



מזכירות החברה

פרוטוקול

ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 22/2 , לשכה ראשית ירושלים

יום שני, י"א כסלו תשפ"ג, 05/12/2022

חברים:

חיים מנחם - יו"ר הוועדה

אלירן שמואל-חי; בת שבע שוורץ (נכחה בזום); ליאור טרגן (נכח בזום); עו"ד מיכל סיבל-דראל

חסרים:

חיים כהן; קרן אופק

משתתפים:

אבי עייש; אולי קונסטנטיני; אורי שמואלי; אורי אייזיקוביץ; אייל אוסטרנסקי; אילה כהן; אלי כהן; אמילי לוי-שוחט; אמיר רוזנבאום; אריה כהן; ד"ר אשרת שלומוביץ; גידי לייב; גלי סיטון; דורון ברגר; זכי צברי; יובל ייני; ייטב פרץ; יניב מימון; ישראל גולדשטיין; לי גרוס; ליאורה כהן-נצר; עדי בן סימון כהן; עפרה שמעון; צבי אסולין; קובי אמסלם; שוקי זוהר; עו"ד שושי טרגין; עו"ד שימי בראון; שלי בר גיג

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול מס 22/1 מיום 31/07/2022.
2. הצגת הסכם קיבוצי - מתווה שכר
3. הצגת הסכם קיבוצי - הקמת קרן פנסיה לעובדי קק"ל
4. אישור תקציב חטיבת משאבי אנוש ומינהל לשנת 2023
5. הצגת סטטוס טרנספורמציה דיגיטלית בקק"ל - גידי לייב, מנהל הפרויקט
6. ממונה על הטיפול בשוויון מגדרי
7. שונות

תמצית דיון והחלטות:

1. **אישור פרוטוקול מס 22/1 מיום 31/07/2022.**

החלטה מס' 22020201/1

ועדת משאבי אנוש ומנהל מאשרת את פרוטוקול הוועדה מיום 31.7.22.

הצבעה:

אושר פה אחד



מזכירות החברה

2. הצגת הסכם קיבוצי - מתווה שכר

עיקרי הדיון:

מר אמיר רוזנבאום – זהו הסכם ראשוני. המטרה הראשונה הייתה הסדרת מבנה השכר לעובדי דור ב' וזאת ע"מ למנוע את הבלבול שיש בין שני סוגי דור ב' בקק"ל, מתווה זליכה ומתווה גנור. בנוסף, לעשות מתווה שכר אחיד וכן לטפל בכל העיוותים שנוצרו בשני הכיוונים וגם לתת מענה לדור ב' בהיבט השכר ולהביא את זה צעד קדימה. בעיקרון, צריך לקחת את התוספות שהיו בעובדי גנור, מה שנקרא בהסכם, תוספת אישית ולקבע אותה, משמע השכר לא ירד מתוך ההשלמה כפי שהיה בעבר, אלא ייכנס על המתווה.

ישנם עוד כל מיני נושאים שטיפלנו בהם כמו הגדלת שכר העידוד משני מלש"ח לחמישה מלש"ח, הגדלה במענק כיבוי אש, עדכון נושא דרכים קשות, בהן עובדים נדרשים לנסוע עם רכבם בתוך הדרכים הקשות של קק"ל, הגדלת השתתפות בקייטנות קיץ, הסדר ארוחת צוהריים, שלמעשה כבר התגבש לפני שלושה חודשים ואנו רוצים להכניסו להסכם, עידוד פרישה מוקדמת, תקציב השתלמויות, הגדלת הביטוחים, קליטת עובדי אחזקה, ימי מחלה לעובדי שדה, אלו הם עובדים שנקלטו בלי מספר ימי מחלה, יצרנו סוג של בנק ימי מחלה כדי לעזור לעובד במחלה קשה. כמו כן, ביטול חתימת מנהל על טופס הלוואה. עובד יוכל לקבל הלוואה מבלי שהמנהל שלו ידע, מבלי להיכנס לפרטים באם הוא עובד טוב או לא טוב, יש לו בעיה אישית, אנו נעזור לו. עוד סעיף חשוב, שארגון העובדים הסכים עמנו, זה חתימת שעון נוכחות באמצעות אפליקציה, דוחות נוכחות ייעשו באמצעותה. מקרים חריגים יידונו. אבקש לתת הצהרה כי 60% מהסעיפים המופיעים בהסכם, הם בשורה לקק"ל בהיבט הסוציאלי, רוב הדיונים היו בנושא סוציאלי וברצוני להחמיא על כך לארגון העובדים. ישנם עוד דברים שלא מלובנים עד הסוף, הם ילובנו במהלך הימים הקרובים, עד לוועדת הכספים.

עו"ד מיכל סיבל דראל – האם הנושא של דוחות נוכחות כבר עובד ביערות, או שיש בעיה של קליטה? והאם נושא האיכון כלול בנוי באפליקציה או זה משהו שמוותרים עליו?

מר אמיר רוזנבאום – אנו נבדוק את זה, אם תהיה בעיה של קליטה, נדע לפתור אותה. לגבי האיכון, תמיד יש חשש כזה בארגונים של מעקב אחר עובדים, אנחנו לא שם, אנו בהתנהלות תקינה שאומרת מתי הגעת ומתי הלכת, ולכן הסכמנו להורדת האיכון, זהו דבר שאין צורך בו.

מר ישראל גולדשטיין – כמו בכל משא ומתן, היו ויכוחים, אני מסכים עם אמיר, גם הסכם 2018, היה סוציאלי, תמיד הסתכלנו לכיוון החלשים, זו האג'נדה שלי ושל חברי בארגון העובדים. אנו ארגון עובדים חברתי וכן גם קק"ל היא חברתית, נמשיך לעשות ולדאוג לעובדים. יש לנו עובדים טובים, בעלי אידיאולוגיה, העובדים נמצאים בכל מקום, בכל פינה בארץ, ממטולה ועד אילת ואני גאה להיות זה שעומד בראש ארגון העובדים הללו. אנו נמצאים בקדנציה של דירקטוריון אשר אפשר לדבר איתו. יש לקק"ל מטרות שאנו צריכים להשיג לטובת מדינה ישראל, זה לא משנה אם ימין או שמאל, אם נמשיך לעבוד כך ונדע לעבוד ולחבר אחד את השני, אני מאמין שנגע למקומות טובים.

החלטה מס' 22020202/1

הועדה מאשרת את עקרונות המתווה של ההסכם הקיבוצי כפי שהוצג בישיבה ומסמיכה את מנהל חט' משא"ן ומינהל, מנהל חט' כספים ועו"ד שושי טרגין לקבוע את הנוסחים הסופיים אשר יוצגו בפני דירקטוריון קק"ל. ההסכם יובא לאישור בוועדת הכספים ובדירקטוריון.

הצבעה:

אושר פה אחד



מזכירות החברה

3.

הצגת הסכם קיבוצי - הקמת קרן פנסיה לעובדי קק"ל

עיקרי הדיון:

מר אמיר רוזנבאום – קק"ל הקצתה 4.2 מיליארד ₪, שנמצאים כיום בחשבון בנק ייעודי שמורשי החתימה הם מנהל חטיבת הכספים ויו"ר ארגון העובדים. אנו מציגים מתווה שבתקופה בין הכספים שיעברו לשימוש הנאמן לבין הקמת קרן פנסיה, כשלמעשה עם הקמת קרן הפנסיה, אנו נלך לעבודה שוטפת לפי הרגולציה של הקרן.

עו"ד שושי טרגין – זהו לא הסכם סופי כי ישנן נקודות שעדיין לא סופיות. הסעיפים לא בפניכם, רשמנו רק כותרות. מה שעושה ההסכם חוץ מהקמת הקופה, הוא משנה את הבטוחות הקיימות מבחינת הבטחת הפנסיה. כל נכסי הימנותא בשעבוד הצף, שזה היה באמת השינוי הגדול. אנו מקווים שעד סוף החודש, נאשר את ההסכם בשלמותו. אם משום מה זה לא יקרה, אנו רוצים שכבר מה- 1.1.23, נתחיל את התשלומים השוטפים של הפנסיה מהחשבון. הכסף עבר לחשבון מאידך, אנו ממשיכים לשלם את הפנסיות מתקציב קק"ל ולא זו הסיפא של ההחלטה.

מר ישראל גולדשטיין – אנו כארגון העובדים, היינו סוג של שומרי סף על הנכסים של הימנותא, זה היה משועבד לטובת הפנסיות והיינו במעקב אחרי זה, היינו מקבלים דוחות. מציע להקים איזה שהוא מנגנון בקרה מצד קק"ל על הנכסים של הימנותא. בסוף הימנותא זה קק"ל וחשוב הן לעובדים והן לדירקטוריון שתהיה בקרה על הנכסים.

עו"ד מיכל סיבל דראל – במסגרת הסכם מתווה העצמאות הניהולית של קק"ל בהימנותא, הסדרנו את הדברים והם מקבלים ביטוי לכך.

מר יובל ייני – באפריל האחרון כשהפקדנו את הכספים, כ- 4.2 מיליארד ₪, נפתח חשבון ייעודי וכל הכספים, כרגע לא בשוק ההון. מדובר בתהליך שייקח כשנה, דרך אגב, בשנה שעברה אמרנו שנה, אך זה מה שנאמר לנו על ידי רשות שוק ההון ע"פ הממוצע שלהם. עד לאותו רגע שנקבל את האור הירוק משוק ההון, הרגולטור במשרד האוצר, שאפשר לפתוח את הקופה, ואז אנו עוברים קו, כי מאז אנחנו לא מנהלים את הקופה, אלא יש רגולציה מאוד ספציפית, מאוד נוקשה, על ידי משרד האוצר. עד אז יש עוד שלב ביניים, כמו שנאמר, שאנחנו נפתח חשבון נאמנות, ז"א החשבון הייעודי יהפוך לחשבון שיהיה על שם הנאמן שכבר נבחר במכרז. אנו רוצים לקבל גם את אישור הדירקטוריון עשות את ההעברה מחשבון ייעודי לחשבון נאמנות. מעבר לכך, אכן שינוי משמעותי קיצוני, שהחל מהשנה הבאה, הפנסיות התקציביות כבר לא יעלו על התקציב השוטף של קק"ל, הדבר הזה לא מתקצב, לכן ביקשנו פה את הסיפא, שתאשרו באופן פוזיטיבי שאתם יודעים שהתשלום יהיה מחשבון ייעודי. החל מאפריל, לאחר אישור הדירקטוריון, זהו המועד שאנחנו אמורים לשלם את הפנסיות משם, מעשית, טכנית, עדיין שילמנו מתקציב שוטף קק"ל בשנת 22, אנו נוריד את הכספים האלה בהמשך בהתחשבות.

החלטה מס' 22020203/1

הועדה מאשרת את עקרונות המתווה של ההסכם הקיבוצי כפי שהוצג בישיבה ומסמיכה את מנהל חטי' משא"ן ומינהל, מנהל חטי' כספים, עו"ד שושי טרגין לקבוע את הנוסחים הסופיים אשר יוצגו בפני דירקטוריון קק"ל. השאיפה להביא את ההסכם לאישור סופי של הדירקטוריון עד לסוף דצמבר. יחד עם זאת היות ויש נושאים שטרם לובנו עד תום, ובמקרה וההסכם לא יאושר עד אז, הועדה מאשרת כי החל מתחילת שנת 2023 ועד העברת הכספים מהחשבון הייעודי לחשבון הנאמנות, תשלום הפנסיה התקציבית יבוצע ישירות מהחשבון הייעודי ולא מהתקציב השוטף של קק"ל והמחאת הזכות מול רמ"י תבוטל.

הצבעה:

אושר פה אחד

חיים מנחם, יו"ר הוועדה



מזכירות החברה

4.

אישור תקציב חטיבת משאבי אנוש ומינהל לשנת 2023

עיקרי הדיון:

מר דורון ברגר – תקציב הפעולות גדל משנה שעבר בתשעה מיליון ₪. עיקר ההגדלה נובע מתקציב מע' מידע וגם תקציב ארגון העובדים. התקציב גדל גם באגף פיתוח ארגוני ואו"ש וגם במח' רווחה. במע' מידע מבצעים הכי הרבה פעולות, בעיקר על הפלטפורמה שכל המערכות יושבות. כל נושא שיפור הפלטפורמה בטרנספורמציה דיגיטלית, חידוש רישיונות, הגנה על מערכות, תוכנות מתקדמות וכו'.

מר יובל ייני – פעולות רווחה שמבוצעות לטובת גם, בין היתר, עובדי קק"ל ולא רק באמצעות ארגון העובדים. בשנה קודמת, זה היה סכום של 3.5 מיליון ₪, והיו לא מעט הסטות, השנה זה עלה לחמישה, מתוך התחייבות של ארגון העובדים שזה סכום שנותן מענה ולא יהיה צורך בהסטות.

מר דורון ברגר - יש לי נתון מהיום לכל יחידה ויחידה, כולל שריונים. לאגף פיתוח ארגוני זה 73% כולל שריונים, לאגף משאבי אנוש זה 60% כולל שריונים, לרווחה זה 96% כולל שריונים, לאגף לוגיסטיקה זה 85% כולל שריונים, למערכות מידע זה 92% כולל שריונים. כל שריון עבר תהליך של וועדת מכרזים.

מר אורי אייזיקוביץ - אני אתן דוגמה, למשל אצלנו לגבי תשלום הרישוי. תשלום הרישוי במערכת הכספית, כשאנחנו יוצרים דרישה, על מנת להגיע לוועדת המכרזים אנחנו מחויבים ליצור דרישה, ברגע שיוצרים את הדרישה רק לאחר מכן מגיעים למערכת הכספית, כאילו למערכת המכרזים ורק לאחר חתימת החוזה יוצרים את ההזמנה ורק לאחר חתימת ההזמנה מבצעים את העבודה. את התשלום בפועל לספקים אנחנו משלמים אך ורק עם סיום ביצוע הפרויקט, או על פי אבני דרך בהתאם לחוזה העבודה אל מול הספק על פי ההתקשרות הספציפית. אנחנו נמצאים בלא מעט פרויקטים באגף מערכות מידע אז אנחנו לא משחררים את התקציבים עד אשר אנחנו לא שבעי רצון ולא מאשרים את העבודה לספק. זה אחת. יש בנוסף גם ביצוע של עבודה בפועל לפי שעות עבודה על ידי ספקים חיצוניים. החשבונות שמגיעות, בדרך כלל כשאתה עובד עם ספקים, בין חודש לחודשיים איחור והעבודה נמצאת בתהליך.

עו"ד מיכל סיבל דראל - לגבי אגף פיתוח ארגוני, יש מספרים מאוד עגולים של תוספת, למשל ליווי והטמעת תוכניות עבודה, שזה היה 200,000 שקל, לא ברור לי מה היה הביצוע כי זה לא מופיע, ועכשיו מעלים את זה ל-700,000 שקל. אז למה זה מיועד ולמה?

גב' עדי בן סימון - בנוגע לליווי והטמעת תוכניות עבודה, התקציב הזה בעצם לא נוצל כי לא קיבלנו אישור עד ימים אלה לרכוש מערכת של הטמעת תוכניות עבודה. עכשיו ממש קיבלנו לעבודה יועצת שמלווה אותנו בכל תהליך האפיון והטמעת המערכת. כל התקציב הזה יעבור לשנה הבאה וביקשנו גם הגדלה כי בעצם יידרש צוות שלם לבצע את ההטמעה בקרב כל היחידות בקק"ל.

עו"ד מיכל סיבל דראל - ליווי תהליכי שינוי זה גם קשור? כי גם שם יש גידול לא ברור.

גב' עדי בן סימון כהן - ליווי תהליכי שינוי זה תהליך שאני עושה, של הקמת מוקד אחוד, הוא עומד על 100,000 שקלים והיתרה שלי אצלו היא 40,000 שקלים שנותר לי לשלם ליועצת שמלווה. זה קצת ייגרר לשנת '23 כי אנחנו עדיין לא סיימנו את התהליך. אנחנו משלמים את זה בפעילות ועד שאנחנו לא מקבלים בסוף כל פעימה את התוצר שביקשנו מלכתחילה אז אנחנו לא משחררים את הכסף.



מזכירות החברה

מר דורון ברגר - זה תקציב בלתי רגיל, זה תקציב שמתמשך. התב"ר גדל ב-7.5 מיליון משנה שעברה. הוספנו עוד יחידה שעד שנה שעברה לא הייתה, זה ביטחון, שיש להם גם בקשות ומוצדקות לתקציב 2023, כל מיני מערכות אזהרה ומערכות - יש יותר מפורט. יש להם מודלים חדשים של תשתיות, למערכות האלה, טכנולוגיות חדשות, מערכות מיכון ואזהרה. כמובן יש גם את מערכות מידע שיש להם בקשה של תב"ר של פרויקטים חדשים. הם משדרגים את מערכת הדוקומנטוס, הם צריכים להחליף את שעוני הנוכחות, יש להם שדרוג וחידוש תשתיות. לאגף לוגיסטיקה בעיקר יש תקציב גדול, 14 מיליון שקל, לשיפוץ באשתאול. שם יש מבנה רעוע שחייב לעשות לו שיפוץ, שרוב תקציב התב"ר זה 14 מיליון שקל.

מר אמיר רוזנבאום - מבנה המשרדים באשתאול לא שופץ מעולם, המצב שם באמת רעוע.

מר אלירן שמואל חי - יש כל מיני סעיפים שמופיעים, במיוחד במחשוב, שמופיעים כפול. אתמול היינו בוועדת קשרי ציבור, היה אתר אינטרנט 1.8 מיליון. הכול מסתבך. אפשר לעשות סדר בזה?

מר אורי אייזיקוביץ - ממש בתחילת התפקיד, כשהגעתי לקק"ל, קק"ל הייתה באמצע או כמעט אפשר להגיד לקראת סיום הקמת אתר האינטרנט המאוחד החדש. האתר הזה שנבנה הוא נבנה בהתבסס על פלטפורמה שהיא פלטפורמה ייחודית של חברה מסוימת בישראל. כלומר בכל העולם יש רק ספק אחד שיועד לתחזק את הפלטפורמה הטכנולוגית הזאת, במקרה הזה זה חברת פיונט, למזלנו חברה שנרכשה על ידי חברת מל"מ. אחד הדברים שהובילתי ואושר בישיבת הנהלה זה הקמה מחדש של אתר האינטרנט, כלפי חוץ מבחינת התוכן האתר ימשיך וייראה אותו דבר, אבל מבחינה טכנולוגית אנחנו נחליף את כל המנוע, מה שמתחת למכסה המנוע, במערכות open source, כלומר מערכת שאנחנו לא נהיה תלויים בספק אחד. מתוך 1.7 מדובר על 1.5 מיליון שקל, בנוסף יש עוד כ-200,000 שקל שזה חיבור אתר האינטרנט למערכות התפעוליות של קק"ל, כי בסופו של דבר אתר האינטרנט הוא המראה של קק"ל, אבל יחד עם זאת לאט לאט אנחנו מחברים את אתר האינטרנט לתהליכים התפעוליים של קק"ל. עוד דוגמא, בעתיד אנחנו נכניס פורטל.

מר אלירן שמואל חי - אם מדברים על התפעול, אתם מטמיעים הרבה מערכות. ארגון כמו קק"ל, עדיין להטמיע מערכת לוקח זמן. זה חומר אנושי שצריך לעבוד איתו. השאלה אם אין הגדלה יותר מדי בין מה שרוצים לבין מה שאפשר בפועל לבצע, החומר האנושי, השאלה אם זה מסתנכרן, כי זה לא נראה טוב, לא הגיוני.

מר אורי אייזיקוביץ - חלק מהפרויקטים מתנהלים במקביל. לתקציב של הלוגיסטיקה למשל, יש 3.5 מיליון שקל כשמדובר על פרויקט סריקה ושימור תמונות וסרטי וידיאו. בפרויקט הזה עיקר העבודה זה עבודה של סריקה, עבודה של הסבה או אגירה של נתונים מחומרים שנמצאים, בין אם בסרטים, קלטות או ממש מסמכי נייר, לא במקרה הזה, אלא במקרה של תמונות, לתוך מערכות. גם במקרה הזה המטרה היא להתבסס על מוצרי מדף, לרכוש את מוצר המדף ולהטמיע אותו. החלק של אגף מערכות מידע במקרה הזה הוא לא גדול, מי שמוביל את הפרויקט הספציפי הזה זה אגף לוגיסטיקה בתוך חטיבת משאבי אנוש ומינהל, כמובן בתיאום איתנו כי אנחנו בסוף רוצים שהנתונים יהיו ויאובטחו בצורה מסודרת ברשות קק"ל. כמו הפרויקט הזה יש פרויקטים נוספים שמובלים על ידי היחידות ואנחנו, כגוף מטה גם מוודאים שכל הפרויקט מבוצע על פי הרגולציה, על פי אבטחת המידע ועל פי ההתוויה הארגונית. אנחנו מעבירים את זה ל- open source שאפשר יהיה להתחבר למערכות אחרות.

החלטה מס' 22020204/1

ועדת משאבי אנוש ומנהל מאשרת את הצעת התקציב לשנת 2023 הכוללת את הגדלת מסגרות התקציב שאושרו בשוטף מ-42 מלש"ח ל-47.5 מלש"ח ובתב"ר מ-20 מלש"ח ל-41.5 מלש"ח. הצעת התקציב תובא לאישור בוועדת הכספים ובדירקטוריון.

הצבעה:

אושר פה אחד



מזכירות החברה

הצגת סטטוס טרנספורמציה דיגיטלית בקק"ל - גידי לייב, מנהל הפרויקט

5.

עיקרי הדיון:

מר אורי אייזיקוביץ – מציג את מר עדי קייבסקי, עובד חדש במע"י מידע, מנהל תחום טכנולוגיות ותשתיות, יובל את המעבר לענן. קק"ל היום נמצאת בענן, קק"ל בשלוש פלטפורמות כבר עמוק בתוך ענן, עולם ה-ESRI, שכל התשתית ה-GIS של קק"ל נמצאת בענן, כל האופיס 365, כלומר כל המיילים, קלנדר וכל התכתובות שאתם עכשיו נעזרים בהם, גם אם זה בטלפון או במחשב, כל האופיס 365 נמצא, עברנו לענן. יש גם את האחסון או חלק מהאחסון של קק"ל שגם אנחנו נמצאים בענן ואנחנו רוצים להעמיק את השימוש בפלטפורמת הענן.

מר עדי ויטיבסקי - אנחנו נמצאים כרגע בבחינה מאוד מצומצמת מול כמה גופים שמובילים בעולם את הנושא הזה של הענן. אנחנו בוחנים את הנושא הזה, כולל הענן הממשלתי, נימבוס, אנחנו יכולים להשאיר מאחורי הקלעים את נושא החשמל, מיזוג, נדל"ן, חוטים, הצפות, כל זה מפסיק לאיים עלינו. אני מאמין שתוך תקופה די קצרה יהיה לנו את כל המשמעויות של פרויקט הענן.

מר גידי לייב - נאמר פה כמה וכמה פעמים במהלך הדיון הזה, טרנספורמציה דיגיטלית זה בוסט אחד גדול של עבודה במקביל על עשרות פרויקטים. אנחנו עם כוח אדם שמאפשר לנו לעבוד במקביל, רצים על כל המגרש כי אין לנו ברירה אחרת, אחרת התוכנית תמשך כעשור. כשאנחנו מדברים על רצים על המגרש, יש את הליבה המרכזית, שזה עולם התשתיות, התשתיות הטכנולוגיות שמאפשרות לנו לעשות הוצאה של קק"ל מעבודה בטכנולוגיות ישנות לטכנולוגיות חדשות. מה שרואים בפנים פה, את עולם ה-hybrid integration - -management וכל מה שכתוב מתחת.

השינוי הליבתי שקורה בקק"ל זה המערכות הרוחביות. כשהתחלנו בקק"ל את התוכניות היו ערב רב של מערכות פרטיות, מערכת למפ"ק, מערכת לחג"מ, מערכת לחינוך, לכל אחד הייתה את המערכת האישית שלו בעוד שהיו תהליכים מאוד דומים בין החטיבות, אבל הם לא השתמשו באותה מערכת. לכן השינוי הגדול שהתוכנית מביאה לארגון, וזה מוצג פה ברחל בתך הקטנה עד אחרון המסכים של המערכות שעלו לאוויר, GIS כתשתית רוחבית לכל הארגון, הימנותא שם, מפ"ק שם, חינוך שם, מקרקעין שם גם, וכל התשתית הזאת מאפשרת שיתוף של מידע רלוונטי. העולם של מערכת ועדות. מערכת אחת שמשרתת גם את ועדות הדירקטוריון, גם את הוועדות החטיבתיות וגם את הוועדות הייעודיות, מה שבסוף מאפשר לעשות שיתוף בין מערכות. עולם המכרזים וההתקשרויות, אנחנו ממש בימים אלה בתהליך קבלת החלטה אחרי שסיימנו את תהליך האפיון המאוד עמוק של עולם המכרזים וההתקשרויות עבור כל קק"ל, באיזה פלטפורמה לעשות את זה. רוב הסיכויים שאנחנו יוצאים להצטיידות במוצר מדף ומוצר המדף הזה מתכנס לתוך הארכיטקטורה המסדרת של קק"ל ויעלה לאוויר. מערכת לניהול פרויקטים אותו כנ"ל.

סיימנו תהליך מכרזי לפני כחצי שנה, הצטיידנו במערכת, לספק קוראים חברת אקספונט, המערכת הזאת משרתת את מפ"ק, גם את אגף הנדסה, גם את אגף תכנון, גם את אגף ניהול יער, אבל גם את הימנותא וגם את החינוך, שגם הם מנהלים פרויקטים כאלה ואחרים. כשאני הולך הצידה, לאותן מערכות ייעודיות שאנחנו רואים בכל אחת ואחת מהחטיבות, אני אתן דוגמה איך זה בא לידי ביטוי במצגת. לדוגמה בתוך מכרזים והתקשרויות, זה היקף הפרויקטים שהעלינו לאוויר. מה שאתם רואים פה זה מסכים של המערכות שעלו לאוויר, שנתנו מענה לקק"ל בתפקודים הפונקציונליים שאתם רואים פה בצד ימין. לדוגמה עולם החיתום הדיגיטלי, שעלה לאוויר באוגוסט, עלייה ראשונה ומאז אנחנו בפעילות של הטמעה, ניתן להתרשם, נכון לסוף נובמבר מה היקף החתימות הדיגיטליות שקק"ל משתמשת בו, בין אם זה בעבור התקשרויות, בין אם זה בעבור חוזים, ובימים אלה אנחנו מתחילים להרחיב את השימוש בחיתום דיגיטלי לכיוון משימות יזומות שבאות מהצד של החטיבות.

תהליך ליבתי משמעותי נוסף שקורה היום בעבודה השוטפת שאנחנו עושים זה, עולם של התשתיות המרכזיות, ואני רוצה בעניין הזה דווקא להתעכב על הדבר הזה, עולם השירותים הרוחביים. התוכנית שיצאה לדרך, אם אתם זוכרים, אני הצגתי לכם את התוכנית כמה וכמה פעמים, היה שם שקף שאמר 'יוצאים לתפיסת השירותים, שירותים רוחביים'. זאת אומרת שאם היום הפלטפורמה הפיננסית מייצרת שירות רוחבי שנקרא ספקים, השירות הרוחבי הזה רץ על כל הארגון. מה שאנחנו עושים בשנה האחרונה, עבודה מאוד אינטנסיבית עם ה-ERP ועם הצוות הפיננסי של קק"ל, הגדרנו את כל השירותים הרוחביים תחת סטנדרטיזציה אחת מספקים, דרישות רכב, דרישות בהזמנה, כל עולם הבקרה התקציבית וההקצאה התקציבית, חיבור בין פרויקט לבין תקציב, מה שמאפשר לך לשלוט בפרויקט לאורך כל הזמן שהוא חי, מהרגע שיזמת אותו ועבור בשלב שאישרת אותו ועד השלב שביצעת



מזכירות החברה

ומסרת אותו. הדבר הזה לקח את קק"ל לשינוי מאוד מאוד רדיקלי, למה? מה שקרה בעשור האחרון בקק"ל, שנבנו כל מיני מערכות עסקיות פרטיות בתוך המערכות החטיבתיות. פירקנו את כל אותן מערכות, עשינו להם הגירה לפלטפורמה הפיננסית, יש פלטפורמה פיננסית אחת בקק"ל שמייצרת אמת אחת ותמונת מצב אחת והיא מספקת שירותים רוחביים לכל מי שצריך. לא מביאים פרה בשביל לשתות חלב, מי שרצה חלב קיבל כוס חלב ולא יותר מזה. אנחנו בתהליך מתקדם של יציאה לפורטל ספקים, התקשרויות קטנות עלו לאוויר.

אני בכוונה נותן טיזרים, חיים, בהמשך למה שאמרת, עברנו על הדברים בצורה מאוד פרטנית. עוד משהו ששווה להגיד, אגף מערכות מידע והרפרנטים שנמצאים היום בתוך החטיבות בתהליך השתנות. אנחנו משקיעים המון בכוח אדם בכל מה שקשור לכתיבת מתודולוגיות עבודה, אנחנו רעננו את צוותי העבודה שנמצאים בקק"ל, הבאנו אנשים מתאימים יותר, חיזקנו את הרפרנטים בחטיבות ואת ה-POC בחטיבות, מה שבעצם מייצר ריאקציה נכונה בין אגף מערכות מידע לבין הלקוחות שלהם שזה עולם החטיבות. זו משימה שקשה להסביר מה הדליברי שלה, היא לא נגמרת בזמן נתון, אבל היא מייצרת שפה אחרת והתנהלות אחרת בכל הארגון הזה שקוראים לו קק"ל. גם בתוך החטיבות יש שינויים גדולים מאוד. מפ"ק מקבל עלייה לאוויר של אפליקציית כלי צמ"א, של כל עולם מערכת ניהול יער, של כל העולם של יכולת לניהול פרויקטים, כל אלה זה צילומי מסכים של מערכות שכבר עלו לאוויר.

אני חוזר להצעה מהדיון הקודם. אם תרצו לקיים דיון ייעודי על טרנספורמציה דיגיטלית שבמסגרת הדיון גם נביא את המערכות בלייב ונעלה אותן לאוויר אין לנו בעיה, באהבה גדולה, רק צריך להקדיש לזה יותר מעשר דקות בתוך דיון שיש בו ערב רב של נושאים.

במקרקעין ובהימנותא עשינו שינוי מאוד רדיקלי, יצרנו תשתית רב חברתית שמנהלת את הנכס הכי משמעותי עבורנו, הקרקעות. נכס שנמצא במשותף, נכס שמנוהל בהימנותא ועבור התהליכים של הימנותא, אבל מנוהל על ידי קק"ל וכל השיח של קק"ל עם רמ"י ועם טאבו. אנחנו בשעה טובה ומוצלחת בעוד שבועיים מעלים את ספר הנכסים של מקרקעין שמכיל בתוכו גם את הימנותא ירושלים, ספר נכסים של הימנותא כבר עלה לאוויר, ועל שני ספרי הנכסים האלה יצרנו אפליקציה חדשה שנקראת אפליקציית משקיפים, זאת אומרת שכשנציגי קק"ל הולכים לדיון ברמ"י הם באים עם לפטופ, רואים בזמן אמת מה המצב של הנכס, אילו תהליכים עסקיים התבצעו על הנכס, האם אנחנו יודעים שהנכס הזה משולב בפרויקטים כאלה ואחרים של רמ"י. זה הופך את ההתייחסות שלנו בדיונים הפרויקטליים ברמ"י הרבה הרבה יותר אפקטיביים. אנחנו לא תוצאתיים למה שרמ"י מכתובה אלא אנחנו בהחלט אקטיביים ויודעים על מה אנחנו מדברים.

יש תכנית עבודה להמשך. אני מזכיר שתוכנית הטרנספורמציה הדיגיטלית פרוסה עד סוף 2024. עשינו תהליך של תחקיר ולמידה. לא הכול ורוד, לא הכול קל, הדברים הולכים קשה במקומות מסוימים, הולכים בקלות בדברים אחרים, אנחנו חושבים שהתובנות הליבתיות שאנחנו מציגים פה, מוצגים פה ככה בקצרה, זה קודם כל, אחת, שטרנספורמציה דיגיטלית קודם כל ולפני הכול זה שינוי תרבותי בארגון, הרבה יותר מהשינוי הטכנולוגי שאנחנו יוצרים, ואני חושב שהדבר הזה מנוהל בצורה ראויה לציון. אתם רואים את ראשי החטיבות יחד עם מנהלי האגפים מאוד מאוד דומיננטיים והם נמצאים בפרונט של התהליך ואנחנו כגוף טכנולוגי תומך את התהליך הליבתי הזה ולא מחליף אותם, וטוב שכך. העולם הזה של דרישת לקוח שאנשי קק"ל מעלים בכתוב ומתארים את תהליכי העבודה שלהם זו גם הזדמנות לתקף תהליכי עבודה, זו הזדמנות לשאול שאלות, זו הזדמנות להוריד קצת אבק מכל מיני דברים שקורים. היום אפילו הייתה דוגמה טובה לאפליקציה להחזר הוצאות עבור חברי הדירקטוריון. חשפנו את המערכת בשלבי הפיתוח שלה לחברי הדירקטוריון לקבלת ריג'קטים על מנת לראות שדרישת הלקוח, כפי שהועברה לנו על ידי הלקוח, אם צריך ללמוד שצריך לעשות אי אילו התאמות או אי אילו שינויים אז אנחנו עושים את זה תוך כדי בכדי לא לתת לאנשים להכיר את האפליקציה רק בסוף התהליך ואז יכולת מרחב ההשפעה שלהם היא מאוד מאוד נמוכה.

דיברנו על השירותים הרוחביים בתהליך הפיננסי, מה זה עושה לטכנולוגיה ולארכיטקטורה בתוכנו. התוכנית היא תוכנית אגילית. חוץ מזה שזו מילה מסקרנת, אבל זו תכנית שמתאימה את עצמה תוך כדי תכנית. דברים שחשבנו עליהם לפני שנה איקס אנחנו לא מתביישים עכשיו לסדר אותם בוואי, הכללים הם זה רק כשיש מסגרת משאבית, שבמשאבים יש זמן ותקציב ואנחנו תמיד שומרים על המסגרת ובתוך מסגרת אם צריך לעשות התאמות אנחנו בהחלט עושים ועושים את זה לא מעט. רק מילה. המספרים התקציביים, אני אסביר מה אנחנו רואים. מה שאנחנו רואים, כשאנחנו באנו לתוכנית, זה התקציב שדרשנו, זה התקציב שאושר לנו, ולכן המשימה שלי, יחד עם כל הצוות בכפוף לאורי כמנהל אגף מערכות מידע, זה כמובן לראות איך אני מייצר גירעון מתכנס, כי בסוף אני צריך להתכנס למספר הזה ואתם רואים, ככה אני מנהל את הגירעון המתכנס. אני כבר הצלחתי להתייעל ב-1.6, היעד שלי להתייעל בדלתא 6 פה, שזה שישה מיליון שקלים, וככה אני אנהל את ההתכנסות עד סוף



מזכירות החברה

2024.

מה עוד אנחנו למדים מהטבלה הזאת? בפועל עד יוני 2022, ביוני 2022 זה אומר שהתוכנית בת שנה וחצי, היא צריכה 34 מיליון שקלים מתוך ה-93 שאושר לה. אם מישהו ינרמל את זה לאחוזים, 34 מ-93 זה סביב 35% מסך התוכנית. פרק הזמן של התוכנית, שנה וחצי מתוך ארבע הוא 37%, זאת אומרת בהשוואת צריכה באחוזים קצב צריכת התקציב אל מול הנקודה בזמן שאנחנו נמצאים הוא קצב מצוין.

6. ממונה על הטיפול בשוויון מגדרי

עיקרי הדיון:

עו"ד מיכל סיבל דראל - יש לי הסתייגות לגבי הסעיף הבא. הצעת ההחלטה היא בניגוד להמלצה של הוועדה לקידום שוויון מגדרי ואני, יחד עם חברת הוועדה, גב' בת שבע שוורץ, רוצות להגיש הסתייגות לגבי נוסח החלטת הוועדה.

מר אלירן שמואל חי - אני רוצה להצטרף להסתייגות.

עו"ד מיכל סיבל דראל - הנוסח שאני מציעה זה - בהמשך להמלצת הוועדה לקידום שוויון מגדרי הוועדה למשאבי אנוש ומינהל ממליצה להנהלת החברה על מינוי ממונה או ממונה על טיפול בקידום שוויון מגדרי בק"ל. זה בהתאם להחלטה של הוועדה לקידום שוויון מגדרי.

מר חיים מנחם - אני גם מצטרף.

עו"ד מיכל סיבל דראל - נוסח הצעת המחליטים זו מאשרת מתן מענה ארגוני לטיפול בנושא קידום שוויון מגדרי, שזה בעצם מה שקיים כיום, זה מונח על כתפו של יוסי פרל בנוסף לכל התפקידים שלו את הנושא הזה, אין לו את היכולת, אין לו את הזמן, אין לו את המשאבים לפתח את הנושא הזה, הנושא הזה לא מקודם היום, חייב אדם ייעודי. זו הייתה ההמלצה של הוועדה ואני מבקשת שגם ועדת משאבי אנוש תמליץ על כך.

מר חיים מנחם - אני לא רואה פה הבדל גדול. בגדול מדובר פה לא על תקן, תקן ייעודי לדבר הזה, אלא על מינוי ממונה מתוך הארגון שזה השתלבות של הדבר הזה.

עו"ד מיכל סיבל דראל - מקריאה שוב את הנוסח - בהמשך להמלצת הוועדה לקידום שוויון מגדרי, הוועדה למשאבי אנוש ומינהל ממליצה להנהלת קק"ל, על מינוי ממונה על טיפול בקידום מגדרי בק"ל.

החלטה מס' 22020205/1

בהמשך להמלצת הוועדה לקידום שוויון מגדרי, ועדת משאבי אנוש ומנהל ממליצה להנהלת החברה על מינוי ממונה על טיפול בקידום שוויון מגדרי בק"ל.

הצבעה:

אושר פה אחד

כותבת/ת הפרוטוקול: עפרה שמעון