

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 17.12.2018

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור

על סדר היום:

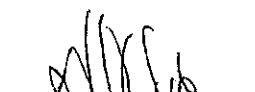
1. אישור נוהל הוועדה.
2. דחיית מועד להגשת מועמדות.

דיון:

1. חברי הוועדה עברו על טיוטת נוהל ועדת האיתור שהועבר במייל ומסרו את התייחסותם, על מנת להגיע לנוסח סופי ומאושר קודם המועד האחרון להגשת המועמדות שחל מחר (18.12.2018).
2. החלטה: בכפוף לתיקוני הנוסח עליהם סוכם בישיבה הנוסח מאושר. אלה תעביר נוסח מתוקן עוד חיום במייל לקבלת אישור סופי.
3. התעוררה השאלה האם יש מקום לדחות את המועד להגשת מועמדות לאור חשיבות התפקיד.
4. החלטה: להאריך את המועד להגשה על מנת לאפשר למועמדים נוספים הרואים עצמם מתאימים לתפקיד להתארגן ולחגיש מועמדות. נוסח המודעה מוצע להארכת המועד יועבר בין חברי הוועדה במייל.


פרופ' דוד אלכסנדר


דלית שטאובר


גיל עומר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 15.1.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. מבקר המדינה.
2. איתור יזום של מועמדים נוספים.
3. פניות של עו"ד אלעד מן [REDACTED] לוועדה.
4. סקירת התשובות לשאלות ההבהרה שהתקבלו ודיון בשאלת עמידת המועמדים בתנאי הסף.

דיון:

טיוות דו"ח מבקר המדינה

1. גיל: לוחות הזמנים הם כאלה שבמאי מסתיימת הקדנציה של המנכ"ל הזמני. עלינו לקחת בחשבון שיש צורך בהליך חפיפה וזה אומר שאנחנו בסוף מרץ או אפריל נצטרך להיות עם החלטה. נגיד שבפברואר נקבל טיוטה של דוח המבקר ויהיו בה התייחסויות אישיות לגבי אלעד. מחד, ברור שעדיין מדובר בטיוטה בלבד ויש בעיה חוקית לקבל החלטה לפיה. מאידך נשאלת השאלה, מה אנו אמורים לעשות. הרי גם התעלמות מהמצב הזה היא בעייתית.
2. רונן: בשלב זה מדובר במסמך חסוי של מבקר המדינה. אני מבקש לציין כי המשרד של עו"ד אלון גרט מטפל בנושא וכי אני מלווה את העבודה שלהם ובחלקים מסוימים גם אלה, אולם כמובן שאנחנו לא יכולים למסור פרטים בעניין.
3. אלה: לטעמי, הרלבנטיות של השאלה תהייה אחרי שנתקדם ונראה מי הם שלושת המועמדים הסופיים, שאז הוועדה תצטרך לבחון מה עם הדו"ח של המבקר.
4. דלית: גם עפ"י חוק צריך להתחיל את ההליך. המחוקק לא חשב על סיטואציה שיש דו"ח של מבקר המדינה באוויר. אנחנו צריכים להמשיך את ההליך להכיר ולתהות על קנקנם של המועמדים. גם אם יש דוחות של מבקר המדינה שאומרים דברים על אנשים, עדיין אנשים נבחרים לתפקידים. יכול להיות לדו"ח משקל אבל צריך לזכור שהוא דו"ח ממליץ. אם מועמד שיש לגביו ממצאים בדו"ח יגיע למועמדים הסופיים זה יחיה באוויר אבל זה לא צריך להפריע להליך.

החלטה:

להתקדם בהליך ולדון בסוגיה במקרה שבו תהייה רלבנטית לגבי מועמד מבין המועמדים הסופיים.

איתור מועמדים נוספים

5. גיל: לאחר מחשבה בנושא, הגעתי למסקנה שלדעתי נכון להרחיב את מעגל המועמדים הראויים לתפקיד. אני חושב שיהיה נכון לפנות למועמדים רלבנטיים נוספים, תוך שאנחנו מבהירים שהפניה נעשית למספר מועמדים וכי בעצם הפנייה אין כמובן משום הבטחה או התחייבות כלשהי, מלבד העובדה שהוועדה סבורה שהמועמד ראוי והיא מציעה לו להציג את מועמדותו.
6. דלית: כדי להבטיח שלתאגיד יהיה המנהל הראוי ביותר אני חושבת שצריך לפנות לעוד מועמדים. כדי שנדע שכולם מתחילים מאותה נקודה אני חושבת שנכון לבצע את הפנייה כבר בשלב הזה.
7. דוד: אני בטוח שצריך לפנות למועמדים נוספים. אם אנחנו פונים לאדם אחד זה יעורר אצלו את הציפייה שהתפקיד שלו אבל אם בקפידה רבה נפנה לכמה מועמדים ונבחר את המצב לאשורו, החשש הזה לא יתעורר.
8. אלה: מפנה את תשומת הלב כי המועמדים אליהם תפנו יצטרכו לעמוד בתנאי הסף ולמלא שאלון כמו כל המועמדים.
9. גיל: צריך להחליט למי פונים ואיך תתבצע הפנייה. אני רוצה להציע שמות של אנשים עליהם חשבתי.
10. דוד: הפנייה תהיה באופן אישי או בכתב?
11. אלה: מציעה שהפנייה הראשונית תהיה טלפונית בנוסח אחיד ובהמשך לשיחה ישלח מייל גם הוא בנוסח אחיד. חשוב שיהיה תיעוד לפניות האלה.
12. גיל: מסכים להצעה לפנייה בטלפון ובמייל. לדעתי אותו אדם צריך לעשות את זה. שם אחד שאני חושב עליו זה יורם מוקדי, שהיה יו"ר מועצת הכבלים והלוויין ולאחר מכן היה גם סמנכ"ל רגולציה בחוט ובשנים האחרונות סמנכ"ל התוכן של הוט.
13. רונן: מבקש לציין כי הוט הייתה לקוח איתו עבדתי הרבה שנים ובנסיבות אלה יש לי היכרות ארוכה עם יורם והדבר צריך להיות גלוי. מדובר בהיכרות מקצועית בלבד. אני לא חבר שלו.
14. גיל: [REDACTED]
15. דוד: [REDACTED]
16. גיל: [REDACTED]
17. דוד: אני חשבתי על [REDACTED] אני מכיר אותו היטב. הוא איש מוכשר מאוד.
18. גיל: הוא נמצא גם ברשימה שלי.
19. דלית: תמור שאין מספיק מועמדות נשים, אני מבקשת שנפנה גם לנשים.

20. דוד: ניתן לפנות [REDACTED]

21. אלה: מפנה את תשומת הלב לבקשה [REDACTED] שאיחרה בהגשת השאלון וביקשה מהוועדה כי תפעיל את סמכות האיתור שלה. אם מחליטים להיעתר לבקשה שלה, זה לא יכול להיות כדי להתגבר על האיחור בהגשה, אלא אם היא מועמדת ראויה לאיתור.

החלטה

22. כדי להרחיב את מעגל המועמדים הראויים לתפקיד - הוחלט לפנות למועמדים הבאים בנוסח שיאושר על-ידי הייעוץ המשפטי: (1) יורם מוקדי (2) [REDACTED] (3) [REDACTED] (4) [REDACTED] (5) [REDACTED] (6) [REDACTED] (7) [REDACTED] ו- (8) [REDACTED]

פניות לוועדה

הפנייה של עו"ד אלעד מן, המצורפת לפרוטוקול.

23. אלה: מקריאה את מכתבו של אלעד מן.
24. דלית: אנחנו לא מוכנים לשמוע דברים לגופם של המועמדים.
25. רונן: לכאורה, הוא לא מתייחס למועמדים אלא להליך.
26. דוד: למעשה הוא לא אומר בפנייה דבר ואנחנו לא יודעים מה יש לו להגיד. כל מה שיש בפנייה זה הבקשה שלו להופיע בפנינו.
27. אלה: אני חושבת שיש משמעות לעיתוי של הפנייה. כפי שהוא כותב, הוא פנה אחרי שתלף המועד להגשת המועמדות. הוועדה הקפידה לקבוע את כללי ההליך ואת נוהל הבחירה ועבודת הוועדה לפני המועד האחרון להגשת המועמדות, על מנת שהכללים לא יושפעו חלילה מזהות המועמדים. מן הטעם הזה יש להיזהר בשינוי בדיעבד של כללי ההליך בשל מידע כזה או אתר שהוא מבקש כנראת למסור לוועדה.
28. דוד: זה עלול להיראות כמו ניסיון להשפיע על ההליך. אנחנו סומכים על עצמנו ועל המידע שיש לנו.
29. דלית: יש פה ניסיון שעלול להיראות לא ראוי.

החלטה

30. הוועדה דוחה את הבקשה של עו"ד מן להופיע בפני הוועדה. הייעוץ המשפטי לוועדה ינסח תשובה בהתאם לנאמר והמכתב ייחתם על-ידי גיל.

הפנייה של [REDACTED] מצורפת לפרוטוקול.

31. אלה: [REDACTED]
32. דוד: [REDACTED]

33. גיל: [REDACTED]

34. אלה: [REDACTED]

35. גיל: [REDACTED]

החלטה

36. [REDACTED]

בדיקת המועמדים, השלמות ועמידה בתנאי סף

37. אלה: בפני כל אחד מחברי הוועדה קלסר ובו חוצצים שבהם ריכזנו את כל המסמכים של כל מועמד. בנוסף, מציגה טבלה מרכזת של המועמדים, הכוללת חתייחסות גם לפניות שנערכו להם ולהשלמות הנדרשות לצורך בדיקת העמידה בתנאי הסף. הטבלה מצורפת לפרוטוקול.

ככלל, כפי שנראה בהמשך, הוועדה תצטרך להחליט, האם היא מאפשרת סבב נוסף של השלמות, לרבות כאלו הדרושות לצורך בחינת אמות המידה בהליך. נעבור על המועמדים כסדרם בטבלה.

38. דלית: בנסיבות שבחן אנחנו פונים למועמדים נוספים ובכלל - אני בעד לאפשר השלמות.

39. [REDACTED] - לא השיב לפנייה להתבררה. החלטה: לפנות אליו שוב.

40. [REDACTED] - הפירוט שנדרש ולא התקבל במלואו, הכרחי לצורך בחינת אמות המידה וכדי לנקד נצטרך לבקש שוב השלמות. החלטה: לפנות אליו שוב.

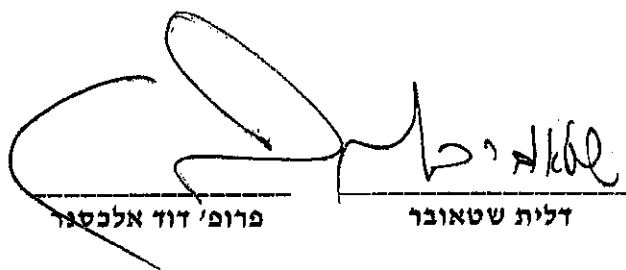
41. אלדד קובלנץ - אין צורך בהשלמות.

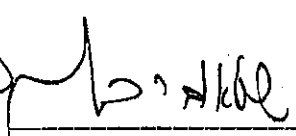
42. [REDACTED] - יש לו תארים אקדמיים מממוסדות מוכרים בחו"ל אולם הוא לא הציג אישור לשקילת תארים כנדרש בהליך. דוד: מדובר במוסדות מוכרים ומכובדים. דלית: לוקח זמן להשיג את האישורים האלה. החלטה: נתקדם עם בחינת המועמדות שלו וניתן לו זמן להשיג אישור לשקילת תארים.


43. [REDACTED] יש ספק בנושא של תנאי הפסילה בדבר עיסוק פוליטי או מפלגתי. דוד: אם הוא שילם מס למפלגה אז הוא חבר מפלגה. אלה: מקריאה את התנאי. דלית: לדעתי זו לא פעילות פוליטית. אלה: התנאי מדבר על פעילות פוליטית ופעילות מפלגתית. יש פה ספק אבל אני מפנה את תשומת הלב שיש סוגיה נוספת של עמידה בתנאי הסף של תואר אקדמי. גיל: אני מכיר את הקורס הזה, אני עשיתי אותו, זה לימודי תעודה ולא תואר אקדמי. החלטה: להודיע על אי עמידה בתנאי הסף של התואר האקדמי וקיומו של ספק בעניין הפעילות המפלגתית.

44. [REDACTED] - שלת רק קו"ח ולא את השאלון. על פי קורות החיים התעורר גם ספק אם עומד בתנאי הסף התעסוקתי. נשלח לו מכתב בהתאם והוא השיב כמפורט בחומר שלפניכם. החלטה: אין צורך לשלוח מכתב נוסף, שכן המכתב הקודם בעינו עומד.

45. הסיר מועמדות. [REDACTED]
46. הגישה קו"ח למנכ"ל כספים ותפעול על אף שלא פורסמה משרה כזו על ידי התאגיד וקיבלה הודעה ברוח זו. לא התקבלה התייחסות.
47. - אישר שאין לו תואר אקדמי ובנסיבות אלו אינו עומד בתנאי הסף. החלטה: להבהיר לו שאין לוועדה שיקול דעת שכן מדובר בתנאי סף הקבוע בחוק וצריך לכתוב לו זאת באופן מכבד ומנומס.
48. - ביצע את ההשלמות הדרושות לצורך בדיקת עמידה בתנאי הסף.
49. - התבקשה השלמה של השאלון לנוכח פערים מקורות החיים. היא השיבה שהטבלה בשאלון לא הייתה ידידותית ולכן לא מילאה אותה. הדבר מקשה על בדיקת עמידתה בתנאי הסף. החלטה: לאפשר השלמה.
50. פרט במענה לשאלת ההבהרה על הפעילות שלו [REDACTED] כמפורט שם. דוד: זה נכון שבכל הפרסומים של [REDACTED] הוא לא מופיע, כי אני יודע שהוא היה בין מקימי התנועה. יכול להיות שהוא פרש. אלה: הוא נתן תשובה מאוד מפורטת. דוד: מבקש להבהיר כי אני מכיר את [REDACTED] שנים רבות. אלה: אתם הולכים לאירועים משפחתיים האחד של השני? אתה יכול להגיד שאתה חבר אישי שלו או שהיכרות היא על בסיס מקצועי? דוד: הבסיס מקצועי, מדובר בעולם קטן כמעט כולם מכירים את כולם ואותו אני מכיר שנים רבות. החלטה: לנוכח התסבר שניתן, לא מקיים את תנאי הפסילה של פעילות פוליטית או מפלגתית ואינו מניעה להתקדם עם המועמדות שלו.
51. - במענה להבהרות, רשם שצירף שאלון עם הפירוט שהתבקש אולם השאלון לא צורף למייל. החלטה: לאפשר השלמה.
52. - השלים את טבלת הניסיון התעסוקתי ביחס לתפקידים השונים שביצע בשנים בלבד ללא חודשים וללא התייחסות למחזור העסקי. החלטה: לבקש השלמה.
53. - הטבלה הושלמה באופן חלקי כך שלא ניתן להסיק האם עומד בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי. החלטה: לאפשר השלמה.
54. - הטבלה הושלמה באופן חלקי והיא ביקשה שהות לבדיקת התאריכים המדויקים. החלטה: לאפשר השלמה.
55. פירט במענה להבהרות בעניין הקשר האישי עם הנהלת התאגיד כי יש לו היכרות מוקדמת עם ליאור אברבוך. החלטה: אין קושי עם ההיכרות האמורת.
56. - נשלחה לה הודעה כי לא ניתן לדון במועמדות שלה עקב האיתור והיא הציעה במענה, בין היתר, שהוועדה תפעיל את סמכות האיתור שלה. כאמור לעיל, הוחלט לפנות גם אליה במסגרת תהליך האיתור עליו החליטה הוועדה.


פרופ' דוד אלכסני


דלית שטאובר

רשמה: דנה נרדינגר

גיל עומר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 30.1.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. איתור מועמדים
2. בדיקת עמידת המועמדים בתנאי סף
3. המשך הליך המיון

דיון:

סקירת המצב לגבי המועמדים הנוספים שאותרו

1. גיל: מעדכן שבהתאם להחלטה הקודמת, למחרת היום פניתי לכל האנשים עליהם הוחלט. השיחות היו ענייניות, הבהרתי כי מדובר בשיחה רשמית בעקבות החלטה של ועדת האיתור לפנות למועמדים נוספים. כולם אמרו לי, שהם רוצים לחשוב על זה, למעט [REDACTED] שאמר כי הוא לא מעוניין יותר להיות מנכ"ל. מסרתי לכל הגורמים שאיתם דיברתי שעד יום ראשון הם צריכים להשיב האם הם מעוניינים להגיש מועמדות. מי שהשיב בחיוב, קיבל את השאלון למילוי. המועד האחרון להגשת המועמדות היה יום 27.1.2019.
2. אלה: מתוך שמונה מועמדים שפנינו אליהם שלושה הרימו את הכפפה, המיילים שנשלחו אליהם והמענים שהתקבלו מתוקים בקלסרים שלפניכם.
3. למעשה, היו לנו השבוע שלושה תהליכים שהתנהלו במקביל - אחד הפנייה למועמדים הנוספים, השני - סבב נוסף של הבהרות והשלישי - מועמדים שהחלטנו שלא עומדים בתנאי סף קיבלו על כך הודעה עם אפשרות לערער כאשר מועד הערעור חלף אתמול.
4. גיל: מעדכן שלאחר משלוח מכתב הפסילה, התקשרתי [REDACTED] בהתחלה היה מסויג ואמר לי שהוא לא מבין אותנו. הבהרתי לו שאין לנו שיקול דעת שכן מדובר בתנאי סף הקבוע בחוק.
5. אלה: להערכתנו ובכפוף לבדיקה שנעשה בהמשך, יש כ-12 מתמודדים שעמדו בתנאי הסף. מזכירה כי בהתאם לנוהל ועדת האיתור, בשלב הזה, הוועדה אמורה לבצע ניקוד איכות ראשוני אובייקטיבי (על בסיס המסמכים שבפניה). הליך זה נועד לבצע סינון ראשוני על מנת שלשלב הראיון יעלה מספר סביר של מועמדים שנקבע על 10. כפי שנראה כשנעבור על המועמדים, לצורך ביצוע הניקוד הזה, יש צורך בהשלמות נוספות. מזכירה כי בהתאם לנוהל הוועדה, הניקוד הזה לא "עובר" לשלב הראיונות.
6. דלית: אני מציעה שנראיין את כל המועמדים שעמדו בתנאי הסף, אנתנו רצינו לראיין מספר סביר אנשים ואם מדובר בכ-12 אנשים - זה סביר.

7. אלה: בנוהל לוועדה שמור שיקול הדעת לשנות את המספר של המועמדים בשים לב לניקוד הראשוני. בכל מקרה, יש לקבל קודם כל החלטה לגבי עמידת המועמדים בתנאי הסף.

בדיקת עמידת המועמדים בתנאי הסף

נעבור על המסמכים המצויים בקלסר ועל הטבלה המוצגת על המסך המפרטת את ריכוז תוצאות הבדיקה, שלבי הבדיקה השונים מסומנים בצבעים שונים:

8. [REDACTED] ביקשנו שידייק את הפרטים שמסר בשאלון והוא השיב לפנייה והשלים את החוסרים.

9. אלה: על פני הדברים אין לו ניסיון קודם בגוף תקשורת כאמור בתנאי הסף, ויש לבחון האם עומד בדרישות הנוגעות למחזור הכספי ולכמות העובדים כמפורט בתנאי הסף. נראה שהוא לא מקיים את התנאים האלה.

10. גיל: מדובר בתנאי סף והוא לא עומד בו.

11. החלטה: לפסול בגין אי עמידה בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי.

12. [REDACTED] - ביקשנו הבהרות. ההברות שהתבקשו לא היו לצורך בחינת עמידה בתנאי סף אלא לצורך הניקוד הראשוני. הוא לא רשם מספר עובדים [REDACTED]. הוא לא שלח את השאלון חתום.

13. רונן: יכול להיות שהוא פספס את המייל שלנו.

14. החלטה: המועמדות כשרה. אם יתקדם בהליך המיון - לדרוש ממנו את השאלון חתום. ככל שלא נבצע את המיון הראשוני אין צורך בהשלמה של מספרי העובדים.

15. [REDACTED] שאלת הדרישה לאישור שקילת התארים, ראו התכתבות עימו בעניין.

16. דלית: אנחנו חושבים שזה מגוחך.

17. אלה: מדובר בדרישה שהופנתה לכולם כי לא כולם באים עם תארים מקולומביה לוועדה לא נשאר שיקול הדעת להתליט לגבי איזו אוניברסיטה לדרוש ולגבי איזה לא. אני לא חושבת שלא צריך להזמין אותו לראיון בגלל שעוד לא המציא את האישור, אבל אם הוא יהיה בין השלושה האחרונים הוא יצטרך להסדיר את זה.

18. גיל: מאה אחוז.

19. החלטה: אם יתקדם בהליך המיון לשלב הסופי - יהא עליו להסדיר את האישור.

20. [REDACTED] האם מכתב התגובה שלו להודעת הפסילה הוא בגדר ערעור.

21. רונן: הוא רשם שאם נרצה נזמין אותו, לא נראה שזה ערעור.

22. דוד: בסדר גמור, אין פה מה לענות לו.

23. [REDACTED] התבקשו השלמות לצורך ניקוד האיכות הראשוני, הוא לא הגיב למכתב. הוא עומד בתנאי סף.

24. החלטה: ככל שמוותרים על שלב הניקוד הראשוני אין צורך בהשלמות האלה.

25. [redacted] - לא הגיבה למכתב בקשה לקבלת הבחירות לנוכח החוסרים בשאלון שמילאה לעומת קורות החיים שהציגה.
26. גיל: אנחנו פוסלים אותה?
27. אלה: צריך לבדוק לגוף העניין.
28. רונן: לא התקשרנו לוודא את קבלת המייל.
29. אלה: הבעיה היא בניסיון התעסוקתי, בואו נסתכל על השאלון.
30. גיל: אין לה ניסיון רלוונטי.
31. אלה: צריך לקבל החלטה אם היא עומדת בתנאי הסף התעסוקתי. לא הייתה קורלציה בין הטבלה לקו"ח. בתור מנכ"לית [redacted] נראה שאין לה את מספר העובדים הדרוש בתנאי הסף שיהיו בניהולה, ואין לה את פרק הזמן (חמש שנים). התפקיד הבא שלה הוא מנהל [redacted].
32. דלית: [redacted] זה הגוף שמפעיל את כל [redacted] זה תפקיד ניהולי זה כמו לנהל [redacted].
33. אלה: היא עשתה את זה כנראה במקביל לתפקידה כמנכ"לית.
34. דלית: לא יכול להיות אסור לה.
35. דוד: לפי הקורות חיים זה לא חופף בזמנים.
36. אלה: היא הייתה מנהלת [redacted] וגם שם נראה שהיא לא עומדת בדרישת המחזור הכספי.
37. החלטה: לפסול בגין אי עמידה בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי.
38. [redacted] - אלה: מעדכנת שנשלח מענה [redacted] ולא התקבלה תגובה.
39. [redacted] - ביקשנו השלמות לצורך בדיקת עמידת בתנאי סף. במענה השיב כי התקציב השנתי בשנה שבה סיים את תפקידו [redacted] עמד על 106 מיליון ₪.
40. דוד: לא חייבת להיות זיקה בין התקציב שאתה מנהל כבעל תפקיד (לפעמים שולי) בארגון לבין התקציב העיקרי של הארגון - אליו אין לך נגיעה.
41. אלה: תנאי הסף מגדיר מהו תפקיד ניהולי בכיר והמחזור הכספי הוא של כל הארגון. לדבריו היה כפוף ישירות למנכ"ל והוא עומד בחגדרה מבחינת התפקיד.
42. אלה: נראה שתפקידו [redacted] לא עומד בתנאים. מה שנשאר זה תפקידו [redacted] יש לו את משך הזמן הדרוש והוא היה כפוף למנכ"ל אבל מבחינת מספר עובדים בניהולו ולכאורה מבחינת המחזור הכספי - נראה שהוא לא עומד בתנאי הסף.
43. החלטה: לפסול בגין אי עמידה בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי.
44. [redacted] ההשלמות שהתבקשו היו בשביל ניקוד האיכות הראשוני.

45. החלטה: ככל שמוותרים על שלב הניקוד הראשוני אין צורך בהשלמות האלה.
46. - שלח מכתב עם החברות שהתבקשו.
47. החלטה: עומד בתנאי הסף.
- בחינת המועמדים שהגישו מועמדות במסגרת האיתור היזום**
48. אלה: מציינת כי לשאלון למועמד שנשלח למועמדים הללו נוספה השאלה המבחינה בעניין הקשר האישי להנחלת התאגיד.
49. - יש לבחון את תנאי הסף התעסוקתי.
50. גיל: אני מתקשה להאמין שהיא ניהלה יחידת דוברות המונה 15 עובדים, מניח שכולל ספקים חיצוניים.
51. אלה: תנאי החליך מבהירים שעובדים כוללים גם כאלה המועסקים לא במסגרת של יחסי עובד ומעסיק אבל לא נראה שניתן להחיל זאת גם על ספקים חיצוניים. ככל מקרה, תנאי הסף מדבר על ניהול יחידה של 50 עובדים ולא 15.
52. דוד: אני בספק אם יש 50 עובדים.
53. אלה: מה שאנחנו צריכים לשאול זה האם הוא ארגון משמעותי בתחום התקשורת? שכן אם התשובה חיובית - אין צורך לבחון את שאלת המחזור הכספי. אם הוועדה תחליט מהווה ארגון משמעותי, כי אז היות וכיהנה בתפקיד מנכ"ל, אין משמעות למספר העובדים שניהלה בהתאם לתנאי החליך.
54. דלית: לדעתי יש לקבוע שהיא עומדת בתנאי הסף.
55. אלה: במקרה של ספק בפרשנות של תנאי סף, יש לנקוט בפרשנות הסבירה שמקיימת את המועמדות.
56. החלטה: עומדת בתנאי הסף.
57. יורם מוקדי - היה סמנכ"ל תוכן בהוט עד נובמבר 18. הוט גוף בעל מעמד משמעותי בתחום התקשורת.
58. החלטה: עומד בתנאי הסף.
59. -
60. אלה: העבודה שלה יש לבחון האם זה תפקיד ניהולי.
61. דוד: ממש לא תפקיד ניהולי.
62. גיל: זה נחשב לתחום התקשורת.
63. אלה: קשה לדעת את התקופות המדויקות. לכאורה יש לה 4 שנים ויש לה 11 חודשים

64. דלית: יכול להיות שחסר לה חודש.
65. דוד: בקו"ח היא רושמת 4 שנים וחודש.
66. אלה: אני הייתי מבקשת את המועדים המדויקים, כדי לדעת איפה אנחנו עומדים.
67. דלית: אני לא הייתי מסתכלת על זה.
68. דוד: לדעתי צריך להזמין אותה ולא לספור לה ימים.
69. רונן: מדובר בתנאי סף.
70. אלה: בקו"ח היא רשמה שהיא מאוגוסט שם.
71. דוד: גבולית היא עומדת בזה.
72. אלה: מבחינת תנאי סף 4 שנים ו-11 חודשים לא עמד בתנאי אבל היות והיא נתנה פירוט של 4 שנים וחודש ויכול להיות שיש לה חמש שנים. צריך להיות בטוחים שהיא עומדת בתנאי סף. אפשר לבקש ממנה לפרט את המועדים המדויקים לפי יום וחודש.
73. אלה: האם נחשב לארגון בתחום התקשורת?
74. דוד: לדעתי - לא.
75. החלטה: לפנות למועמדת לקבל תאריכים מדויקים כדי לוודא עמידה בתקופה של חמש שנים בתפקידים קודם מועד הראיון.

המשך ההליך

76. גיל: אחרי שעברנו על המועמדים, נראה שקיום הליך הניקוד הראשוני מיותר, וניתן להזמין את כל המועמדים שעמדו בתנאי הסף ולעבור לשלב הראיונות.
77. החלטה: לנוכח תכלית שלב ניקוד האיכות הראשוני, העובדה שהציון בשלב זה לא עובר לשלב הראיונות, ומספר המועמדים שעמדו בתנאי הסף, הוועדה מחליטה לותר על שלב זה ולעבור לשלב הראיונות ובנסיבות אלו אין צורך לקבל את החברות שהיו דרושות לצורך ניקוד זה, ולזמן כל מי שעמד בתנאי הסף לראיון.
78. אלה: צריך לשלוח את מכתבי הפסילה למועמדים שהוועדה החליטה היום שחם לא עומדים בתנאי הסף ולא ניתן להתחיל בראיונות עד שעוברים לפחות חמישה ימי ערעור. המכתבים יצאו לכל המאוחר מחר.
79. גיל: כמה אנשים מראיינים ביום?
80. דלית: את כולם, ואז הרושם הכי טרי.
81. אלה: עדיף לראיין את כולם באותו יום.
82. גיל: נראה לי לא סביר ביום אחד לראיין את כולם.
83. החלטה: נקבעו יומיים של ראיונות 7.2 מהשעה 15:00 עד 19:00 ובתאריך 10.2 מהשעה 14:30 עד 19:00.

84. אלה: צריך גם להכין את הראיונות.
85. דלית: בואו נתכנן עכשיו את הראיונות סדר, פרק זמן ותוכן.
86. גיל: הכי נכון להזמין לראיונות לפי סדר א', ב' של שמות המשפחה.
87. אלה: מי מנהל את זה? מי עושה את הזימונים?
88. רונן: עדיף שלא ייעשה מהתאגיד.
89. החלטה: הזימונים לראיונות יבוצעו על-ידי המשרד של אלה, ככל הניתן לפי סדר הא' ב' של שמות המשפחה של המועמדים (בשים לב לאילוצים של המועמדים) תראיונות יערכו כחצי שעה.

שאלות למועמדים

90. אלה: מקריאה מהנוהל: צריך לנסח גם שאלות זהות וגם דגשים לגבי כל מועמד.
91. גיל: מה מכשיר אותך לתפקיד?
92. רונן: השאלות צריכות להתאים לאמות המידה שנקבעו לניקוד הראיון.
93. גיל: ספרי על עצמך בקצרה (2 דקות) דברים שחשוב לך שנדע עלייך. 2. מה מניסיוןך רלוונטי ומכשיר אותך לתפקיד שהוא מנכ"ל ועורך/ת ראשית? 3. מדוע את/ה רוצה את התפקיד? 4. איזה סוג מנהל/ת את/ה?
94. דלית: מועמד צריך להגיד מה החזון ומה האתגרים ואיך הוא רואה את האתגרים כרגע.
95. דוד: בואו נכרוך את הראייה הרחוקה עם אתגרי הניהול כרגע.
96. דלית: מה ייחשב בעיניך הצלחה ניהולית שלך? מהם האתגרים המיידיים ומהם האתגרים ארוכי הטווח (שלושה ארוכי טווח ושלושה קצרי טווח).
97. גיל: אנחנו ארגון שיש לו שלוש פלטפורמות דיגיטל, רדיו וטלוויזיה, אנחנו רוצים לשמוע איך בניהול שלך תשלב/י את זה.
98. דוד: צריך לחשוב על כך שאחת הסוגיות המרכזיות בעבודתו של המנכ"ל היא התמודדותו עם מועצה שלכאורה פולשת אל תחומי אחריותו ועיסוקיו. "התפר" בין המנכ"ל למועצה הוא נושא ראוי לשאלה.
99. גיל: תפקיד שנמצא בצומת ומזמין לחצים.
100. דלית: אני בעד לתת דילמה מקצועית למשל הדיגיטל יש לנו זירות פעולה שונות והתקציב הוא נתון יש לך מצבת כ"א. נניח שמנהל חטיבת החדשות רוצה להיות חוד החנית מה שיקול הדעת שאתה מביא למקום הזה.
101. גיל: תן/ני לנו הצעה שלך למקסום שלושת הפלטפורמות האלה?
102. דוד: דילמה שנובעת מהאופי המיוחד של התפקיד.
103. גיל: את/ה ניצבת בפני דילמה. קיבלת הצעה לסדרת טלוויזיה שעולה 700 אלף ₪ לפרק. יש בפרויקט הזה פוטנציאל גדול אך גם סיכון משמעותי. מנגד יש אופציה

לשני פרויקטים סבירים בעלות הזו - אך ברור שתם יהיו בינוניים אך הסיכון קטן. מהי עמדתך, איך אתה מחלק/ת את המשאבים שלך. בנוסף, ניתן לשאול על האופן בו מחולק התקציב ל-3 מדינות ושאלת המשך איך אתה גורם לשילוב בין הדברים.

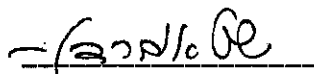
104. דלית: זה מלמד על תפיסת עולם. אני מאמינה בלהביא דילמה.
105. דוד: הייתה השאלה האם בר רפאלי צריכה לשר את האירוויזיון בהתחשב עם הפרסומים בתקשורת.
106. גיל: זו שאלה טובה זה לא סותר.
107. דלית: אני לא בעד שאלה שנוגעת לאדם ספציפי. לדעתי צריך לחשוב אחורה על דילמות שהיו. היו לנו הרבה דילמות.
108. גיל: יחסי מועצה/דירקטוריון. שאלה פתוחה - איך אתה רואה את מערכת היחסים מול מועצה ציבורית. אתה צריך להחליט בין השקעה בסדרה בעלות של 800 אלף ש"ח לפרק אבל זה צלי"ש או טר"ש או שתי סדרות שהן "בסדר" ב400 אלף ש"ח. סדרי קדימות.
109. דלית: ביחס לסעיף 7.1.2 בנוהל לבחור מהנושאים והדילמות המרכזיים שהעסיקו אותך תן לנו דוגמא להתמודדות שלך.

שאלות ספציפיות

110. דלית: כל מי שלא בא מהתחום, איך אתה הולך לגשר על חוסר הניסיון שלך בתחום התקשורת. בנוגע [REDACTED] לשאול לגבי תקופות העבודה הקצרות.
111. גיל: [REDACTED]
112. רונן: הפסיקה שמדברת על ועדות איתור אומרת שהכל צריך להיות מול ועדת האיתור.
113. אלה: העיקרון אומר, שככל שאנחנו מבקשים לשקול משהו לגבי המועמד, צריך לאפשר למועמד להתייחס לדברים לפני קבלת החלטה. לגבי [REDACTED] חוועדה השיבה לו שהיא לא מתכוונת לשקול את הטענות [REDACTED] ככל שיש עניינים ספציפיים שהוועדה תבקש לשקול בנוגע [REDACTED] היא תצטרך לאפשר לו להתייחס לדברים האלה.
114. אני לא חושב שניתן יהיה להתעלם מעניין [REDACTED] הוא בהחלט צריך להישאל על כך בראיון.
115. גיל: [REDACTED]
116. אלה: אם אתה מתכוון לשקול את זה אתה צריך לעמת אותה מול זה.
117. דוד: האם יש משהו בקו"ח שלך שאתה חושב שאתה צריך לשתף אותנו בו.
118. גיל: [REDACTED]
119. דלית: בהיותנו גוף תקשורת יש רגישות רבה לגבי מתי שמתפרסם עליך, מה לדעתך אנחנו צריכים לדעת?

120. דוד: זה להוציא שלדים מהארון.
121. גיל: הייתי שואל האם יש דברים בעברך שבאו לידי ביטוי בתקשורת שאנחנו צריכים לדעת.
 [REDACTED]
 [REDACTED]
122. אלה: בעיני נכון לשאול את זה רק אם הייתם שואלים את זה [REDACTED] של [REDACTED]
123. דוד: היינו שואלים בלי קשר [REDACTED]
124. גיל: [REDACTED] מתי היא עסקה בתוכן. [REDACTED] האם הוא בן אדם שיוכל לעמוד בלחצים פוליטיים.
125. דלית: התאגיד מזמין הרבה לחצים פוליטיים.
126. אלה: נעלה על הכתב את השאלות ונעביר במייל לצורך התייחסות והשלמה של השאלות.


 מרופ' דוד אלכסנר


 דלית שטאובר

רשמה: דנה ורדיגר


 גיל עומר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 7.2.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. ראיונות עם חמישה מועמדים.

2. ניקוד המרואינים.

דיון:

3. אלה: בהמשך לפנייה ששלחנו [REDACTED] בעניין תקופת הניסיון, מסתבר שבמשרות שעליהן דובר - חסרים לה 15 ימים כדי לעמוד בתנאי הסף של חמש שנות ניסיון, ולכן צריך לבחון האם העבודה שלה [REDACTED] מחוזה גוף משמעותי בתחום התקשורת כקבוע בתנאי הסף. במענה שלה, [REDACTED] מסבירה מדוע לשיטתה היא עומדת בתנאי הסף ביחס לעבודה שלה שם.

4. גיל: אני מסכים [REDACTED] חתומה על [REDACTED] משמעותיים והייתי הולך לקולא.

5. דוד: בדיון הקודם הבעתי את דעתי [REDACTED] לא עומדת בתנאי הסף האמור אבל אחרי שאני קורא מה שהיא כותבת אני משתכנע שניתן לקבוע שהיא אכן עומדת בתנאי הסף.

6. אלה: מזכירה שבמקרה של ספק בעמידה בתנאי סף מומלץ לבחור בפרשנות שמקיימת את המועמדות.

7. החלטת [REDACTED] עומדת בתנאי הסף.

8. דוד: אני מבקש לציין שיש לי היכרות מקצועית עם [REDACTED] אמנם אנחנו לא נפגשים באירועים אבל בהכרות שנים רבות. אני מעלה את זה כי הוא טלפן אלי לבקש שנפגש ושאל במישרין אם להגיש מועמדות והאם יש לו סיכוי. אני אמרתי לו שהוא הגזים ושאיני לא אפגש עם אף אחד מהמועמדים וכמובן שגם לא איתו, עוד הבהרתי לו שאעדכן בשיחה את יו"ר המועצה.

9. גיל: התקשרה אלי וגם [REDACTED] התקשרה ליחצנית של המוזיאון ואמרה שהיא רוצה לקבוע איתי פגישה לפני שהיא הגישה מועמדות. הבהרתי לשתיהן שאני לא מקיים כל שיח עם מועמדים על המועמדות מחוץ לוועדה.

ניקוד:

תעוד הראיונות נעשה בעמודים נפרדים המהווים חלק מהפרוטוקול.

ניקוד המועמדים נעשה באופן שכל חבר ועדה ניקד את המועמד תוך כדי הראיון לעצמו, לאחר מכן, לגבי כל מועמד כל חבר הקריא את הציון שנתן למועמד בכל סעיף ובמידת הצורך נערך דיון בין החברים, במיוחד כאשר התגלו פערים בין הציונים, ככל שבעקבות הדיון החליט חבר לתקן את הציון, הדבר נעשה על-ידי בטופס באופן שניתן לעקוב אחר התיקון של הציונים. הציונים הוקלדו לקובץ אקסל אחרי הישיבות כך שבעת הניקוד, לא הייתה לחברים התמונה הכוללת של הציונים.

10. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דוד: 15, גיל: 5 ודלית: 7.
11. אלה: יש פערים גדולים בניקוד.
12. דוד: אי אפשר להסתיר את העובדה שישנן צמתים ונקודות איכותיות, [REDACTED]
13. גיל: זה שהוא עשה את זה לא אומר שהוא עשה את זה בהצלחה. אני מבין את זה שאתה אומר יש לו ניסיון.
14. אלה: החובה שלנו זה לקיים את הדיון על הפערים, לא להצליח לשכנע. צריך להחליט על גישה פרשנית אחת, יש גישה שאומרת אני בודק רק את-משך הניסיון לא מתייחסת לטיב אלא רק להיקף. איכות הניסיון זה שונה, לא מתייחס רק למשך הזמן אלא גם לאיכות שלו.
15. דוד: הוא היה [REDACTED] זו הייתה צומת מרכזית וזה ההסבר שלי שניקוד עבור איכות הניסיון.
16. אלה: אתה אומר שהניסיון הוא איכותי.
17. דוד: הוא גם יהל [REDACTED]
18. גיל: אין בינינו מחלוקת על הפרשנות, גם דוד וגם אנחנו מדברים על איכות.
19. אלה: בהתאם לסקלה שנקבעת, אתה לא יכול 5 נקודות אתה צריך להחליט בין 4 שזה התרשמות נמוכה או 7 שזה התרשמות בינונית.
20. גיל: אוקי אז אני אתן 7..
21. דלית: הוא ציין 2 טעויות פטאליות שהוא עשה [REDACTED]
22. דוד: החלטתי לרדת ל-10.
23. אלה: התרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דוד: 15, גיל: 10, דלית: 10.
24. אלה: המיקוד והעניינות של תשובות המועמד - דלית: 7, גיל: 7, דוד: 10.

25. אלה: יכולת התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 8, גיל: 6, דוד: 6.
26. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 6, גיל: 8, דוד: 10.
27. דלית: הוא לא משכנע.
28. גיל: פחות משכנע במניעיו, הוא היה מפוזר ולא ממוקד.
29. דוד: רשמתי שהוא רהוט ומשכנע. לאחר שמעתי את חברי ושוכנעתי אני מוריד את הניקוד מ-10 ל-8.
30. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - גיל: 6, דלית: 6, דוד: 8.
31. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - גיל: 6, דלית: 6, דוד: 6.
32. גיל: נתתי ציון 6 כי הוא קודם כל מחפש עבודה ובנוסף הוא איש חברתי יותר פחות תקשורתי.
33. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 7, דלית: 7, דוד: 7.
34. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 4, דוד: 4, גיל: 4.
35. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 7, דוד: 4, גיל: 7.
36. דוד: אני לא מתרשם ממגוון הנושאים המקצועיים שעסק.
37. דלית: החלטתי לרדת ל-4, השתכנעתי מדברי דוד.
38. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 10, גיל: 7, דוד: 4.
39. דוד: הוא לא היה ממוקד ולא בהיר.
40. גיל: החלטתי לרדת מציון 7 ל-4.
41. דלית: החלטתי לרדת מציון 10 ל-7.
42. אלה: יכולת התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 4, גיל: 6, דוד: 0.
43. דוד: לדעתי הוא לא הציג התמודדות כלשהי.
44. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 6, גיל: 4, דוד: 4.
45. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 6, גיל: 6, דוד: 4.

46. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 6, גיל: 4, דוד: 0.
47. דלית: במחשבה נוספת, החלטתי לשנות את הציון ל-4.
48. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 4, דלית: 4, דוד: 4.
- [REDACTED]
49. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 7, דוד: 7, גיל: 4.
50. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 7, דוד: 7, גיל: 4.
51. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 15, דוד: 10, גיל: 10.
52. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 10, גיל: 6, דוד: 8.
53. גיל: הוא לא התמודד עם השאלות אמר נראה, נחשוב ונחליט.
54. דוד: לכל אורך הריאיון ניכרת הלקונה של אדם שבא מניהול ולא מתוכן.
55. דלית: אני התרשמתי אחרת.
56. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, דוד: 10, גיל: 8.
57. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 8, דוד: 8, גיל: 8.
58. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 6.
59. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית: 10, דוד: 7, גיל: 7.
- [REDACTED]
60. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 7, גיל: 10, דוד: 15.
61. דלית: רשמתי שתניסיון הוא בעיקר [REDACTED] הוא עשה הרבה דברים.
62. דוד: אלה גם הנימוקים שלי.
63. דלית: איכות הניסיון רלוונטי גם בעמידה בלחצים פוליטיים.
64. גיל: [REDACTED]
65. דלית: אני אשנה את הציון מ-7 ל-10.

66. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 7, גיל: 10, דוד: 7.
67. דלית: אני רשמתי שאין ניסיון טלוויזיוני ורדיו.
68. דוד: בתחילה רשמתי 7 בגלל [REDACTED] היה העוגן המקצועי היחיד שלו ובמתשבה שנייה נראה לי שלא נכון לנקות 50% מהציון עבור נימוק זה ולכן אני מעלה את הניקוד ל-10.
69. גיל: אני החלטתי להוריד את הציון ל-7.
70. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: התלבטתי בין 7 ל-10 החלטתי לנקד 10, גיל: 10, דוד: 10.
71. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 8, גיל: 10, דוד: 10.
72. דוד: כששאלנו מה תחשב הצלחה הוא התבלבל.
73. גיל: לגבי השאלה עם התכנים הוא נוהר.
74. דוד: אני מחליט להוריד את הציון ל-8.
75. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, דוד: 8, גיל: 8.
76. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 8.
77. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 8, דלית: 8, גיל: 10.
78. אלה: התרשמות כללית מתתאמת המועמד לתפקיד - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
- [REDACTED]
79. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 15, גיל: 15, דוד: 15.
80. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 10, דוד: 15, גיל: 10.
81. גיל: אם נזמין אותי לראיון נוסף נשאל אותו מה ניהל חוץ מתוכן.
82. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 15, גיל: 15, דוד: 15.
83. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 8.
84. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 10, גיל: 10, דוד: 10.
85. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.

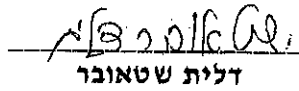
86. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 10, גיל: 10, דלית: 10.

87. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית: 15, דוד: 15, גיל: 15.

רשמה: דנה ורדיגר



פרופ' דוד אלכסנדר



דלית שטאובר



גיל עומר

פרוטוקול
מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 10.2.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. ראיונות עם שבעה מועמדים.
2. ניקוד המרואינים.

דיון:

1. אלה: יש לנו כמה עניינים לפני הראיונות. קיבלנו שתי פניות. אחת [REDACTED] אשר שלח מסמך של חמישה עמודים ובו דברים שביקש להוסיף על מה שנאמר בראיון והשנייה הגיעה בהודעת וואטסאפ [REDACTED] שביקש להעביר את תוכן הפנייה לוועדה. מה שמשותף לשתי הפניות זו ההרגשה של המועמדים שפנו שלא היה להם מספיק זמן להציג את חזונם לגבי התאגיד ושהראיון היה פונקציונאלי.
2. דוד: בעיני זה די ברור שאי אפשר לקחת את זה בחשבון, כי זה יהיה משום שיפור עמדות ופגיעה בשוויון, זה היה נותן להם עוד 15-20 דקות.
3. גיל: אני חושב ש-2 הפניות משקפות שהראיון היה קצר מדי ולא נתן למועמדים את היכולת להתייחס לעומק על חלק מהדברים. מלכתחילה חשבתי ש-30 דקות זה קצר.
4. דלית: לחלק מהמרואינים הזמן הספיק.
5. אלה: חלק מהמבחן זה איך אתה מציג את עצמך בזמן קצוב. בכל מקרה ברור שאי אפשר להתייחס למסמכים שמועמדים העבירו לאחר הראיון מיוזמתם.
6. **החלטת:** לא לשקול את תוכן הפניות של [REDACTED]

ניקוד המועמדים:

תיעוד הראיונות נעשה בעמודים נפרדים המהווים חלק מהפרוטוקול.

ניקוד המועמדים נעשה באופן שכל חבר ועדה ניקד את המועמד תוך כדי הראיון לעצמו, לאחר מכן, לגבי כל מועמד, כל חבר הקריא את הציון שנתן למועמד בכל סעיף ובמידת הצורך נערך דיון בין החברים, במיוחד כאשר התגלו פערים בין הציונים. ככל שבעקבות הדיון החליט חבר לתקן את הציון, הדבר נעשה על-ידיו בטופס באופן שניתן לעקוב אחר התיקון של הציונים. הציונים הוקלדו לקובץ אקסל אחרי הישיבות כך שבעת הניקוד, לא הייתה לחברים התמונה הכוללת של הציונים.

7. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 15, דוד: 10, גיל: 10.
8. דלית: אני רשמתי שהוא ניהולי, אוהב לנהל אנשים. מבין בשיווק, ניהול, דיגיטל יודע אסטרטגיה ומבזר סמכויות. תפקידים בכירים של סמנכ"ל ומנכ"ל, מה שעשה הוא עשה מצוין.
9. גיל: אני מעלה את הציון ל-15 בגלל תפקידיו השונים.
10. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - דלית: 10, דוד: 15, גיל: 10.
11. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - גיל: 15, דוד: 15, דלית: 15.
12. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 10, גיל: 10, דוד: 8.
13. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
14. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - גיל: 8, דוד: 8, דלית: 8.
15. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 8.
16. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 10, דוד: 10, דלית: 15.
17. גיל: התרשמות כללית נתתי 10 בגלל העובדה שחסר לו ניסיון בתוכן ובמגזר הציבורי.
18. דוד: זו התרשמות לתפקידו כמנכ"ל ולכן זה כך.
19. דלית: מעולם לא נתנו סיכוי לאדם שלא בא מגוף ציבורי. אני התרשמתי ממה ששמעתי שזה אדם שיכול לעשות את קפיצת המדרגה ולכן נתתי 15.
20. גיל: אם את שמת אותו כמנכ"ל, הבעיה יכולה להיות בכל הקשור למגזר הציבורי.
21. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - גיל: 7, דוד: 10, דלית: 10.
22. גיל: אמנם היא מתארת ניסיון עשיר אבל לטעמי אי אפשר להתעלם מהתוצאות שהיו בכל הקשור [redacted]. לשאלתנו בעניין היא דיברה רק על [redacted] אני לא משוכנע שזה נכון.
23. דלית: אני משתכנעת לחוריד את הציון ל-7.

24. דוד: גם אני מוריד מ-10 ל-7.
25. גיל: בתור [REDACTED] היא לא עסקה בתוכן.
26. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל – גיל: 7, דוד: 15, דלית: 10.
27. אלה: יש פה פער גדול בציונים בין 15 ל-7.
28. גיל: אני רשמתי שיש לה ניסיון בתחום [REDACTED] פחות ניסיון ברדיו ובדיגיטל מעט טלוויזיה.
29. דלית: פחות מדי אחריות ניהולית עצמאית פרופר.
30. דוד: אחרי שאני שומע את חברי אני מתליט לרדת ל-10.
31. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 10, גיל: 10, דוד: 7.
32. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דלית: 8, דוד: 6, גיל: 8.
33. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 10.
34. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון – דלית: 6, דוד: 6, גיל: 6.
35. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 8, דוד: 8, גיל: 10.
36. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דוד: 10, דלית: 10, גיל: 10.
- אלדד קובלנץ**
37. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד – דלית: 15, גיל: 10, דוד: 15.
38. גיל: אנחנו מכירים את היתרונות והחסרונות שלו אם הייתי שופט אותו כמו כל אחד אחר, לכן מבחינתי זה 10.
39. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל – גיל: 15, דלית: 15, דוד: 15.
40. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 15, דוד: 15, גיל: 15.
41. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד – גיל: 8, דוד: 10, דלית: 10.
42. אלה: כישורי הבעה ושכנוע – דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
43. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון – גיל: 8, דלית: 10, דוד: 8.
44. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 10, גיל: 10, דוד: 10.

45. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דוד: 15, דלית: 15, גיל: 15.
46. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 10, גיל: 7, דוד: 10.
47. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל: 10, דלית: 10, דוד: 10.
48. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 10, גיל: 7, דוד: 7.
49. גיל: אני רשמתי שהיא לא ממוקדת. היא מאוד התרגשה והיא מאריכה מאוד בדברים.
50. דוד: אני רשמתי שהיא הובילה את הרעיון לשדות האישיים המעיקים עליה וגם בתשובה לשאלת האתגרים לא זיהיתי מיקוד.
51. דלית: החלטתי לשנות את הציון ל-7 עקב הנימוקים ששמעתי.
52. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - גיל: 8, דוד: 6, דלית: 10.
53. גיל: היא לא הייתה קשובה. היא הפגיזה, עם חלק מהדברים היא התמודדה, אבל סת"כ התמודדות לא הייתה טובה.
54. דלית: אני נתתי 10. הצגנו דילמות והיא נתנה תשובות, היא התמודדה טוב, השטף וחוסר הענייניות שמתו במקומות אחרים.
55. גיל: הרגשתי שזאת הפגזה.
56. דוד: היא התייחסה לדברים בסיסמאות.
57. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 10, גיל: 10, דוד: 10.
58. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - גיל: 6, דלית: 6, דוד: 8 (התלבטתי ביני לביני אם לתת 6 או 8 והחלטתי 8).
59. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 10, גיל: 10, דלית: 10.
60. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דוד: 7, גיל: 7, דלית: 7 (התלבטתי בין התרשמותי ממנה כאדם לא שגרתי ואנרגטי מצד שני מדבריה עלה פער גדול בין איך שהיא תופסת את עצמה מבחינת יחסיה עם אחרים ואיך שאחרים תופסים אותה לבין הבנתי את המצב לאשורו ולכן תוך כדי הראיון שיניתי את הניקוד מ-10 ל-7).

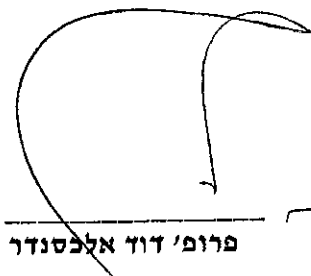
- .61 אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 10, גיל: 7, דוד: 10.
- .62 אלה: תחתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל: 4, דוד: 10, דלית: 7.
- .63 אלה: יש פער גדול בין הציונים.
- .64 גיל: הניסיון שלו לא רלוונטי.
- .65 דוד: לאחר ששמעתי את גיל אני מוריד את הציון ל-7.
- .66 אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 7, גיל: 7, דוד: 15.
- .67 גיל: אני רשמתי שהוא מדבר בסיסמאות והוא לא ממוקד.
- .68 דלית: אני רשמתי שהוא ממוקד בחדשות וזה גם הלהט המרכזי שלו.
- .69 דוד: אחרי ששמעתי את חברי אני מוריד את הציון ל-10.
- .70 אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - דוד: 6, דלית: 6, גיל: 6.
- .71 אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, גיל: 6, דוד: 8.
- .72 אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 6, דוד: 6, גיל: 4.
- .73 דוד: בתחילה אמנם ניקדתי את התרשמותי כ-8 וככל שהראיון התקדם היה לי ברור ש-8 יהיה ציון גבוה מדי ובמהלך הראיון שיניתי ל-6.
- .74 אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דלית: 8, גיל: 6, דוד: 6.
- .75 אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 4, דוד: 7, דלית: 7.
- .76 אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - דלית: 10, גיל: 7, דוד: 7.
- .77 אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל: 7, דוד: 10, דלית: 10.
- .78 אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - גיל: 7, דוד: 7, דלית: 4.
- .79 אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - גיל: 6, דוד: 6, דלית: 4.
- .80 אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, גיל: 8, דוד: 8.
- .81 אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 6, גיל: 6, דוד: 4.

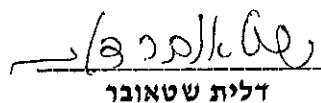
82. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 10, גיל: 10, דלית: 10.
83. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - דלית: 7, דוד: 4, גיל: 4.
84. גיל: בהתחלה נתתי ציון 7 ולאחר מחשבה שנייה במהלך הראיון החלטתי להעמיד את הציון על 4.
85. אלה: התרשמות מאיכות הניסיון הרלוונטי שצבר המועמד - גיל: 10, דוד: 15, דלית: 10.
86. אלה: ההתרשמות ממגוון הנושאים המקצועיים בהם עסק המועמד בפועל - גיל: 10, דוד: 10, דלית: 10.
87. דוד: אמנם בתחילה נתתי לו 15 נקודות ולאחר התלבטות החלטתי להוריד ל-10 נקודות.
88. אלה: המיקוד והענייניות של תשובות המועמד - דלית: 10, דוד: 10, גיל: 10.
89. אלה: יכולה התמודדות עם בעיות שהוצגו בפני המועמד - גיל: 6, דוד: 8, דלית: 8.
90. אלה: כישורי הבעה ושכנוע - דלית: 8, דוד: 8, גיל: 8 (במהלך הראיון וכך גם רשמתי התרשמותי מרהיטותו ומהיותו משוכנע ומשכנע ולכן נתתי לו 10 נקודות וככל שהוא התקדם התברר שהוא נמצא במקום מאוד שיגרתי ולכן הורדתי את הציון ל-8).
91. אלה: הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון - דלית: 8, גיל: 6, דוד: 8.
92. אלה: מוטיבציה לביצוע התפקיד - דוד: 10, גיל: 10, דלית: 10.
93. אלה: התרשמות כללית מהתאמת המועמד לתפקיד - גיל: 7, דוד: 10, דלית: 10.


דלית: חשוב שתהיינה מועמדות נשים בסבב השני.

החלטה: תיערך הקלדה של הציונים לאקסל, השיחות עם הממליצים תתקיימנה ביום חמישי הקרוב, מפאת קוצר הזמן, השאלה לממליצים של כמה מועמדים לפנות תתברר בהמשך בדוא"ל, וכן תתקבל החלטה למי מהממליצים של כל אחד מהמועמדים לפנות.

רשמה: דנה ורדיגר


פרופ' דוד אלכסנדר


דלית שטאובר


גיל עומר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 14.2.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. שיחות עם עשרה ממליצים, לפי הרשימה המצורפת לפרוטוקול.
2. דיון בפניות של שלושה מועמדים שהתראיינו.

דיון:

אלה: בהמשך, לישיבה הקודמת (10.2.2109) בה נוקדו המועמדים שהתראיינו, נערכה התכתבות בדוא"ל בין חברי הוועדה בשאלה לממליצים של כמה מועמדים לפנות ולאלו ממליצים לפנות. הוחלט לפנות למומלצים של שבעה מועמדים, ואת זהות הממליצים אליהם יש לפנות. והשיחות עם הממליצים פוצלו ליומיים, היום וביום חמישי 21.2.2019.

שיחות עם ממליצים:

השיחות עם הממליצים נערכו בשיחה טלפונית בנוכחות כל חברי הוועדה והייעוץ המשפטי שישבו בחדר, נערכה תרשומת של השיחה.

אלה: מזכירה כי בהתאם לנוהל ועדת האיתור, השיחות עם הממליצים יכולות להשפיע על הניקוד של המועמדים ובלבד שאם בחרתם לתקן את הניקוד – ניתן יהיה להתחקות אחרי התיקון והנימוקים לתיקון.

[Redacted]

3. גיל: [Redacted]

4. דוד: זאת אחת השאלות שצריכה לעלות כאשר מדברים עם אנשים שעבדו עם המועמדים.

5. גיל: צריך לשאול מה ההיכרות של הממליץ עם המועמד ולקחת את טיב הקשר בחשבון.

[Redacted]

6. גיל: מציג את היושבים בחדר. אנחנו מבקשים לשוחח איתך על [Redacted]

7. אשמח לעזור ולסייע לכם. [Redacted]

8. גיל: יש לנו עשר דקות ואני מקווה שזה לא יגזול יותר מדי מזמנך. מה הרקע להיכרות שלך עם [REDACTED]

9. [REDACTED]

10. דלית: [REDACTED]

11. [REDACTED]

12. גיל: [REDACTED]

13. [REDACTED]

14. גיל: תודה רבה.

15. גיל: אי אפשר להתעלם מהמלצה כזאת. האם אפשר לשנות ניקוד בעקבות השיחה עם הממליצים?

16. אלה: חילקנו לכם את דפי הניקוד של הראיון של כל אחד מכם. מציעה שבמהלך השיחה ומיד לאחריה, תקראו ותשקלו אם בעקבות ההמלצה יש ציון שאתם רוצים לשנות ולמה.

17. דוד [REDACTED] ואני מאמין שכל מה שהוא אמר נכון.

18. גיל: אני רוצה לתקן את הציון בסעיף של הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון נתתי 6 ורשמתי שאני לא משוכנע שיכולה לעמוד, אני לא יודע אם אני אעלה ל-10

אבל ל-8 אני אעלה. אחרי המלצה כזאת אני מרגיש שה-6 שלי הוא לא נכון ואני רוצה לתקן ל-8.

19. דלית: אני רוצה לשנות לאחר שאשמע את שני הממליצים.

20. גיל: את צודקת.

21. דוד: מכל הדברים התרשמתי שיש לה ראש אסטרטגי טוב זה לא אומר דבר על סמכותה הניהולית.

[Redacted]

22. גיל: שלום, מציג את היושבים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על [Redacted]

23. [Redacted]

24. גיל: [Redacted]

25. [Redacted]

26. גיל [Redacted]

27. [Redacted]

28. גיל: [Redacted]

29. [Redacted]

30. גיל: [Redacted]

31. [Redacted]

- .32 גיל [redacted]
- .33 [redacted]
- .34 דוד: [redacted]
- .35 [redacted]
- .36 דוד: [redacted]
- .37 [redacted]
- .38 גיל: תודה רבה.
- .39 גיל: גם ההתרשמות שלי מההיכרות איתו אני חותם על כל מילה מדובר באיש מצוין עובדים העריכו אותו [redacted]
- .40 דוד: היא הרשימה בכנות שלה.
- .41 גיל: הוא [redacted] מנהל מעולה.
- .42 דוד: לנוכח הדברים ששמעתי בהקרנת סמכות אני שוקל להעלות את הניקוד מ-8 שנתתי ל-10.
- .43 אלה: כפי שדלית הציעה, נבחן את שינויי הניקוד לאחר שנשמע את שני הממליצים לכל מועמד.
- [redacted]
- .44 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על [redacted]
- .45 [redacted]
- .46 דלית: [redacted]
- .47 [redacted]

- .48 גיל: [REDACTED]
- .49 [REDACTED]
- .50 דוד: [REDACTED]
- .51 [REDACTED]
- .52 גיל: עזרת לנו מאוד, תודה רבה.
- .53 גיל: [REDACTED]
- [REDACTED] - ממליצה על יורם מוקדי.
- .54 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך [REDACTED]
- .55 [REDACTED]
- .56 גיל: [REDACTED]
- .57 [REDACTED]
- .58 גיל: [REDACTED]
- .59 [REDACTED]
- .60 גיל: [REDACTED]
- .61 [REDACTED]

- .62 גיל: [redacted]
- .63 [redacted]
- .64 דלית [redacted]
- .65 [redacted]
- .66 גיל [redacted]
- .67 [redacted]
- .68 גיל: [redacted]
- .69 [redacted]
- .70 גיל: תודה רבה עזרת לנו מאוד.
- [redacted]
- .71 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על [redacted]
- .72 [redacted]
- .73 גיל: [redacted]
- .74 [redacted]

- .75 גיל: [REDACTED]
- .76 [REDACTED]
- .77 דלית: א [REDACTED]
- .78 [REDACTED]
- .79 גיל: [REDACTED]
- .80 [REDACTED]
- .81 גיל: [REDACTED]
- .82 [REDACTED]
- .83 דוד: [REDACTED]
- .84 [REDACTED]
- .85 גיל: תודה רבה לך.
- שיחה עם הממליץ עפר מרגלית - ממליץ על אלדד קובלנץ.
- .86 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנחנו רוצים לשוחח איתך על אלדד קובלנץ. נבקש לשמוע בקצרה על ההיכרות מאיפה אתם מכירים.
- .87 [REDACTED]
- .88 גיל [REDACTED]

[Redacted text] .89

[Redacted text] גיל .90

[Redacted text] .91

[Redacted text] גיל: .92

[Redacted text] .93

[Redacted text] דוד: .94

[Redacted text] .95

גיל: תודה רבה. .96

גיל: אי אפשר לקחת לאלדד את העובדה שהוא חדור מטרה. [Redacted] .97

[Redacted text]

גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות אנחנו רוצים לשוחח איתך על [Redacted] .98

[Redacted text] .99

[Redacted text] גיל: .100

[REDACTED] .101
[REDACTED]

.102 גיל: תודה רבה.

[REDACTED]

.103 גיל: מציג את הנוכחים בחדר, יש לנו עשר דקות אנחנו רוצים לשוחח איתך על [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] .104

[REDACTED]

[REDACTED]

.105 גיל:

[REDACTED] .106

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

.107 גיל:

[REDACTED] .108

[REDACTED]

.109 גיל:

[REDACTED] .110

[REDACTED]

[REDACTED]

.111 גיל:

[REDACTED] .112

[REDACTED]

[REDACTED]

.113 גיל:

[REDACTED] .114

[REDACTED]

.115 גיל:

[REDACTED] .116

[REDACTED]

[REDACTED]

- .117 דוד: [REDACTED]
- .118 [REDACTED]
- .119 גיל [REDACTED]
- .120 [REDACTED]
- [REDACTED]
- .121 גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות ואנו מבקשים לשוחח איתך על [REDACTED]
- .122 [REDACTED]
- .123 גיל: [REDACTED]
- .124 [REDACTED]
- .125 דוד: [REDACTED]
- .126 [REDACTED]

- [REDACTED] דלית: .127
- [REDACTED] .128
- [REDACTED] גיל: .129
- [REDACTED] .130
- [REDACTED] גיל: .131
- [REDACTED] .132
- [REDACTED] גיל: תודח רבה. .133
- [REDACTED]
- [REDACTED] גיל: מציג את הנוכחים בחדר. יש לנו עשר דקות והיינו רוצים לדבר איתך על [REDACTED] .134
- [REDACTED] .135
- [REDACTED] גיל: .136
- [REDACTED] .137
- [REDACTED]
- [REDACTED] גיל: .138
- [REDACTED] .139
- [REDACTED]
- [REDACTED] גיל: .140
- [REDACTED] .141

142. גיל: תודה רבה עזרת לנו מאוד.

143. [REDACTED]

פניות המועמדים שהתראיינו.

144. אלה: לאחר הראיונות האחרונים, התקבלה פנייה נוספת של [REDACTED] שמבקשת להציג לוועדה מסמכים נוספים. הפנייה שלה מצטרפת לפניות של [REDACTED] [REDACTED] צריך להתייחס לפניות האלה.

145. דוד: לא שאל הוא פשוט רשם.

146. אלה: אנחנו לא יכולים לאפשר להם משהו שלא אפשרנו לאחרים.

147. גיל: הבוקר קיבלתי טלפון מחבר שאמר שאתמול קיבל טלפון [REDACTED] שאמר לו תדבר איתו כי הייתה לי הופעה לא טובה בוועדה. אמרתי – לא, ובוזה סיימנו את השיחה.

148. דלית: אנחנו קבענו כיצד אמורים להתנהל הראיונות, ויש התייחסות לשאלה על חזון ואתגרים שלא נשאלה בבירור בראיונות.

149. אלה: מפנה את תשומת הלב שהחלטתה הייתה שרשימת השאלות תוכן בחילופי מיילים בהמשך לשיבה, ובסופו של דבר לא נקבע שיש שאלה ספציפית על חזון אלא מטרות לטווח קצר ולטווח ארוך.

150. גיל: אפשר לבוא ולהגיד אנחנו פונים לכולם יש לכם מועד להגשה ועמוד אחד.

151. אלה: יש לאפשר את זה אם אתם מרגישים שתסר לכם משהו בכל הראיונות בשביל להשלים את הניקוד, ולא רק כי מישו הרגיש שתסר לו זמן בראיון, ואם כן, צריך לחשוב כיצד ישפיע על הניקוד שנקבע מראש ולא ניתן לשנותו כעת.

152. גיל: אני חושב שהראיון היה קצר מדי.

153. דוד: לא יצאתי לגבי אף אחד בהרגשה שתסר לי משהו. לדעתי צריך להשיב שקבענו מה שקבענו, שמענו כל אחד במשך הזמן שהוקצב ולא תהיה הארכה של הפגישה. הבעיה [REDACTED] כתבו צריך להבהיר שמכתבם לא נדון על-ידי הוועדה.

154. דלית: יש לנו שלושה אנשים שיצאו וחשבו שלא הספיקו להגיד משהו משמעותי. מדובר בתפקיד בכיר ואני חושבת ששאלת החזון של המועמדים הוא מרכיב חשוב.

155. גיל: יש משמעות ששלושה מועמדים אמרו שלא היה מספיק זמן.


156. רונן: שאלתם כמה שאלות שמכוונות לחזון.

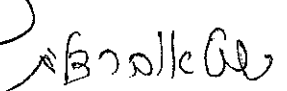
157. גיל: אדם אינטליגנטי היה צריך להכניס את החזון במסגרת הראיון הראשון.


158. דלית: אף אחד מהאנשים שהיו לא סובל מאינטליגנציה נמוכה, אנשים התרגשו וזה בסדר. בסופו של דבר חמילה חזון לא נאמרה במפורש ואני חושבת שזה דבר חשוב.

159. דוד : אם מה שמפריע לך דלית הוא העניין של היעדר הגדרה של חזון בשאלות, אפשר שיעבירו עמוד אחד ובו התזון שלהם.
160. דלית : אני הייתי מגבילה למספר מילים.
161. דוד : להצטמצם לחזון בלבד ואם זה מה שנקבל קל מאוד לבחון מי הרשים אותנו.
162. אלה : צריך לבחון כיצד יילקח בחשבון בניקוד.
163. גיל : זה צריך להיכנס ברושם הכללי מהראיון.
164. גיל : עד עמוד אחד.
165. דלית : חזון אפשר לרשום בפסקה אחת.
166. החלטה : לפנות לכל המועמדים עם הזמנה להציג את החזון שלהם לתאגיד עם הגבלה של זמן ומקום.
167. רונן : לגבי הסבב השני האם שולחים מכתב למי שלא הוזמן?
168. אלה : בעת כתיבת הנוהל, הייתה לנו התלבטות בשאלה הזו, והעמדה של חברי הוועדה הייתה לא לשלוח עדיין הודעה שלילית למי שלא עבר לשלב הראיונות השני.

רשמה : דנה ורדיגר


 פרוֹפ' דוד אלכסנדר


 דלית שטאובר


 גיל עומר

פרוטוקול
מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 21.2.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה (טלפונית בשיחת ועידה לאורך כל הישיבה), הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. שיחות עם ארבעה ממליצים.
2. דיון בשינוי הניקוד עקב השיחות עם הממליצים ולאחר קריאת החזונות.

שיחות עם ממליצים

אבי ליכט - ממליץ על אלדד קובלנץ.

1. דוד: מציג את הנוכחים בחדר ומציין כי גיל עומר יו"ר המועצה לא בחדר אבל הוא על קו הטלפון ושומע את השיחה. אנחנו שמחים על ההזדמנות לשוחח איתך, נבקש לשמוע ממך מאין ואיך הכרתם.
2. דלית: יש לנו עשר דקות לשיחה.

3. [Redacted]

4. דלית: [Redacted]

5. [Redacted]

6. דלית: [Redacted]

7. [Redacted]

.8 דוד: [redacted]

.9 [redacted]

.10 גיל: [redacted]

.11 [redacted]

.12 גיל [redacted]

.13 דוד: תודה רבה. [redacted]

14. דוד: מציג את הנוכחים בחדר ומציין כי גיל עומר יו"ר המועצה לא בחדר אבל הוא על קו הטלפון השני ושומע את השיחה. הקצנו לשיחה עשר דקות ואתה אמור לומר דברים בזכות [redacted]

[redacted]

.15 [redacted]

.16 דוד: [redacted]

.17 [redacted]

.18 דלית [redacted]

.19 [redacted]

[Redacted text block]

[Redacted] דוד : 20.

[Redacted] 21.

[Redacted] דלית : 22.

[Redacted] 23.

דוד : אנחנו קרובים לסיום, גיל יש משהו שאתה רוצה לשאול 24.

גיל : לא. 25.

[Redacted] 26.

[Redacted] גיל : 27.

[Redacted] דלית : 28.

[Redacted] 29.

דוד : אנחנו מודים לך. ערב טוב. 30.

[Redacted] - ממליצה על יורם מוקדי.

דוד : מציג את הנוכחים בחדר ומציין כי גיל עומר יו"ר המועצה לא בתדר אבל הוא על קו הטלפון השני ושומע את השיחה. הקצנו לשיחה עשר דקות [Redacted] 31.

[Redacted] 32.

[Redacted] דלית : 33.

[Redacted] 34.

- .35 דוד: [redacted]
- .36 [redacted]
- .37 דוד: [redacted]
- .38 [redacted]
- .39 גיל: [redacted]
- .40 [redacted]
- .41 דוד: שמענו, התרשמנו ואנחנו מאוד מודים לך. [redacted]
- .42 דוד: מציג את הנוכחים בחדר ומציין כי גיל עומר יו"ר המועצה לא בחדר אבל הוא על קו הטלפון השני ושומע את השיחה. אתה אחד משני הממליצים [redacted]
- .43 [redacted]
- .44 דוד: [redacted]
- .45 [redacted]

- [REDACTED]
- [REDACTED]
- [REDACTED] דוד: .46
- [REDACTED] .47
- [REDACTED] דלית: .48
- [REDACTED] .49
- [REDACTED] דלית: .50
- [REDACTED] .51
- דוד: גיל יש שאלה שאתה רוצה לחוסיף? .52
- גיל: לא. .53
- דוד: תודה רבה לך עזרת לנו. .54
- דיון בחזונות שהגישו המועמדים ובשיחות עם הממליצים**
- גיל: האם מתשיבים את החזון של [REDACTED] שהתקבלו באיחור? .55
- אלה: אלדד עקב תקלה קיבל את המייל רק ביום שני בבוקר וביקש טלפונית לקבל ארכה ובהתאם להחלטה שקיבלתם - קיבל תשובה שלילית והגיש בזמן [REDACTED] מה שקרה איתך, זה שהיא התקשרה למשרד בדקה לארבע ואמרה שהיא שלחה מייל קודם לכן לבקש ארכה ולא קיבלה תשובה. פחות או יותר עד שהתקשרה חלפה השעה ארבע. .56
- גיל: היא שלחה את הבקשה לארכה של חצי שעה ב-16 דקות לארבע, ושלחה את החזון בשעה 16:36. .57
- אלה: מה עם [REDACTED] .58
- גיל: הוא רשם מצטער על האיחור ושלה בשעה 18:16 דקות. .59
- דלית: אין לי דילמות. זה לא יעלה על הדעת שאחד ייקח לו חופש ואחד יעשה מה שהוא רוצה ומי שביקש עשה את בזמן. הקפדנו על הכללים. .60
- אלה: שלחנו את המיילים במוצי"ש. .61
- דלית: היה להם מספיק זמן. .62

63. אלה: במצב שבו החזונות מורידים את הניקוד, התעלמות מהחזונות שהוגשו באיחור עלולה לפגוע בשוויון. התעלמות בגין האיחור אפשרית, רק אם החזון יכול לתקן את הניקוד כלפי מעלה. כל אחד צריך לעבור על הניקוד שלו ולחשוב אם החזון שקרא משפיע על הניקוד של סעיף ההתרשמות הכללית מהריאיון ולגבי הממליצים האם משנה איזה מסעיפי הניקוד. חשוב כמובן לנמק את השינויים.

64. החלטה: להתעלם מחזונות של [REDACTED] ניקוד החזונות לא ישפיע לרעה על הניקוד הנוכחי.

65. חברי הוועדה קוראים בנפרד את החזונות שהוגשו ואת ריכוז ההתרשמות שלהם מהשיחות עם הממליצים. גיל שלא נכח בחדר, עבר על החזונות ועל ריכוז הניקוד שלו. כל אחד רשם עבור כל מועמד האם יש מקום לשנות את הניקוד.

66. גיל: בנוגע לחזונות, ברמה הכללית לא מצאתי שהחזון השפיע על הניקוד. היחיד שקצת הפתיע אותי לטובה זה [REDACTED] נתתי לו בהתרשמות הכללית 7 ואני יכול לעלות ל- 10 וגם החזון של [REDACTED] היה טוב וישפיע על הניקוד ביחד עם הממליצים.

67. אלה: מה לגבי הממליצים?

68. גיל: אציין את אלה שמצאתי נכון לשנות את הניקוד בעקבות הממליצים. אלדד קובלנץ: בהתרשמות מאיכות הניסיון נתתי לו 10 ובעקבות הדברים של ליכט אני מבקש להעלות ל-15 [REDACTED] ביכולת התמודדות עם בעיות שהוצגו פה חשבתי לעלות ל-10, נשארתי עם זה לא סגור ואני עכשיו חושב שיותר נכון לתת 10. [REDACTED] אני רוצה להעלות את ההתרשמות הכללית מ-10 ל-15 בעקבות ההמלצות וגם בעקבות החזון, בעיקר בעקבות הממליצים. אני בעקבות הממליצים חשבתי שנכון להעלות את הסעיף של הקרנת סמכות מ-6 ל-8 ובעקבות החזון והממליצים להעלות גם ההתרשמות הכללית מ-7 ל-10. [REDACTED] התרשמות מאיכות הניסיון אני מבקש להעלות ל-10 [REDACTED] התרשמות ממגוון הנושאים בעקבות השיחה עם [REDACTED] אני מעלה ל-10, הקרנת סמכות ויכולת עמידה בארגון נתתי 6 ואני רוצה להעלות ל-8.

69. דוד: השינויים שאני עשיתי בעקבות השיחות עם הממליצים וקריאת החזונות [REDACTED] התרשמות כללית מ-10 להעלות ל-15 בעקבות החזון, משפטי מפתח בטקסט שלו בהחלט מציגים "עיקרי חזון". בסעיף של הקרנת סמכות יכולת עמידה בראש ארגון, בעקבות השיחות עם הממליצים אני מעלה מ-8 ל-10. [REDACTED] בעקבות החזון מעלה את הציון בהתרשמות הכללית מ-10 ל-15 [REDACTED] בעקבות ההמלצות משנה את הציון בסעיף של הקרנת סמכות, יכולת עמידה בראש ארגון מ-8 ל-10. אלדד קובלנץ: בעקבות השיחה עם אבי ליכט מעלה את הניקוד בסעיף של הקרנת סמכות מ-8 ל-10.

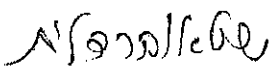
70. דלית: השינויים שלי הם [REDACTED] בעקבות החזון אני מעלה את הציון בסעיף של ההתרשמות הכללית מ-10 ל-15. [REDACTED] בסעיף של הקרנת סמכות בעקבות ההמלצות מעלה את הציון מ-6 ל-8, ובסעיף של ההתרשמות הכללית בעקבות החזון אני מעלה את הציון מ-10 ל-15. [REDACTED] לאור ההמלצות אני מעלה את הציון בסעיף של הקרנת סמכות מ-8 ל-10. [REDACTED] לאור ההמלצות החלטתי לתוריד את הציון בסעיף של הקרנת סמכות ל-6.

71. אלה: טבלת הניקוד עודכנה בהתאם לשינויים. מפנה את תשומת הלב שנוהל הוועדה מדבר על חמישה מועמדים בשלב הריאיון השני (אם מתקיים) וכי לוועדה יש שיקול דעת לשנות את המספר (להפחית או להעלות) משיקולים שיירשמו.
72. דלית: חשוב מאד לצרף לסבב השני אישה ובעיני זו סיבה ראויה להחליט להעלות את המספר מתמישה לשישה מועמדים, כך שגם [REDACTED] תעבור לשלב השני.
73. דוד: בסיכום הניקוד, הפער בין הציון של [REDACTED] (71.33) לבין [REDACTED] (74.33) לא גדול וגם זה מחזק את ההחלטה להזמין שישה.
74. החלטות:
- (1) להזמין לראיון נוסף את ששת המועמדים הראשונים שהם: 1. אלדד קובלנץ 2. יורם מוקדי 3. [REDACTED] 4. [REDACTED] 5. [REDACTED] 6. [REDACTED]
- (2) דנה תערוך בדיקה נוספת של חישובי הציונים כדי לוודא שלא נפלו טעויות.
- (3) ככל שלא נפלו טעויות, המועמדים כנייל יוזמנו לראיונות ליום 28.2.2019, ככל הניתן לפי סדר האלף בית של שמות המשפחה של המועמדים.
75. לוט: טבלת הניקוד.

רשמה: דנה ורדיגר



פרופ' דוד אלכסנדר



דלית שטאובר



גיל עומר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 28.2.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רוני ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מוכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. דיון בנוגע לשאלות למועמדים.
2. ראיונות עם ששת המועמדים המדורגים ראשונים.
3. החלטה לגבי המועמדים הסופיים שיעברו למועצה.

דיון:

1. אלה: יש לנו שתי מטלות לפני הראיונות. צריך להכין שאלות לראיונות ולגבי הראיון של אלדד נכון שנתייחס לשאלת טיוטת מבקר המדינה. בעניין זה אני מבקשת להזכיר את העמדה של מבקר המדינה בתשובה שלו לוועדת האיתור.

2. גיל: דיברנו על הנושא בישיבה הראשונה.

3. אלה: נכון. בשלב התוא, הייתה טיוטה ראשונה שהועברה לידיעת גורמים ספציפיים (לרבות אלדד) ולא לחברי הוועדה. בשלב הזה, מדובר בטיוטה שהועברה לידיעת חברי המועצה (ובכללם חברי ועדת האיתור).

4. דלית: אני קראתי כמובן את הטיוטה. ראיתי שיש [REDACTED] ולא יותר מזה.

5. אלה: הוועדה צריכה לדון ולהחליט איך היא מתייחסת לטיוטה בהליך האיתור של אלדד. ככל שיש בטיוטה משהו שראוי להתייחס אליו, הוועדה צריכה לשקול את הדברים, לרבות העובדה שמדובר בטיוטה, שקיימת אפשרות שתהייה שונה מהדוח הסופי. ככל שהוועדה מבקשת לשקול את הנושאים שמתעוררים מהטיוטה, ראוי לשקף את זה לאלדד ולקבל את התייחסותו. אנחנו צריכים להיזהר ממצב שבו יישקלו שיקולים שלא ישוקפו, שלמועמד לא תינתן האפשרות להתייחס אליהם וגם ממצב שבו לא יישקלו שיקולים שראוי לשקול אותם.

6. גיל: [REDACTED]
בעניין טיוטת דוח מבקר המדינה, אם אני ממפה, מהטיוטה

יש מספר דברים: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

7. דלית: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
8. גיל [REDACTED]
9. אלה: בעיני ניתן לשאול את כל השאלות האלה, בשים לב לאירועים המדוברים ולכך שמדובר במסקנות שהן בטיוטה בלבד.
10. דלית: אפשר לשאול את הדברים מהיכרות עמוקה עם התאגיד.
11. גיל: אני רוצה לומר בראיון [REDACTED]
12. אלה: זו לא בדיוק [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
13. דוד: שניים מתוך חברי ועדת האיתור הם חברים בוועדת הבדיקה הפנימית, אני לא צריך את מבקר המדינה בשביל להעלות את הסוגיות האלה.
14. רונן: אלה עשתה הבחנה חשובה בין העובדות לבין המסקנות.
15. גיל: אני מציע שננסח את השאלות וגם נחלק ביננו מי שואל מה.
16. אלה: נתחיל מהשאלות לראיון של [REDACTED] מפנה את תשומת הלב לשיטת הדירוג של הראיונות השניים. מציעה שכל אחד יערוך לעצמו תרשומת של ההתרשומות שלו מהראיון הזה. הנימוק והפירוט כמובן חשובים.
17. דלית: אני מציעה להתחיל את כל הראיונות בשאלה - קראנו בעיון את החזון ששלחת לנו, צריך שאלת פתיחה.
18. גיל: אני מסכים עם דלית.
19. דוד: אני רוצה להציע שינוי קל למה שהציעה דלית. רוב מסמכי החזון לא היו חזון, אני מציע לומר קראנו את המסמך, עכשיו תאמר לנו בשני משפטים מהו החזון.
20. אלה: אני רוצה שנסביר למה אנחנו רוצים לשאול את זה, היות ולמעשה כבר התחשבנו בחזון בניקוד שניתן לפני הראיון השני.
21. גיל: זה בעיקר כדי להתחיל שיח. אני כתבתי כמה דברים 1. מה הוא חושב היו ההישגים הבולטים שלו [REDACTED] ואיפה הוא נכשל! או איפה הצליח פחות. איפה היו ההישגים הבולטים ואיפה הוא פחות הצליח וחשב שצריך לעשות דברים אחרת. 2. [REDACTED] 3. האם הוא אדם שמסוגל לעמוד מול פוליטיקאים. אני רוצה לשמוע ממנו איך הוא יפעל כדי לשמור על עצמאות [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
22. דלית: [REDACTED]
[REDACTED]

- .23 גיל: [REDACTED]
- .24 דלית: חייבת להיות שאלה פתוחה. בסוף מבקשים לאפשר למועמד לומר כל מה שלא נשאל והוא רוצה להגיד.
- .25 אלה: רוצים לעבור לשאלות [REDACTED]
- .26 [REDACTED]
- .27 דוד: [REDACTED]
- .28 גיל: [REDACTED]
- .29 דלית: אנחנו לא צריכים לסבב הזה להגיד שאנחנו אחרי סבב הממליצים ואנחנו רוצים לחדד כמה נקודות?
- .30 דוד: אני מעיין בדברים שאמרו הממליצים ומנסה לדוג משם כמה נקודות ספציפיות. רוב הממליצים אמרו את הדברים הנכונים.
- .31 אלה: [REDACTED]
- .32 גיל: [REDACTED]
- .33 רונן: [REDACTED]
- .34 גיל: [REDACTED]
- .35 רונן: [REDACTED]
- .36 גיל: [REDACTED]. תוכן 2. ניהול, ארגון שצריך לנהל עם ועדי עובדים 3. נושא הגוף הציבורי.

תתחילו הראיונות עם המועמדים (פרוטוקולים מצורפים)


- .37 אלה: בשלב זה צריך להחליט מי עובר למועצה. מקריאה מהנוהל - ההחלטה הייתה שהמועמדים שעוברים למועצה עוברים בלי הניקוד שקיבלו בהליך האיתור. הניקוד נועד כדי לקבל את ההחלטה מי עובר למועצה. הוועדה צריכה לשקף למועצה, לגבי המועמדים שהיא החליטה להעביר אליה את הנימוקים לכך, כמובן ולדעתי גם לשקף את ההליכים שנערכו. שימו לב שהנוהל התייחס לניקוד בסולם ציונים של חמישה מועמדים, היות והוועדה החליטה להעביר לשלב הזה שישה מועמדים, יש לקבוע ציון אחד נוסף - 40. מציעה שכל אחד יקריא את סדר המועמדים מבחינתו.
- .38 דלית: הניקוד שלי הוא: אלדד: [REDACTED]; יורם: [REDACTED]

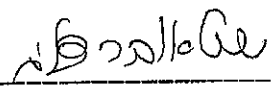
- .39 גיל: [redacted]
- .40 דוד: [redacted]
- .41 גיל: [redacted]
- .42 דלית: אין לי ספק לגבי השלושה שדירגתי, ביושבי בכיסא במועצה אציף את זה.
[redacted]
- .43 דוד: [redacted]
- .44 גיל: [redacted]
- .45 דלית: [redacted]
- .46 גיל: [redacted]
- .47 דוד: [redacted]
- .48 גיל: [redacted]
- .49 דלית: [redacted]
- .50 גיל: [redacted]
- .51 דלית: [redacted]

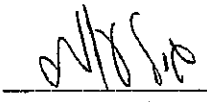
52. דוד: מבין השישה יש שניים שיכולים לנהל את התאגיד אלדד ויורם מוקדי. הם שונים זה מזה. אני חולך עוד צעד ומעריך שכל שלושת חברי הוועדה סימנו את אלדד ויורם, לכן אני הייתי מביא את השניים האלה למועצה.
53. גיל: דוד אמר יש שניים. אני חייב לומר [REDACTED] הוא שלישי אצלי. התרשמתי ממנו מאד אבל אני חושב שלבחור בו זה הימור מטורף.
54. אלה: מזכירה שהניקוד לא עובר למועצה. אפשר לנקד ולסקף את ההתלבטות.
55. גיל: עדיין אני צריך לנקד?
56. אלה: כן.
57. גיל: [REDACTED]
58. אלה: בשאלה אם מעבירים שלושה או שניים, אני לא חושבת שזה נכון שנעביר למועצה מועמד שוועדת האיתור חושבת שהוא לא מתאים. הוועדה היא זו שבחנה את המועמדים לעומק והיא אמורה להעביר לדיון במועצה את המועמדים שהוועדה חושבת שמתאים לתפקיד.
59. דוד: האדם השלישי אצלי הוא [REDACTED] ההחלטה בין אלדד ויורם תהיה מרתקת. אלה שני מועמדים שהם גם מבחינתי שווי משקל. לעומת זאת, למועמד השלישי, יעשה עוול בהבאתו למועצה - בין אם זה [REDACTED]
60. דלית: יש פה שני מועמדים שווים בסיכויים. לכל אחד יש רקע, אפשר להגיד מה ההזדמנויות לארגון.
61. גיל: אני חשבתי אחרת, השלושה שלי היו כמו של דלית, אלדד, יורם [REDACTED] אבל אני שומע את מה שאתם אומרים לגבי [REDACTED]
62. דוד: אני אנסה לשכנע אותך. [REDACTED] הוא הימור לארגון חוץ מזה שזה יעשה לו עוול.
63. גיל: [REDACTED] מדובר בתותח על.
64. אלה: גם אם גיל ודוד מחליטים להעניק ליורם ולאדד אותו ציון, צריך עדיין להחליט אם להעביר שניים או שלושה. למעשה היות והם השניים הראשונים אצל שלושת חברי הוועדה, הניקוד לא הכרחי לצורך ההחלטה מי עובר לוועדה מבין שניהם, וזה בשים לב לכך שהוועדה קבעה בנוהל שהיא לא מעבירה את הניקוד למועצה.
65. דלית: אני רוצה לשאול אם יש תקינות בלהגיד למועמד שהוא במקום השלישי.
66. גיל: להגיד לו שנראה שהסיכוי שלו לא גדול ולשאול אם הוא רוצה לבוא למועצה כי יש להניח שזה כבר יצא החוצה והוא ביקש לשמור על חיסיון.
67. אלה: הוועדה צריכה להחליט היא לא יכולה לגלגל את ההחלטה עליו.
68. דוד: זאת אמירה איפה הוא נמצא אצלנו על הסקאלה.

69. אלה: אם לא היה את עניין הדיסקרטיות שחוא ביקש, הייתם מעלים אותו למועצה?
70. דלית: אני כן. אבל הוא יכול לצאת קירח מכאן ומכאן. הסיכויים שלו הם נמוכים והסיכויים שלו להיפגע גדולים.
71. גיל: שאלנו אותו בראיון אם יודעים והוא אמר שלא ושישמח שלא ידעו.
72. אלה: צריך לשים את זה בצד. צריך להביא למועצה מועמדים שיכולים לדעת הוועדה לנהל את התאגיד.
73. דלית: יש אנשים שאומרים שניהול זה מקצוע. אני לא חושבת שלנהל מוסך ולנהל משרד חינוך זה אותו הדבר. לכן אני שואלת האם העניין של תמומחיות המקצועית לא קריטית בתקופה הזאת בתאגיד. איזה חיבור יביא למקום ואני לא חושבת בשלב הזה הוא מתאים, תהיה פה שנה של למידה.
74. גיל: דלית שכנעת אותי, צריך להביא שניים.
75. דוד: יש לי הערכה מאוד מבוססת [REDACTED] אבל כאמור אצלי הוא לא היה השלישי.
- החלטה: המועמדים שעוברים למועצה הם אלדד קובלנץ ויורם מוקדי.**
76. אלה: בישיבה הבאה, נסכם את דירוג יתר המועמדים לפי התרשומות שלכם. מזכירה גם [REDACTED] שלח מייל, שהייתה כתבה בעיתון מי המועמדים שעברו לשלב הבא וביקש לדעת אם זה נכון ומה הסטטוס שלו. אנחנו במצב שהתקשורת מעדכנת (חלקית לפעמים) במצב ההליך. צריך להשיב [REDACTED] ולקבל החלטה לגבי הודעה ליתר המועמדים. כרגע חתקבלה החלטה מי עולה למועצה והגיע הזמן לשלוח תשובות לאחרים.
77. גיל: מסכים שצריך להודיע.

רשמה: דנה ורדיגר


פרופ' דוד אלכסנדר


דלית שטאובר


גיל עזר

פרוטוקול

מישיבת ועדת איתור למנכ"ל התאגיד מיום 12.3.2019

נוכחים:

חברי הוועדה: גיל עומר יו"ר המועצה, הגב' דלית שטאובר, פרופ' דוד אלכסנדר
ייעוץ משפטי: עו"ד רונן ריינגולד, יועמ"ש התאגיד, עו"ד אלה גור
מזכירת הוועדה: הגב' דנה ורדיגר

על סדר היום:

1. טענה לחשש לניגוד עניינים של עו"ד אלה גור.
2. המשך הליכי האיתור.

דיון:

1. אלה: הועלתה טענה שאני נמצאת בניגוד עניינים בתפקידי כיועצת לוועדה, לאור העובדה שאני מתמודדת במכרז של התאגיד למתן יעוץ משפטי. אני חושבת שהוועדה צריכה לדון בעניין והיא צריכה להחליט, האם אני צריכה להיות נוכחת בדיון.
2. גיל: יש לי אמון מלא באלה, זה לא העניין. אלה מלווה את ההליך. אין לה יכולת להכריע. היא לא מצביעה, לא מתערבת בשאלות, היא נותנת לנו הנחיות ושומרת עלינו שלא נעשה פאולים. אין לאלה שום השפעה. אני מודה שברמה האישית, אני לא רואה בעיה. עלינו להתייחס גם לנוסח התגובה של התאגיד לכתבה שתעלה בעניין.
3. אלה: זה נכון שאין לי זכות הצבעה, אבל צריך להגיד שלפעמים ייעוץ משפטי יכול להשפיע על ההליך, כמו למשל הדיון בשאלה, האם להתחשב בטיטת דוח מבקר המדינה. בסופו של דבר ההכרעה גם עוברת למועצה. בזמנו, לפני שהתעוררה הסוגיה, העליתי בפני רונן את השאלה, האם אקח חלק גם בהליך של המועצה, שכן המנדט הוא לייעץ לוועדת האיתור. אני חושבת שצריך לבחון זאת שוב כעת.
4. גיל: אם אנחנו שלמים עם עצמנו שאין בעיה חוקית, אז אין לנו בעיה. בתחושה שלי אלה צריכה להיות בישיבת מועצה.
5. אלה: מבקשת לציין גם שהגשת התצעות למכרז הייתה במאי 2018. הזימון לראיון היה חודשיים אחרי שהליך האיתור התחיל. הישיבה הראשונה של הוועדה הייתה באמצע דצמבר. את הזימון קיבלנו שבועיים לפני הריאיון. מפנה את תשומת הלב שטענת ניגוד העניינים נוגעת גם להליך ועדת האיתור וגם להליך המכרזי.
6. דוד: פעם ראשונה שאני שומע שיש מכרז לייעוץ משפטי.
7. אלה: המכרז חולק לתחומים שונים, אנחנו ניגשנו לאחד מתוך תמישה, ובכל תחום יזכו עד שני משרדים.
8. דלית: הרבה יזכו.

9. דוד: אני רוצה להפריד. אמרתי את זה בהקשר אחר. הייתי כבר חבר בכל מיני וועדות איתור, ואני לא זוכר שהייתי שותף להליך כל כך מורכב, מנומק, מסודר וזהיר כמו ההליך הזה – בו כולנו גזרנו על עצמנו ללכת עקב בצד אגודל. אני גאה לומר ר (קודם כל לעצמי) בג שאי אפשר היה לעשות את ההליך הזה טוב ומסודר מכפי שא חנו עשינו. וזאת הודות לליווי הצמוד והמסור של יועצינו המשפטיים: אלה ורונו. בסוף יום מי שיבחר את המנכ"ל זו המועצה כאשר אפילו וועדת האיתור איננה יודעת כיום מי יבחר.
10. אלה: משחו נצטרך להביא להם.
11. דוד: ההחלטה תחיה שלהם ואני חושב שבשקט גמור אפשר להודיע שעו"ד אלה גור מלווה את ההליך כיועצת משפטית. אין לה נגיעה להחלטה עצמה ולכן אין לדבר על ניגוד עניינים. אין כאן שום דבר שהוא לא חוקי או לא אתי.
12. דלית: יש לי מועקה מהדברים האלה.
13. גיל: זה קרה ואולי לא היה צריך לקרות, אבל אני לא חושב שההליך הודהם.
14. אלה: יש פה סיטואציה שבלי קשר למכרז, אני מספקת שירותים לתאגיד, לא רק בוועדת האיתור.
15. גיל: יש פה ביצה ותרגולות, כי צריך ספקים שיש איתם התקשרות מסודרת.
16. דלית: את זה צריך להגיד.
17. אלה: אם יש חשש שבגלל שאני רוצה למצוא חן בעיני אלדד שיושב בוועדת המכרזים, זה ישפיע על הייעוץ המשפטי שאני נותנת, המשמעות היא שיועצים משפטיים שנמצאים בהליך מכרזי לא יכולים לתת ייעוץ משפטי עד שהמכרז מוכרע. אבוי לי אם העובדה שאני בהליך מכרזי הייתה משפיעה על הייעוץ המשפטי שאני נותנת.
18. רונו: לא חשבנו שיש בעיה עם הזימון לראיון, אחרת לא היינו ממשיכים בהליך. מכל מקום, הנחת העבודה בשל לוחות הזמנים הצפופים האצ שהמכרז יתקדם רק לאחר סיום הליך האיתור.
19. החלטה: לאשר את נוסח התגובה לעיתונות ולקיים חשיבה נוספת בשאלה הנוכחות של אלה בדיון במועצה.
20. אלה: צריך לסגור את נושא התשובה למועמדים. לטעמי היא צריכה לצאת עוד היום. מזכירה [REDACTED] הייתה טענה ששלושים דקות זה לא היה מספיק זמן ושיש פגיעה בשוויון, כי את המנכ"ל הנוכחי הוועדה כבר מכירה, וצריך להשיב לו גם על זה.
21. גיל: במקרה הזה יכול להיות שזה דווקא הפוך, שהעובדה שלמנכ"ל הנוכחי אותו אנתנו מכירים היה אותו זמן כמו לאחרים, פגע בו כי זה אפשר לנו להתעכב אותו על נושאים שהטרידו אותנו והיו פחות נוחים לו.
22. דלית: זה נכון לכל הכיוונים. החלטנו שכולם יקבלו זמן שווה.

23. גיל: ועדת האיתור קיבלה החלטה שבשלב הראשון הראיון ייערך כחצי שעה כי בזמן הזה ניתן לעמוד על איכותם של המועמדים.
24. דוד: קיבלנו גם את החזון.
25. אלה: הראיון הוא רק חלק מהבדיקה. התשובות האלה לא מסבירות למה המנכ"ל הנוכחי קיבל את אותו הזמן.
26. גיל: ההליך צריך להיות שוויוני לכל המועמדים. ההיכרות אינה בהכרח מיטיבה עם המועמד.
27. דוד: דווקא משום שמכירים את חולשותיו.
28. דלית: ועדת האיתור קיבלה החלטה להקציב זמן זהה ובכלל זה למועמד שהיינו מנכ"ל התאגיד.
29. דוד: אני מציע לכתוב לו את זה, בנוסף לנוסח התשובה למועמדים שלא התקבלו.
30. גיל: אם נצטרך להסביר, יש לנו הסברים מצוינים. ברגע שיוצאים המיילים צריך לשלוח זימונים ליורם ואלדד בנוסח - ועדת האיתור שמחה להודיעך כי החליטה להמליץ בפני המועצה על מועמדותך. זה ב-19 לחודש בשעה 15:00. אני מציע להזמין לפי אי בי של שמות המשפחה. ככה עשינו כל הזמן. את יורם ל-16:00 ואת אלדד ל-17:15.
31. אלה: צריך להחליט 1. מה מגישים למועצה 2. איך יתנהל הדיון במועצה.
32. גיל: צריכים שיהיה למי שרוצה מחברי המועצה את הקלסר של אלדד ומוקדי המסמכים, הראיונות, הפרוטוקולים של הראיונות והפרוטוקולים מהשיחות עם הממליצים.
33. דוד: שני עותקים לכל אחד מהקלסרים למי שרוצה לעיין.
34. גיל: אני שולח סדר יום. אני חושב שצריך לתת לאנשים לעבאר על החומר לפני, את קו"ח החיים והחזון, לא את הראיונות ואת השיחות עם הממליצים.
35. אלה: צריך לנסח מסמך המתאר את התהליכים שהוועדה ערכה.
36. דלית: אם חושפים את הציונים זה נקרא להשפיע. אנחנו נמצאים שם לתאר את ההליך. החלטנו בנוהל שלא מעבירים להם את הציונים.
37. גיל: צריך לדעת להעביר מכתב שאומר עשינו כך וכך, לתאר את ההליך ולהעביר לחם את זה כחלק מהחומרים. זה יקצר את ההליך לפני. צריך גם לנמק למה מביאים שניים ולא שלושה ואת הנימוקים לשניים.
38. דלית: ההליך הזה, צריך להבנות אותו ולהסביר מאחר והמועצה הופכת להיות הגוף הבוחר. אני מתארת לעצמי שכפי שאנחנו רצינו לשאול אנחנו צריכים להגיד לחברי המועצה שהם מתבקשים לרשום את כל השאלות ולשלוח אלינו. כדי לנהל נכון את הזמן ולתת לכל אחד לשאול, אי אפשר למחר.
39. גיל: השאלה אם את רוצה להגיד תשלחו מראש. זה כאילו את רוצה להכתיב משהו.

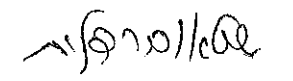
40. דלית : על מנת שנוכל לנצל היטב את הזמן, אני לא חושבת שחברי ועדת האיתור צריכים לשאול.
41. דוד : מסכים . אנחנו כבר שאלנו מה ששאלנו.
42. אלה : לא הייתי קובעת מראש שאתם מדירים את עצמכם.
43. גיל : תתארו לכם מצב שמועמד אומר לנו משהו ופה הוא אמר לנו אחרת.
44. אלה : המועצה צריכה לבחור בין השניים ולנמק את הבחירה. צריך לחשתמש כמובן באמות מידה שבמודעה. נשאלת השאלה איך ייערך הדיון במועצה.
45. גיל : אני חושב שכל אחד ינקד וירשום לעצמו את הנימוקים, ואז צריך להיות סבב שכל אחד יבוא ויגיד את עמדתו ואחרי הסבב ייערך דיון וכולם יצביעו. נניח שדלית תגיד משהו וזה ישכנע אותי, לכן אחרי שמיעת הדעות צריך להיות סבב הצבעות. השאלה איך מתבצע הסבב? איך קובעים את סדר הדברים?
46. דוד : לפי סדר הישיבה.
47. אלה : חשוב שיתאפשר שכל אחד צריך להגיד את דעתו.
48. גיל : אני מתחיל? אם אני בראש השולחן.
49. דוד : אנחנו האחרונים.
50. דלית : אני חושבת שזה צריך להיות זיג,ג, בד"כ אנשים יושבים באיזושהי קליקה. מבחינת מחקרים בקבלת החלטות בקבוצה יש משמעות למי שמדבר ראשון או אחרון. אנחנו עשינו עבודה והמעמד שלנו שונה. אני אומרת שבסופו של דבר אנשים יכולים להגיד שינית את דעתי, צריכים לנהל את זה בסדר רנדומלי.
51. גיל : לא רוצה שיהיה מצב שמי שצועק ישמעו רק אותו.
52. דוד : לטעמי לא צריך לצפות מחברי המועצה בסבב הראשון להגיד במי הם חושבים לבחור, הם יכולים להביע את נטיית ליבם.
53. גיל : לא להינעל.
54. דוד : אם נאמר יתבקשו לבחור כבר בסיבוב הראשון, יהיה להם די קשה לחזור בהם בהמשך. לאחר שיתיימו הראיונות של שני המועמדים ידברו החברים שלנו ואני מציע שאתה תחליט מי אתה רוצה שיהיה הדובר הראשון ומי שישב מימינו או משמאלו.
55. גיל : אני לא רוצה שזה יראה מובחן. אני לא רוצה להיות בסיטואציה כזאת. אני אקח את הקצוות, אני אקח את העצה של דלית. עושים זיג זג ואני אגיד שתברי ועדת האיתור ידברו בסוף.
56. אלה : מבחינת הסדר והנראות חשוב להבהיר במועצה שייערך פרוטוקול של כל מה שנאמר, שקוף לחלוטין. צריכים לקחת בחשבון שהדברים יחשפו. שידברו לאט וברור וינמקו.

57. גיל: החליך הזה יוצר באז ובלגן. לכן, מה שאני חושב בניגוד למה שעושים בדרך כלל, אני חושב שאני חייתי מפרסם את הפרוטוקול.
58. דלית: אם יבקשו.
59. גיל: אני חושב שאני לא רוצה להסתתר מאחורי שום דבר, שידעו מי הצביע איך.
60. אלה: זו החלטת של המועצה לא של ועדת האיתור. לא נכון שוועדת האיתור תחליט מראש על פרסום הדיון במועצה, ויש גם את זכויות המועמד שלא ייבחר לגבי מה ניתן לפרסם ומה לא.
61. דוד: צריך לקחת בחשבון שתהיינה בקשות לקיים הצבעה חשאית.
62. גיל: יש פה בעייני דבר מהמעלה הראשונה של נראות. מישהו כבר שאל האם זה יהיה חשאי אמרתי חד משמעית לא. אנחנו ודאי לא חשאים, כל אחד יצטרך להגיד במי הוא בוחר ולמה, הרוב יקבע.
63. אלה: הצבעה חשאית גם לא עומדת בדרישת ההנמקה שהיא הכרחית.
64. גיל: נכון.
65. אלה: כמו שדובר, למועצה יש להעביר את ריכוז הנימוקים לגבי שני המועמדים ולגבי העובדה שהועברו שניים. ולא שלושה ואני מציעה שתערכו את המסמך הזה עכשיו על בסיס הנימוקים שרשמתם לעצמכם בראיון השני ובמסגרת הדיון שנערך אחריו הריאיון השני.
66. חברי הוועדה ניסחו מסמך ובו הנימוקים כאמור.
67. החלטה: דוד יעבור על המסמך ויעביר להערות במייל לחברי הוועדה; התשובות למועמדים יישלחו היום או לכל המאוחר מחר; המסמכים למועצה ייערכו כך שניתן יהיה לשלוח אותם לכל המאוחר ביום שישי.


רשמה: דנה ורדיגר



פרופ' דוד אלכסנדר



דלית שטאובר



גיל עומר

טבלת עזר לבדיקת תנאי סף ותנאי פסילה - הליך איתור מנכ"ל התאגיד

תנאי סף

1. בעל תואר אקדמי.
"בעל תואר אקדמי" לצורכי סעיף זה משמעו: תואר אקדמי ממוסד להשכלה גבוהה או תואר אקדמי המוכר ע"י משרד החינוך.
2. בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה או בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים אלה:
 - 2.1 תפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי.
"בעל תפקיד בכיר" לצורכי תנאי סף זה, ייחשב אחד או יותר מאלה:
 - א. מי שכיהן בתפקיד סמנכ"ל ומעלה או בתפקיד מקביל לו, הכפוף במישרין למנכ"ל.
 - ב. בעל תפקיד פחות בכיר מהאמור בפסקה 2.1.א, בארגון המונה 200 עובדים לפחות, אם ניהל יחידה המונה 50 עובדים לפחות.
 - "עובד" לצורך סעיף זה, אין משמעותו בהכרח אדם המועסק במסגרת של יחסי עובד-מעסיק.
 - "היקף עסקים משמעותי" לצורכי סעיף זה משמעו, מחזור הכנסות שנתית או תקציב של 150 מיליון ₪ לפחות.
- 2.2 תפקיד ניהולי בכיר בארגון משמעותי, בעל מעמד בתחום התקשורת.
"תפקיד ניהולי בכיר" לצורכי סעיף זה כמשמעות המונח "בעל תפקיד בכיר" בסעיף 2.1 לעיל.

תנאי פסילה

1. מי שהורשע בעבירה שמפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין הוא ראוי לכהן כמנהל הכללי.
2. מי שיש לו זיקה אישית או עסקית לשר משרי הממשלה, מי שעוסק בפעילות פוליטית או בפעילות מפלגתית או במי שיש לו זיקה אישית או עסקית לשר משרי הממשלה, מי שעוסק בפעילות פוליטית או בפעילות מפלגתית בחמש השנים שקדמו למועד הצגת המועמדות; לענין זה, לא יראו השתתפות בהפגנה או בכינוס בעל אופי פוליטי, או הבעת עמדה פומבית בעניינים פוליטיים, כשלעצמן, פעילות פוליטית.
3. מי שיש לו קשר אישי להנהלת התאגיד. לענין סעיף זה "קשר אישי להנהלה" מתקיים, בין היתר, באדם שהוא בן משפחה של חבר מועצה או של עובד בכיר בתאגיד; לענין זה, "בן משפחה" - בן זוג, אח, הורה, צאצא, צאצא בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

טבלת עזר לבדיקת תנאי סף ותנאי פסילה - הליך איתור מנכ"ל התאגיד

תנאי סף

1. בעל תואר אקדמי.
 2. בעל ניסיון של חמש שנים לפחות באחד מאלה או בעל ניסיון מצטבר של חמש שנים לפחות בשניים אלה:
 - 2.1 תפקיד בכיר בתחום הניהול העסקי של תאגיד בעל היקף עסקים משמעותי.
"בעל תפקיד בכיר" לצורכי תנאי סף זה, ייחשב אחד או יותר מאלה:
 - א. מי שכיהן בתפקיד סמנכ"ל ומעלה או בתפקיד מקביל לו, הכפוף במישרין למנכ"ל.
 - ב. בעל תפקיד פחות בכיר מהאמור בפסקה 2.1 א, בארגון המונה 200 עובדים לפחות, אם ניהל יחידה המונה 50 עובדים לפחות.
 - "עובד" לצורך סעיף זה, אין משמעותו בהכרח אדם המועסק במסגרת של יחסי עובד-מעסיק.
 - "היקף עסקים משמעותי" לצורכי סעיף זה משמעו, מחזור הכנסות שנתי או תקציב של 150 מיליון ₪ לפחות.
 - 2.2 תפקיד ניהולי בכיר בארגון משמעותי, בעל מעמד בתחום התקשורת.
"תפקיד ניהולי בכיר" לצורכי סעיף זה כמשמעות המונח "בעל תפקיד בכיר" בסעיף 2.1 לעיל.

תנאי פסילה

1. מי שהורשע בעבירה שמפאת מהותה, חומרתה או נסיבותיה אין הוא ראוי לכהן כמנהל הכללי.
2. מי שיש לו זיקה אישית או עסקית לשר משרי הממשלה, מי שעוסק בפעילות פוליטית או בפעילות מפלגתית או בפעילות מפלגתית בחמש השנים שקדמו למועד הצגת המועמדות; לעניין זה, לא יראו השתתפות בחפגנה או בכינוס בעל אופי פוליטי, או הבעת עמדה פומבית בעניינים פוליטיים, כשלעצמן, פעילות פוליטית.
3. מי שיש לו קשר אישי להנהלת התאגיד. לעניין סעיף זה "קשר אישי להנהלה" מתקיים, בין היתר, באדם שהוא בן משפחה של חבר מועצה או של עובד בכיר בתאגיד; לענין זה, "בן משפחה" - בן זוג, אח, הורה, צאצא, צאצא בן הזוג או בן זוגו של כל אחד מאלה.

	+					אין	אין	במשך שמונה שנים ותשעה חודשים.	עומד בתנאי הסף - תואר ראשון במשפטים אוני העברית	5	
אין צורך בהשלמות.	+	+	+	+	בשאלת הזיקה לגוף שידור בסעיף 6 רשם כי הוא קשור בחוזה או עסקה עם גוף שידור והוסף [REDACTED]	אין	אין				

	<p>1. תעודות השכלה</p> <p>2. קורות חיים</p> <p>3. הבהרה בנוגע לתקופות העבודה לפי חודשים.</p> <p>4. בקשה להשלמת השאלון בסעיף 5.6</p> <p>5. הבהרה בנוגע לקשר לחברי הנהלת התאגיד</p> <p>מענה למכתב ההבהרה</p> <p>1. צירף תעודות השכלה</p> <p>2. צירף קורות חיים</p> <p>3. רשם במייל כי צירף את קובץ השאלון מעודכן אבל לא היה קובץ כזה במייל שהתקבל-לבדוק. לא התקבל במייל</p> <p>4. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - אמר כי אין לו כל קשר אישי לחבר מוצעה /או חבר בכיר בתאגיד.</p> <p>לקבל החלטה האם לאפשר להשלים את השאלון</p> <p>הוחלט בישיבה הועדה לאפשר השלמה במענה השלים את הטבלה כמתבקש והוסיף מענה לשאלה 5.6</p>	-	+				<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	<p>אין מענה על סעיף 5.6 יש לבקש השלמה.</p>	<p>אין</p>	<p>עומד בתנאי על בסיס העבודה</p> <p>יש לבקש הבהרה בנוגע לתקופות העבודה לפי חודשים.</p>	<p>עומד בתנאי (תואר ראשון לימודים כלליים אוני חרפה) בכפוף להצגת תעודות השכלה</p>	<p>6</p>
--	---	---	---	--	--	--	--	--	------------	--	--	----------

	7	<p>עומדת בתנאי הסף- תואר ראשון במשפטים אונ' תל אביב</p>	<p>ניסיון קודם - חוסר בהירות בעניין מועדי העבודה. ספק אם עונה על תנאי הסף.</p>	אין	<p>סעיף 5.9 ציינה כי בתה הועסקה כדוברת של יו"ר סיעת בכנסת בין השנים 2015-2016</p>	<p>בשאלת החזקות ניירות ערך בתאגידים ציינה כי יש לה 50% בנכס [REDACTED] וכי יש לה אחזקות 7.5% [REDACTED]</p>	+	+	+	+	<p>חוסר בהירות בעניין מועדי העבודה לצורך בדיקת 5 שנות עבודה במצטבר. לפנות לקבלת הבהרה בעניין תאריכים מדויקים כדי לוודא עמידה בתנאי הסף. במענה להבהרה הסתבר כי חסרים 15 ימים להשלים ל-5 שנים. לדיון בוועדה.</p>
	8	<p>בעל תואר ראשון במתמטיקה ממוסדת להשכלה גבוהה בחו"ל עומד בתנאי בכפוף להמצאת אישור לשקילת</p>	<p>עומד בתנאי, בין היתר, על בסיס העבודה שלו [REDACTED] אין פירוט של תקופות הניסיון בחודשים כנדרש, כמור מעבר לחמש שנים.</p>	אין	<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	+	+	-	-	<p>1. תעודת זהות 2. אישור על שקילת תארים 3. הבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד 4. פירוט תקופות העסקה בחודשים ושנים ולא רק שנים. מענה למכתב ההבהרה 1. צירף צילום תעודת זהות 2. לגבי אישור על שקילת תארים - טען כי הוא אובד עצות ומאין הוא ימצא אישורים תוך יומיים? טען [REDACTED] הן בין האוניברסיטאות הידועות והמוערכות בתבל וכי אין אדם</p>	

<p>רציני שלא מכירן טען כי הוסיף את אמיתות אישורי התארים. אמר שהוא יעריך אם יוותרו על זה בינתיים ואם המועמדות באמת תתקדם כבר נדע להוכיח שמדובר במוסדות קיימים.</p> <p>3. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - טען כי אינו מקורב לחבר מועצה או בכיר בתאגיד.</p> <p>4. פירט את תקופת עבודתו גם בחודשים כפי שהתבקש.</p> <p>יש להחליט האם להמשיך את בדיקת המועמדות שלו בכפוף להמצאת אישור שקילת תארים כנדרש.</p>				<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה.</p>	אין	<p>אין.</p> <p>בסעיף 10.8 לשאלון (בדבר פרסום דוח מבקר המדינה) צויין כי בימים אלה נערך סקר על ידי משרד</p>	<p>עומד בתנאי עומד בתנאי, בין היתר, על בסיס התפקידים שלו בתאגיד ובטלוויזיה החינוכית, מבחינת היקף כספי, מספר עובדים וגם ארגון משמעותי, בעל מעמד בתחום התקשורת.</p>	<p>עומד בתנאי (תואר ראשון במדעי החברה)</p>	<p>תארים כפי שהתבקש</p>	<p>אלדד קובלנץ</p>	<p>9</p>
---	--	--	--	---	-----	---	---	--	-------------------------	--------------------	----------

			<p>המבקר בעניין מינהל וכת אדם כחלק מתוכניתו השנתית</p>		<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	+	+	+	+	<p>1. השלמת המועדים המדויקים מבחינת הניסיון התעסוקתי ולא משנה את החלטה בדבר העמידה בתנאי סף). 2. הבהרה בנוגע לקשר עם חברי הנהלת התאגיד מענה למכתב ההבהרה 1. לגבי השלמת המועדים - טענה כי לגבי תקופות העבודה היא ציינה את תקופת העבודה המדויקת קרי שנים וחודשים. לגבי חברותה [REDACTED] היא כתבה כי נכון לעכשיו אין בידיה מסמכים אשר מדייקים את התקופה לפי חודשים. אם תינתן לה שהות נוספת להגשת השלמות וכל שיהיה צורך היא תפנה למוסדות וציינה כי מדובר בקירוב רב מאוד לזמן שצוין. לגבי תפקידה [REDACTED] ציינה על כ-4 קדנציות כאשר כל קדנציה הינה בת שנתיים. 2. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - רשמה כי על אף שאין היא מציינת ליתר ביטחון ולמען הסר ספק כי הגב' [REDACTED] אשר למיטב</p>
10	<p>[REDACTED]</p>	<p>עומדת בתנאי תפקיד ניהול בכיר בתחום התקשורת על בסיס [REDACTED] יש לבקש להשלים בשאלון את המועדים המדויקים.</p>	<p>אין</p>	<p>[REDACTED]</p>						<p>עומדת בתנאי תפקיד בתנאי ותואר ראשון במדעי החברה, אוני ת"א)</p>

<p>ידיעתה כהנה/מכהנת במועצת התאגיד, כהנה כחברת דירקטוריון [REDACTED] בתקופת כהונתה בדירקטוריון זה. לבדוק אם יש צורך בהשלמה לצורך בדיקת אמות המידה</p> <p>נשלח מכתב הבהרה נוסף במענה השלימה את המועדים כפי שהתבקשה בכל מקרה עומדת בתנאי הסף. לגבי המחזור העסקי רשמה כי [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] הן חברות פרטיות ועל כן היא רואה מחובתה לשמור את הנתונים העסקיים המדויקים אליהם היא נחשפה בעת עבודתה. היא צירפה בנוגע לעבודתה הנוכחית אישור [REDACTED] שהינו גוף ציבורי.</p>	<p>הגישה מועמדות לאחר המועד האחרון נשלחה הודעה בדבר פסילת המועמדות בגין כך</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	<p>במענה על סעיף 5.4 ציינה [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] נפסקה לפני 15 שנים בשנת 2004. אין מענה על סעיף 5.5</p>	<p>אין</p>	<p>עומדת בתנאי הסף בתפקידה [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] יש לבקש השלמה של המועדים המדויקים בשאלון.</p>	<p>עומדת בתנאי הסף תואר ראשון במדעי המדינה מאוני בר אילן</p>	<p>11</p>
<p>מענה להחלטה לא לדון במועמדות שלה: פונה לחברי ועדת האיתור לקבל את מועמדותה ולדון בה בשים לב לכך שהליך האיתור אינו הליך מכרזי. היא סבורה שקבלת מועמדותה ודיון בה הם בטובתו של הציבור והתאגיד.</p>	<p>הגישה מועמדות לאחר המועד האחרון נשלחה הודעה בדבר פסילת המועמדות בגין כך</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	<p>במענה על סעיף 5.4 ציינה [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] נפסקה לפני 15 שנים בשנת 2004. אין מענה על סעיף 5.5</p>	<p>אין</p>	<p>עומדת בתנאי הסף בתפקידה [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] יש לבקש השלמה של המועדים המדויקים בשאלון.</p>	<p>עומדת בתנאי הסף תואר ראשון במדעי המדינה מאוני בר אילן</p>	<p>11</p>


<p>לחילופין אם בקשתה לא תתקבל מבקשת שהועדה תעשה שימוש בסמכותה לאתר מועמדים לתפקיד באמצעים נוספים להליך המיון והאיתור המפורסם לפי שיקול דעתה.</p> <p>הוחלט בישיבת הועדה לפנות אליה ולאשר את הגשת מועמדותה</p> <p>1. יש להשלים את השאלון גם בחודשים ולא רק בשנים.</p> <p>2. שאלון לא חתום</p> <p>3. הבהרה בנוגע לקשר עם חברי הנהלת התאגיד</p> <p>1. שאלון חתום</p> <p>2. תעודת זהות</p> <p>3. הבהרה בנוגע לעבודה [REDACTED]</p> <p>ביחס למספר העובדים שניהל.</p> <p>4. הבהרה בנוגע לקשר לחברי הנהלת התאגיד.</p> <p>מענה למכתב ההבהרה</p> <p>1. חתם על השאלון.</p> <p>2. צירף צילום תעודת זהות.</p> <p>3. ביחס למספר העובדים טען כי למיטב ידיעתו מספר העובדים בתקופתו [REDACTED]</p>			אין	אין	<p>לכאורה עומד על בסיס העבודה שלו [REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>[REDACTED]</p> <p>בהיקף הכספי רשם לא רלבנטי ולצורך תנאי הסף האמור - זה אכן המצב.</p>	<p>עומד בתנאי הסף (תואר ראשון במדעי המדינה מאוני' העברית)</p>	[REDACTED]	12
---	--	--	-----	-----	--	---	------------	----

של מוסדות תרבות ואומנות אין לי תעודה נוספת אבל בתום שנת הלימוד במעמד חלוקת התעודות נאמר שזה מקביל לתואר שני והוסיף כי מרבית הבוגרים שלמדו איתו היום מנהלים תיאטרונים ומוסדות תרבות בכל הארץ [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
3. ביחס להיקף הכספי ומספר העובדים - טען כי הוא עסק בניהול 75 [REDACTED] ובמתן שירותי ניהול לעוד כ-100 [REDACTED], והוא לא עסק במחזור הכספי. מאז שנת 1996 הוא מתנהל מול תקציב גם עבור [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

4. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - תשובתו היא שאין לו שום קשר כל שהוא עם חבר מועצה ו/או עובד בכיר בתאגיד ולא לחבר הנהלת התאגיד.
הוחלט בישיבת הוועדה לפסול את מועמדתו ונשלח לו מכתב בתגובה למכתב רשם כי אכן אין לו תואר אבל היות ויש לו 40 שנות ניסיון בתחום [REDACTED] הוא חושב שזה יותר חשוב ויותר טוב מכל תואר.

<p>[REDACTED]</p>											<p>[REDACTED]</p>
<p>2</p>	<p>לפי קורות החיים בעל תואר ראשון בתקשורת ומדיה אוני חיפה</p>									<p>1. לא צירף מסמכים כלל וגם לא את השאלון) מלבד קורות החיים. לשקול האם לבקש השלמה או לפסול בגין כך. מהשאלון עולה עיסוק בעיקר בשיווק ומכירות (כדורגל, כדורסל, אירועים [REDACTED]) על פני השאלון ספק אם עומד בתנאי הסף התעסוקתי. נשלחה הודעה בדבר פסילת המועמדות בתנאי הסף התעסוקתי. נשלחה תזכורת טרם במענה להודעה: רשם כי מעולם לא נשלחה תזכורת טרם שליחת המכתב לגבי השלמת הרישום.</p>	<p>[REDACTED]</p>
<p>3</p>	<p>עומד בתנאי הסף (תואר ראשון במדעי החברה והרוח מהתואר הפתוחה).</p>	<p>הטבלה בעניין הניסיון התעסוקתי הייתה חסרה או מעורפלת באופן שמקשה על בחינת עמידתו בתנאי הסף. למשל [REDACTED]</p>	<p>אין</p>	<p>לפי סעיפים 5.10-1 5 [REDACTED]</p>	<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>+</p>	<p>1. הבהרה בנוגע לניסיון המקצועי וציון החוקפים הכספיים ותקופות ההעסקה בצורה מדויקת יותר. 2. הבהרה בנוגע לקשר לחברי הנהלת התאגיד</p>	<p>מענה למכתב ההבהרה</p>	<p>[REDACTED]</p>

<p>רשם כי הוא מתנצל וכל הנראה קרתה אצלו תקלה והוא מבקש להסיר את מועמדותו לתפקיד.</p>					<p>■ ■</p>	<p>שנים פירט מספר רב של תפקידים ללא הבחנה בין התקופות. אין הלימה בין השאלון לבין קורות החיים. לא עלה בידינו לחלץ תפקידים במצטבר שמעידים על עמידה בתנאי הסף ללא ההבחרות הדרושות.</p>		<p>■ ■ ■</p>	<p>4</p>
<p>הגישה קורות למשרת מנהל כספים ותפעול בהתאם למייל ששלחה. לברר אם הייתה משרה פתוחה בעשירי בדצמבר יש להעביר את קורות החיים למש"א ואם לא הייתה אז צריך לעדכן אותה שקורות החיים שלה התקבלו במסגרת המועמדים למנכ"ל התאגיד וקורות החיים שלה לא רלוונטיים למשרה</p>	-	+	-			<p>עומד בתנאי הסף</p>		<p>■ ■</p>	<p>5</p>
<p>1. הבהרה בנוגע לעמידה בתנאי הסף של השכלה אקדמית. מענה למכתב הבהרה 1. תשובתו היא כי אין לו תואר אקדמי כי הוא לא סיים את לימודיו באוניברסיטה וחוסף כי ■ ■ ■ ■</p>	-	-	+	אין	אין	<p>אין תואר אקדמי ולכן לא עומד בתנאי הסף</p>			

<p>לא עומד בתנאי הסף</p> <p>לא עומד בתנאי הסף של הניסיון</p> <p>התעסקותי ולכאורה גם לא עומד בתנאי הסף של התואר האקדמי (רשם שאין תעודה וגם לא הציג כוז) - מוצע לפסול בגין אי עמידה בתנאי סף.</p> <p>לא התקבלה תגובה לבקשות ההבהרה לא התקבל אישור שבקשת ההבהרה התקבלה יש לקבל החלטה האם לפסול או לפנות שוב</p> <p>הוחלט בישיבת הוועדה לפנות אליו שנית במענה למכתב ההבהרה הנוסף שנשלח</p> <p>1. צירף אישור זכאות לתואר</p> <p>2. צירף קורות חיים</p> <p>3. חתם על השאלון</p> <p>4. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - רשם כי לא קיים קשר אישי בינו לבין הנהלת התאגיד ככל שידוע לו.</p> <p>לא עומד בתנאי הסף של הניסיון התעסקותי.</p>	-	+	-	-	לא כתב אם אין ולא פירט	אין	לא עומד בתנאי הסף של הניסיון התעסקותי. בהתאם לניסיון התעסקותי שהוצג הוא לא עומד בקריטריונים לא מבחינת ההיקף הכספי ולא מבחינת מספר העובדים ואין ניסיון בארגון משמעותי בעל מעמד בתחום התקשורת. הוא לא עומד באף אחד מהקריטריונים. בנוסף, המועדים שציין בתפקידיו השונים חופפים אחד לשני	<p>רשם כי לא הושג תעודה. לא ברור האם מחזיק בתואר אקדמי כנדרש בתנאי הסף</p>		6
---	---	---	---	---	------------------------	-----	---	--	---	---

7	<p>עומדת בתנאי ותואר ראשון בעבודה סוצי-אוני בר-אילן</p>	<p>לא ברור האם עומדת בתנאי הסף, אין כל הלימה בין השאלון לבין קורות החיים. יש לבקש השלמת הפרטים החסרים.</p>	<p>אין</p>	<p>אין מענה על סעיף 5.4 בשאלון - יש להשלים</p>	<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	-	+	+	<p>1. השלמת השאלון בהתאם לקורות החיים. 2. שאלון חתום 3. לא נמסר אישור לשקילת התואר של דוקטורט בפילוסופיה (לא נחוץ לצורך בחינת העמידה בתנאי הסף) 4. השלמת סעיף 5.4 בשאלון. 5. הבהרה בנוגע לקשר עם חברי הנהלת התאגיד. מענה למכתב ההבהרה 1. לגבי השלמת הטבלה - טענה כי אכן בקורות החיים יש פירוט של הניסיון ולצורה הטבלה הייתה לא יזיזותית למילוי. 2. רשמה כי היא תחתום על השאלון ותתייחס לסעיף 5.4 - אבל לא צירפה את השאלון ולא מילאה. 3. לגבי שקילת תארים - לטענתה לא פנתה למשרד החינוך היות והיא לא מלמדת ואיננה זקוקה לאישור כזה. התואר הוא מאוניברסיטה ידועה ועבודת הדוקטורט שלה נמצאת הן באוניברסיטה והן [REDACTED] 4. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - אין קשר כזה. ככל הנראה רק העבודה האחרונה מקיימת את התנאים אבל לא מקיימת את התקופה</p>
---	---	--	------------	--	--	---	---	---	---

<p>הוחלט לפנות אליה בשנית לא התקבל מענה למכתב ההבהרה השני</p>	+	-	+	+	<p>השאלון בסוגייה זו לא היה ברור דיו - יש לבקש השלמה</p>	אין	אין	<p>לכאורה לא עומד בתנאי הסף התעסקותי לא לפי היקפים כספיים ולא לפי עובדים. בתפקיד [REDACTED] ציין [REDACTED] היקף של מעל 100 מיליון. לשקול האם לבקש הבהרה האם מדובר על 150 מיליון ומעלה.</p>	<p>עומד בתנאי (תואר ראשון בתקשורת המכללה למינהל)</p>	<p>[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]</p>	8
<p>1. לכאורה לא עומד בתנאי הסף בדבר הניסיון המקצועי. לבקש הבהרה לעניין ההיקפים הכספיים. 2. צורך רישיון נהיגה ולא ת.ז. 3. הבהרה בנוגע לקשר לחברי הנהלת התאגיד אם יתברר שעומד בתנאי סף מענה למכתב ההבהרה 1. השלים את הטבלה באופן חלקי וציין את המחזור העסקי המדויק רק לגבי עבודתו [REDACTED] לא השלים את המחזור העסקי ביחס לעבודתו [REDACTED] [REDACTED] והותיר את המחזור העסקי כפי שהיה למעלה מ-100 מיליון ₪ - לא ניתן להסיק האם עומד בתנאי הסף של הניסיון התעסוקתי. 2. צירף צילום תעודת זהות. 3. בנוגע להבהרה בעניין קשר לחברי הנהלת התאגיד - תשובתו היא שאין לו כל קשר לחברי הנהלת התאגיד. יש להחליט האם לאפשר השלמה נוספת או לקבוע שלא עומד בתנאי הסף הוחלט בישיבה לאפשר לו להשלים</p>	+	-	+	+							

06 ינואר 2019

לכבוד
מר אלדד קובלנץ
בדוא"ל eldadkob@netvision.net.il

שלום רב,

הנדון: מועמדותך לתפקיד מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי

לאחר בחינת המסמכים שהגשת במסגרת מועמדותך לתפקיד מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי מתבקשות ההבהרות הבאות:

1. במסגרת תנאי הפסילה לתפקיד בהליך, נקבע בסעיף 3 כי מועמד שיש לו קשר אישי להנהלת התאגיד לא ימונה לתפקיד, והכל כאמור שם. השאלון שהיה על המועמדים למלא לא כלל שאלה ברורה דיה בהקשר זה ולפיכך מתבקשים כלל המועמדים להשיב גם על השאלה הבאה:
 - 1.1 האם קיים בינך לבין חבר מועצה או עובד בכיר בתאגיד קשר אישי? אם כן - אנא פרט.
קשר אישי לצורך שאלה זו מתקיים, בין היתר, באדם שהוא בן משפחה של חבר מועצה או של עובד בכיר בתאגיד. בן משפחה לעניין זה - בן זוג, אח, הורה, צאצא, צאצא בן הזוג, או בן זוגו של כל אחד מאלה.
2. את הפרטים והמידע כאמור לרבות התשובה לשאלה 1.1 לעיל, יש להעביר עד ליום 9.1.2019 בשעה 16:00 לדוא"ל ronenr@kan.org.il ולבקש אישור קבלת המייל.
3. ככל שלא יתקבלו הפרטים כמבוקש תדון הוועדה לבחירת מנכ"ל התאגיד במועמדותך על בסיס החומר שבפניה.
4. אין בפנייה זו כדי להוות הבעת עמדה כלשהי באשר למועמדותך, כשרותה או איכותה.

בכבוד רב,

רוגן ריינגולד, עו"ד
היועץ המשפטי

העתק: חברי וועדת האיתור

From: Eldad <ELdadkob@netvision.net.il>

Sent: Monday, January 7, 2019 1:50 AM

Cc: Eldad Koblenz <eldadk@kan.org.il>; Eldad Kob <eldadkob@netvision.net.il>

Subject: FW: מועמדות לתפקיד מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי

בוקר טוב,
לא מתקיים קשר אישי ביני לבין אף גורם או עובד בתאגיד על פי הגדרתו בסעיף 1.1
מבלי לגרוע מהאמור במסגרת תפקידי בתאגיד בארבע השנים האחרונות, מתקיימים קשרי עבודה ביני לבן חברי מועצה וחברי
הנהלה בכירה.
אודה לכם אם מעתה כתבת המייל שלי לצורך תקשורת תהיה : eldadk@kan.org.il.

בברכה,
אלדד קובלנץ
0545330040

From: Ronen Reingold [<mailto:ronenr@kan.org.il>]

Sent: Sunday, January 6, 2019 2:41 PM

To: Eldad

Subject: מועמדות לתפקיד מנכ"ל תאגיד השידור הישראלי

שלום רב,

1

מצ"ב מכתב בנושא שבנדון.

בברכה,

רון ריינגולד, עו"ד
היועץ המשפטי
076-809-8079
ronenr@kan.org.il

תאגיד השידור
הישראלי | כא