

יום רביעי, 26.04.2021, שעת פתיחת מושב – 19:00

נוכחים:

ועד מנהל

נעם כהן	יו"ר כימיה ויו"ר הועד המנהל	טניה דרובצ'נקו יו"ר חינוך
שקד קגן	יו"ר הנדסה כימית	נטלי קורליק יו"ר ביו-רפואית
נתנאל קיפרמן	יו"ר ארכיטקטורה	גל גומפל נציג תארים מתקדמים
נועה בן משה	יו"ר חומרים	אלעד פריצקי יו"ר חשמל
רועי לופטה	יו"ר ביולוגיה	ליבי מנש יו"ר תעשייה וניהול
אילון לוין	יו"ר אווירונאוטיקה וחלל	

ביקורת

איתן טוגנדהפט יו"ר ועדת ביקורת

משקיפים

עידו בירן יו"ר אס"ט
 לינוי נגר שאול סיו"ר אס"ט
 תומר רובינוב מנהל משרד חברה וקהילה

[---] = קיטוע (איכות שמע ירודה).

-דין סגור-

בית הספר הבינלאומי

טניה: בבית הספר הבינלאומי יש כ-300 סטודנטים שלא מודעים לכלל השירותים של אס"ט. בית הספר הבינלאומי אמור לטפל בהכל אבל לא כל המידע על פעילות אס"ט מגיע אליהם, השירותים והפעילויות לרוב לא באנגלית ואין ייצוג בינלאומי כך שישנם נושאים שלא עוברים, לרוב עובדים מול המשרדים של בית הספר הבינלאומי בעניינים אקדמיים אך הם אינם מודעים לכלל השירותים החברתיים בקמפוס. אני מציעה שתהיה השתתפות של מישהו מהסטודנטים מבית הספר הבינלאומי שגם דובר עברית.

ג'ון, סטודנט בבית הספר הבינלאומי: רוב הסטודנטים יודעים על קיומה של האגודה אבל לא יודעים מה אס"ט יכולה לעשות עבורם. אס"ט לרוב עובדת בעברית, ב-2017 החלו לפרסם פוסטים בפייסבוק באנגלית, השירותים העיקריים נערכו בעברית---ליידע אותם על קיומה של אס"ט וגישה למה שאס"ט יכולה לעשות כדי שיוכלו להשתלב.

טניה: המטרה לעבוד ישירות מול הסטודנטים הבינלאומיים---

ג'ון:---מניסיוני ב-4 שנים האחרונות בניסיון לקדם את אס"ט בקרב הסטודנטים הבינלאומיים, יש סטודנטים המעוניינים להשתתף בפעילויות ולתרום את חלקם בפעילויות שונות.

- אני חושב כי אחד השיעורים שלמדנו בשנים האחרונות הוא כי קשה מאוד לבטל תפקידים לטווח ארוך. ראשית אני לא חושב שצריך לקבל כסף מהארגון, יש נציגים שמייצגים 300 סטודנטים ולא מקבלים כסף כלל. אני לא חושב שכסף הוא הדבר הראשון שיש לקדם. שנית, אני חושב שיש להנגיש יותר את השירותים שלנו לסטודנטים הבינלאומיים (אתרים, מידע..).

- אנחנו תמיד מגייסים פרויקטור לפני

- לפני 3 שנים היה נציג בוועדה האקדמית, לא עבד כל כך---



- אני חושב שהצעד הראשון יהיה לגייס מישהו שהוא לא תפקיד לטווח ארוך, משהו כמו מספר חודשים שינסה להבין מה קורה פה, מה אנחנו יכולים לעשות, מה הוא יכול לעשות...

- תוכל לתת דוגמאות של מספר דברים שלא זמינים עבור סטודנטים בינלאומיים?

ג'ון: למשל, כמעט כל השירותים שיש לא זמינים כי הם בעברית ושנית הדברים הקשורים למק"ק---

רוב הסטודנטים הבינלאומיים הם לא אקטיביים כמוני, אני דיי בטוח שאם משהו יפורסם באנגלית שמאפשר להם להשתתף, הם ישמחו להשתתף.---

- לרוב הסטודנטים אין ראייה רחבה על מה שאס"ט עושה אבל יש להם את הנציגים שלהם.
- ממליץ להקים ועדת משנה שתבחן את הבעיות שיש בנוגע לסטודנטים הבינלאומיים ושתציע הצעות לפתרון הבעיות.

- ---לאס"ט אין פעילויות באנגלית---

אלה לא רק הפעילויות אלא גם השירותים בקמפוס...

- כאשר יהיה ייצוג במקומות מסוימים הם יוכלו לדעת מה צריך להיעשות ואיזה תפקיד צריך לבנות---

ג'ון: מעורבות באס"ט ומה יכול להשתנות---צרכים של הסטודנטים הבינלאומיים---מישהו שיהיה הקול של הסטודנטים הבינלאומיים, ידאג לצרכיהם. צריכים מישהו שנלהב לגבי אס"ט, שיודע איך אס"ט עובדת ולנסות למקסם את ההזדמנויות להשתתפותם של הסטודנטים הבינלאומיים בשירותים ובפעילויות.

- אין מישהו מבית הספר הלאומי, מלבדך, שיודע באמת מה קורה באס"ט.

אני עומד לסיים את לימודי ואני רוצה שתהיה סוג של התחלה...

- גם אני לא יודע מהם כל השירותים שאס"ט מציעה, אני מוצא מה שאני צריך ובהתאם אני עוזר לסטודנטים שלי...מה שאתה מעלה היא בעיה גדולה מאוד, מאוד קשה להנגיש את כל הפעילויות של אס"ט בעברית ובאנגלית במיוחד אם סטודנטים מבטלים ומגיעים שני סטודנטים---צריך להתחיל בקטן כך יהיה קל יותר למצוא מישהו שיעשה את העבודה כראוי---

- יש לבדוק נגישות של האגודה לדוברי אנגלית וערבית, תומך ברעיון הועדה אבל צריך לתת את המענה לבעיות הקרובות שלהם.



- כוועד מנהל אני חושב שזה חייב להיות בחומר מכין אם מקבלים החלטות. שנית, אני מסכים שהם צריכים נציגים, השאלה אם נציגים עם כוח הצבעה במועצת נציגים או נציגים שידברו עם היו"רים בפקולטות. אני חושב שזה נושא חשוב ושצריך להקים את הוועדה, כדאי שישתתף בוועדה גם יו"ר או סגור של הנדסה אזרחית ושל מכונות.

נעם: מי מעוניין להיות בוועדת המשנה?

-אלעד, טניה ושקד הר.

בישיבת ועד מנהל הקרובה נעשה הצבעה מסודרת.

רכז כוח אדם

שרון: באוגוסט פתחנו את תקן רכז כוח אדם, אציג סקירה של מה שנעשה בזמן הזה ולאן זה יכול להתפתח אחר כך.

מדובר בכ-70 תפקידים של מנהלי משרדים ורכזים. מאז חודש אוגוסט היו 85 הגשות מועמדות לתפקידים ו40 מינוים (מנהלים, רכזים). מתחילת הסמסטר, יש מגמה חיובית בהגשות מועמדות לתפקידים שונים, כנראה שיש קשר לעובדה כי הסטודנטים נמצאים בקמפוס ומעוניינים לקחת חלק. לא ראינו זאת בתקופת הקורונה.

עיקר העיסוק הוא במינוי בעלי תפקידים באגודה: ראיונות ומכרזים. עברנו לשיטה של ראיונות לרכזים ומכרזים למנהלי משרדים. עברו מספר חודשים, לדעתי הקונספט הזה מוצלח ואני רואה שביעות רצון ממנו. הראיונות מתנהלים בצורה יותר אישית וניתן להכיר את המועמד, להבין מהן הדרישות ולראות אם עונה עליהן. יחד עם זאת, יש לעשות מספר שינויים: מי הנוכחים בראיון, כולל אני, פרסום תאריך-יש עם זה הרבה בעיות.

מבחינת משרדים, עשינו רפורמה ועברנו לוועדת מכרזים מצומצמת. לדעתי, זה היה מוצלח כרעיון יחד עם זאת אני חושבת שכדאי להגדיל את ועדת המכרזים ושנית להגדיל את הוועדה. למנהלי משרדים דרושים שני חברי ועד מנהל אבל יש משרדים גדולים יותר שיש מגבלה למצוא תאריכים שמתאימים לכולם, זה לא מחייב, רק להגדיל את האופציות שמהם אפשר לבחור מי יכול להגיע. ההמלצות הן לבדוק איך אפשר להגדיל את ועדת המכרזים---

בחירות של נציגי סמסטר, הנושא עבר להיות תחתי. באופן כללי יש חוסר שביעות רצון מהתהליך, אני חושבת שלדעתכם זה מסורבל קצת, אני מנסה לחשוב איך לייעל זאת. לדעתי הדרך הכי טובה היא לעבוד עם מערכת שיכולה לכלול בתוכה הכל---

- המערכת מתבססת על המידע שאנו מקבלים מלימודי הסמכה והיא עובדת. יש הרבה מערכות של אס"ט---

- אחת הבעיות שאני נתקל בהם בבחירות נציגי סמסטר, לוקח את הרשימות מהמזכירות, קשה להתמודד עם זה...

- אנחנו מקבלים מידע מלימודי הסמכה---
- בעיני מה שהכי מסרב את הבחירות לנציגי סמסטר זה המרדף אחר אנשים כדי שיצביעו בשביל שיהיה רוב.
- עם המערכת הזו זה מהפכני, יש בעיה למנות כמותית כמה חברי אס"ט יש, כמה בכל פקולטה...
- אנחנו מקבלים מי חבר אס"ט כל תחילת חודש, המזכירה מקבלת את זה מחשבונות סטודנטים ואני מעלה את זה לכל מיני שירותים שונים.

בקיצ יש מספר אירועים גדולים יחסית מבחינת בחירות, העברנו את הבחירות לנציגי סמסטר---מה שאומר שבקיץ צריך למנות ועדת בחירות. בנוסף יש להתחיל להתעסק עם בחירות ליו"ר תארים מתקדמים שגם מתקיימות בתחילת השנה והבחירות לרפואה, השנה היו עם זה לא מעט בעיות כי שימור הידע והתייעוד משנים קודמות לא מדהים. יש המון תתי נציגים ויש להיערך ולעבוד על זה. צריך לעשות מכרז לוועדת בחירות בחודש אוגוסט. לקראת סוף השנה, צריך ועדת בחירות לנשיאות האגודה.

פעילות בתקופה האחרונה, באופן כולל כל הרכזים יודעים לפנות אלי כשצריך ואם אין את המענה אני יודעת להפנות אותם לגורמים הרלוונטיים. גם לעבודה שוטפת וגם לפניות אישיות. בנוסף, אנחנו עובדים על תיקי חפיפה ומכתבי המלצה, זה עוד לא מאה אחוז. יש פורמט למכתבי המלצה לכל מי שמסיים לעבוד פה.

- למה תיקי חפיפה תחתיך?

אני לא צריכה להכין את תיקי החפיפה אלא רק לוודא שעושים.

חוזי העסקה, היום כל רכז שנכנס חותם על חוזה העסקה. שופטים עבר לתחום הוועדה האקדמית, אני כן ממליצה לבחון את זה מחדש משום שאני מרגישה שזה נופל בין הכיסאות, אף אחד לא באמת יודע להתמודד עם התחום הזה.

- תהליך המינוי – אס"ט מעבירים שמות מלאים ות.ז לדיקן הרלוונטי, הדיקן בודק עם הדיקן בפקולטה, בודק שאין לו הרשעות קודמות, גיליון נקי, ממוצע מעל 80 והוא שולח לראש בית הדין.

השאלה מבחינת המינוי – האם עושים ראיון, האם מעבירים שמות?

- זאת לא הייתה הבקשה של הוועדה האקדמית להעביר את זה תחתיה?
- נרחיב על הנושא בהמשך.

מבחינת אתגרים, אנחנו לא רואים כוח אדם המגיע מתוך הוועדים. הנגישות שלכם לסטודנטים היא יותר גבוהה.

- מציעה הודעה שתפרט את כל התפקידים שיש פנויים באגודה שעוברת בוואטסאפ שממש מסבירה את התפקיד---

- זה משתנה כל הזמן---

אתגר נוסף, איוש מלא של התפקידים, כולם חוזרים לקמפוס ויש הרבה תפקידים שיש לאייש.

- צריך לקחת בחשבון שיש הרבה סטודנטים שהם בחלת עד יוני אז לא משתלם להם להגיע לפה.

אתגר נוסף, הטמעה של הנהלים החדשים בקרב כל מי שוותיק יותר באגודה (ראיון, מכרז). בנוסף, פיתוח הציר הניהולי של אוגוסט. באוגוסט הרבה מנהלים מסיימים את התואר ויש לראות איך נערכים לזה ואת מי אפשר לייעד, צריך להיערך לזה.

בנוסף, העלאת המורל במשרדים והרצון של הסטודנטים להיות חלק מאס"ט. זה תהליך שמתחיל מחזון חברי ועד מנהל שהיו ועודם פה, לשנות את שיטת מינוי עובדים באגודה, נשאר לפתח ולייעל את התהליך.

מבחינת נפח עבודה, כמות המינויים לאורך השנה היא דיי יציבה, כשאין ראיונות ומכרזים יש זמן לחשוב על איך מפתחים את כוח האדם, איך ולאן מקדמים אנשים, מי יכול להתאים לאן וזה דבר שלצערי אני לא מספיקה לעשות.

המלצתי היא למנות רכז כוח אדם תקן 20 שעות שיוכל להחליף אותי בחודש אוגוסט, חפיפה שאני אעביר לו ואולי גם הכשרה מקצועית. או לחלופין לחשוב לקחת מישהו שמגיע מהתחום. אני חושבת שזה צריך להיות מישהו שמכיר את אס"ט.

- הבנתי שיש קצת בלגן עם כוח האדם בוועדה האקדמית, תחת מי הוא יושב, מי אחראי עליו?

בתקופה האחרונה היה לי הכי קשה לעבוד מול הוועדה האקדמית, אני חושבת שזה בעיקר כי היה להם קשה לקבל את השינוי. עכשיו העבודה שלי מול רון וג'סיקה לדעתי מאוד טובה. מינוי של רכזים אקדמיים הוא מול יו"ר ועד ומול יו"ר ועדה אקדמית.

- ברגע שרכז נבחר אז מי בעצם אחראי עליו?

את הטפסים אני מביאה לו, לכל רכז שנכנס---

- האם האינטראקציה שלך עם רכז אקדמי זהה לאינטראקציה שלך עם רכז מעונות לצורך העניין?

כן האינטראקציה זהה.

---לגבי עניין המכרז, שני מנהלים ששרון גם בקשר עם המועמדים ועם המראיינים, אם זה הופך למטלה של תיאום לוז של הרבה אנשים, זה לא התפקיד של רכז כוח אדם.

- זה תמיד יהיה שלושה אנשים.



- יש הרבה תפקידים שעושים בלי העזרה של שרון, חשוב לעשות את ההבחנה של מה אנחנו צריכים מרכז כוח אדם, המטרה היא שיהיה מישהו שיעשה שיחה לרכז, שיהיה מי שיעביר את הפרטים של המועמד---
 - את אומרת שיש אנשים שמחכים לתפקידים אבל בפועל סתם עומדים מרכזים באתר כי אין להם תאריך מוסדר כי אין מועמדים?
 - יש אנשים שמחכים לתפקידים אבל בסופו של דבר כל תפקיד, ראיון או מכרז---
 - איוש התפקידים תמיד היה אתגר, רואים את זה גם בביקורות של המבקר האחרון וזה קיים בכל אגודת סטודנטים. סטודנט שרוצה להשתלב באגודה זה מצוין, הדבר השני זה התאמה, אנחנו לא משלבים תפקידים בכוח, הרבה מאוד תפקידים עברו ויעברו שינויים. עדיף תפקיד לא מאויש מאשר שיאייש אותו אדם שלא מתאים לתפקיד.
 - השאלה שלי, האם התפקיד לא מאויש כי מועמד הגיע למכרז ונפל או שמראש לא הגיש מועמדות?
 - אני מציע שזה יהיה בעדכונים.
 - אמרת שיש 70 תפקידים באגודה שמאוישים כרגע?
- הרוב מאוישים אבל יש כמה שלא.

- לגבי תקנון 20 שעות, את מבקשת תקנון קבוע או משהו ספציפי לחפיפה?
- אני חושבת שנכון שזה יהיה קבוע מכמה בחינות. אני אחת ולא תמיד זמינה וכן נדרשת זמינות. שנית, זה גם נכון שמי שבתפקיד קטן גדל לתפקיד גדול, אני לא חושבת שאפשר להיכנס לתפקיד בלי להיות חלק מאס"ט ובלי להכיר את המבנה של אס"ט לפני.
- עד סוף יולי ביקורת הכניסו הרבה שינויים לאגודה, בעיקר ב2020. אחד הדברים שכבר קרו- ביקורת אמרה כי איננה גוף ביצועי אלא גוף מבקר, עד שנכנסה מנהלת משאבי אנוש זה נפל על הנשיאות, מדובר בהרבה התעסקות. בעבר בוועדת ביקורת היה את היו"ר ושלושה חברים, עכשיו יש יו"ר ויש חבר אחד והם מתעסקים נטו בביקורת. פעם הועדה הייתה בעיקר מתעסקת באדמיניסטרציות שהן בעצם כוח אדם, זאת עבודה של משאבי אנוש. הרגשנו הקלה כשרון נכנסה לתפקיד, אני חושב כי כל הנושא של כוח אדם, ראיית העובדים, ראיונות, מרכזים הכל הרבה יותר התמקצע ויש את הסמכות באגודה שמתעסקת בזה.
 - בעיני, שרון לא צריכה להתעסק במנהלי משרדים, כל אחראי משרד צריך להיות אחראי על המשרד שלו.
 - ---לשרון יש את תמונת המצב, הידע צריך לשבת איפה שהוא, לדעת מה יש ומה אין לנו. המטרה להכיר את הדברים מבפנים---
- בעניין הרכז, בחומר המכין כתבתי כמה המלצות – הגדלת התקן שלי או רכז או גם וגם. אני חושבת שהדבר הנכון הוא למנות רכז מבלי להקטין כרגע את התקן שלי, זה נראה לי יותר נכון ארגונית.



- זה בעייתי לשים מתחת לכל תפקיד גדול מישהו שייקח את זה בהמשך. מה יהיה תחום האחריות של התפקיד?

אחשוב על זה, אין לי את זה כרגע, לא גיבשתי את זה לגמרי. היום אני לא מספיקה לעשות את כל מה שאמורה לעשות. אופציה אחת היא להגדיל את התקן, לא חושבת שזה נכון, חושבת שנכון שזה יתחלק בין שני אנשים. זה יאפשר לי גם להסתכל על הציר הניהולי ואיך מפתחים אותו.

- תקננו את ה-60 שעות אחרי כמה חודשים של ניסיון. עכשיו את מבקשת עוד תקן של 20 שעות שהוא לא מוגדר, אין חלוקת תפקידים או הגדרה לפי מה נקבע מספר השעות?

- יכול להיות שהאדם שיבוא אחריך יספיק יותר או פחות. את יצרת את התקן של המנהלת משרד הזה וזה מתאים לך.

אפשר לבדוק את זה עד אוגוסט.

- אם את רוצה מישהו שיהיה מתוך האגודה אז לא צריך תקן של רכז בשביל זה, אפשר להכניס מישהו חודש במקביל וככה הוא באמת ידע הכל.

- לא מאה אחוז מהעובדים ואנחנו נכנסים ויודעים מה לעשות, לומדים את זה.

- בתפקיד הזה שמתעסק ברגולציה של נציגים והבחירות שלהם, בראיה שלי הייתי שמחה שיהיה מישהו שהיה מנהל, רכז, חבר ועד מנהל..

- ---קשה מאוד לגייס אנשים---אם יהיו שני אנשים דברים פה ירוצו ושנית תהיה לנו הפריזווילגיה ברגע שהדברים ירוצו והמשרות ימולאו זה גם יראה אחרת.---אין אנשים וכל סטודנט שבא עם נכונות ורצון צריך למלא תקן של שניים-שלושה אנשים, אני יודע כמה זה קשה ואם על עניין השעות יקום ויפול דבר, אז לקחת את כמות השעות שצריך רכז אקדמי ולחלק אותו לשני אנשים.

- ככל שאתה מוסיף אנשים כמות הסנכרון קטנה---

- אני חושב שהכי חשוב אם נמצא מישהו מתאים אז המצב הכי גרוע זה שנפספס אותו. אז בלי קשר לתקנון, מישהו שיכנס ממחר 20 שעות, פרויקטור מידי לשרון שלא נפספס את מי שמעוניין עם החזרה לקמפוס.

- צריך להקצות תקציב זה לא עובד ככה.

- יש דבר כזה פרויקטור שמתחיל ניסיון ואם לא מתאים אז לא תקן.

- אפשר לפרסם עכשיו שמחפשים מחליף, אם ימצא אדם מתאים נאשר פרויקטור.

- אבל לא קיבלנו שום הגדרה ברורה.

- שרון תגדיר את התפקיד ותעלה אותו פעם נוספת.