

מועצה אזורית לב השרון

ישיבת מליאה מספר 17

ישיבה מיום 10.02.2025

נוכחים :

ראש המועצה	-	אלי אטון
סגן ראש המועצה	-	יצחק יצחק
מנכ"ל המועצה	-	ניסן כנפי
סגנית שנייה וחברת מליאה, גאולים	-	טל מדר
מבקרת המועצה	-	מירב לביא
גזבר המועצה	-	שרון עזרן
יועצת משפטית למועצה	-	עו"ד רונית עובדיה
חבר מליאה, פורת	-	אפרים חגי'ג
חבר מליאה, גנות הדר	-	רעם שאול
חבר מליאה, בני דרור	-	קובי רייך
חבר מליאה, צור משה	-	אבי קטרי
חברת מליאה, עין ורד	-	אורנה הדר
חבר מליאה, עין שריד	-	ארז אביעלי
חבר מליאה, צור משה	-	גיא זרח
חבר מליאה, תנובות	-	טל בן יוסף
חבר מליאה, ינוב	-	יהודה גטה
חבר מליאה, יעף	-	לביא זמיר
חברת מליאה, משמרת	-	מיכל גליק
חבר מליאה, חרות	-	משה מכלין
חבר מליאה, עזריאל	-	נתן יהודה
חבר מליאה, שער אפרים	-	נתן סלומון
חבר מליאה, כפר הס	-	ראובן קפלן

רועי מימון	-	חבר מליאה, ניצני עוז
שחף חרמון	-	חבר מליאה, נורדיה

משתתפים נוספים :

שי שדה
נתנאל יהודה
אורלי סבן
ענת גורן

סדר יום:

הצגת רה-ארגון המועצה

פרוטוקול

אלי אטון : תודה רבה שבאתם.

מקליט : הקלטה פעילה.

אלי אטון : אוקיי. תודה רבה שבאתם, ערב טוב לכולם. אנחנו נפתח את ישיבת המליאה ראשונה מתוך שלוש היום. כאשר כרגע זה סוג של, מאמין שמבחינת כולנו רגע מרגש, להציג את הרה-ארגון של לב השרון. נמצאת כאן איתנו ענת גורן מחברת "זגו" שעבדה, שניהלה את הרה-ארגון בחודשים האחרונים. אני חייב לציין ביד, ככה, ביד רמה. היא תציג את הרציונל של הרה-ארגון שלנו, את התהליכים שנעשו, את ה, מה מטרת העל שלנו, לאן רצינו להגיע ולאן הגענו בסופו של תהליך, מה המטרות של הרה-ארגון הזה וזהו. מבחינתי, זה הרה-ארגון הזה, שהוא למעשה, זה חלק מהתהליך, כי בסופו של דבר ענת תסביר, אנחנו צריכים גם להטמיע את התהליך בתוך מחלקות המועצה ולהמשיך בנושא של נוהלי עבודה והגדרות תפקיד ומדדי ביצוע, שזה גם תהליך בהטמעת התהליך. זה בשורה ללב השרון. בשורה ללב השרון, בחשיבה חדשה, איך אנחנו רוצים לתת שירות

לתושבים שלנו. אני מתנצל בשם איציק שהוא יגיע תוך כמה דקות. לצערנו, הוא נסע ללוויה של חבר, ויחזור כמה ש, כמה שיותר מהר. ענת הבמה לרשותך.

דוברת: אלי, חלק מהמצגת זה גם העלויות בסוף?

אלי אטון: כן, בוודאי.

דובר: לסגור את האור?

דוברת: כן.

הצגת רה-ארגון המועצה

ענת גורן: אז קודם כל שלום, נעים מאוד, אני ענת גורן. ובין היתר, אני גם תושבת

מושב חירות. בעלי הוא דור שלישי, ודאי דור רביעי במועצה. אני לא יודעת

מי מכם מכיר את עמי גורן, אז אני הכלה שלו. ואני כבר שלושים שנה בערך

מלווה ארגונים, אני מהנדסת תעשייה וניהול במקצועי. הייתי יו"ר איגוד

מהנדסי תעשייה וניהול. אני והשותף שלי, דרך אגב, שהוא מתנצל שהוא

לא הגיע, כי הוא בטקס הענקת תארים לבת שלו. אנחנו היינו יו"ר איגוד

מהנדסי תעשייה וניהול בלשכת המהנדסים. ואנחנו שלושים שנה מלווים

ארגונים, כולל רשויות מקומיות מדן ועד אלה. בלעזר להם לממש את

הפוטנציאל שלהם ולהשיג את המטרות שלהם. אז היום אנחנו נציג את

החלק הראשון של התהליך רה-ארגון שבוצע. בעצם אנחנו בתהליך הזה

גיבשנו יחד עם הנהלת המועצה את החזון, מיפינו את האתגרים והמטרות

של המועצה לחמש שנים הקרובות, כי מבנה ארגונים צריך בעצם לממש

את החזון, להביא את הארגון למימוש החזון והמטרות שלו. וזה בעצם

הבסיס לכל ה, לכל היתר. בשלב השני מיפינו, מיפוי ארגוני של כל המועצה,

כולל התייחסות גם למבנה ארגוני, גם לממשקים, גם לתהליכי עבודה, וגם

קצת לעלויות. כבר כאן. ובשלב השלישי, שזה בעצם השלב שאנחנו מראים

לכם עכשיו, גיבשנו מבנה ארגוני שנותן מענה לפערים ולאתגרים, עושה

אופטימיזציה של תהליכי עבודה, ולא פחות חשוב, תודה רבה לך, הוא

תואם את הדרישות של משרד הפנים, ואתם תראו שיש פערים בין מה

שקורה היום במועצה להנחיות משרד הפנים. פערים לרעת המועצה. קצת על המועצה במספרים, אתם בטח מכירים את זה, אבל כ-24 אלף תושבים, 57 אלף דונם, 18 יישובים, מדד אשכול חברתי שמונה, אתם יודעים איזה מדד אשכול חברתי? יפה. תקציב 262.5 מיליון שקל, היה ב-2023, 55 מיליון ש"ח תבא"רים שאושרו עד שנת 2023. יש כ-540 עובדי מועצה, 4800 תלמידים, יסודי ותיכון, 152 כיתות לימוד, ו-26 גני ילדים. זה המבנה הארגוני במצב הקיים. בלאגן, סליחה שאני אומרת בלאגן, אבל אנחנו רואים מוטת שליטה מאוד רחבה, אנחנו תכף נדבר על כל הזה, אבל זה המבנה הארגוני, יש מנכ"ל, מתחתיו יש מחלקות, הסגן ראש המועצה הוא גם מעורב בתוך נושא הביצוע, ויש מוטת שליטה, שלום, מוטת שליטה רחבה, ולעיתים לא ברורה למנכ"ל. זה המבנה הארגוני, סליחה על השקף הרע, אני מתנצלת מראש, אבל עשינו העתק-הדבק ממבנה ארגוני של משרד הפנים. וזה מבנה ארגוני מומלץ לרשות מעל עשרים אלף תושבים, תגידו אנחנו מועצה אזורית ואנחנו לא אותו דבר, אתם אותו דבר עם ניואנסים קטנים שהם הוסיפו אחראים ליישובים, ועוד כמה דברים קטנים, אבל זה מבנה ארגוני של מועצה, של רשות מקומית. כל מה שמסומן בשחור, זה פונקציות שלא נמצאות במועצה אזורית לב השרון, לא קיימות, ואנחנו מדברים על דברים מאוד חשובים- תמיכה לגזבר, יש לנו גזבר, אין מתחתיו שום גורם כלכלי, עסקי, תקציבי שעוזר לו. מחלקת תחזוקה, מחלקת פיקוח, משאבי אנוש,

אורנה הדר : זה מבנה ארגוני למועצות אזוריות?

ענת גורן : אני פתחתי ואמרתי, שאתם בטח תגידו זה לא של מועצות אזוריות, זה אותו דבר, רק עם שינוי קל, שבמועצות אזוריות יש התייחסות גם ליישובים, זה אותו דבר.

אורנה הדר : עירייה זה לא אותו דבר כמו מועצה, זה שיש את אותו כמות של תושבים, זה עדיין לא אותם מענים.

ענת גורן : על אחת כמה וכמה, זה מורכב יותר, בגלל הפיזור,

- אורנה הדר : זה שונה, אני לא יודעת אם זה מורכב, זה שונה, לכן אני לא בטוחה שזה, ענת גורן : אז אני יכולה להשקיט את זה, בדקנו זה אותו דבר, עם ניואנסים קטנים. שוב, עם התייחסות ליישובים ועוד דברים קטנים, אבל זה המבנה. וכל רשות מקומית צריכה גזבר ומערך כספי תומך, תהליכי רכש נכונים, אורנה הדר : זה הדברים הקטנים, אבל הדברים האחרים, ענת גורן : עמו למשל? אורנה הדר : כמו חקלאות, כמו מו"ק של חקלאות, כמו, ענת גורן : מו"ק של חקלאות במועצה אזורית, דוברת : זה לא קשור למועצה אזורית, אורנה הדר : ברור שכן, יש לנו פה ועדת חקלאות שיש למה? שעתידיה לפתח ולנהל, יש המון דברים שהם לא, ענת גורן : זה, רגע, רגע, עתידיה לפתח ולנהל מה? נושאים כלכליים. אורנה הדר : כל נושא החקלאות, שיש, שיש פה חקלאים, לא מעט חקלאים. ענת גורן : תצטרכו לתת לזה מענה, את מדגישה את החוסרים, אורנה הדר : החקלאות...לא, אמרת לי לדוגמה מה, זה קפץ לי, אבל השאלה ש, ענת גורן : אז אנחנו, אורנה הדר : ... רה-ארגון... אין פה אני לא, אני רוצה הסברים, לא להתווכח. ענת גורן : לא, לא, אנחנו לא מתווכחים. אורנה הדר : המבנה הארגוני פה, ענת גורן : תואם לחלוטין. אני יכולה לשלוח לך גם את המסמך של משרד הפנים. הכל פשוט מגובה. דרך אגב, הכל גם ברשת. אז אנחנו רואים שחסרים תשע עשר פונקציות ארגוניות... מיכל גליק : יש לי שאלה. ענת גורן : כן? מיכל גליק : במהלך הסקירה של המבנה הארגוני, יש פונקציות שקיימות אצלנו, שהן לא קיימות פה אולי? ש, אין.

ענת גורן: נתנו מסמך, עב כרס מפורט, של כל הממצאים שלנו. אנחנו ממש סיכמנו את זה בשקף אחד. מאוד כללי, אבל מאוד ממצה. הדבר הראשון, זה כמו שהראינו, שלום. שלום. זה שכן שלי גם. סוג של.

(מדברים יחד)

אלי אטון: בואו נעשה את זה שוטף. זה קצת מפריע לכולם.

ענת גורן: המערך הארגוני של המועצה, הינו בפער ולא תואם את המלצות של משרד הפנים, חד משמעית. אנחנו גם הצגנו את המבנה הארגוני, באופן, את הפערים, גם למשרד הפנים, והם, הם היו קצת, השתוממו מהמבנה הארגוני ומהחוסרים. המערך הארגוני ושיטות העבודה הקיימות מקשות על שליטה, התייעלות ומיצוי הכנסות של המועצה. זה יותר מזה. אין ראייה אסטרטגית. היום המנהלים עסוקים, כל המנהלים, מקצה לקצה, עסוקים בפרט, בפרטים הקטנים. אין, יש פער בראייה האסטרטגית. להסתכל מלמעלה למטה ולהגיד, רגע, זה תפיסת הפעלה שלנו. כך אנחנו רוצים שזה ייראה. היום, בגלל הקושי הזה שאין ניהול ביניים ואין, אין מנהלים וחסרים מנהלים, יש בעיה של שליטה ויש בעיה של אסטרטגיה ויש בעיה של תהליכי עבודה סדורים. יש בעיה של ממשקים. מבנה ארגוני שטוח ואין מנהלי ביניים. דיברנו על נושאי, על אסטרטגיה. חסרות פונקציות קריטיות. ריכוז פעילות מול היישובים. שזה האורים ותומים של מועצה אזורית. שירות לקוחות. יש מוקד וזהו. אין שירות לקוחות, אין תפיסת שירות. מה זה שירות בלב השרון? חסרה עבודת מטה. אין פונקציות משאבי אנוש. יותר מזה, נגיד, שבגלל שאין פונקציה של משאבי אנוש ואין תהליכי עבודה סדורים בתחום של משאבי אנוש, המועצה מדורגת במקום מאוד, מאוד נמוך ולכן גם לא מקבלת עצמאות בכל מיני תהליכים של משאבי אנוש במשרד הפנים. כספים ובקרה על ספקים קריטיים. מה שאומר שספקים במיקור חוץ, אין, הבקרה שנעשית עליהם היא בקרה חלקית ולא בטוח שאתם ממצאים את הפוטנציאל של התייעלות בתחומים האלה ויכול להיות שאתם משלמים הרבה כסף. אין

בקרה בכל רשות מקומית על, בדרך כלל יש, חשב חינוך, חשב רווחה, חשב בהנדסה, שממצה גם את ההכנסות ואת הכסף שמגיע למועצה ומוודא שמגיעים, שהכסף מגיע וגם בודק את ההוצאות ופה אין את זה. וכסף, להערכתנו, לא מממש את הפוטנציאל שלו במועצה בלשון המעטה. דבר נוסף זה נושא הרכש. יש פה תהליכי רכש שמאוד מבוזרים. אין יתרון לגודל, אין התייחסות ליתרון לגודל ואנחנו יודעים שאין התייחסות ליתרון, לגודל כנראה משלמים יותר כסף. היעדר ראייה מקצה לקצה של תהליכי רכש דיברנו על כספים. חינוך מצאנו, מצאנו שיש, שהחינוך מפוצל בין שתי מחלקות. יש את המחלקת חינוך ויש את מחלקת גני ילדים. אין כל כך קשר וממשק ביניהם. גילינו שיש בעיה בנושא של קהילה גם הקהילה המפוצלת. חלק בתחום של רווחה וחלק בתחום של נוער וקהילה ונוער.

מיכל גליק: מה זאת אומרת מפוצלת?

ענת גורן: מפוצל. יש חלק שנמצא במחלקה אחת חלק נמצא במחלקה אחת.

משה מכלין: במחלקה אחת, למה זה חשוב, רווחה ונוער בהכרח שיהיו ביחד?

ענת גורן: לא אמרנו שזה,

מיכל גליק: לא, זה לא,

ענת גורן: חשוב שיהיה ביחד, אבל קהילה. ורווחה יש לכם שתי מחלקות, אבל יש

משמש בין המחלקות. אין ראייה מקצה לקצה של תהליך. תכנון תשתיות ומבני ציבור. תחזוקה של מבנים ותשתיות. כל הדברים האלה יוצרים פערים מאוד, מאוד גדולים וזה בעצם משמעות שיש פער בקשר עם ה... ותושבים,

מיכל גליק: סליחה אבל מבנים ותשתיות, ... תשתיות שיצאו והשקיעו, יש,

ענת גורן: שיפצו בית ספר. מי עושה בדיקות קבלה? מי צריך לעשות בדיקות קבלה?

מי שעושה היום בדיקות קבלה זה מנהלת מחלקת חינוך, שלא מבינה כלום בהיבט תשתיות. מי שצריך לבוא זה או מהנדס או מפקח.

דובר: יש מהנדס, יש פה מהנדס, יש גם מפקח...

משה מכלין: כן, זו דוגמה למשל שהיא לא קשורה למבנה היא קשורה לזה שהליכים,

- ענת גורן : זה תהליכי עבודה, אנחנו לא עושים רק מבנה, ודרך אגב כשאנחנו באים לעשות מבנה ארגונית אנחנו בודקים את האסטרטגיה, בודקים איפה נמצאים ואיך להגיע לשם. אבל אנחנו בודקים גם תהליכי עבודה וזרימת מידע נכונים, כי אנחנו רוצים בסוף לממש את החזון הארגוני שבניתם פה. אז התעסקות בשוטף ותהליכים מסורבלים על החשבון תכלול, תכנון, איזון ואסטרטגיה. עלויות גבוהות גם ברכש וחוסר מיצוי של הכנסות וגם בקרה על הוצאות. שאנחנו מעריכים מהניסיון שלנו שנעמד בהיקף של מיליוני שקלים.
- משה מכלין : מה זה חוסר מיצוי של הכנסות?
- ענת גורן : זה אומר, יש קול קורא, זכית בקול קורא, קיבלתם מיליון שקל, לא גביתם את המיליון שקל. בסדר?
- משה מכלין : מקורות הכנסה,
- ענת גורן : מקורות הכנסה. זה בסוף הכנסות, לא?
- משה מכלין : כן, כן הכנסות זה נשמע כאילו שאנחנו לא גובים ארנונה, אז,
- ענת גורן : לא, לא, לא בארנונה אתם טובים, אני יודעת, אני משלמת. ההמלצות העיקריות שלנו. אז קודם כל לשדרג את המבנה הארגוני של חלק מהמחלקות לאגפים. אתם מעל 20 חושבים כבר הגיע הזמן להעלות כיתה.
- מיכל גליק : לפי מה מחליטים עבור איזה מהמחלקות יהיה שדרוג לאגפים?
- ענת גורן : יש קודם כל משנה סדורה של משרד הפנים, על פי זה היא מאשרת. ודבר שני, לפי הגודל והמורכבות.
- משה מכלין : כלומר, משרד הפנים יכול להש, אפשר להבין ממשרד הפנים ככה שחלק מהמחלקות שלנו יעברו לאגפים וחלק לא יהיו לאגפים. ויישארו מחלקות.
- ענת גורן : כן. הסדרת המבנה הארגוני ומוטת השליטה של המנהלים, דרגי ניהול ביניים ופונקציות חסרות. היום אין דרגי ניהול ביניים, יש מנהלות המחלקות ומתחתן השוטף הן מנהלות ומרכזות אוסף גדול של משימות שהוא קשה לשליטה.
- דובר : זאת אומרת, את באה להגיד פה שצריך להוסיף עוד כוח אדם.

- אלי אטון : בסדר אם אתה תוסיף פה אתה תחסוך במקום אחר, (מדברים יחד)
- ענת גורן : התשובה היא, א', התשובה היא כן. כי ראית שיש פער. א' התשובה היא כן אבל אנחנו רואים את זה בראייה העסקית, ש... משקיע כרגע, כי אנחנו ראינו שכרגע בניהול של היום, אין מיצוי לא של הכנסות ולא של ההוצאות. שנעמד בכמה מיליונים. ואנחנו חושבים שמה שאנחנו מציעים פה, אתם תראו מזה כסף. העברת וסידור תחומי פעילות בין אגפים, מחלקות, לפי נושאים ראייה הוליסטית והסדרת עבודת המטה, לרבות הליכי בקרה ושליטה על הכנסות והוצאות. רגע, סליחה. טוב. אז מה העקרונות כשמנחים לגידול של תפיסה ארגונית ושוב, כל מה שאנחנו מציעים, זה את השכל שעמד מאחורי המבנה ארגוני, בסדר? אז שוב יש מסמך שלם ומפורט שתוכלו לראות אותו. הסדרת המערך הארגוני ל... הפעילות של המועצה. מועצה מעל 20,000 איש, כרגע מתנהלת כמו שהייתה לפני 20 שנה. יצירת יחידות בעלות מיקוד פעילות ברור, מיקוד חיצוני כלפי התושבים, מיקוד פנימי כלפי המועצה. שיפור איכות ההון האנושי והניהולי באמצעות יצירת מדרג מנהלי אגפים ומנהלי מחלקות. איגוד נושאים משותפים, חיבור פעילות שקשורות ו... מוטת השליטה. הסדרת פעילות המנכ"ל כגוף ביצוע של הדרג הנבחר. פיקוס כלל פעילות הביצוע תחת המנכ"ל.
- מיכל גליק : יש שם משהו שהוא לא תחת המנכ"ל? סליחה על ה, לא כי לא ... תחת המנכ"ל היום?
- ענת גורן : לא, זה היה מוסדר אחרת. בניית אגף שירות לתושב שירכו פונקציות שירות קיימות וחדשות וכל הנושא של תאגידיים עירוניים. קידום ותפעול פרויקטים, נושאים מועצתיים כגון תיירות, קידום עסקים, בתי עלמין, ספורט, פנאי. יכול לעשות ב,
- דובר : גופים חיצוניים,
- ענת גורן : בגופים חיצוניים כתאגידיים, בראייה עסקית. תחום הביצוע הפיזי. יצירת הפרדה מבנית בין פעילויות הקמה לאחזקה. יש אחזקה שוטפת, זה מקום

אחד. כל הנושא של תשתיות והקמת תשתיות ושיפוץ מבנים גדולים וזה, זה הנדסה, זה משהו אחר. בראייה הגיאוגרפית של דברים, יש לנו את הצפון והדרום, בפורסה בפיקוח, שלא יצטרכו לתזז מקצה לקצה במועצה. בחינוך ראייה הוליסטית שמרכזת את כלל היחידות הרלוונטיות. בקהילה, ראייה הוליסטית שמרכזת את כלל היחידות הרלוונטיות, ליצירת ראייה קהילתית כוללת. כספים, יצירת ראייה כלכלית פיננסית, תפקיד הגזבר הוא תפקיד סטטוטורי והוא מעבר לזה שהוא השומר סף, הוא גם היועץ הכלכלי שלכם, של ראש המועצה של המנכ"ל וכיום לגזבר אסור לנהל בשוטף את התקציב ברמה הנמוכה של הדבר ואנחנו רוצים לשדרג את הנושא הזה. רכש, אסדרת ההליכי רכש בריכוזן תחת גוף אחד. שוב, למיצוי היתרון הגודל. משאבי אנוש, אסדרת הטיפול בהון האנושי. הדרכה, רווחה הכשרות, גיוסים. שוב, יש היום משאבי אנוש זה מקצוע. יש ראייה מקצועית מאוד ברורה וסדורה של מה זה משאבי אנוש. שהמועצה, לא נמצאת שם. היום זה מנגנון, כמו שהיה פעם.

- מיכל גליק : אבל את כל הדברים היום אין משאבי אנוש למועצה.
 ענת גורן : נכון.
 מיכל גליק : ולכל הדברים, יש. גיוסים,
 ענת גורן : לא, אין. יש גיוסים, יש גיוסים שוב, בראייה מאוד צרה, צריך מישוהו, אז מביאים מישוהו. כאילו, זה לא, אין פה ראייה של ניהול משאב אנושי.
 בסדר? עכשיו, זה אותו,
 משה מכלין : שנייה, יש לנו הרי רכזת משאבי אנוש, יכול להיות,
 ענת גורן : לא, לא, יש לך רכזת כוח אדם.
 משה מכלין : כוח אדם. סבבה.
 ענת גורן : זה לא משאבי אנוש.
 משה מכלין : סמנטיקה, בעיניי, שנייה, אני אסביר מה, אני אסביר לאן אני חותר. אפשר להגיד שהפונקציה הזאת היא לא מפותחת מספיק אי אפשר להגיד שאין

- לנו אותה, כי הרי, בסך הכל יש רכזת כוח אדם, שמנהלת או מסייעת לנהל לפחות, את,
- ענת גורן: אין הדרכות, אין ראייה הוליסטית של מה זה הדרכה, של הכשרה, של פיתוח מנהלים, אין! אין את זה במועצה. תשאל עובד מתי לאחרונה הוא עבר הדרכה שהיא לא מחוייבת על ידי משרד החינוך או מישהו אחר?
- דובר: אז איזה הדרכה את רוצה שהיא תעבור? אם היא לא מחוייבת? איזה סוג של,
- ענת גורן: פיתוח מנהלים, מתן כלים לעבודה, ללמד אותם...
- טל מדר: שירותיות,
- ענת גורן: שירותיות. יש, יש ארסנל שלם שעובד צריך לקבל כדי לממש את הפוטנציאל שלו בתור עובד.
- טל מדר: חוק הגנת הפרטיות,
- ענת גורן: כדי שידע, כדי שהוא יוכל לעבוד.
- מיכל גליק: הרבה פעמים הדרכות האלה, אני יודעת מהחברה שלי, שאין לי בעיה איתה. הרבה פעמים העובדים עצמם הם מעבירים את ההדרכות בכדי לחסוך את ה,
- ענת גורן: זה בסדר,
- טל מדר: אבל מישהו צריך לנהל את זה מיכל, יש, יש, יש, עצם זה שאין לזה, אין את הפונקציה הזאת שמסתכלת, כאילו מקצה לקצה על מה העובד צריך באמת, מכל ההיבטים שלו,
- משה מכלין: טל, אני חושב שהויכוח הוא לא על זה, הויכוח הוא האם אנחנו צריכים פשוט לשדרג את הפרסונה של רכז,
- טל מדר: זה תכף היא תציע.
- משה מכלין: או לעשות את זה אגף, את יודעת,
- טל מדר: זה תכף ענת תגיד, אבל אני חושבת שאנחנו לא יכולים, בטח שבסופו של דבר מי שנותן את ה, או מוציא לפועל את כל מה שהשולחן הזה מחליט, זה בסוף אנשים שהם עובדים ואם לא משקיעים בטיפוח שלהם, אז אנחנו

- יכולים לחלום מפה עד שנה הבאה וזה לא יצא לפועל. ויש לזה ערך משמעותי בעיני מאוד גדול.
- ענת גורן : משה, אתה מגיע מההייטק, אתה יודע מה זה משאבי אנוש.
- משה מכלין : אבל נכון, אבל אני גם יודע שלמועצה הזאת אין כסף והיא צריכה להשקיע בתושבים שלה ולא כל כך ב, בסדר, אוקיי.
- ענת גורן : שוב, אם המועצה לא תדע איך לנהל, נכון מי שיפגע מזה זה התושבים. ראי, ניהול נכון ואתה יודע את זה, ניהול נכון של דברים זה מייד יראו את זה על תושבים.
- משה מכלין : אין וויכוח, היינו רוצים להתנהל כארגון הכי, הכי טוב בעולם. אבל גם אנחנו צריכים בסוף לתעדף איפה חשוב לנו יותר ואיפה פחות. שאלה מצויינת,
- ענת גורן : .. הדבר הזה, גם זה...
- אורנה הדר : מה זה ניהול נכון, האם הדרגי ביניים, נשים דרגי ביניים של מנהלים זה ניהול נכון? לא בטוח, אולי זה כן יסרב. כל דבר, צריך לבחון אותו לגופה של עניין.
- אלי אטון : נכון, אבל זה התפקיד שלה. זה, בשביל זה היא פה.
- אורנה הדר : אבל זה לא,
- אלי אטון : נמשיך.
- ענת גורן : נמשיך. זה המבנה הארגוני המוצע. כל מה שבכחול זה נושאים קיימים. כל מה שבתכלת, זה שדרוג לאגף וכל מה שבירוק זה נושאים חדשים. כל מה שבצהוב זה השתנע, זה נושאים קיימים שעברו ממקום למקום. למשל, הספורט עבר מהחינוך לאגף קהילה. בסדר? גני ילדים עברו מ, היה,
- דוברת : קהילה, מקהילה,
- דובר : לא קהילה.
- דובר : ממדור נוער,
- דובר : ממחלקה.
- דוברת : אה נכון, גני ילדים, ...

- דובר : ממחלקה לאגף.
- ענת גורן : גני ילדים עברה ממחלקה נכנסה לתוך אגף החינוך. איחדנו את כל הנושא של צהרונים ופעוטונים. צהרונים נמצא ב,
- דוברת : קהילה
- ענת גורן : בקהילה. צהרונים ופעוטונים. הגני הילדים מחולק בין החינוך, בי החינוך לבין גני הילדים. הכל איחדנו תחת קורת גג אחת. התנועה העברנו מאגף תחבורה לאגף הנדסה, כל הנושא של הסדרי תנועה, תמרור, זה תפקיד של הנדסה. זה לא תפקיד של תחבורה.
- מיכל גליק : מה, יש לי שאלה נגיד ספציפית פה. מה במחלקת הנדסה, ... מה היה קודם הצריך להפוך להיות אגף הנדסה?
- ענת גורן : הגודל, זה המשמעות.
- מיכל גליק : כמה עובדים יש שם?
- דובר : היא לא מגדילה את העבודים.
- (מדברים יחד)
- ענת גורן : לא, זה לא,
- יצחק יצחק : שם התקנים, סליחה,
- ענת גורן : זה לא משמעותי,
- יצחק יצחק : מיכל, מיכל, שם התקנים מוכתבים על ידי הרפורמה של מוסדות התכנון. שם את מקבלת את זה, ושם אנחנו בפער, דרך אגב, שיש שתי פונקציות שעדיין לא יאשנו, אין לך פה את ה,
- ענת גורן : אתם לא היחידים.
- יצחק יצחק : אין לך פה,
- ענת גורן : כל הרשויות.
- יצחק יצחק : נכון. אין לך פה את הפירוט של מה כוללת ועדת תכנון בנייה כי זה כותרות,
- ענת גורן : נכון.
- יצחק יצחק : בסדר? אבל במקרה הזה, במקרה של הוועדה זה מוכתב.

אלי אטון: לא רק זה, גם מיכל, קחי בחשבון שכל הצלחה כלכלית של הרשות מקומית, למרות שחושבים שהיא נמצאת בחברות הכלכליות, בסוף ההצלחה הכלכלית מתחילה ונגמרת בהנדסה. אם יש לך הנדסה, מחלקה חזקה, אגף חזק, שיודע לקדם פרויקטים. ההצלחה הכלכלית של הרשות מתחילה ומסתיימת שם.

דובר: אם זה פרויקטי בינוי. אתה יודע יכולים להיות גם,

טל מדר: היתרים, עניינים, הכל.

אלי אטון: גם בהיתר, גם בהיתר בנייה לבית פרטי שבסוף מביא לך ארנונה. בסוף זה כסף.

(מדברים יחד)

מיכל גליק: מה היתרון בלהפוך את המחלקה לאגף במקרה, מה, מה היתרון? עוד אנשים? עוד תקנים? עוד מנהלים, אני לא מבינה כל כך.

ענת גורן: קודם כל, קודם כל, בהיררכיה ארגונית, זה כבוד. אתה היום מנהל אגף וזה. דבר שני, היקף על פי, על פי ההנחיות של משרד הפנים, מהיקף מסוים של עובדים, זה אגף, זה לא מחלקה.

משה מכלין: אבל זה לא המצב גם פה.

ענת גורן: מה?

משה מכלין: זה לא המצב פה.

ענת גורן: גם פה יש, יש לנו יותר מעשרה עובדים.

משה מכלין: עשרה עובדים מצדיקים העברה לאגף? לא, חבר'ה, המשמעות של זה, זה מיליונים בשכר.

ענת גורן: רגע שנייה. אנחנו נדבר על עלויות. שנייה, בואו נדבר קודם כל על העיקרון הארגוני. אנחנו מבטיחים שנענה על כל השאלות. אבל יש לנו גם, יש לנו גם מענה לנושא הכספי. בסדר? כאילו, אנחנו באים מהעולם הכלכלי. אנחנו לא מציעים דברים ש, בלי, בלי לוודא. אבל עשינו סדר. תסתכלו באגף כספים דרך אגב, זה לא פונקציית שינוע, אבל הכנסנו לתפקיד של מיצוי הכנסות ותקציבים,

- אלי אטון : ענת,
ענת גורן : של ניהול תקציבים,
אלי אטון : ענת ברשותך, אם תוכלי קודם כל להציג מלמעלה את ה, למה הסכמה היא כזאת? מה זה מטה, מה זה תפעול, כל הדברים האלה. מה זה, למה זה בנוי בצורה כזאת ולאחר מכן תיכנסי פנימה. זה חשוב שנבין את זה.
- ענת גורן : בסדר. ככה מבנה ארגוני בדרך כלל כולל את ההנהלה. יש להנהלה מטה, מטה רוחבי שמתעסק בתהליכים רוחביים כמו למשל יחידת מחשוב, אסטרטגיה, אסטרטגיה וחדשנות, ייעוץ משפטי, משאבי אנוש, יחידות רכש וכספים. ויש את אגפי הליבה או יחידות הליבה. שהן בעצם מתעסקות ישירות בליבת העשייה של אותו ארגון. וכאן ליבת העשייה של מועצה מקומית, מועצה אזורית, סליחה, או רשות מקומית, זה חינוך, קהילה ותרבות, ביטחון, שירותים חברתיים, תפעול מוניציפלי שנקרא שפייע ברשויות מקומיות, דת, הנדסה ושירות. כי בסוף, אתם באים בסוף כארגון לתת שירות.
- מיכל גליק : אני יודעת שהם ממש מחכים לזה. המחלקת שירות ספציפית זה משהו שממש,
משה מכלין : התושבים מחכים?
מיכל גליק : כן,
משה מכלין : התושבים מחכים לשירות, לא מחלקת שירות.
- מיכל גליק : גם הוועדים, גם הוועדים מחכים לזה. מדברים על זה שבאמת הפונקציה צריכה להתבסס וממש,
דובר : ... באיזה היקף,
מיכל גליק : זה אני לא,
משה מכלין : זה לא, לא רלוונטי. בעיניי, רלוונטי שהתושב ירגיש. האם זה בן אדם אחד או עשרה אנשים עושים את זה? זה לא רלוונטי.
- אלי אטון : לא, אבל המבנה זהו כלי כדי שהתושב יקבל את השירות.
משה מכלין : נכון.

- המבנה הזה זה כלי, זה לא המהות. אלי אטון :
- ענת גורן : שוב, אני אחזור ואגיד, בלי ניהול נכון של הדברים, המועצה הגיעה לדעת לשיא שלה והגיעה לתקרת זכותית, היא צריכה לעלות ולשדרג את עצמה, זה כמו לעלות מחנות מכולת לרשת, לסופר. כבר אי אפשר לנהל את זה כמו חנות מכולת, והיום זה מתנהל כמו חנות מכולת. פעם נכון, כשהיה עשרת אלפים תושבים זה עבד. אבל עכשיו, הצרכים גדלו, המורכבות גדלה, הדרישות גדלו וצרכים לתת לזה את הדעת. והיום אין תיעדופים, אין תהליכים סדורים. אתם צריכים להבין את זה, שאנחנו משלמים את זה מכיסנו בסוף. יש למישהו שאלות על המבנה?
- אורנה הדר : לי, לי חסר משהו, באמת, זה עכשיו עולה בי. שוב, אנחנו בסוף מועצה של יישובים שיש לנו חקלאים. חסר לי כל נושא החקלאות. רכז חקלאי, כל מה שקשור לרישיונות, קרקעות, כל מה שקשור לעבודה במשרד החקלאות. עובדים בכל מה שרק אפשר, חסר לי פה. בסוף יש פה לא מעט מושבים ולא מעט חקלאים אין, אנחנו לא נותנים להם שום מענה וזה נראה לי, גם לוקחים מהם ארנונה וגם זה, ואין פה שום התייחסות. נראה לי שזה משהו שלא לקחנו בחשבון. דרך אגב, גם לא חשבתי על זה אתמול, אבל עכשיו שאני רואה והיא... זה פשוט מטסא שלא מופיע פה.
- אלי אטון : קודם כל, זה לא חייב להיות, קודם כל, ההערה שלך מצוינת. זה דבר שאנחנו באמת צריכים לראות איך להכניס פונקציה שתטפל בנושא חקלאות. לאו דווקא במחלקה נפרדת, אלא בתוך, בתוך איזשהו אגף או מחלקה. אבל זו פונקציה שאנחנו נצטרך לחשוב עליה.
- אורנה הדר : שלא מופיעה פה בכלל,
- אלי אטון : שלא מופיעה פה ואת צודקת לחלוטין אז זה מה שאנחנו צריכים לחשוב איך אנחנו מייצרים פונקציה כזאת שבאמת תיתן ואני באמת מתחבר למה שאת אומרת, שאני רואה ואני משוחח עם אגודות, עם חקלאים והם אומרים, אנחנו משלמים מיסי נחלה וכל הדברים שהם עודפים, מעבר לארנונה של התושב, בואי נגיד שאין קשר לזה, אבל אני לא מסתכל על מה

התושב משלם אלא מה הוא אמור לקבל. ובאמת הנושא החקלאי, דרך אגב, אני ארחיב, היום הייתי בכנס כלכלי של תנועות המושבים בנושא של אגודות. וזה פונקציה שהיא מתפזרת בנושא העסקי, היא מתפזרת בנושא של איכות סביבה ואולי אנחנו באמת צריכים לחשוב איך אנחנו רוצים לאגד פונקציה שתתעסק במגזר החקלאי. לא הזה,

משה מכלין: אם מותר להיות האפיקורס לשנייה, החקלאים הם עסקים. כלומר, למה המועצה צריכה להחזיק פונקציה שמשרתת גוף עסקי?

אלי אטון: לא, לא מדבר על לטפל בעסקים שלהם. מדבר על לטפל, תקשיב, יש, הרי לא לחינם, לא לחינם, אתה יודע, אתה גובה מס נחלה 3,500 שקל בערך מכל חבר אגודה בשנה. זאת אומרת, אם אתה גר בהרחבה אז אתה משלם את הארנונה שלך. מי שגר בנחלה, הוא משלם את המס, את הארנונה על הבית ומעבר לזה הוא משלם עוד 3,500 שקל בשנה - כל זה מס נחלה.

משה מכלין: אז שמישהו יסביר לי מה זה מס נחלה.

אלי אטון: זה משהו ש,

(מדברים יחד)

יצחק יצחק: אני רוצה להגיד, סליחה, משה, דקה, בסדר? קודם כל, בכל רשות מקומית בפרט מועצה אזורית, יש חובה להקים ועדה חקלאית. בסדר? שתחת הכותרת, רגע, שתחת הכותרת של הוועדה החקלאית לא כתוב באף מקום שצריך להיות פונקציה. בסדר? אין, הוועדה החקלאית בעצם היא הגורם המתווך בין המועצה לבין הנושאים שהם נושאים שקשורים לחקלאים. אז זה, זה משהו שצריך למסד אותו. הוא היה בעבר אבל הוא לא עבד. בסדר בואו נשים את זה פה על השולחן?

דובר: הוועדה חקלאית תחת איזה כותרת היא נמצאת? תחת איזה אגף?

יצחק יצחק: ועדה כמו ועד הכספים,

(מדברים יחד)

אלי אטון: פונקציה, פונקציה, לא ועדה.

(מדברים יחד)

- ענת גורן : אני מציעה, אני מציעה,
- יצחק יצחק : רגע לגבי השאלה שלך, לגבי הזה היסטורית, ככה בסדר אני לא יודע אם אתה זוכר את צו המיסים בראש, אבל חלק מהחיובים שלך, חלק מהחיובים זה חיובי נחלה. אתה מחייב בסכום איקס-פיקס. איקס ופיקס, כל נחלה בגין, בגין ארנונה לנחלה חקלאית.
- דובר : זה כבר לא פיקס.
- משה מכלין : אז אני אשמח להבין מה המשמעות של זה.
- דובר : טוב אני אתן קצת הסבר על ארנונה נחלה,
- אלי אטון : זה בקצרה כי אני לא רוצה לגזול את, זה לא רלוונטי לדיון הזה, חבר'ה.
- ענת גורן : אני רוצה להציע כאן משהו אחר. כמו שעשינו את יתר הדברים, נחליט אתם תחליטו, מה אתם רוצים, איזה שירותים אתם רוצים לתת לאגודות החקלאיות ולחקלאים ומה נגזור את הצרכים הארגוניים. כאילו, בואו לא נשלוף פה, זה לא הדיון כרגע. הדיון הוא כרגע, אם אנחנו, אם אתם רוצים לעשות את זה, אז אנחנו צריכים לעשות את זה בצורה מסודרת ומתודולוגית ולעשות מלמעלה למטה.
- עו"ד רונית עובדיה : אני רק רוצה לומר משהו, לא ניכנס עכשיו לדיוני ארנונה-נחלה, זה לא רלוונטי. אבל כמו שיש לך ברשות מקומית פונקציה שהיא רישוי עסקים, שהתפקיד שלה זה לסייע לעסקים, להוציא את הרישיונות, למה אתה עושה פה את זה?
- משה מכלין : כי התפקיד שלה זה לגבות רישוי עסקים ולדאוג שהם עובדים, (מדברים יחד)
- עו"ד רונית עובדיה : ממש לא. לא, לא, לא. היא צריכה לוודא שאין שום משטרה למי שצריך, לעבור על כל ה, לראות שהם קיבלו את כל האישורים של כיבוי הזה. זה תפקיד זה מאוד משמעותי וכל מי ששואל משהו כזה אני אומרת לו תוציא רישיון עסק, זה לטובתך. ברגע שקיבלת סטמפה של הרשות המקומית שעברת את כל התהליך הזה, אז בסוף הוכשרת שאתה עומד בהוראות הדין. אותו דבר אתם יכולים להחליט, זה שיש כאן עסקים חקלאים אתם

יכולים להחליט שאתם רוצים איזושהי פונקציה שתסייע לחקלאים לקבל,
לא יודעת מה,

ענת גורן : אבל צריך לנתח את זה.

עו"ד רונית עובדיה : בדיוק. זה לא משהו מופרך. זה משהו שאפשר לחשוב למה עושים אותו,
כשיש לך הרבה עסקים שהם מסוג חקלאות. פשוט צריך לחשוב כמה מול
מה.

ענת גורן : במתודולוגיה שאנחנו עובדים, אנחנו שואלים את עצמנו למה אנחנו עושים
את זה. אחרי זה, מה אנחנו צריכים לעשות לטובת הלמה הזה ואחרי זה
האיך. אז אנחנו ננתח את זה ונקבל החלטה ארגונית.

(מדברים יחד)

ענת גורן : רגע רגע תנו לאדון פה,

מאיר : המבנה הארגוני הזה, המודל הזה ... פה, שאתם באתם ללב השרון,
ניתחתם עשיתם סקר של מה צריך, ...אל מול האוכלוסייה, אל מול
המאפיינים שהם... ואז מזה הגעתם למצב שזה הדבר האופטימלי ביותר?

אלי אטון : שנייה, ענת, ענת. סליחה. ענת, ענת, סליחה. מאיר, עם כל הכבוד אני מכבד
אותך ואתה יודע שאני מכבד אותך. השיח הזה כרגע הוא רק לחברי
המליאה בבקשה. לאחר מכן, כי אנחנו גם קצובים בזמן, אני מתנצל אבל,
זה לא.

ענת גורן : עוד שאלות על המבנה הארגוני?

אלי אטון : אחרי זה לא יהיה לזה סוף.

ענת גורן : זה דוגמא אם אמרנו, שניה, נעשה רגע הקודם. לקחנו את אגף מוניציפלי
שפה רשמנו מה הוא צריך לעשות ובעצם כל יחידה ויחידה פרסנו ואמרנו
מה היא צריכה, איזה פונקציות צריכות להיות בה. חלקן אתם רואים, זה
במקור חוץ, כל האפורים. חלקן בחלקיות משרה ושוב ירוק זה שדרוג של
תפקיד ויש פה תפקידים חדשים. למשל היום מנהל אגף תפעול מוניציפלי
שאחראי על חמישים ושתיים... ועל מסה גדולה של משימות, הוא בן אדם
אחד עם איזה מפקח או שניים. הוא לא איזשהו משהו שאפשר, שאפשר

לנהל איתו את הדבר המורכב הזה. ואותו דבר עם אגף קהילה ותרבות,
שאתם רואים העברנו את הספורט הנה, ושוב,

מיכל גליק: שאלה,

ענת גורן: כן?

מיכל גורן: שוויון מגדרי היה חסר לי מקודם, עכשיו שאני רואה את זה יותר קרוב, זה
עוד יותר בולט.

ענת גורן: שוויון מגדרי נמצא תחת ראש המועצה, בדרך כלל.

מיכל גליק: אוקיי.

ענת גורן: כסף! חבריה, קודם כל, רגע אני לפני הכסף, אלה כל התפקידים החדשים
ואלה כל התפקידים המשודרגים וכמו שאתם רואים יש יחסות,

אלי אטון: אני רוצה פה להכניס משפט כדי ש, כדי לדייק.

ענת גורן: כן.

אלי אטון: אנחנו, החלום שלנו היה לעשות את הרה-ארגון ולאשר אותו איך שהוא
בתבנית אחת וכמובן להביא אותו לידי ביצוע בשנת 2025. אבל, יש לזה
משמעות כספיות ולכן אנחנו החלטנו ב-2025 להכניס את הפונקציות
שמחזירות כסף. כמו שתם לדוגמא מנהל... מישוהו שהוא מחזיר, מחזיר
כסף, מחזיר את ההשקעה. חשבים בכל המקומות האלה אוטסורסינג,
אינסורסינג, זה מה שעשינו ב-2025. ב-2026 אנחנו רוצים לעשות את החלק
השני. כמובן שאנחנו נבוא ונאשר במליאה ולאחר מכן נאשר במשרד
הפנים. המבנה יישאר אותו מבנה אבל את החלק השני של הרה-ארגון
נאשר ברמת ה, ברמת המשרות בשנת 2026. לכן פה אתם רואים יישום
בשנת 2025 ויישום בשנת 2026. אנחנו חייבים להיות מחויבים להיות
צמודים א' לתקנות של משרד הפנים. ב' ליכולת התקציבית שלנו וג'
לאישור משרד הפנים בסופו של תהליך, בכל הנושא של הרה-ארגון.
בבקשה.

ענת גורן: אוקיי, אז בואו לשקף המרכז. יש לנו 11 תפקידים חדשים, 7 שדרוגים ו-4
גיוסים של מיקור חוץ. העלויות הכספיות הן עלויות ש, התוספת עלות,

בסדר? כי יש כאלה שהם במיקור חוץ ומכניסים אותם פנימה ואין תוספת עלות כי זה עולה למועצה, זה נשאר אותו דבר. ולפעמים זה גם חוסך כסף. אז סך הכל עלות היישום בשנת 2025 זה 1.4 מיליון שקל ובשנת 2026 עוד 1.3 מיליון שקל. אבל אנחנו מעריכים, שוב על פי הניסיון המקצועי שלנו ועל פי הניתוח נתונים שעשינו בתוך המועצה, אנחנו מעריכים שחיסכון המוערך הוא בין 2.5 ל-5 אחוז מתקציב המועצה.

דוברת: בשנה?

אבי קטרי: על בסיס מה אמרת את זה עכשיו?

דוברת: אני לא מאמינה במספרים האלה,

אבי קטרי: לא, לא מה אמרת? אני לא שמעתי את זה.

(מדברים יחד)

ענת גורן: על פי הניתוחים שעשינו,

אבי קטרי: איפה הנתוחים? אפשר לראות אותם?

ענת גורן: אני אראה לך אחר כך. אתה יכול לראות אותם,

אבי קטרי: זה לא בשקופית פה,

ענת גורן: זה לא בשקופית פה. אבל, כן.

אבי קטרי: כן, טוב.

ענת גורן: שוב, אני חייבת להגיד לכם שאני כבר 30 שנה עושה את זה וכל פעם שאני

מציגה את זה, זה התשובה, זה ככה- לא יכול להיות, זה לא הגיוני, זה לא

זה. וכשאנחנו מתחילים ליישם ופתאום הארגון רואה שוואלה, כמה כסף

הוא משלם, תקשיבו, אתם משלמים, אנחנו משלמים, אנחנו, כי גם אני

משלמת פה ארנונה. אנחנו משלמים פה המון, המון כסף על ריק. ואתם

כאילו אומרים, רגע, זה נכון, וואלה, תקשיבו, זה הרבה כסף השדרוג הזה,

אבי קטרי: זה יכול להיות מה שאמרת, השאלה,

ענת גורן: השדרוג הזה זה מלא כסף.

אבי קטרי: השאלה אם יש פה זה,

ענת גורן: אבל מצד אחד אתם אומרים,

- אבי קטרי : איך זה משפר את המצב?
 ענת גורן : מצד אחד אתם אומרים, רגע, אנחנו, אנחנו מפחדים,
 דוברת : ...משימות, יותר אנשים.
- ענת גורן : אנחנו מפחדים להשקיע. אנחנו מפחדים להשקיע וכאילו לבזבז את הכסף על עוד כוח אדם, מצד אחד, אבל מצד שני מלא כסף זורם שהוא לא מנוהל. כסף לא מנוהל. אנחנו מדברים על הסעות ואנחנו מדברים על חינוך ועל כסף שמגיע לכם מהמדינה שלא נגבה. מיליונים. שלא נגבים. ופה מוצאים מיליון שקל ופה מוצאים מיליון שקל ופה עוד חצי מיליון. חבר'ה זה בסוף נהיה המון, המון כסף ואם המועצה אני אומרת לכם שוב, מהניסיון שלי וממה שראיתי פה, המועצה הגיעה לתקרת זכוכית שלה. מכאן, אם היא רוצה לגדול ולעשות טוב ולשפר שירות והמועצה רק הולכת וגדלה. זה באיזשהו שלב יבוא לקריסה.
- אפרים חגי'ג : אני רוצה לשאול שאלה. אני רוצה לשאול שאלה.
 (מדברים יחד)
- אפרים חגי'ג : אני רוצה לשאול שאלה. מנהל אגף, היום אתה ממנה מישהו מנהל אגף, מן הסתם, הוא אחד מהעובדים של המועצה שהוא קיים במערכת.
- ענת גורן : אם הוא יעמוד בתנאי הסף של האגף.
- אפרים חגי'ג : ברוב המקרים, ברוב המקרים, כמו שאני מכיר איך שזה מתנהל, זה יהיה אחד מהאנשים שקיים פה במערכת,
- ענת גורן : רגע, שנייה רגע, אני אעצור אותך.
- אפרים חגי'ג : שוב, מתוך המחלקה.
- ענת גורן : שנייה, אני אעצור אותך. למשרד הפנים. משרד הפנים מאשר כל פונקציה. שאתם מכניסים, מה לעשות, אתם לא חיים היום בזה. בטח מנהלי אגפים. ומשרד הפנים פרסם הגדרות תפקיד ודרישות תפקיד לכל פונקציה.
- אפרים חגי'ג : אוקיי.
- ענת גורן : ואם הפונקציה הזאת, היא לא עומדת בדרישות התפקיד, בדרישות שהוגדרו על ידי משרד הפנים, היא לא ממונה, היא לא יכולה להיות ממונה.

- אפרים חגי'ג': אוקיי. בואו נצא מנקודת הנחה שהוא נמצא עכשיו בתוך המערכת. זה לא משנה, עבד בתוך המחלקה הזאת. היום מינו את אותו למנהל אגף. אוקיי. עכשיו הוא מנהל אגף. מה הוא, מה השתנה? השתנה רק השם השתנה, ענת גורן: לא,
- אפרים חגי'ג': אבל מבחינת הידע שלו והיכולות שלו, זה יכולות שהוא יכל לבצע גם בתור מנהל מחלקה. רק ... ענת גורן: הוא מקבל ...
- אפרים חגי'ג': בסדר, אבל זה תאכלס, תאכלס. ענת גורן: פחות משימות עם עוד כמה אנשים,
- אפרים חגי'ג': בסדר, עוד כמה אנשים, אבל תאכלס. אני לא יודע, אם זה כל כך יעיל. ענת גורן: אני לא יודעת מאיפה אתה אומר את זה, ואני לא יודעת מה המקצוע שלך, מאיפה אתה מגיע, אבל שוב, אני לא יכולה להתווכח עם אמרה כזאת. כן?
- מיכל גליק: שאלה קטנה. חיסכון מוערך של 2.5 אחוז עד 5 אחוז. ה-5 מיליון מתייחס ל-2.5, ל-5 אחוז או באמצע ביניהם? ענת גורן: ה-2.5.
- אלי אטון: ה-5 מיליון זה ה-2.5. ענת גורן: כן.
- אלי אטון: עכשיו, זה לדוגמה בשבילכם, נושא של חיסכון. מנהל רכש, יעלה לנו, אני מעריך כמה, שלוש מאות אלף בשנה? אני תמיד שמרן, אני תמיד לוקח, שמרן, טוב, אתם רוצים, אני אתן לך סכומים עוד יותר גבוהים. מנהל רכש, ... שעת קרוב ל-10 מיליון שקלים. מנהל רכש טוב, כמו בכל חברה טובה, יודע לגזור בקל, בקל, ואני שמרן, בין 10 ל-15 אחוז, חיסכון בכל קנייה שהיא. ותעשו לבד את החשבון, מנהל רכש לבד, כמה חיסכון שהוא יכול לגזור. זה משהו שבקל אפשר להוכיח. אתן לכם, אני תמיד אוהב לתת את הדוגמה הזאת, אומנם הסכום הוא קטן, אבל מועצה אזורית לב השרון רוכשת ב-240 אלף שקלים, ב-250 אלף שקלים בשנה מוצרי מזון קטנים, מוצרים ניקיון קטנים או דברים כאלה, אתם יודעים מאיפה? מהמכולת של

מושב גאולים, סטטוטורית במשך שנים. עכשיו, תביאו בחשבון דבר אחד, היום המכולת, כל סופר הכי קטן שיש יכול למכור למכולת הזאת, את המוצרים שלו. סתם אני נותן דוגמה קטנה, איך אפשר לגזור ולחסוך. זאת אומרת, דיברנו, אני לא אומר מיליון וחצי שקל, רגע. אני לא אומר מיליון וחצי שקל חיסכון שנתי ברכש, אני אומר מיליון, אני אומר 900, 800, למה? כי צריך לשלם גם את המשכורת שלו. אבל זו דוגמה אחת. חשבים, אני רוצה לומר לכם שבשנת 2024, אחת הסיבות שהצלחנו לא לקצץ באגורה אחת, אלא ההפוך, גם להשקיע בפעולות ולייעל פעולות, ולתת מעבר לפי הדרישות של מנהלי המחלקות, ועדיין הסיכויים שאנחנו נהיה מאוזנים בשנת 2024 הם די גבוהים, נבע מדבר אחד, שכיתתנו רגליים. כיתתנו: כיתתנו רגליים.

(מדברים יחד)

אלי אטון: שני התשובות, שתי התשובות האחרונות. כיתתנו רגליים, ענת גורן: הלכנו, הלכנו. אלי אטון: נכנסנו כל המנהלים, כי היה צריך כסף, ונכנסנו, אנחנו ובדקנו במשרדי הממשלה, והצלחנו פתאום לראות ש, וואלה, פה במשטרה שלחו מיליון שקל, ופה היה, מגיע לנו 500 אלף, ופה 700, אבל זה לא תפקיד של מנהלי המחלקות, אנחנו צריכים בן אדם אחד שישב כל יום ויבדוק במשרדי הממשלה. אם זה בחינוך ואם זה ברווחה שיש, באאוטסורסינג, ואם זה בכל מקום שיש. אנחנו בממשק עם המדינה, ולראות שאנחנו מביאים את 100 אחוז מהכספים שמגיעים לנו. זה עוד הון תועפות. דבר שלישי, דבר שלישי, ואני סוגר את הפינה ברשותך, ואז תוכלי להגיד, זה כל הנושא של תפקידים, שהם נושא של, נושא של מנהל תקציב, תקציבן נושא של אסטרטג, מנהל אסטרטגיה, הדברים האלה, לא רק שהם מייעלים את העבודה שלנו, לא רק שהם נותנים שירות עוד יותר טוב לתושבים, הם קודם כול מייעלים את המנגנון, מסעיים למנכ"ל לנהל את ה, זה מוטט כנפיים רחבה מאוד, אתם חייבים להבין. אני באמת אשמח שעובדי, שחברי

המליאה שעובדים מאוד, מאוד קשה ובאמת בוועדות, בדברים שאתם עושים, בואו, כל אחד בזמנו, קחו לכם יום, יומיים בחודש, תבואו ותהיו כאן מהבוקר עד הערב, תצמדו לכל מנהלי המחלקות הרלווטיים שלכם, או מי שתרצו, למנהלים, למנכ"ל, יום אחד וזה, תבינו כמה פעולות יש פה שהתנהלות נכונה חוסכת המון כסף, בלי שאתה מרגיש אותו. יש כסף שהוא לא ניתן לכימות בדברים האלה, אבל זה התייעלות, זה שירות יותר טוב, ובסופו של דבר זה גם נותן חסכון כספי.

אורנה הדר: אני רוצה להגיד משהו,

(מדברים יחד)

אורנה הדר: אני אומרת שאני לטעמי, מנהל רכש, תקציבן ו... חשב, היית עושה בלי כל הרה-ארגון הזה. כי באמת, הם בתאכלס מביאים את החסכון שאתה מדבר עליו. אבל השאלה, כל הדברים האחרים, נראה לי שזה אותן משימות ליותר אנשים. אז את זה צריך, רגע, יש דברים שהם מאסט, והם בטח יביאו חסכון, ויש דברים שנראה לי פחות.

טל מדר: אבל אורנה תארי לעצמך, יש כאן משימות שכרגע, את צודקת, אותן משימות ליותר אנשים, כי יש משימות שכרגע מתבצעות בבינוניות ומטה, בסדר?

אורנה הדר: השאלה אם זה כוח אדם או,

טל מדר: לא, לא, לא. עוד פעם. זה גם וגם, צריך להגיד. הכול כאן זה, את צודקת, זה הכול מגם וגם וגם. אבל אי אפשר לצפות או לחשוב או לפנטז שבן אדם אחד יצטרך לעשות 3,000 דברים מעולמות שונים, יהיה מצוין ומוצלח בכולם, בשכר של גם עובד ציבור, מהזן הנמוך.

אורנה הדר: אם... כסף, אז לא הייתה שאלה בכלל, אבל תמיד אומרים,

טל מדר: אני לא, אני לא אגיד, כן, אני לא אומרת על כל דבר הן, אבל אני אומרת, ובגלל זה אני אומרת בכוונה, יש כאן הכול ביחד, כל התשובות לכל הבעיות בעיניי הן נכונות, וזה לא רק איזושהי פעולה ספציפית אחת, בואו נגדיל את כולם לפה או נוריד את כולם לשם. זה לא הכול ככה. אבל אנחנו לא יכולים

לשכוח, בעיניי, ולחשוב שגם אם יש כרגע איקס משימות ונחלק אותן ליותר אנשים, שזה בהכרח מעשה לא אחראי. כי כרגע יש איקס משימות שחלק מהן מתבצעות בצורה לא איכותית דייה, כי אי אפשר לעמוד בהן, בהיקף של ההון האנושי הקיים.

אלי אטון: יותר גרוע, אין מי שיפקח, שהם מתבצעות...אני רוצה,

טל מדר: גם... זה כל מיני,

דובר: אני מסכים לגמרי עם טל.

אלי אטון: אני רוצה, שבואו אנחנו מסתכלים על הרה-ארגון, רק על הנושא של

משרות. זה לשאלתך. הרה-ארגון זה לא רק משרות. הרה-ארגון זה גם משרות. הרה-ארגון כולל בתוכו המון דברים. הרה-ארגון כולל בתוכו, אם אנחנו נסתכל, מה מטרת העל שלנו? מטרת העל שלנו היא בסופו של דבר כ ארגון לתת, התייעל ומה בסוף? לתת שירות. לכן, לכן, אנחנו צריכים להיות כמעט דתיים. ולכן אנחנו צריכים להסתכל על הרה-ארגון כמקור, כמכלול אחד גדול, שזה לא רק משרות שהוספנו, כי בראייה, אנחנו מחלקים את הרה-ארגון הזה לשנתיים. יכלנו גם לבוא ולהגיד, בואו, ותכף אנחנו נגיד איזה אגפים אנחנו משאירים אותם כמחלקות בשנת 2025, ולמה לא נעביר אותם, הם ישארו כאגף, אבל ברמת השכר נשאיר אותם כמחלקות בראייה שמנהלי המחלקות האלה יחכו עד סוף, עד שנת 2026, כי יש דברים יותר חשובים ברמה הזאת שקודם כול אנחנו נמקסם את ערך החיסכון שלנו, כי בסופו של דבר אנחנו רוצים להביא גם חיסכון והתייעלות, ואז ב-26 יהיה לנו יותר קל לקפוץ עוד מדרגה, ואנחנו עושים את זה בשני שלבים. ולכן הרה-ארגון, תסתכלו, תחזירי בבקשה את המבנה. חשוב לי שתראו, כמובן, אנחנו נשלח לכם, זה תקציר מנהלים שלנו. כל ה, מה שהוצג לכם על ידי ענת כרגע, זה תקציר מנהלים. נשלח לכם את כל העבודה הכוללת שהייתה, שתוכלו להיכנס באמת לכל מחלקה ומחלקה ולראות את המבנה הקיים שלה ואת המבנה המוצע שלה. ואתם תראו שפתאום נעשה סדר. אני אתן לכם דוגמה, מחלקת שירות, כמו שמיכל אמרה שהתושבים משוועים

והתושבים משוועים. מחלקת שירות, סליחה, כנראה או שהמשקפיים לא טובות או שאפשר להגדיל, אני לא יודע.

משה מכלין: זו הזקנה!

אלי אטון: תודה. איך אומרים? גם אני אוהב אותך, משה. אבל מה שאני אומר, מחלקת שירות הפכה להיות מחלקה נפרדת. מכיוון שמחלקת שירות, אם היא הייתה פעם תחת, זאת אומרת, המוקד, היה תחת המוניציפלי. למה המוקד צריך להיות תחת מוניציפלי כאשר במוקד יש פנויות לרווחה ולנוער ולחינוך וגם למוניציפלי ולאיכות הסביבה ולתלונות לראש המועצה ולסגן ראש המועצה ולמנכ"ל, ולמה זה צריך רק במוניציפלי? ולכן סידרנו את הדברים שיהיה סדר באמת בעשייה הזאת. תסתכלו על מוטת השליטה של ה, של המועצה. שימו לב, אני רוצה בכוונה להרחיב איך זה נראה. יש ראש מועצה עם סגן, סגנית מצד שני, יש את המליאה שהם נמצאים באותו קו ובאותה מוטת, באותה מוטת שליטה, מתחת יש את הלשכה, לאחר מכן יש את הדברים של ת"פ ראש מועצה, שזה דוברות, מבקר מועצה שזה תפקיד סטטוטורי, ת"פ ראש מועצה. אני רוצה ששימו לב לדבר שאתם לא הערתם עליו אפילו, ביטחון קהילתי. ביטחון קהילתי של לירון ..., שהוא נותן שירות גם לרווחה וגם לחינוך וגם לנוער. הוא נותן למעשה שירות לכלל התושבים במועצה, ברמת ההמוגנות והביטחון קהילתי של כל הקהילה עצמה, היה ת"פ, מדור נוער. ולכן היום ביטחון קהילתי באופן סטטוטורי, הוא צריך, הוא חייב להיות או ת"פ מנכ"ל או ת"פ ראש מועצה. ואנחנו החלטנו שזה ת"פ ראש מועצה משתי סיבות. קודם כול, זה עניין של אמירה, וזה מחזק את התפקיד הזה ומחזק את האמירה שגם הביטחון קהילתי הוא משהו משמעותי בלב השרון. עכשיו, תראו מלמטה את המנכ"ל, ואז ענת סידרה את הזה שכרגע יש את המחלקות ואת תתי המטה, ולמטה, האגפים התפעוליים, אגפים שמבצעים. ולכן יש פה סדר, יש פה ראייה, יש פה עניין של מדרג, של, וכשאמרתי, לא לחינם, אני מציע באמת לכל חבר מליאה שרוצה, בלי הודעה ובלי זה, באמת באהבה גדולה

ובזמן הפרטי שלו, בזמן שהוא כן יכול לבוא ולבלות יום. עם כל מי שהוא ירצה במועצה וללוות אותו ולראות את ההתנהלות שאנחנו, דרך אגב, שזה חלק מהתהליך, אנחנו באמצע התהליך לראות איך ... איך הניהול ביניים במועצה, איך פתאום הניהול הוא כל כך שטוח, שכל תושב, ואני אפתח בפניכם עשרות פניות שמגיעות אליי, אם זה במיילים או בוואטסאפים, טפל לי, למה יש תושבת שמתעקשת לפנות אליי ישירות על פח. עכשיו, אני מבין אותה ב-200%, אני מבין אותה, אני מבין את הפסוקות שלה. ברור לחלוטין שבארגון נאות נכון, בהטמעת תהליכים נכונים ובהטמעה של התנהלות נכונה, דרך אגב, של מנהלי המועצה, של עובדי המועצה, לאט, לאט התהליך הזה יוטמע, שכל אחד ידע פה לאן הוא פונה, לאן הוא עובר. המחלקת שירות, שאני רוצה להרחיב עליה, אז היא כוללת גם את הרפרנט ישובים, שהיה באמת איזושהו דיון, למה רפרנט ישובים לא יהיה במוניציפלי? הוא לא יהיה במוניציפלי, כי הוא לא מטפל רק במוניציפלי, ורפרנט ישובים הוא עובד רק מול וועדים והרפרנט ישובים הוא הפיבוט, שזה באמת דרישה של הוועדים, הוא הפיבוט של הוועדים, וכל הנושא שוב, לאו דווקא מוניציפלי, כי ועדים אומנם הם עוסקים הרבה במוניציפלי, אבל הם עוסקים גם בהמון דברים אחרים, אם זה ברווחה ובנוע"ם, ואם זה גם בחינוך, הם עוסקים, והם עוסקים בביטחון, אז יהיה מישהו שזה. ולכן אנחנו באמת סגרנו את המחלקות, שלש אגפים בצורה מסודרת, שיעשה סדר ולכן הסיפור הזה מחייב גם משרות, שדרך אגב, כל המשרות שהכנסנו, דרך אגב, ב-2025, זה משרות ש, אני אומר את זה מבחינתי, אין לי את הנתונים הכספיים, אבל בוודאות מלאה, לא רק שיחזירו את עצמם, אלא ייתנו לנו עודף כספי, לתקציב ב-2026, כדי, עוד משפט ברשותך, כדי לממש את ה, את ה, את סיום המבנה. המבנה הארגוני, דרך אגב, זה רק המבנה הארגוני. מעבר למבנה הארגוני, ענת תרחיב עוד מעט, יש את הנושא של הטמעת התהליכים. חבר'ה, זה לא נעצר כאן. יש לנו דרך ארוכה, ולעשות, אנחנו צריכים לעשות את זה כולנו ביחד. דרך ארוכה של הטמעת תהליכים

אצל כל הגורמים הרלוונטיים במועצה. וזה מנהלי המועצה ועובדי המועצה ויש לנו מאות עובדים במועצה, של הגדרת נוהלי עבודה, ונוהלי עבודה, מדדי ביצוע, הגדרות תפקיד של כל אחד ואחד. מה הוא עושה, מה התפקיד שלו, איפה הוא מתחיל, איפה הוא נגמר. דרך אגב, גם במוטת השליטה של סגן, של ראש מועצה, וסגנים, יש חלוקת עבודה מסודרת של מי אחראי על מה. אז אם אנחנו ניקח את הנושא של אגף חינוך ואגף קהילה ותרבות, אז זה באחריות של טל ונושא של ביטחון ושל שירות, אני לקחתי על עצמי, מכיוון שזה, מבחינתי זה דבר שאני שם עליו את העין שלי, ביטחון, כי אנחנו עוסקים בביטחון ונעסוק בו לפחות בחמש שנים הקרובות ברמה מאוד, מאוד משמעותית. ומחלקת שירות, השירות זה אי-בי של תפיסת שירות, ואיציק חברי היקר יהיה אחראי על נושא של,

יצחק יצחק : כל העדר,

(מדברים יחד)

אלי אטון : ... מוניציפלי, רווחה, רווחה אמרנו, רווחה אמרתי ראשון, תכנון ובנייה ודת ומורשת ישראל. זאת אומרת, יהיה פה באמת סדר. כל אחד ילמד ומנכ"ל שהוא הזרוע ביצועית שלנו, תהיה, יהיו גבולות תחומי אחריות, מה האחריות של מנכ"ל? מה האחריות של סגנים? מה האחריות של ראש מועצה? גם לראש מועצה ולסגנים יהיו הגדרות תפקיד ונהלי עבודה ... לא כי אנחנו לא יודעים לעבוד, לא כי אנחנו לא יודעים מה אנחנו רוצים לעשות. בסופו של דבר, אנחנו אנשי, מצבי מדיניות אבל חשובה הגדרת התפקיד הזאת כדי לעשות סדר בכל הבלגן שהיה פה, מה תפקיד מנכ"ל ומה תפקיד סגן, איפה מנכ"ל עובד ואיפה סגן עובד. בתפיסה שסגן הוא מצבי מדיניות ומנכ"ל הוא מבצע מדיניות, יש פה תהליכים עמוקים ושייקח זמן לבצע אותם. ולכן פה הדבר הזה, זה באמת חומר גלם הכי טוב שיש לנו כדי לעלות עוד כמה דרגות קדימה. וזה הרציונאל.

טל בן יוסף : ראיתי שהמחלקת שירות, הביצוע שלה זה ב-2026 רק,

אלי אטון : לא, ב-25.

- ענת גורן : ב-25,
- יצחק יצחק : ב-25. אמצע 25.
- (מדברים יחד)
- טל בן יוסף : מחלקת שירות אני ראיתי בשקף הקודם שזה ב-2026.
- אלי אטון : לא, לא, לא.
- מיכל גליק : אלי, שאלה אחרונה.
- דוברת : זה מה שרשום בשקף,
- טל בן יוסף : זה מה שרשום בשקף, זה ב-2026.
- ענת גורן : ...יש חלקי, אני עכשיו אסביר, יש,
- טל בן יוסף : השנה זה צריך להיות.
- אלי אטון : ברור.
- טל בן יוסף : שירות צריך להיות השנה.
- אלי אטון : זה, זה המהות שלנו. זה הבסיס,
- ענת גורן : היא כבר התחילה להיבנות.
- דובר : זה מסכם מה שהיה בשקף.
- ענת גורן : היא התחילה להיבנות, הסיום של הפינלה יהיה ב-2026.
- טל בן יוסף : אבל היא התחילה? היא עובדת, היא תעבוד במתכון הזאת.
- ענת גורן : כולל גם, כולל גם קשרי מושבים. אני חייבת להגיד לכם, אני חייבת להגיד לכם שישבנו במהלך התהליך עם יו"רים של הוועדים. והם העלו נושאים שגם ברמת המושבים אין תכלול, אין, הגיעו יו"רים חדשים שלא יודעים בכלל מה זה להיות יו"ר יישוב. והם צריכים עכשיו ללמוד מההתחלה. כשיש לידם יו"רים שהם ותיקים, הם יכולים ללמד אותם. רכש. כל יישוב עושה רכש לבד. למה? למה אתם לא עושים רכש משותף? זה דברים
- דובר : זה על השולחן הזה, אין ספור פעמים.
- ענת גורן : לא, רגע, שנייה, רגע, לא, לא. אני לא מתכוונת שזה יהיה משהו קטן פה, אלא משהו שיעבור בקהילת היו"רים של המושבים. שיהיה מישהו שיתכלל את האירוע הזה. זה יעלה, זה יעלה לנו פחות גם ברמה של המושב.

(מדברים יחד)

מיכל גליק: משהו קטן, אני חושבת שהבנו בדיוק, נראה לי, לפי כמות המשרות והסכומים המדויקים, כמה זה הולך להעלות לפחות בפעימה הראשונה. ורציתי לשאול אם יש דרך לבוא ובתוך חצי שנה, או לא יודעת מה, לנסות להגיד כמה זה חסך, ואז לנסות לראות, כמה זה מותר לנו לפעימה השנייה.

אלי אטון: תראי, יש דברים שנוכל להראות חסכון.

ענת גורן: די מידי.

דובר: לא מידי,

אלי אטון: לא מיידים, אלא, קשה להגיד מידי.

ענת גורן: מידי זה חצי שנה,

אלי אטון: גם כששרון בא ונותן לנו ניתוח רבעוני, הקצאות רבעוניות, הן גם, חודש-

חדשיים אחרי הזמן שהרבעון מסתיים, כי יש הרבה תהליכים שצריכים להיות. ואת צודקת בנושא הזה, אנחנו נעשה במהלך השנה. דרך אגב, כל הנושא הזה, המבנה הזה, הוא מבנה אז איז, כל הנושא הפנימי של פנים המחלקות, זה, דיברנו, וכששוחחנו עם כל מנהלי המחלקות והצגנו להם את המחלקות שלהם, זה סוג של ניסוי ותהייה. תראו, כולנו בני אדם. זה מוצע. זאת אומרת, המבנה הסכמטי מלמעלה, והזום אאוט, מה שנקרא, 10,000 רגל מלמעלה, זה המבנה. הפנים של המחלקות יכול להיות שנראה בעוד חצי שנה, או עוד שנה, נבוא ביחד כולנו. ונגיד, תקשיבו, היינו משנים את זה, מעבירים את זה לכאן, מוסיפים את זה ומורידים את זה. זאת אומרת, זה גם סוג של ניסוי ותהייה. אין פה ראה וקדש, שאם זה אנחנו הולכים עם הראש בקיר ואומרים, שפה אנחנו הולכים עד הסוף. אנחנו מדברים על הרציונל, אנחנו באמת מדברים על מבנה מוצע שבעיניי, לא רק בעיניי, הוא מאוד, מאוד הגיוני, ואני אומר ככה, קודם כול, במאמר מוסגר, כשקיבלנו הצעות מחיר, קיבלנו הצעות מחיר גם מיעוצים ארגוניים שמסתכלים מהפן הפסיכולוגי של הייעוץ הארגוני, והחלטנו בסוף לקחת

יועצים ארגוניים שמתעסקים, מסתכלים מהסוג התועלתי והרציונלי של המבנה הארגוני, שזה מהנדסי תעשייה וניהול, כי בראייה את הפן הפסיכולוגי אנחנו ניתן, אנחנו יודעים לתת את הפן הפסיכולוגי, אבל את הפן הרציונלי, באמת תועלתי, מה יוצא לי מזה? זאת אומרת, אם ישאלו מה המטרה של זה, יבוא מישהו ויגיד, טוב, כדי שנשלם יותר משכורת, זה אמצעי, זה לא מטרה. מטרת העל היא לייעל את תפקוד המועצה, ולתת שירות יותר טוב לתושבים, ואני חושב שבמבנה הזה, זה הדבר הכי נכון לעשות אותו. ואני אשמח, זהו, שאלה אחרונה, משה, ואני רוצה,

- משה מכלין: לא אני לא רוצה שאלה אחרונה,
- אבי קטרי: גם אני רוצה, אפשר?
- משה מכלין: כן, בטח, אתה היית לפניי.
- אבי קטרי: את אמרת, בניתוח שלך על המחלקה המוניציפלית, צריך להוסיף עוד מפקח אחד, כי הראשון לא ... צריך להוסיף שם עוד משרד נדמה לי,
- ענת גורן: מנהל מחלקה. מישהו שיהיה דרג ביניים תחת,
- אבי קטרי: השאלה שלי היא כזאת, עשיתם מעקב על השעות, ... הוא לא עושה חלק מהמשימות שלו? אז איך הגעתם למסקנה, שצריך להוסיף עוד אחד. אם את אומרת שלא.
- ענת גורן: כי יש בן אדם אחד שאחראי על כל המועצה.
- אבי קטרי: שאחראי על כל העניינים, אבל אם הוא מספיק לעשות,
- ענת גורן: הוא לא מספיק לעשות.
- אבי קטרי: איך את, אמרת שלא עשית ניתוח לזה.
- ענת גורן: אני אומרת לך בוודאות שיש דברים שלא נעשים. נכון?
- אבי קטרי: בסדר,
- ענת גורן: דרך אגב, דרך אגב, רגע שנייה, אתה יכול זה, אתה יכול להיות מאוד מיליטנטי, אבל יש לנו דו"ח מפורט.
- אבי קטרי: אני לא מיליטנטי,
- ענת גורן: שנייה, יש לנו דו"ח מפורט על כל מחלקה ומחלקה.

- דובר : לא, אל תריבו עכשיוף
- ענת גורן : לא בדקנו כמה שעות הוא עובד ואיך.
- דובר : למה, יש לזה חשיבות.
- אבי קטרי : ... אבל אני רוצה להבין לך, אני בוגר מספיק רה-ארגון במועצה הזאת, כולל של ראשי מועצות שאת מכירה אותם. שבואי נגיד ככה שזה בעיקר על הכסף, אבל אני מקווה שהפעם זה משהו אחר.
- ענת גורן : טוב, תראה, בסוף אני מחזירה למועצה כי אני משלמת מיסים, אז יכול להיות שזה על הכסף, אבל אני אחזיר את זה כנראה.
- אלי אטון : חברים, אני רוצה באמת, מכיוון שיש לנו עוד, נכנס עכשיו לתקציב, לשיבת תקציב, אנחנו נעשה בין הישיבה הזאת לשיבת תקציב חמש דקות כדי ש, שיאכלו קצת, ...
- דובר : אלי אם אפשר רק שלושים שניות לענות ל,
- אלי אטון : אבל שלושים שניות ונסיים. כן.
- משה מכלין : העלויות של הרה-ארגון הגיעו לשולחנה של ועדת כספים, בסדר? ואחד הדברים הדי ברורים שעלו בוועדת כספים, שזה תקלה שלנו, תקלה שלנו כמועצה, כארגון, כן? ש, לא, יש אי בהירות באיך להכניס עובד חדש לעבודה. כשאנחנו מדברים על המשרות החדשות שאנחנו מכניסים עכשיו, שזה מנהל רכש, תקציבן, אסטרטג וכולי, אלה אנשים שאם לא יהיה להם ביום הראשון שנכנסים לעבודה על השולחן דף שמגדיר להם את היעדים שלהם בצורה הכי-הכי ברורה, אנחנו נפספס את הצורך הזה. אני התנדבתי, מי שרוצה להחליף אותי מוזמן, אבל אני התנדבתי להכין כזה, כאלה יעדים לעובדים החדשים האלה. הספציפיים האלה. המטרות שלהם צריכות להיות מדידות, חד משמעית, בסדר? והמבחן שלנו כמועצה יהיה ב, נגיד, שישה חודשים אחרי שהם גויסו, לראות האם הם במסלול של היעדים האלה, אוקיי? כי אחרת זה לא יכול להיות מדיד ולא יכול להיות ... בטח במשרות שכן אנחנו מגייסים השנה, שזה המשרות הביצועיות הכלכליות, אוקיי?

אלי אטון : 48 שניות, אבל בסדר. אז ...ו-18 בתקציב. חברים, אני, אני קודם כול, אנחנו נעביר לכם מחר גם את הרה-ארגון הפרטני, את ה-60 דפים, 60 מצגות, אני לא יודע כמה יש בערך, שמציג גם את החברה וגם את הפנים שלה. ויש בוחר אחרי זה. כן. אני מבקש קודם כול לאשר את הרה-ארגון הזה כדי שנוכל להתקדם לישיבת התקציב. מי בעד הרה-ארגון המוצע שירים את ידו. נגד? נמנע?

דובר : לא הייתי פה אז אני לא יכול,

אלי אטון : לא כולם הצביעו, אז, יש מישהו שמתנגד או נמנע?

דובר : אני לא הייתי פה אז אני לא יכול להצביע.

אלי אטון : לא, בסדר, יש חבר מליאה אחד שלא הרים את ידו, אז שאני רק אדע אם הוא בעד, נגד או,

דובר : שניים.

אלי אטון : רג'ארס. בעד? נמנע.

דובר : נמנע.

אלי אטון : מי זה שניהם?

דוברת : קובי ו,

דובר : קוקי ו...

אלי אטון : אוקיי, תודה רבה. תודה רבה. אז ההצעה רה-ארגון אושר, אני מודה לכם. אני מבטיח לכם דבר אחד. תזכרו את הישיבה הזאת, בעוד כמה שנים, זאת פריצת דרך משמעותית למועצה אזורית לב השרון. אנחנו נמשיך לעבוד על הרה-ארגון בנושא הטמעת התהליכים. מודה לכם, ניקח 5 דקות הפסקה. יהודה רוצה לאכול את הסנדוויצ'ים שלו.

(התארגנות)

- סיום הישיבה -