

הסרת מועמדות למנהלת קהילה / נעה לב רון

אתחיל מהשורה התחתונה. לאור מה שהתרחש בימים האחרונים, ולאחר התלבטות רבה, החלטתי להסיר את מועמדותי לתפקיד מנהלת הקהילה.

יצאתי לדרך מתוך אמונה גדולה ומתוך רצון אמיתי וכנה לעשות טוב עבור גח"א. תחילה נפגשתי ושוחחתי עם מנהלי קהילה רבים בקיבוצים אחרים, שעושים את התפקיד בביתם מתוך אהבה, הכרות, קרבה, איכפתיות, נחישות ולהט. הזיק בעיניים ותחושת השליחות שלהם בפועלם עבור הקהילה שלהם הוא מדבק ומעורר השראה. החבר'ה הצעירים האלה משנים את תפיסת הניהול בקיבוץ, ומחזירים את האחריות על ניהול הקיבוץ בחזרה הביתה. רבים מהם מגיעים ממגוון תחומי ידע וללא נסיון ניהולי משמעותי, ממש כמוני, ובכל זאת הם מצליחים מאוד בתפקידים ומחוללים שינוי וצמיחה בקיבוץ. יש היום תנועת מטוטלת בתנועה הקיבוצית שמתרחקת בהדרגה מהמודל של ניהול חיצוני (שהתאים לתקופת הפרטה) בחזרה למודל של ניהול פנימי (יש היום למעלה מ 40 מנהלי קהילה פנימיים).

אחרי שיצאתי ולמדתי את המודל, חזרתי הביתה וביקשתי להציע לגח"א את האפשרות הזאת. את האפשרות שמישהי משלנו היא שתעסוק בטיפול בצרכים היומיומיים של החברים, היא שתעסוק בתחומים של דיור, חינוך, תרבות, תשתיות, שירותים ועוד מתוך הקשבה והיכרות עמוקה עם הקהילה וצרכיה. מנהלת קהילה שסביבת העבודה שלה תהיה השבילים, גני השעשועים, אירועי התרבות, ולא רק המשרד במזכירות.

בחזוני לניהול הקהילה ראיתי לנגד עיני קידום ערכים ועקרונות כגון:

- מנהל תקין- נהלי עבודה ברורים לבעלי תפקידים ועובדים, הגדרת תפקידים ברורה, וגבולות גזרה ידועים.
- שקיפות מוחלטת – חשיפת כל המידע הרלוונטי לשם קבלת ביקורת ציבורית.
- חופש מידע ונגישות מלאה למידע.
- מעורבות הציבור בתהליכי קבלת ההחלטות בקיבוץ הקובעים את חיי כולנו.
- טיפוח והשקעה במשאב האנושי, בחינוך ובתרבות – מאחר והושלמו מהלכים רבים בנוגע לתשתיות פיזיות הייתי מתמקדת עתה בתשתיות האנושיות.
- ראיית הפרט - הבנה שתפקיד מנהלת הקהילה הוא לדאוג לצרכי הפרט והקהילה.
- טיפוח בבעיות רלוונטיות המעסיקות את הקהילה. לדוג' – מעמד בנים שאינם חברים.
- בענפים – עבודה לפי תכניות עבודה מסודרות, קביעת יעדים ברורים, ביצוע הערכות עובדים, ולמידה מהנעשה בקיבוצים אחרים.
- מעורבות במציאת אפיקי השקעה חדשים לצורך הגדלת הון האגודה.
- קבלת החלטות – בחירה מבין מספר אלטרנטיבות. הסתפקות במוקד ידע אחד אינה מספיקה.

אני יודעת שיש לי היכולת והכישורים לעשות את תפקיד מנהלת הקהילה מצויין ושניתן לגשר על חוסר נסיון באמצעות ליווי מקצועי בתחילת התפקיד, כפי שהוכח בקיבוצים רבים אחרים. כאשר מגיעים לתפקיד ללא אגו, כשהלב במקום הנכון, ועם נחישות מוטיבציה וחתיירה למציאות, הסיכוי להצליח גבוה. עוד פרט מידע מעניין הוא שאשר שוחחתי עם מנהלים ותיקים ועם מנהלים בפועל, בקיבוץ ובקיבוצים אחרים, על משרת ניהול הקהילה, הנסיון הניהולי בכלל לא עלה כמגבלה. מי שמאיישים את התפקידים האלה או איישו אותם בעבר מבינים שהחומרים שהאדם קורץ ומורכב מהם בצירוף עם נחישות גבוהה - הם המכריעים והחשובים ביותר בהקשר של התפקיד.

נייר העמדה של ההנהלה מתייחס לכך שאין לי ניסיון תעסוקתי מספק וכי אינני עומדת בדרישות הסף של התפקיד. ובכן, הניסיון התעסוקתי של שרון אולמן המתמודדת מנען לפני שהפכה למנהלת קהילה בנען לא היה רב משלי. היא היתה מעצבת פנים ואדריכלית. ומהרקע התעסוקתי הזה היא הגיעה לנהל את נען, קיבוץ של 1600 איש. ההבדל המהותי הוא שבמקרה שלה האמינו בה בקיבוצה והעזו לבקש לעצמם מנהיגות מבית. (לשם השוואה אני מגיעה מרקע של עריכת דין וגישה). על הצלחתה של שרון בנען מעידה העובדה שהיא נבחרה לקדנציה שניה וכן העובדה שוועדת האיתור שלנו ממליצה עליה לתפקיד כאן. אגב, אם בתנאי הסף של המשרה, שקבעה ועדת האיתור שלנו, עסקינן אזי שרון עומדת בהם באופן גבולי ביותר. תנאי סף של המשרה הוא תואר אקדמאי רלוונטי (קרי תואר ראשון בתחומים כגון: משפטים, כלכלה, מנהל עסקים וכדומה). אפשר לשאול באופן רציני אם תעודת הנדסאי בתחום של עיצוב ואדריכלות עונה לדעתנו על תנאי הסף הזה? אינני סבורה שפרט זה פוסל את מועמדותה, כפי שאינני סבורה שיש לפסול את מועמדותי על בסיס חוסר ניסיון. בטח במצב בו הניסיון מלמד שמודל ניהול קהילה פנימי ללא ניסיון עובד.

העצומה ואופן בחירת מנהלת הקהילה

אני חולקת על העמדה שתפקיד מנהלת הקהילה אינו תפקיד ציבורי אלא מקצועי נטו. מנהלת הקהילה היא בעלת השפעה רבה על חיי החברים ועל תהליכים המתרחשים בקיבוץ ועל כן יש חשיבות מכרעת שהציבור יהיה מעורב בבחירתה. מכאן, אני חושבת שהמנגנון הקיים לבחירת מנהלת הקהילה איננו טוב. אני לא מטילה דופי באנשים אשר פעלו בסגרת התהליך אלא בשיטה עצמה. גישה שגורסת שלציבור אין את היכולת או השכל להיות שותף בהחלטה מכרעת כל כך על חייו היא בלתי מתקבלת על הדעת בעיני.

מבחינת עצומת החברים אני סבורה שבדיעבד זו היתה טעות לכרוך יחד את העניין העקרוני עם העניין הפרסונלי של המועמדות שלי. על כן, אני מסירה מועמדותי כעת בתקווה שהעניין העקרוני והמהותי של אופן בחירת מנהלת הקהילה יטופל, ועדיפה שעה אחת קודם, וזאת במנותק לגמרי מהמועמדות שלי.

חשוב לי לציין שלאורך כל הדרך ניסיתי לעבוד בשילוב ידיים עם מקבלי ההחלטות. ניסיתי, יחד עם חברים נוספים, למצוא פתרונות משותפים עם המוסדות שיאפשר דיון בתקנון הבחירה ובמועמדותי ללא שימוש בעצומה. כך למשל רציתי להגיע לדיון בועד ההנהלה בנושאים שעל הפרק של העצומה. התשובה שקיבלתי היתה שלמעשה הבאת הדיון להנהלה מותנית בויתור שלי מראש על הגשת העצומה. **ואני שואלת: הכיצד הבאת דיון בנושא מסוים להנהלה יכול להיות תלוי בויתור מראש על זכויות דמוקרטיות של ציבור החברים? האם זוהי התנהלות תקינה לדעתנו?**

בנימה אישית

אינני מעוניינת להיכנס לתפקיד מתוך תחושת מחטף וגם לא מתוך הצבעת אי אמון כזאת או אחרת. אני לא רוצה להיכנס לתפקיד מתוך מצב של שסע בקהילה. אינני רוצה להיכנס לתפקיד מתוך מהלך שחלק מהחברים תופסים אותו ככוחני. נייר העמדה שעליו חתומים כאיש אחד היו"ר וכל חברי ההנהלה וכן הצהרתם של מספר חברי הנהלה שבכוונתם להתפטר במידה ואבחר לתפקיד שמו אותי במצב בלתי אפשרי. תפקיד מנהלת הקהילה הוא ממילא תפקיד מורכב וקשה ובמצב העניינים שנוצר אני חשה שאני לא יכולה, גם אם הייתי נבחרת, לפעול ולעבוד בצורה טובה תחת ההנהלה. אציין שהופעל עלי מכבש של לחצים במטרה שארד מהעניין. כולל הבטחות על שלל מחלות קשות ומסכנות חיים שכנראה אחלה בהן במידה ואעשה את התפקיד. אנשים שחתמו על העצומה קיבלו פניות אישיות והופעלו עליהם לחצים בכדי שיסירו את שמם מהעצומה. ואני שואלת האם זאת החברה וההתנהלות שאנחנו מבקשים לעצמנו?

לסיכום, ולמרות התחושה שאני יכולה לתרום ולעשות טוב לקהילה שלנו בתפקיד מנהלת הקהילה, החלטתי למשוך את מועמדותי.

תודה גדולה למי שתמך בי והאמין בי. ואני מתנצלת בפני כל מי שאני מאכזבת אותו כעת.