי, להתכונן לקראת מו"מ מול מעסיק חדש.

שאלה: קוסם לי הרעיון של המודל באורטל. מתי אתה מתכנן לעשות כאן בנידון.

תשובה: כפר הנשיא נמצא בצומת. העניין הזה של עמידה בצומת בלי החלטה לכאן או לכאן הוא מצב לא טוב. מבחינתי לא משנה מה תהיה ההחלטה, אך לאחריה צריך יהיה להתחיל לעבוד על מנת שניתן יהיה ליצור את המערכת שתומכת מסביב.

שאלה: באילו הנהלות בקיבוצ אתה יושב, משתתף?

תשובה: אני יושב בהנהלה פעילה, הנהלה רחבה, בפורם מש"א, ואני חבר בשני פורמים נוספים שקיימים כרגע: 1. צוות לעובדי חוץ. 2. צוות שכר.

שאלה: האם יש לך וועדה בנושא משאבי אנוש?

תשובה: ישנה וו. מש"א. כרגע הוועדה - הפורום משמש ליעוץ בלבד וזה מהסיבה שעדיין אין הגדרה ברורה של סמכויות משאבי אנוש, ולפי תפיסתי, וועדה יכולה לפעול רק כאשר יש לה סמכויות מוגדרות. הוועדה לא מטפלת בנושאי עבודה שוטפים, תחום זה הוא בסמכות מנהלי המגזרים. אחד התחומים שפורום - ועדת מש"א תצטרך לעסוק בהם בעתיד, הוא הנושא של הנעת עובדים, תגמול עובדים, וטיפול בתנאים של עובדי הפנים.

שאלה: או, הנה לך וועד עובדים. לא?!

תשובה: חברי הקיבוץ הם כולם בעלי מניות של אותו אירגון. אין כאן ניגוד אינטרסים אמיתי בין מנהלים ועובדים.

חשוב שהדיאלוג בין עובדים למנהלים יתקיים בגובה העיניים. כי בסוף כולנו חברים, כולנו שותפים.

שאלה: קראתי באיזה מקום שבתנועה הקיבוצית ברגע שנהפכו להיות הרכסים למנהלים, וכסאות המנהלים קסמו להם, הם שכחו מי הם ועם מי הם מדברים, ושכחו להסתכל בגובה העיניים. זה קרה כאן, זה גם קורה בכל מקום.

תשובה: למנהל ישנה כל האחריות והוא צריך את הסמכות ע"מ שיוכל לנהל ולהשיג תוצאות, אך הוא צריך לדעת להשתמש בה, שלא כמו בצבא, שם ההיררכיה ברורה. ההסתכלות בגובה העיניים וכאדם לאדם לא סותרת את העניין. אפשרי להשיג תוצאות גם בדרך זו.

שאלה (אחרונה): האם יש לך את החופש לענות על השאלות שלי / של הציבור ללא מגע עם ההנהלה של המקום?

תשובה: אני לא יס-מן של אף אחד. אני עובד עם המנהלים, אני מתייעץ עם המנהלים, אני אומר את מה שאני מאמין בו. אני לא באתי לבצע כאן מדיניות של מישור אחר. צריך לזכור שיש הבדל בין מדיניות וסמכויות. מה שלא הוגדר כסמכותי לא אתן עליו תשובות. האינטרס של כולנו משותף. לא תמיד אנחנו מדברים בשפה משופת, לא תמיד יש הסכמה, לא תמיד מצליחים להשתמש במילים הנכונות כדי להבהיר את הדברים, אבל לכולנו אינטרסים משותפים.

שאלה (באמת אחרונה): האם באמת יש צורך שתשב בכל הישיבות וההנהלות האלה שאתה משתתף בהם? הרי אתה עובד כאן רק יום וחצי בשבוע, לא רצוי שתהיה יותר עסוק תכל"ס בשטח בתחום שלך?

תשובה: היום וחצי שאני נמצא כאן לא מספיק. נכון, במצב הנוכחי לא מספיקים כדי לטפל בכל הנושאים ששיכים למשאבי אנוש. בשביל ליצור את מה שאני מעוניין ליצור. את מה שאני מתכנן לעשות. מנהל משיא יושב בהרבה מאוד ישיבות בגלל שהגורם האנושי הוא הגורם המרכזי כמעט בכל דיון וכל נושא נוגע בתחום של משאבי אנוש. יום וחצי מבחינתי ומבחינת האירגון זו פשרה והכוונה בקיץ להגדיל את המשרה, על מנת שיהיה אפשרי יותר לקדם את הדברים מבחינה מקצועית. כיום בגלל המבנה אני משקיע הרבה זמן לטיפול בדברים השוטפים במקום להשקיע בדברים החשובים. המבנה הנוכחי הוא מסובך. בכל מבנה נצטרך לשנות את ההגדרות. נפשט את התהליכים על מנת להקטין את החיכוך בין החבר למערכת.

ראיינה וסיכמה: **שושנה שרקי**.

מכתב פרידה

אני רוצה להודות בשמי ובשם משפחתי, לכל החברים ובמיוחד לזוטיקי הקיבוץ, שהיוו בשבילי דוגמה לדרך חיים טובה חברית ואיכפתית. אשר ליוו אותי מילדותי ועד היום, בדרכי הקיבוץ.

אמנם אני ומשפחתי עוזבים את המקום, אבל לבנו נשאר תמיד כאן איתכם. אנחנו מקווים להיות מעודכנים באשר קורה בקיבוץ הזה, ומאחלים לכולכם הצלחה בשינויים שאתם מבקשים לעשות, ושהכל יהיה לטובה.

פלוא ג'נין והילדים

**לפלוא ג'נין
והילדים
נסיעה טובה!
ומיטב האיחולים
לדרך צליחה**

בכל מעשי ידיכם !
באהבה
מכל בית כפר-הנשיא

תודה

אנחנו רוצים להודות לחברים
על רצון טוב ודאגה לשלומי (HARRY) בזמן היותי מאושפז בבית-החולים.
תודה גם על כל ברכות ה'החלמה מהירה'.
אנחנו רוצים להודות גם לכל צוות המרפאה על עזרתם.
ושוב תודה לכולכם.
נעים לדעת שיש לנו כל כך הרבה חברים.

הרי והילדה ברק.

ספורי ג'ינאן 14

(ייתכן שחלק מהקטע חסר - תודות ל WORD של ביל גייטס!!
אם אכן כן, אתכם הסליחה - דוד אלמן)

ודה' בסרט "אינדיאנה ג'ונס" - כדאי לקרוא !!!

אתם זוכרים שערכתי חלק מהנאומים באנגלית לרגל חגיגת המאה של האוניברסיטה?
לפני זמן קצר הוזמנתי, יחד עם שותפי לעבודה, זוג אמריקאי מבוגר, לארוחת
ערב שנערכה לנו כאות תודה.
עשו את הכל כדי לכבד אותנו. נתנו לנו חולצות טריקו מודפסות, לרגל חגיגת
המאה, ואוסף גלויות עם תמונות של האוניברסיטה, וגם מכתב תודה חתום על ידי
נשיא האוניברסיטה, בכריכה יפה.
אבל הסעודה הגיעה לשיא שלא יתואר.

בסעודה סינית יושבים סביב שולחן שבמרכזו מין קרוסלה מזכוכית, עליה שמים
במשך הארוחה מיני מטעמים, עד שהיא עמוסה וגדושה.
התחלנו עם עגבניות ירקות כבושות (טעימות), תמנון מטוגן, בקר צלוי קר,
ועוד כל מיני דברים לא מיוחדים. בסיום הסעודה הוגשו פרות ומרק. בין לבין
הגיעו בזה אחר זה בשרים שונים ברטבים שונים, כל מיני ירקות - סלרי ותירס,
וגם כאלה שלא זיהיתי, כולל אחד כל כך מר שהוא כנראה ירק שונא אדם.

היתה שם גם צלחת גדולה עם דג כריש, ובעקבותיו דג צלוי שלם. אף אחד לא ידע
לזהות אותו, אז הצהרתי שזה אוקונס (SEA BASS) ובאמת, היה טעים מאוד,
למרות הקושי בתפיסת נתח ממנו בעזרת מקלות.
ידעתי שהכריש והדג הגדול נחשבים למעדנים מיוחדים וקיבלתי את המחמאה
בהערכה. אבל אז באה גולת הכותרת, מוגשת על צלחת ענקית, תבשיל שלפי הערכתי
לקח שעתיים לפחות רק להכינו.
על מצע ירק מסודר יפה הוצב מעשה סבכה מקומר, עשוי, אני לא יודע ממה, לפי
המראה והטעם, עשוי משרוכים מטוגנים בשמן עמוק. מעל לכל מונחים כמה עשרות -
עקרבים.

חיים או מתים? אי אפשר היה להבחין, אני מניח שהיו מתים. זהו מעדן מכובד ויקר מאד, והניחו אותו ישר מולי. מארחינו חיכו בנימוס שאטעם ראשון.

כן, הרגשתי בדיוק מה שאתם מרגישים ברגע זה. אבל, רבותי! הייתי השחקן הישראלי היחיד במגרש! הגאווה הלאומית בידי. מרוב בחילה לא ראיתי אם מבט היחור על פני מארחינו; בודאי היו דרוכים לראות איך נסתדר. אכלתי על המקום שלושה מהיצורים המגעילים. ואם אתם רוצים לדעת, הם היו פריכים, טפלים קצת, עם טעם נעים שנשאר בפה.

בסך הכל אכלתי חמישה-שישה. מסתבר שהדרך הנכונה לאכול עקרבים היא להשאיר את קצה הזנב מחוץ לפה לדקה לפני שבולעים אותו.

הגברת האמריקאית אכלה עקרב קטן, בעלה סירב. גברת שישבה לשמאלי בלעה אותם כאילו שהיא גוועת מרעב, והיא לא נעזרה בטיפת יין אפילו. גם האמריקאים לא שתו יין, כי הם מורמונים.

שני המארחים שתו ביניהם רק כוס וחצי, לכן הופתעתי כשמזגו את שארית היין בבקבוק לתוך הכוס שלי. אל תעשו לי פרצוף חמוץ - אתם הייתם מסוגלים לאכול עקרב במצב של פיכחות? רצו לשלוח אותי הביתה במונית, אבל סירבתי בנימוס, והלכתי ברגל. אני מקווה שאתם גאים בנציגכם הנאמן.

ג'ורג' נאי.

יזכור

ח' בטבת תש"ן (1990) מאיר ריפקינד
י"א בטבת תשנ"ג (1993) יוסף חצור

*** * * * ***

ביום שישי הבא - 21.12 תתקיים הופעה **מוזיקלית בפאב**.
שירים ישראלים ולועזיים שכולם מכירים
בביצוע להקת "בני משק ונספחים"
כולם מוזמנים (מכיתה י"ב)

מסיבת פרידה מהאולפן

התלמידים וצוות האולפן מזמינים את המשפחות המאמצות וכל מי שמעוניין לקבלת שבת בחדר האוכל, שתערך על ידי תלמידי האולפן.
ביום שישי ה- 12/21 בשעה 18:30.

ובשעה 20:00 כל חברי כפר הנשיא מוזמנים למסיבת פרידה
מקבוצת "הבונים - דרור", במועדון החברים.

"I said "no" to drugs, but they just wouldn't listen"

"Digi Divrei" - Divrei, digital version

<http://www.kfar-hanassi.org.il/khtalk/divrei.html> - Divrei issues

(User: "khtalk" password: "mansura")

<http://www.kfar-hanassi.org.il> - Main Page (Ruth Ney)

<http://www.kfar-hanassi.org.il/telcomm> - My Main page

<http://www.kfar-hanassi.org.il/rainbow> - What makes people smile here?

הצטרף לקהילת כפר הנשיא באינטרנט. כאן, המרחק אינו קובע אלא הלב !!