

מידעון

ההנהלה, לצד שני בעלי התפקידים הנוספים –
הנבחרים מתוקף תפקידם.
בעד 8, נגד 0, נמנעים 0.

פרוטוקול וועד ההנהלה מס' 6/22 - 30/3/2022

סדר יום

1. אישור פרוטוקול ישיבה 5.22.
2. העברת רשימת מועמדים לוועד – לאספה.
3. העברת המלצות צוות האיתור למנהל עסקים וגיבוש נוהל בחירה – לאספה.
4. נוהל קלפי – גיבוש נוהל לאישור האספה.
5. העברת מועמדים לוועדת קלפי – לאספה.
6. הארכת צוות אד הוק לוועדת קלפי – להצבעה נוספת (עד בחירת הוועדה המוצעת)

דיון והחלטות

סעיף מס' 1: אישור פרוטוקול מס 5.22 :
החלטה: הפרוטוקול אושר.
בעד 8, נגד 0, נמנעים 0.

סעיף מס' 2: העברת רשימת מועמדים לוועד – לאספה

תמצית הדיון: על פי תקנון האגודה, יש לבחור וועד לאגודה, בו יכהנו 9 חברי וועד, שניים מתוכם יבחרו מתוקף תפקידם (מנהלת הקהילה, ומרכז המשק החדש שייבחר כעת) ו 7 נציגי ציבור. לאחר פרסום קול קורא לציבור, נרשמו 4 מועמדים חדשים בלבד, וכן הביעו את הסכמתם 5 חברי וועד מכהנים, להעמיד את מועמדתם לקדנציה שנייה.

בנסיבות אלו, ולאור "הפיגור שנוצר" להליך הבחירה, (לאור רצף האספות והקלפיות שעסקו בהליך בחירת היו"ר), יש להשלים את ההליך בדחיפות, לרבות הדיווח הנדרש לרשם האגודות השיתופיות.

החלטה: להעביר את שמות המועמדים להכרעת האספה והקלפי. שבעה מבין המועמדים שיקבלו את מירב הקולות, יבחרו כחברי וועד

סעיף מס' 3: העברת המלצות צוות האיתור

למנהל עסקים וגיבוש נוהל בחירה – לאספה
תמצית הדיון: שרי הרפז, סיימה את תפקידה לאחר שתי קדנציות רציפות. ההנהלה מודה לשרי על תפקידה ותרומתה הרבה לעסקי והתנהלות הקיבוץ ותאגידיו.

על פי האמור בנוהל בחירת ממלאי תפקידים, שאושר באספה בשנת 2015, הוקם צוות איתור והופך קול קורא לצד הגדרת תפקיד עדכנית. לקול הקורא נרשמו שני מועמדים: חן עופר ועידן בהט, נערכו מבחני התאמה עם פסיכולוג תעסוקתי, ראיונות עם המועמדים, וקבלת משוב מקולגות וממליצים.

צוות האיתור, מצא את שני המועמדים כראויים לתפקיד, אך לא הגיע להכרעה ברורה לגיבוש המלצה על מי מבניהם מתאים יותר, ומביא בפני הציבור את הבחירה בקלפי כלשונה. ניתן לקבל דפי קורות חיים על המועמדים, במזכירות הטכנית. המועמד שיקבל את מירב הקולות, ובלבד שיעלו על 51% - יבחר לתפקיד (לרבות בחירתו לוועד ההנהלה בקיבוץ), ככל שלא יתקבל רוב מספק בסיבוב בראשון, יערך סיבוב שני "לבעד" ו"ונגד" המועמד שיקבל את מירב הקולות בסיבוב הראשון.

החלטה: להביא את המועמדים בפני האספה והקלפי.

בעד 8, נגד 0, נמנעים 0.

סעיף מס' 4: נוהל קלפי – גיבוש נוהל לאישור האספה

תמצית הדיון: לאור המעבר לקלפי האלקטרוני, יש להסדיר נהלים ברורים לשימוש בטכנולוגיה, תוך שמירת טוהר הבחירות ובקרה ראויה. מצורף נוסח מוצע שגובש על ידי היועצים המשפטיים, בהתאמה לתקנון הקיבוץ, ומענה לצרכים ותרחישי ייחוס שונים.

החלטה: להעביר לאישור האספה והקלפי
בעד 8, נגד 0, נמנעים 0, ההחלטה התקבלה.

סעיף מס' 5: העברת מועמדים לוועדת קלפי – לאספה

תמצית הדיון: בהתאם לתקנון הקיבוץ, ודגשים שעלו לאחרונה בדוח המבקר, יש לבחור וועדת קלפי, האמונה על ניהול הקלפי האלקטרוני. ב-10.3 פורסם קול קורא לנציגי ציבור לוועדת קלפי.

למכרז ניגשו 3 הנציגים המכהנים כעת בתפקיד (צוות "אד הוק" שנבחר לאחרונה), עודד ירון, שחר פלד, מעיין סיון. חברי הוועד שיבחרו, יבחרו את יו"ר הוועדה מבניהם.

החלטה: להעביר לאישור האספה והקלפי
בעד 8, נגד 0, נמנעים 0, ההחלטה התקבלה.

סעיף מס' 6: הארכת צוות אד הוק לוועדת קלפי – להצבעה נוספת (עד בחירת הוועדה המוצעת) תמצית הדיון: יש להאריך להצבעה נוספת, את בחירת צוות האד הוק שמונה על ידי וועד ההנהלה, עד בחירתה (כעת) של וועדת הקלפי הקבועה.

החלטה: להאריך את מנדט הצוות, גם לניהול הקלפי הנוכחית.

בעד 8, נגד 0, נמנעים 0, ההחלטה התקבלה.

פרוטוקול אספה כללית מס' 22-5

אסיפה שהתקיימה במועדון חברים, בשילוב צפייה באמצעות תוכנת זום.

שם האגודה: קיבוץ בית אלפא אגשי"ח בע"מ.

תאריך האסיפה: 31.3.2022

מס' חברי האגודה ליום האסיפה: 332.

מס' חברי האגודה שהשתתפו: 18

מס' בתי אב שהתחברו באמצעות תוכנת זום: 11

סדר יום

1. **בחירת יו"ר ומזכיר לאספה**

2. **שאלות**

3. **בחירת וועד הנהלה (העברה לקלפי), מועמדים חדשים:** מיכאל פאר, דוד נחום, מיכה ולדן, גיורא אלוני. מועמדים הממשיכים לקדנציה שנייה: אסתר טמיר, נילי גבאי, אור אלקוני, יורי פטרוב, שי אגוזי.

בנוסף: ייבחרו שני חברי וועד נוספים מתוקף תפקידם (מנהלת קהילה ומרכז משק).

7 מבין נציגי הציבור, שיקבלו את מירב הקולות, ייבחרו לכהן בוועד האגודה.

4. **בחירת וועדת קלפי (העברה לקלפי)**

מועמדים: עודד ירון, שחר פלד, מעיין סיון. חברי הוועד שיבחרו, יבחרו את יו"ר הוועדה מבניהם.

5. **נוהל קלפי (העברה לקלפי) – מצורף נוהל מוצע.**

6. **בחירת מרכז עסקים – (העברה לקלפי),** מועמדים: חן עופר ועידן בהט.

דיון והחלטות

סעיף מס' 1: בחירת יו"ר ומזכיר לאספה:

הוחלט: לבחור באלון חגי ליו"ר האסיפה ובשרי הרפז למזכירת האסיפה.

סעיף מס' 2: שאלות.

נמסרה שאילתה להתייחסות וועד ההנהלה.

סעיף מס' 3: בחירת וועד הנהלה

תמצית הדיון: מועמדים חדשים: מיכאל פאר, דוד נחום, מיכה ולדן, גיורא אלוני. מועמדים הממשיכים לקדנציה שנייה: אסתר טמיר, נילי גבאי, אור אלקוני, יורי פטרוב, שי אגוזי.

בנוסף: ייבחרו שני חברי וועד נוספים מתוקף תפקידם (מנהלת קהילה ומרכז משק).

7 מבין נציגי הציבור, שיקבלו את מירב הקולות, ייבחרו לכהן בוועד האגודה.

החלטה: להעביר לקלפי שיתקיים בימי 6-7.4, הקלפי ינוהל בראשות וועדת הקלפי שמונתה כצוות אד הוק.

סעיף מס' 4: בחירת וועדת קלפי

תמצית הדיון: בהתאם לתקנון הקיבוץ, ודגשים שעלו לאחרונה בדוח המבקר, יש לבחור וועדת קלפי, האמונה על ניהול הקלפי האלקטרוני. ב-10.3 פורסם קול קורא לנציגי ציבור לוועדת קלפי.

למכרז ניגשו 3 הנציגים המכהנים כעת בתפקיד (צוות "אד הוק" שנבחר לאחרונה): עודד ירון, שחר פלד, מעיין סיון. חברי הוועד שיבחרו, יבחרו את יו"ר הוועדה מבניהם.

החלטה: להעביר לקלפי שיתקיים בימי 6-7.4, הקלפי ינוהל בראשות וועדת הקלפי שמונתה כצוות אד הוק.

סעיף מס' 5: נוהל קלפי

תמצית הדיון: לאור המעבר לקלפי האלקטרוני, יש להסדיר נהלים ברורים לשימוש בטכנולוגיה, תוך שמירת טוהר הבחירות ובקרה ראויה. מצורף נוסח מוצע שגובש על ידי היועצים המשפטיים, ואושר על ידי וועד ההנהלה - בהתאמה לתקנון הקיבוץ, ומענה לצרכים ותרחישי ייחוס שונים.

במהלך הדיון, הועלתה הצעה לסדר, להורדת סעיף 3.10 שבנוהל, בו נרשם כי לא תותר הפצת רשימת מי שטרם הצביע – במהלך הליך הבחירות. כפתרון ביניים – הוסכם כי התקנון יובא כעת כשסעיף 3.10 מוקפא. הסעיף יוחזר להנהלה, שתערוך הצעה פרטנית להקשר זה. ההצעה תובא לאספה בהקדם האפשרי (בעד 7, נגד 1) ההצעה התקבלה.
החלטה: להעביר לקלפי שיתקיים בימי 6-7.4, הקלפי ינוהל ברשות וועדת הקלפי שמונתה כצוות אד הוק.

סעיף מס' 6: בחירת מרכז עסקים – (העברה לקלפי), מועמדים חן עופר ועידן בהט.

תמצית הדיון: שרי הרפז, סיימה את תפקידה לאחר שתי קדנציות רציפות. ההנהלה מודה לשרי על תפקידה ותרומתה הרבה לעסקי והתנהלות הקיבוץ ותאגידיו. על פי האמור בנוהל בחירת ממלאי תפקידים, שאושר באספה בשנת 2015, הוקם צוות איתור והופץ קול קורא לצד הגדרת תפקיד עדכנית. לקול הקורא נרשמו שני מועמדים: חן עופר ועידן בהט. נערכו מבחני התאמה עם פסיכולוג תעסוקתי, ראיונות עם המועמדים, וקבלת משוב מקולגות וממליצים.

צוות האיתור, מצא את שני המועמדים כראויים לתפקיד, אך לא הגיע להכרעה ברורה לגיבוש המלצה על מי מבניהם מתאים יותר, ומביא בפני הציבור את הבחירה בקלפי כלשונה.
החלטה: להעביר לקלפי שיתקיים בימי 6-7.4, הקלפי ינוהל ברשות וועדת הקלפי שמונתה כצוות אד הוק.

המועמד שיקבל את מירב הקולות, ובלבד שיעלו על 51% - ייבחר לתפקיד (לרבות בחירתו, מתוקף תפקידו לוועד ההנהלה בקיבוץ). ככל שלא יתקבל רוב מספק בסיבוב הראשון, ייערך

סיבוב שני (בתחילת השבוע העוקב) ל"בעד" ו"ונגד" המועמד שיקבל את מירב הקולות בסיבוב הראשון.

הבחירה, תהווה המלצה לנציג האגודה, באספת אחזקות בית אלפא, למינוי המועמד, כמנכ"ל אחזקות בית אלפא (מנהל העסקים).

מזל טוב
לשחר פלד
לנישואיו עם בח"ל נורית.
ברכות לרחל'ה פלד
ולכל המשפחה

מזל טוב
לחן פיבניק
לנישואיו עם בח"ל נוי
ברכות לניר, שני ורננה
ולכל המשפחה

התגייסו לצה"ל
נבו סוננט (בנם של טלי
גולדנברג וחן סוננט)
ועפרי רותם (בנם של אורית
וירון רותם)
שרות מעניין ומשמעותי

לדני ,

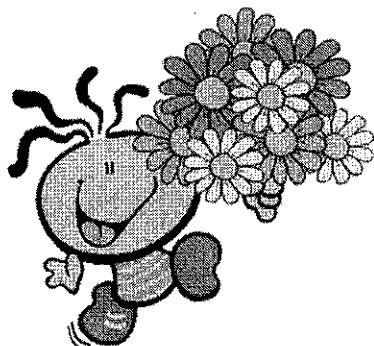
ברכות לסיום תפקידך כיו"ר אחזקות והנהלה כלכלית.

שתי קדנציות ועוד קצת, הן תקופה לא קצרה ובהחלט מאתגרת. אמרו כבר פעם ששום דבר בבית אלפא לא הולך ובטח לא בקלות ולמרות זאת אתה בהחלט יכול לסכם בגאווה את עשייתך למען המשק כששנת 2021 תירשם כשנה מוצלחת במיוחד.

היית מגיע לשיבות הנהלה ולפגישות השונות מוכן , מסודר , קשוב ועם המון מרץ. פעלת למען הקבוץ והעסקים במסירות רבה ועם המון אכפתיות. ידעת להפעיל ולגייס "קולות מהעבר.." לטובת הקבוץ וגם אם הקנטתי אותך לפעמים בנושא ה"חברים מהסיירת".. הרי האמת היא שלא פעם גייסנו אותך ליצור חיבורים, לקשר אנשים, להרים טלפון בכדי לזרז ולהזיז מהלכים שם בצמרת לטובת בית אלפא.

עבדנו צמוד ובאופן שוטף, ידעת לתת עצה ולעזור כשצריך, ונכון , גם אם לא תמיד הסכמנו או ראינו עין בעין חלק מהנושאים, ידענו לעבוד בשיתוף פעולה כשטובת הקבוץ היא מעל הכול.

אני רוצה להודות לך בשם הקיבוץ, הנהלת אחזקות, התאגידים, מנהלי הענפים ובשמי על תרומתך למען בית אלפא ולאחל לך הרבה הצלחה ועשייה מבורכת בחברה שלך או בתפקיד יו"ר במקום אחר.. אומנם אתה לא חבר, אבל בית אלפא היא ביתך ובנשמתך ובית כידוע לא עוזבים, אז כך או כך שיהיה לך כל טוב ותודה על התקופה שעברנו יחדיו.



משרי והנהלה.

לחברים שלום,

רובכם מכירים אותי היטב מכיוון שלאורך כל השנים האחרונות אני משמש בקיבוץ במגוון תפקידים. לאלו שאינם מכירים – אני אבא של בר, לין, טל ומיה - ובן זוגה של סוניה מעצבת הבגדים המהממת ☺. בעל תואר ראשון במדעי החברה (התמקדות בפסיכולוגיה), תואר שני במינהל עסקים עם התמחות בשמאות מקרקעין ונדל"ן, בוגר קורס דירקטורים מתקדם בהתאחדות התעשייתיים, קורס ניהול קרקעות ועוד בין 2011-2019 ניהלתי את המחצבה, ונכון להיום אני משמש בה כיו"ר במקביל לניהול של דגי גלבוע (פירוט בהמשך).

מדוע אני מציע את עצמי לתפקיד:

יותר מ 15 שנה בהן אני בתפקידי ניהול בקיבוץ,

יש לי היכרות רבה ומעמיקה עם היכולות והפוטנציאלים של הענפים שלנו (בעיקר המחצבה והמדגה כמובן), וגם ניסיון בעבודה עם הארגונים החיצוניים שמולם רכז המשק עובד בשוטף - רשות מקרקעי ישראל, המועצות האזוריות שסביבנו וועדות התכנון והבנייה שלהן והממשקים שאנו מנהלים איתן, משרד החקלאות, המשרד להגנת הסביבה, רשות הניקוז, אגודת המים וכד'.

מכיר היטב את חוזה המשבצת שלנו, הקרקעות החקלאיות, החוקים הרלוונטיים והאפשרויות הפתוחות לניצולן. שאוליק סלומניצקי ז"ל שהיה אחראי על הנושא לימד אותי הרבה ובהמשך צללתי יותר עמוק לתוך התחום גם במסגרת המאבקים על המחצבה מול רמ"י, גם במסגרת תביעת הקרקעות, גם כחבר בצוות הקרקעות וגם ברמה היוזימית לצורך פיתוח עסקים והגשת היתרים שקשורים בפעילות המחצבה.

יש לי גם היכרות מעמיקה של המערכות הקיימות בבית אלפא, המבנה התאגידי ומשמעותיותו.

אני מאמין שישנם מהלכים שאפשר לעשות כדי לקחת את העסקים שלנו קדימה, ואני מאמין שההיכרות עם הענפים שלנו, הסביבה העסקית שלהם והארגונים שאיתם עובד הקיבוץ תאפשר לי להתמקד במה שחשוב ולקדם תהליכי פיתוח ותהליכים אסטרטגיים ביתר קלות כבר מיזמי הראשון בתפקיד:

1. ניהול העסקים בקיבוץ צריך לעבור שינוי ולהיות הרבה יותר ממוקד כדי להבטיח שאנו מפיקים את המקסימום מהפעילויות שיש לנו וממציים את הפוטנציאל הכלכלי שלהן. יש הרבה מה לעשות בעניין. אפעל בשיתוף פעולה עם הענפים וההנה"כ להשגת יעדים עסקיים שנתיים וארוכי טווח של פיתוח ורווחיות עם דגש על חשיבה יצירתית ושילוב תחומים כמו מיזמים תיירותיים וכד'.
2. במידה ואבחר, יהיה לי יותר קל לתמוך ולהריץ קדימה את כיווני הפיתוח העסקי שאת חלקם אנחנו מקדמים במסגרת המחצבה כבר היום ביחד עם הצוות הניהולי החזק שקיים בה, כך שהארגון יתפתח משמעותית ויכול לתמוך בקיבוץ גם בשנים הבאות (פירוט נוסף בהמשך).
3. נכון להיום לקיבוץ יש הרבה משאבים כמו שטחי תעסוקה שניתן לנצל בצורה טובה יותר, ערך הקרקעות באזור שלנו עולה וניתן להקים מיזמים עסקיים / שת"פים באזורי התעסוקה שלנו. זה אחד הפרויקטים הראשונים שנדרש לעסוק בהם בתפקיד. מאמין שבעניין זה יש חשיבות גדולה גם לאתר מיזמים טובים שישארו תשואה טובה לקיבוץ – אבל עדיף גם כאלו שתורמים ערך מוסף לקיבוץ ושאינם פוגעים באיכות החיים בקרבתם – כי בסוף אנחנו נחיה לידם להרבה שנים קדימה.
4. בנוסף אעשה מאמץ אמיתי לחזק את ההון האנושי בעסקים שלנו עם עדיפות לכוח מקומי, וגם לפתח מסלול מסודר שיעודד חברי קיבוץ / תושבים צעירים לקדם יזמויות בתמיכה ושת"פ של הקיבוץ – אני מאמין שיש כאן הרבה אנשים עם יכולות ויזומה שניתן למנף לעסקים והקיבוץ יוכל להרוויח מזה.
5. כמובן שאפעל עם ההנה"כ לראות איך מפיקים את המקסימום מהמיזמים שמקודמים כבר היום (אנרגיות מתחדשות וכד') – כל עוד זה לא יפגע באיכות החיים שלנו.

במחצבה:

ב 2009 – רני לב שניהל את המחצבה משך אותי למחצבה, ובהמשך, כשרני ביקש לסיים את הניהול ומונה ליו"ר, מונית למנכ"ל.

במהלך השנים בהן ניהלתי את המחצבה התמודדנו בהצלחה עם אתגרים מאוד גדולים (המחצבה הייתה תחת איום לסגירה במסגרת חוק חובת מכרזים, ובמהלך מאוד מאומץ שלקח הרבה זמן והיה מאוד לא פשוט הצלחנו להגיע להסכם עם המדינה שבזכותו אנחנו ממשיכים לעבוד ויש לנו אופק להתקדם אליו גם היום), בנוסף ביצענו צמצומים, תאגדנו את המחצבה (הפרדנו את הפעילות של המחצבה מהקיבוץ), הכנסנו מערכת ERP חדשה, התמודדנו עם דרישות ארנונה מופרכות, פיתחנו יכולת לנתח כלכלית ולגשת למכרזים מורכבים ועתירי הון, ניגשנו למכרזים ועברנו הרפתקאות טובות וגם כישלונות כשבמהלך כל השנים האלו הצלחנו להעביר לקיבוץ רווחים מאוד משמעותיים מהפעילות הקיימת.

אבל הכי חשוב - פיתחנו צוות ניהולי צעיר, תוסס ומקצועי שמבוסס על אנשי הקיבוץ ושנכון להיום ממשיך להוביל את הארגון הזה קדימה כאשר חלק משמעותי מהפעילות מבוסס על אתרים חדשים שאינם תלויים בעתודות המאושרות במחצבת הסחנה עצמה.

ב 2019 ביקשתי לסיים את כהונתי כמנכ"ל ומונית ליו"ר של המחצבה, ומינינו את נדב לתפקיד המנכ"ל.

נכון להיום ישנם מספר כיווני פעולה שאנחנו עובדים עליהם במחצבה במקביל:

הרחבת מחצבת הסחנה – הפרויקט החשוב ביותר: נמצא כעת בשלב של סקר גיאולוגי שלאחריו נגיע לוועדה מחוזית לדין בחלופות האפשרויות לקידום ההרחבה (בשאיפה במהלך החודשים הקרובים).

מחצבת צבאים (פרויקט משותף עם חפציבה) – נמצאים במו"מ מתקדם מאוד עם רשות מקרקעי ישראל על זכות הסירוב שנקבל במידה ונשלים את תכנון המחצבה (רוב הנושאים כבר מוסכמים). לאחר מכן יידרש להשלים את התכנון שכרגע נמצא באמצע הדרך.

מתחילת השנה התחלנו לשווק כמויות משמעותיות של חומרים ממחצבות באיו"ש, עשינו הסכמים ארוכי טווח לטובת הפעילות והרבה תשומת לב ניהולית מופנית לתחום הזה כרגע כדי להמשיך ולקחת אותו קדימה.

במקביל מקדמים מספר פרויקטים שאם יבשילו יכלים להקיף את היקפי הפעילות שלנו.

בסה"כ הצוות הניהולי היום במחצבה בניצוחו של נדב עובד קשה מאוד כדי לפתח את הפעילות ונראות תוצאות בשטח, ואני מאמין שבתקופה הקרובה נראה יותר ויותר פירות מהמאמצים לפיתוח הענף.

במדגה:

לפני כמעט שנתיים, בעקבות משבר ניהולי בדגי גלבע, פנו אלי שרי ודני וביקשו ממני להיכנס לתקופה מוגבלת לניהול הענף. סוכם שאכנס כיו"ר-מנכ"ל עד שנקבל החלטה על הכיוון האסטרטגי שאליו ניקח את אותו (כל האפשרויות היו פתוחות).

לאחר שנכנסתי לזמן קצר, הבנתי שהמשבר הרבה יותר גדול ממה שחשבו, והוא לא היה רק משבר ניהולי – אלא גם משבר שיווקי משמעותי. עבודה אסטרטגית שעשינו בעזרת חברת ייעוץ חיצונית בכדי לקבל החלטות על הצעדים הבאים, הראתה שהתשובה לאן לקחת את הענף איננה חד משמעית ובעיקר תושפע מהפתרון השיווקי שיימצא, מהתנהלות המדינה ומאופן ניהולו בהמשך.

לאחר תקופה קשה מאוד בה עשינו צמצומים חדים בכ"א ובהוצאות בכלל כולל הקטנת ייצור, ובדיקת אפשרויות לשת"פ עם משקים נוספים, התחלנו בתחילת השנה לשווק את הדגים ב'דגת הארץ', חברת השיווק של הקיבוצים (ניר דוד, מעוז חיים, טירת צבי ושלוחות).

כאמור, הענף אמנם מתמודד עם אתגרים גדולים שמאיימים על קיומו (העלאת מחירי המים מול הורדת מחירי המכס למשל), אבל מצד שני – ישנן מגמות עולמיות שתומכות בהמשך אחזקתו ופיתוחו, כמו גם הזדמנויות מקומיות שניתן לנצל. גם כעת אנו עושים ניסיונות עם גידולים חדשים ושינויים בממשק המים, ואני מתכוון להמשיך לחזק את הצוות בענף בכוחות נוספים כדי לקחת אותו הלאה.

עתיד הענף יהיה תלוי בהצלחת צעדים אלו וגם במגמות השוק כמובן. מה שברור שחשוב להיות עם היד על הדופק כל הזמן, להיות יצירתי ולעדכן את ההחלטות מזמן לזמן.

לבסוף,

קודם כל חשוב לי להודות על האמון שהקיבוץ נתן בי בתפקידים שביצעתי עד היום –
זה לא מובן מאלין ואני מוקיר תודה על האפשרות לעשות ולעבוד לטובת הקהילה שאני חי בה.

אני מבקש לקבל את תמיכתכם - ואני מתחייב לעשות הכל כדי שנצליח !

אשמח לשאלות – התייחסויות והערות.

אני זמין בטלפון 052-2415040 לכל מי שרוצה להיפגש, לשאול שאלות או להתייחס.

תודה,

חן עופר



עידן בהט – למנהל עסקים בית אלפא

לחברי בית אלפא - אני רוצה לספר בכמה מילים על עצמי – על רקע, תכונות, יידע וניסיון שאני מביא איתי בבואי להציע את עצמי לתפקיד מנהל עסקים לבית אלפא. שירות צבאי: רב סרן (מיל) בחיל הים- בוגר קורס חובלים וקורס פיקוד ימי, מפקד ספינת דבור ומפקד יחידת סיור אווירי מוטסת של חיל הים.

בהכשרתי אני מהנדס תעשייה וניהול בוגר הטכניון ויש לי תואר שני במנהל עסקים (MBA) מאוניברסיטת חיפה. התחלתי את דרכי המקצועית במפעל הנגררים בתחום של תפ"י ותפעול. לאחר מספר שנים הוצע לי להגיש מועמדות לניהול המפעל. אני חשבתי ששכונן שאצבור עוד ניסיון בניהול מחוץ למערכת הקיבוצית – על מנת לחזור ולנהל בה עם מבט ניהולי רחב ומגוון יותר ועם ניסיון חיצוני. לכן החלטתי לצאת ולעבוד תקופה מסוימת מחוץ לקבוץ. בעבודתי בחוץ עסקתי בניהול בהיקפים גדולים (כמות עובדים ומחזורים כספיים) - בניהול תפעול במפעלים, בניהול מפעלים, בהקמת מפעלים ובניהול תפעול של חברות גדולות בארץ ובחו"ל. לאחרונה סיימתי תפקיד מנכ"ל של חברת בת של אלקטרה בניגריה.

צברתי ניסיון בחברות גדולות ונחשבות בארץ כמו ד"ר פישר, דקסון, וקימברלי קלארק (בה ניהלתי בארץ וגם בחו"ל). בניהול בחברות בסדר גודל כזה נחשפתי לתרבות ארגונית של שיתוף, הקשבה, קבלה. תרבות של התפתחות והתקדמות, של פיתוח מנהלים ועובדים וחינוך למצוינות. תרבות שמעודדת ומברכת קבלת משוב (איך לשבח חוזקות וגם איך לשקף אתגרים והזדמנויות). תרבות שמעודדת ומחנכת לפרו-אקטיביות (לחשוב מראש ולמנוע), ולא להמתין באופן פאסיבי (רה-אקטיבי) ואחר כך 'לנכות שריפות'. תרבות שמעודדת לקיחת אחריות ובעלות, ושמלמדת איך לקבל החלטות.

את הכלים האלה אני רוצה להביא איתי לתפקיד של מנהל עסקים בבית אלפא.

התכנית שלי עם כניסתי לתפקיד היא לבחון בעיניים עסקיות ומקצועיות (אך גם חברתיות) כל אחד מהענפים הקיימים. אני אגייס את כישורי וניסיוני על מנת לבחון האם העסקים מתנהלים נכון, האם נדרשת התייעלות, האם הניהול ודרך קבלת ההחלטות נכונים. הכוונה לבחון בכל תחום האם יש פוטנציאל להביא לרווחיות גדולה יותר ומה נדרש לשם כך. בנוסף בכוונתי לעבוד בתיאום מלא עם יו"ר הקבוץ על היוזמות העסקיות הקיימות (הרחבת האירוח, אנרגיות חלופיות, נדל"ן עסקי מניב, פרויקט בית סיעודי, פרויקט דור מוגן ועוד) ולדחוף ולקדם הוצאה שלהן מן הכח אל הפועל.

אני מתכוון גם לחפש כיוונים חדשים להתפתחות עסקית על מנת לקדם ולשפר את הרווחיות של תחום העסקים בקבוץ. מהנדס תעשייה וניהול עוסק בחקר עבודה, חקר ביצועים, שיפור שיטות ובהתייעלות. אלו נקודות חוזקה אצלי – היכולת לבחון את הקיים, לראות אם נדרש לעשות סדר וארגון, ולהשקיע בשיפור ושיפור הקיים.

אבל החוזקות שלי הן לא רק בקיים. באופי ובנטייה שלי אני תמיד אחפש הזדמנויות לצמוח ולהתפתח.

במבט על ההיסטוריה התעסוקתית שלי (ראו בהמשך) ניתן לראות שכמעט כל מקום שבו עבדתי עבר התקדמות והתפתחות עסקית משמעותית באותה תקופה (מודגש בהמשך בכתיב אלכסוני).

זה התבטא בהרחבת מפעלים קיימים שאותם ניהלתי, בהכנסת מיכון חדש ומתקדם, ואפילו בבניית מפעלים חדשים ממש מהתחלה והכנסה שלהם לייצור שוטף. זה תמיד הביא לשיפור משמעותי בתוצאות העסקיות.

אני אנסה לעשות את זה גם כאן בתפקיד הזה של מנהל עסקים בית אלפא אם אקבל את ההזדמנות.

עידן בהט – קורות חיים

- ↪ מנהל בכיר בחברות יצרניות בתעשייה בארץ ובחו"ל.
- ↪ גיבוש אסטרטגיות ויעדים עסקיים, הובלת התייעלות תוך שיפור תהליכים.
- ↪ כושר ניהול ומנהיגות, ראייה עסקית ומערכתית, עבודה בצוות ושת"פ, יוזמה וחריצות, אמינות, יחסי אנוש מעולים.

השכלה:

- 2002-2003: תואר MBA במנהל עסקים, אוניברסיטת חיפה.
- 1999: דירקטור בתעשייה הקיבוצית, מכללת עמק יזרעאל.
- 1997-1999: תואר B.Sc בהנדסת תעשייה וניהול, הטכניון - הצטיינות.

ניסיון תעסוקתי:

- 2020-2022: מנכ"ל אטקו ניגריה – חברת בת של אלקטרה בניגריה בתחום M&E (התקנת מערכות בבניינים)
 - החברה המובילה בניגריה בתחום התקנת מערכות
 - חברה בת 1,000 עובדים
- 2017-2020: סמנכ"ל תפעול אפריקה של קימברלי-קלארק ומנהל מפעל בניגריה
 - סמנכ"ל תפעול WECA (West, East and Central Africa), חבר הנהלת האזור של קימברלי קלארק הגלובלית.
 - מנהל מפעל יצור החיתולים של קימברלי קלארק בלגוס ניגריה
 - באוג' 2018 הובלתי Business Case שהוצג להנהלת קימברלי קלארק העולמית שביקרה אצלי במפעל. ההנהלה השתכנעה להשקיע קרוב ל-100 מיליון דולר בהקמת מפעל חדש ואני הובלתי לביצוע את תהליך תיכנון המפעל והקמתו. המפעל הוקם ועובד בהצלחה והביצועים העסקיים של החברה באפריקה השתפרו דרמטית.

2012-2017:

מנהל מפעל יצור החיתולים של קימברלי-קלארק ישראל (המפעל הגדול של החברה בארץ)

- אחריות כוללת על הפעילות במפעל עם מערך ייצור רחב לשוק מקומי ולחו"ל (מחזור של מאות מיליוני ש"ח).
- גיבוש מדיניות ואסטרטגיות בתחומי שיווק ותפעול בשיתוף עם גורמי הנהלה.
- שותף מלא בתהליכי הפיתוח של מוצרים חדשים בהתאם לנתוני השוק ברמה מקומית ובינ"ל.
- אחריות על 200 עובדים ועל שדרת ניהול רחבה- התנהלות וחתירת הסכמים מול וועדים.
- אחריות על תחומי ייצור, לוגיסטיקה, Lean, תהליך, פיתוח, הנדסה ובטיחות והובלת מהלכי שיפור מתמיד.
- ניהול פרויקט הרחבת המפעל- בניית אולם ייצור חדש לאכלוס שני קווי ייצור חדישים בטכנולוגיה המובילה בעולם - עובדה שהבטיחה את המשך קיומו של המפעל ל- 20 שנה הבאות לפחות בתנאי שוק מאוד מאתגרים ובתקופה בה החברה העולמית סוגרת מפעלים לא יעילים. הפרויקט כלל עבודה מול רשויות ומול יועצים בינ"ל, גיוס מנהלים ועובדים ומיסוד תרבות ארגונית.

במקביל - חבר דירקטוריון, BAT- בית אלפא טכנולוגיות.

2010-2012:

מנהל מפעל DPT (Dexcel Pharma Technologies) מקבוצת דקסון

- אחריות על הייצור, התפ"י לוגיסטיקה ומחסנים, אחזקה, הבטחת איכות וואלידציה.
- ניהול פרויקט ההקמה של מפעל פרמצבטי טכנולוגי חדיש ומתקדם בטכנולוגיה של הזנה אנכית.
- **בנובדתי כסמנכ"ל תפעול בדקסון (2005-2007) הובלתי צוות לתיכנון מפעל ייצור תרופות חדש לחברה. כשחזרתי לחברה ב- 2010 קיבלתי על"י את ניהול המפעל שהוחל בהקמתו בינתיים ביקנעם, סיום הבנייה שלו, הרצה שלו והכנסתו לייצור שוטף. המפעל תחת הניהול שלי נבחן ועבר בהצלחה ביקורת FDA לייצור תרופות לשוק האמריקאי וביקורת של משרד הבריאות הגרמני לייצור למערב אירופה. המפעל הגדיל את תפוקת ייצור הטבליות של החברה ותרם משמעותית לרווחיות שלה בשוק קשה ומאתגר.**

2007-2010:

General Manager Factories וחבר הנהלה בספארקווסט ניגריה

- אחריות כוללת על אתר ייצור גדול של שני מפעלים (מתכת וגילון) המונה 500 עובדים - מחזור מכירות בהיקף מאות מיליוני ₪.
- חבר הנהלה- פיתוח אסטרטגיות תפעוליות ועסקיות, בחינת כדאיות ורווחיות של פרויקטים לטווח הארוך.
- הקמה מהיסוד של מפעל המתכת- ניהול אופרציה גדולה ומורכבת של תכנון ובניית המערכות הנדרשות.
- בניית היררכיה ניהולית, רכישת מכונות CNC מאיטליה והכשרת צוותי עבודה.
- ניהול המפעל והטמעת נהלי עבודה מוקפדים לצורך עמידה בתקני ISO בתחום איכות, בטיחות ואיכות סביבה.
- **הובלתי תכנון, בנייה והכנסה לייצור של מפעל מתכת גדול לייצור מגדלי תקשורת כבדים. בחנתי את מכונות ה-CNC של המפעל באיטליה ואישרתי שילוחם לניגריה, ניהלתי גיוס של כל צוות עובדי המפעל, הגדרתי נהלי עבודה של כל מערך התפעול והלוגיסטיקה, והכנסתי את המפעל לייצור שוטף. תחת הניהול שלי המפעל עבר אישור מכון התקנים הישראלי. בהמשך קיבלתי על עצמי את הניהול על כל אתר הייצור (כולל על מפעל הגילון).**

2005-2007:

סמנכ"ל תפעול ולוגיסטיקה, חברת Dexcel Pharma, קבוצת דקסון

- אחריות על כלל המנגנון התפעולי בכפיפות לסמנכ"ל ולבעלים של החברה- ניהול כ- 600 עובדים.
- אחריות על מערכי ייצור, תפ"י, רכש, מחסנים, הנדסת ייצור, משלוחים וגף טכני.
- התאמת התשתית ותהליכי התפעול למהלך כניסתה של החברה לשוק האמריקאי.

2002-2005:

מנהל תפעול, פישר דרמה ווייפס בע"מ - מקבוצת ד"ר פישר

- אחריות על מערך התפעול בחברה המייצרת מוצרי קוסמטיקה לשוק ה- Private Label.
- אחריות על הפעילות בתחומי ייצור ותפ"י, אחסנה, לוגיסטיקה, הנדסה, אחזקה ותחבורה.
- ניהול ישיר ועקיף של כ- 170 עובדים ומנהלים בדרגים שונים.
- העברת המפעל לפסי ייצור יעילים יותר, קליטת מיכון חדיש והגדלת התפוקות.
- **הובלתי בדיקה ואפיון של קו ייצור חדש לייצור מגבונים לחים בטכנולוגיה חדשה. קו הייצור נרכש מחו"ל, הורכב במפעל והכנסתי אותו לעבודה, ובדרך זו הייצור במפעל קפץ מדרגה, יכולת הייצור הוכפלה וכך גם האיכות והגיוון - דבר שתרם משמעותית לרווחיות החברה ולתוצאות העסקיות שלה.**

2000-2002:

מנהל תפעול, BHC- חרושת מתכת בית השיטה

- אחריות על מנגנון התפעול במפעל המייצר מיכון חקלאי ואביזרי רכב לשוק האמריקאי ולכלל העולם.
- אחריות על מחלקות הנדסה, תפ"י, ייצור, מחסנים, לוגיסטיקה, אחזקה וחשמל.
- ניהול ישיר ועקיף של כ- 200 עובדים ומנהלים בדרגים שונים.
- **הייתי שותף בהרחבת תחום אביזרי הרכב שהחברה ייצרה לשוק האמריקאי במוצר חדש. לטובת הנושא טסתי לקולומביה לבחון התקשרות עם מפעל גדול שם לכיפוף צינורות גדולים בטכנולוגיה שלא הייתה קיימת אז בישראל, ובעקבות ביקור ובדיקה זו נחתם הסכם עם מפעל זה, הגיע חומר גלם משם במכולות רבות ותחום אביזרי הרכב בחברה הורחב והתפתח בהתאם. בנוסף עסקתי בפרויקט גדול ומורכב של העברת המפעל פיזית מתחום הקבוץ לפארק תעשייה צבאים.**

1999-2000:

מנהל פרויקטים במספנות ישראל

- במסגרת עבודתי ניהלתי פרויקט של בניית ספינה עבור קצא"א לפי תכנון של מספנה הולנדית.
- ניהול מטריציוני עד השקה של הספינה. ביצוע ניסויים וניהול המסירה ללקוח.

1996-1999:

מנהל תפעול ותפ"י ב- BAT - בית אלפא טכנולוגיות

שירות צבאי: רב סרן (מיל") בחיל הים- בוגר קורס חובלים וקורס פיקוד ימי, מפקד ספינת דבור ומפקד יחידת סיור ימי מוטסת.



30/03/22

קול קורא אחראי על חדר הכושר – בהתנדבות

דרישות התפקיד:

1. הכשרה רלוונטית לעולם התנועה והכושר.
2. אחראי על הפעילות וההפעלה השוטפת של המקום:
 - ניקון וסדר
 - רישום מנויים וטיפול בחיוב דמי המנוי.
 - רישום מנויים וטיפול בחיוב וזיכוי – הנהלת חשבונות והחברים/תושבים.
 - טיפול ושמירה על הציוד בחדר הכושר- איש הקשר מול חברת האחזקה. לפעול על מנת שהציוד יישמר והבלאי יהיה נמוך.
 - דיווח לציבור בעזרת המקומי.
 - החתמת המשתמשים על מסמכים רלוונטיים.
 - אחריות על אחזקת המבנה.
3. בפתוחה: הדרכה באופן מרוכז למשתמשים בנוגע לשימוש במכשירים בדגש על המבוגרים והצעירים (נוער).
4. כשנמצא במקום לעזור בהדרכה ועצה לאנשים הזקוקים להדרכה.
5. לידע את מנהלת הקהילה בכל בעיה המתעוררת במקום.

בתמורה להתנדבותו, לא ישלם דמי מנוי ויוכל להדריך במקום ללא תשלום על השימוש במקום.

למעוניינים יש לשלוח פסקה עם פרטים רלוונטיים לניצן רימר מנהלת מש"א:
masha@betalfa.org.il