

פרוטוקול ועד מנהל אס"ט

יום ראשון, 23.10.19, שעת פתיחת מושב 19:00

מנהלת הישיבה: יו"ר אס"ט מעיין שחר

מעיין: אתמול היה יום הכוון, חולקו באזור 1200 כרטיסי סטודנט חדשים, פלוס 533 של תארים מתקדמים, זה היה יום פרודוקטיבי ומוצלח. היום היריד נפתח, תוקפו 2200 כרטיסי סטודנט נמשיך עם היריד עד יום רביעי ה-30 בשעה 15:00.

מעיין: בנוגע לבחירות לנשיאות, כפי שעדכנתי בקבוצת הוואטסאפ, מבקשת שתקדמו עם הנציגים כדי שנוכל להתקדם הלאה. נושא המק"ק, התגלתה בעיה ביטוחית של המתאמנים במק"ק, מנהלת המק"ק עלתה על זה והעבירה הלאה. לפי הוראה שלנו והטכניון סגרנו את המק"ק הוא כנראה יפתח לקראת ה-1.11, זה קרה כי זה חשוב מאוד ולא ניקח אחריות על בני אדם, חשוב שכולם יהיו מכוסים. אירוע ילדים, חשוב לציין שהיה אירוע בין המוצלחים שהיו.

אסף: היה שיתוף פעולה טוב עם משרד תרבות.

מעיין: תקציב ועד, אנו מבקשים שמי שלא ישב עם הנציגים שלו על התקציב לשנה הבאה, אנא עשו זאת, כדי שתוכלו להתקדם.

יאנה: חשוב שתזכרו את מגבלות התקציב שלכם.

מעיין: רב-קו, יש בעיה עם התאמת הפרופיל, זה בטיפול וייפתר בימים הקרובים.

פרויקטור ראשון, פרויקטור בית הספר להנדסאים. בעקרון, לא יכולנו לדון בזה עד שמועצת נציגים לא תצביע על שינוי תקנון שאומר שאפשר להעסיק מישהו מבית ספר להנדסאים.

יובל: באופן כללי, אנו מנסים לעשות פורמט הדומה למכינה, הגיעו המון תלונות מבית הספר להנדסאים, יש לנו מטרות, השלב כרגע- ליצור תלות בין בית הספר להנדסאים לאס"ט.

לינוי: מה קרה בין דצמבר ליולי?

יובל: הכרנו להם את התפקיד והם הסכימו להכיר בו. מפה נתחיל תהליך של תקנון, של הצבת יעדים.

עילם: בואו נבקש לתקן את הפרויקטור עד מעבר ל-11-4

מעיין: עד ועד מנהל הבא. המטרה היא לדחוף אותנו לתקן את זה כמה שיותר מהר.

עילם: במידה והיו נושאים אחרים לדבר עליהם, בואו ניקח עד דצמבר.

מעיין: יובל יכין את החומר לישיבה של נובמבר, במידה ולא נגיע לזה בנובמבר, אז בדצמבר.

הצעת החלטה 1: ועד מנהל מאשר את המשך פעילות פרויקטור בית ספר הנדסאים עד ועד מנהל של דצמבר.

בעד – 11

נמנע – 1

נגד – 1

ההצעה עברה ברוב קולות

מעיין: הגדרת תפקיד סגן מנהל מק"מ



אסף: זה לא היה בחומר במכין ולכן אי אפשר לתקן את זה אבל חשוב לי שתראו את זה, ושלפחות נאשר להאריך את זה עד לפעם הבאה, בגדול זה תקן קטן יחסית.

מעין: אנתנו מציינים שזה קיים ובווד מנהל הבא נכניס את זה פנימה, המטרה היא שתדעו.

פרויקטור אח בוגר

יובל: פרויקט שהתחיל מצורך של קידום סטודנטים, עיקר התפקיד הוא ניהול, של רכזים בתוך כל פקולטה, התפקיד עוד בתהליכי אפיון. עבודה של סמסטר אביב הוא על 4 פקולטות, חורף זה על כל הפקולטות, עיקר העבודה – איש הקשר בין קידום סטודנטים לבין אסי"ט, ביצוע מעכב אחר התקדמות הפרויקט, מתוך זה ריכוז מידע, פידבק על התכנים המועברים לסטודנטים. בנוסף, ייתן מענה א-פורמלי לסטודנטים, מילואים, פק"לים וכו' זאת תהיה עוד הכוונה ועוד כניסה שלנו לסטודנטים החדשים היום. באופן כללי, התקן משולם ע"י הטכניון. מבקש להאריך את התקן עד סוף סמסטר חורף כדי שנוכל לסיים את עדכון התקן.

_: כמה זמן הוא כבר באסי"ט?

יובל: החל מסמסטר אביב, ממרץ.

_: הוא סיים את אפיון העבודה בחורף? בסוף תקופת העסקה אנו אמורים להבין מה התפקיד דורש לסמסטר חורף.

יובל: זה בתהליכים כרגע לא.

שקד: אצלנו בפקולטה יש מי שנמצאת מעל הרכזות של אח בוגר

אופיר: בתוך יו"ר אתה מסוגל לתכנן את אח בוגר בלי פרויקטור?

יובל: זה לנהל עוד 17 אנשים, היא מרכזת וזה מועבר אלי.

אופיר: האם אנו מסוגלים לנהל את הדבר הזה בלי צורך בעוד בן אדם?

_: יש לנו פידבק על התפקיד עד כה, לתחושתך התפקיד בוצע כמו שצריך?

לינוי: אני כן הרגשתי שהצלחתי לתת לרכזים של אח בוגר משהו שקידום סטודנטים לא ידעו לתת להם. גם התקשורת ישירה בוואטסאפ ולא במיילים. פרויקט אח בוגר תוך יציקת תוכן נוסף שהוא לא קידום ולא טכניון.

יובל: אנו מתכוונים להוציא סקרים לסטודנטים לועדים ולחניכים.

לינוי: אני חושבת שהמדד הוא תקופת בחני האמצע, שם הם משתמשים באחים הבוגרים. כרגע זה סטרילי.

גרטי: הפרויקט הזה לא עולה לאגודה והיא מרוויחה ממנו המון, על מה בדיוק הדיון?

מעין: המטרה להביא סטודנטים מסמסטר ראשון ושתהיה להם זיקה לאגודה. הצורך בא מקידום סטודנטים שכבד לו להחזיק לוגיסטית כ"כ הרבה אנשים וביקשו שננהל את זה וזאת פלטפורמה חשובה לאגודה. אנו לא מבקשים לתקן את זה כרגע. בחורף זה יותר גדול, זה לתפעל מערך גדול, המטרה לחזור לשולחן הדיונים במרץ ולדון בזה. זה כלי שלנו להגיע לסטודנטים החדשים.

אופיר: אם אין לנו דוחות של מה עשה הפרויקטור, לא יודעים מה הנחיצות שלו.

שמש: אם על הפרויקטור הזה הטכניון משלם, על פניו לא אני קובע את היעדים שלו הדיון הזה צריך להיות במקום אחר.

הצעת החלטה 2: ועד מנהל מאשר את המשך פעילות פרויקטור "אח בוגר" עד ועד מנהל של אפריל.



_: פרויקטור אס"ט סטור האגודה עובדת בכל מיני פלטפורמות ממוחשבות שלא מדברות אחת עם השניה כמעט בכלל, אס"ט סטור הוקמה ב-2015, האגודה סחבה לאורך זמן פלטפורמה יחידה. כל גוף ומשרד שרצה להעלות מכירה לאתר זהו. סטודנטים לא מצליחים להשלים את ההזמנות שלהם, הפלטפורמה מאוד מבולגנת יש לעשות הידוק של מה איך הדבר הזה מתקיים ומנוהל ולשנות את מה שאפשר ומה שלא לפחות לרשום ולהבין להבא כשנעשה פלטפורמה חדשה לפי הלקחים והניסיון שצברנו. לא צוברים ניסיון אם המון אנשים שנוגעים במערכת כל אחד פעם אחת ולא ניתן להסביר להמון אנשים איך להקים פריט נכון במערכת. כדי לפתור את הבעיה הזאת ולהצליח לייצר סטנדרט אחיד של איך הדבר הזה מופעל. ניקח אדם שיתפעל את האתר ויבין את המערכת ולקחים האדם יהיה המפעיל היחיד של הפלטפורמה והוא יאפיין איך נכון להקים פלטפורמה חדשה לפי הלקחים שלו. הדבר הזה נוצר, בחורה בשם קרינה. אנחנו עובדים על פלטפורמה של מערכת כרטוס לפתיחת שנה מדובר על סדר גודל של 20 שעות דו חודשיות.

לינוי: אנו מדברים על פלטפורמה מתחדשת שתחליף במאה אחוז את אס"ט סטור?

שמש: אפשר להסתדר בלי הפרויקטורית. כל אחד יקבל את היוזר לאתר ויכול לעבוד. הבעיות, האחת לא רק שיחזור להיות יותר מבולגן יש סוגיה של בעיות במכירות.

לינוי: יש אופציה לעבות תקן של רכז במשרד?

שמש: שקלתי את מערכות מידע, אם אני מוסיף לו אני מעבה את התקן שלא רציתי לעשות את זה.

לינוי: היום המצב הוא שאם אני רוצה למכור כרטיס למשהו אני מדברת איתה?

שמש: נכון, כל מי שעושה משהו באסט סטור עושה רק דרכה.

מוסא: בקיץ היא גם הייתה? אני פתחתי את המכירה בקיץ ולא ידעתי שקיים דבר כזה.

שמש: הדבר הזה קיים

עילם: כמה שעות היא עובדת בערך?

שמש: יוצא 38 שעות הכי הרבה בחודשיים, הדיווחים האחרונים היו כ-20-30.

מבחינתי להגדיר שעות של בנק אס"ט סטור.

_: מה המשמעות אם אס"ט סטור לא עובד, אתה יודע להגיד כמה מכירות יש מהאתר?

גרטי: כשהאתר לא עובד אתה לא יכול לקנות או למכור, לגבי כמות מכירות, לאס"ט סטור אין דוחות מכירות נורמליים.

שמש: פרט לחנות אין פלטפורמה אחרת לקנות בה.

מוסא: אמרת שמבחינתך פעילות של מועדונים זה תחת הפרויקטורית שלך כביכול

שמש: אם אתה נכנס לסטור אס"ט מהנקודה הזאת והלאה זאת קרינה

מוסא: אז היא אמורה לפתוח סדנאות בתיאום לשכת דיקן, היא עושה את זה?

גרטי: דיקן הסטודנטים סגר את קמפוס תוסס

_: זאת מערכת שאליה נכנסים במקום לכתוב קוד כל הזמן, אז למה לא להוסיף את זה אלי, לרכזות אתר?

שמש: הסוגיה שאס"ט סטור כללה זה איך לעקוף באגים במערכת כדי להבין את ההשתלטות על הדבר הזה זה למה זה נוצר. לדעתי להעביר את כל הידע אליך ולגרום לך לעשות את זה יעלה יותר מאשר לשמור אותה.

הצעת החלטה 3: ועד מנהל מאשר את המשך פעילות פרויקטורית אס"ט סטור עד ועד מנהל של אוגוסט בתקרה של 20 שעות חודשיות.

בעד – 31

נמנע – 0

נגד – 0

ההצבעה עברה בפה אחד

מעיין: פרויקטור טראפיק

דקל: אציין דברים שלא מצוינים כאן, טרם כניסתי לתפקיד אחת המטרות שקיבלתי מהנשיאות, תחומי אחריות בשרד, חלוקת תפקידים בתוכו ובהתאם לכך לתקן בהתאם. הפרויקטורית הראשונה היא פרויקטורית טראפיק, נוי. חשוב להבין את שיטת העבודה של משרד פרסום, המטרה העיקרית שלנו, זה לספק עבודה רציפה ולהימנע מצוואר בקבוק שיפגע באופן ישיר בזמן האספקה של המוצר. כיום פרויקטורית טראפיק, תחומי האחריות שלה הם עבודה של ניהול הגרפיקה מול הגרפיקאית שהיא עובדת אפקט שאנו מסתייעים בשירותיה, איתה מתנהלים כל הקשרים. כמה שפחות להרגיש את הפינג פונג הזה. כל השיח מול. הבקשה היא 30 שעות של ניהול הגרפיקה מול הגרפיקאית ומול הלקוחות. נוסף לכך, האינטראקציה בתוך המשרד, אם זה עובר לרכז המתאים ומשם הפרסום ממשיך. תחום אחריות נוסף, קשרי הלקוחות מדובר ב-10 שעות חודשיות שזה כל השיח, מנהל משרד פרסום מודע ומקבל כל בקשה ראשית בהתאם לעומס הלו"ז, צפיפות ודרישה אני מרדד לנוי את הבקשות על מנת ליצור זרימה בעבודה שלנו. סעיף שלישי, ניהול צוות הצלמים, כאשר יש אירוע שולחים לנו בקשה ופרויקטורית טראפיק מנהלת את השיבוצים האלה, כל התנהלות נוספת אני זה שמטפל. בחודשי הקיץ המתכונת מצומצמת ולכן התקן יתקיים בהתאם עדיין מתקיימים אירועים. התקן המבוקש לשגרה הוא 50 שעות ובקיץ 30 שעות. חשוב להבין כי משרד פרסום, אין גוף בטכניון שהמשרד לא עובד איתו. לכן אנו צריכים את פיצול העבודה. נדרשת הרכזת גרפיקה.

גרטי: אני לא מבין למה צריך רכזת טראפיק אם יש מנהל משרד. ישבתי על הגדרות תפקיד, אני לא רואה את ההגדרות וכל מה שכתוב זה התפקיד כמו שאני מכיר אותו. העבודה מול הגרפיקאית נעשית בישיבות והעבודה היא לרוב של אס"ט ולא של אפקט. היו עבודות שישבו על השולחן מעל חודשיים, אני לא מבין את תפקיד רכזת טראפיק. בזמנו היה צורך כי המנהל לא השתלט על הרכזים. אני שוב שואל, מי מנהל את המשרד ולמה צריך מנהלת טראפיק?

שמש: אציין כי כשבאנו ושאלנו עת כניסתי במה המשרד מתעסק התשובה הייתה צריך לבדוק עם רכזת טראפיק.

עילם: בסופו של דבר הרכזת טראפיק היא עוד כלי בפינג פונג.

דקל: לשאלתו של גרטי, כפי שציינתי פרסום אינה מילה נרדפת לגרפיקה. מנהל המשרד מתחיל בכוח האדם שיש לקלוט ולהשביח, המשרד כשאני נכנסתי אליו תפקד בצורה פסיבית. האם משרד פרסום שלי הוא פסיבי או משרד יצרני. אני באופן אישי פניתי למשרדים לטובת פרסומים. אם מנהל משרד הפרסום מתעסק רק בגרפיקה, כשיש לנו חזון גדול למשרד להרחיב את הפרסום ולהדק את שיתוף הפעולה עם ועדים, אנו חייבים שתי פרסונות נפרדות.

גרטי: לנהל את כוח האדם של משרד פרסום זה לבדוק דברים פשוטים וברורים של בקרת משימות פשוטה. על מה אתה מדבר בניהול כוח האדם? ועדה אקדמית מקבלת משימות שונות ומשונות אין מישוהו שצריך לבקר רוטינות מלבד מנהל משרד. אז תסביר לי, על מה אנחנו מדברים?

דקל: אם אנחנו מסתפקים במשרד ממוצע ופסיבי שמקבל בקשות ונענה להן בפרק זמן או אם אנו מבקשים לייצר משרד שיבוא וייצר דברים ביוזמה. טור דה אס"ט זאת בקשה שאף אחד לא העלה.

נוי: אגיד מנקודת מבטי של החצי שנה האחרונה, העבודה שלי מתבצעת בקשר רציף עם אריאלה, את רוב הימים שלי בעיקר בזמן אירועים גדולים אני בקשר איתה רצוף, כל גרפיקה שיצאה מהמשרד עברה ביקורת שלי. זה לא שיש לי עבודות שיושבות ולא בא לי להעביר לה זה דברים שאני מחכה שיגיעו אלינו.



נוי: מנהל משרד שיש לו רכזים העבודה על הגרפיקה דורשת הרבה תשומת לב יש רבות שלא יוצאות לרצון הלקוח ואס"ט או שאריאלה לא הבינה מה רוצים ממנה ואני מסבירה לה. בתור מנהל משרד שצריך לשבת עם לקוח מ-14:00-8:00 ולהיות בקשר רציף, זה לא משהו שמנהל משרד יכול לעשות. וצריך גם עין קריאטיבית.

אסף: להבנתי נוי מתעסקת לא רק בגרפיקה גם במיני קמפיינים. האם זה משהו שישאר או שיבודד רק לגרפיקה? והערה, לראיתי העניין של אותו טראפיק, זה מקביל לרכז אירועים במשרד תרבות. הקשר עם הרבה תת יחידות של האגודה, זה משהו שמצריך איזשהו איש קשר. וזה לא סותר שמנהל המשרד צריך להיות בקשר אבל עד גבול מסוים.

דקל: במידה ויש לוח זמנים או אירועים קטנים שאני יכול לתת לרכז טראפיק, בהגדרה מנהל משרד פרסום מקבל הכל ורק אחרי שעובר דרכו יהיה חיבור בין המבקש לפרויקטורית.

נטלי: להבנתי, אם נוי צריכה לשבת עם הגרפיקאית אולי יש איזה שהיא בעיה? או שזה תפקיד נדרש?

גרטי: שתי תשובות, בעבר מנהל המשרד היה קובע בין מזמין העבודה לגרפיקאית להבין מה הוא רוצה. ברגע שמשרד הפרסום החליט לחתוך את הדברים צריך מישהו שיסביר לגרפיקאית ואז יש עוד בן אדם באמצע שעושה את הפינג פונג.

דקל: לפי ההצעה של גרטי אומר, כל מבקש בקשה אנו מסתמכים שהוא זמין לפגוש אותה, לי לא תהיה בקרה על זה וב' אנו מסתמכים שכל מבקש בקשה הוא בן אדם של קריאטיב. אני חוסך לכם עם תפקיד של הפרויקטורית.

עילם: בנוגע לניהול צוות צילומים 10 שעות. למה אתה לא מנהל את צוות הצלמים?

דקל: זאת כן הייתה הצעה, אם אנחנו מתכנסים לכך שצריך לקצץ משהו צוות הצלמים יהיה תחתיו. זה מה שקורה היום.

אופיר: במידה ונאשר את התקן לא כמו שהצעת אותו, מה המשמעות של התקן על תפוקה של משרד פרסום?

דקל: ראשית, אם נאשר תקן נמוך יותר, ניתן לגרוע מניהול צוות הצלמים כאמור. במידה וגונזים את כל התפקיד, באופן ישיר עיכוב בעבודות וירידה באיכות העבודות. אני לא אוכל לממש את חזון משרד פרסום ללא פרויקטורית טראפיק.

עילם: אני רואה צורך בתפקיד אבל כן חושב שאפשר לשחק עם השעות. לא רואה סיבה להעלות בכל כך הרבה.

דקל: כיום אנחנו בין 50-60. אני יכול להכיל את ה-10 שעות ניהול צוות צלמים תחתיו.

לינוי: בהגדרת תפקיד מנהל משרד פרסום, הוא מנהל את התהליך או את האנשים?

דקל: נוי או מי שיהיה בתפקידה היא לא מנהלת את תהליך הפרסום. היא מספקת גרפיקה ולא מעבר לזה.

פולינה: שאלה לגרטי, לפי מה שאמרת קיים צורך למישהו שיהיה בקשר עם הגרפיקאית מצד שני אתה אומר שזה מיותר, איפה הפער?

גרטי: לא חושב שיש פער. הצגתי שתי שיטות.

יעל: יש מספר סעיפים בהם אתה אומר שבמידה ויהיה לחוץ אם וכאשר זה יעבור אליך. דבר שני, איש קריאטיב מנהל עושה הכל למה צריך את הפלטפורמה הזאת, למה שאפסול אותו כאיש קריאטיב? למה לא לדון בדרישות תפקיד של מנהל משרד פרסום? איפה מנהל המשרד נכנס כשיש את הרכז וכשאיך את הרכז?

דקל: מבחינת חלוקת עבודה, כמות הבקשות יכולות להיות גדולות, כל עבודה עוברת דרכי. כאשר אנחנו רואים את רשימת הבקשות אז אנחנו עושים את הניתוב.



שמש: אם הגרפיקאית לא מיבנה מה העבודה אולי יש בעיה עם הגרפיקאית? צריך לשאול איך עושה את המקסימום עם מה שיש כדי שדברים יקרו.

דקל: עובדתית צורת העבודה עם הגרפיקאית היא מאוד פרטנית עם כל פרויקט. עומסי העבודה, יכול להיות שנחוץ למשרד שיש עוד מישהו לטפל בזה.

דינו

ליאור: כמו שגרטי אמר, בעבר מי שרצה לפתוח בקשה לעבודה היה קובע פגישה עם הגרפיקאית מסביר את הוויזן שלך ומתקנים יחד אם לא מרוצים ומוצאים לפרסום. בשנה האחרונה אני לא הייתי מרוצה, כל הפינג פונג הזה שלוקח שעות רבות, סבלנו מזה. הייתי צריך להתנצל בתור מנהל משרד על העבודות. לא חושב שהפונקציה נכונה, אבל אני חושב שאם זה לא יהיה קיים אני חושב שמנהל המשרד צריך לקחת על עצמו.

מורן: מתוך החוויה שלי בועד, בעבר היינו שולחים לפרסום וקובעים עם אריאלה, ונגמר הסיפור. לא יצאתי אף פעם לא מרוצה.

מעיון: מניסיון בועדה אקדמית, כשהזמנו גרפיקה דיברתי ישירות מול אריאלה וזה עבד יפה מאוד. כששמים הרבה אנשים בדרך זה עובד לא טוב ומסרב. מרגיש לי שמה שמבקשים פה זה סוג של סיו"ר למנהל המשרד. אני לא חושבת שמשרד פרסום צריך את זה. זאת הגדרת התפקיד של המנהל.

גרטי: הדבר הזה נולד כשהיה מנהל שלא הצליח לנהל את המשימות שלו. הוא אמנם היה קריאטיבי מאוד וזה לא צלח. אלו שאלות שהיו אז ונשארו היום, מה מנהל עושה?

שמש: השאלה הכללית מה מהדברים האלה מנהל משרד צריך לעשות? או שמתקנים אותה סביב משימות גרפיקאיות ומצמצמים או מוסיפים למנהל משרד.

_: הממשק עבודה מול הגרפיקאית, יו"ר ועד לא יכול לפנות ישירות. אז לפי מה שאתה אומר יו"ר ועד יושב מול הגרפיקאית ואז מה זה חוזר למנהל משרד וממשיך הפינג פונג?

גרטי: אני מתאר מה שהיה. אנשים היו מגישים את בקשתם בטופס שהיה מבקר אותנו מנהל המשרד ומתאם איתו את השעות, התוצרים היו חוזרים למנהל המשרד לאחר שמבקש העבודה אישר אותה, היו עושים התאמות ומוציאים.

_: עבדנו בצורה הזאת, אני יכול לומר שמאז שנוי נכנסה לתפקיד הדברים שלי הרבה יותר הואצו כי הייתי פונה לנוי ואם הייתה תקלה טכנית הייתי פונה לנוי.

יאנה: גם אלך אחורה לתקופתי כיו"ר ועד, ברגע שהיה לי את נוי זה היה שגר ושכח דברים קורים ואני מקבלת תוצר. לא הייתה לי אינטראקציה באמצע וזה הקל מאוד עלי.

מאור: כיו"רית שהשתמשה, לנו היה הרבה פינג פונג. לדעתי האישי, אם היינו יושבים ישירות עם הגרפיקאית זה היה חוסך הרבה זמן.

נוי: אתחיל ואומר שלפחות כשנכנסתי לתפקיד כל העניין של היו"רים ומנהלי המשרד והאנשים הפרטיים שבאו לעבוד עם הגרפיקאית, היא אמרה שלא נוח לה עם זה. זה עלה מתוך צורך, אישית הייתי נוכחת בפגישות של מנהלי משרדים שרצו לעבוד איתה שלקחו שעות שלוש ולא הגיעו לתוצאה. באירועים גדולים, הקריאטיב לא יכול ליפול על בן אדם אחד במשרד כדי שדברים ירוצו מהר צריך יותר אנשים.

מעיון: יש שלוש אופציות, אי רוצים להמשיך כפרויקטורית, ב' לתקנו, ג' לא לאשר את התקן ובמידה ורוצים לעשות משהו אחר להגיע לוועד הבא ולהוכיח זאת.

לינוי: ראשית, כל עניין התקנים לי קשה עם ההקשר האישי. דבר שני, אם אנו מדברים בצורה פרקטית, עבדתי הרבה עם פרסום, דיברנו הרבה על אריאלה שלא בנוכחותה, לי אישית קשה עם זה יצא לי לעבוד איתה והיא בחורה נפלאה ועובדת מדהים. אני כן חושבת שאנחנו לא צריכים לחתוך עכשיו את העניין הזה, מציעה לתת את החודש הקרוב שנוי תארוז את החודש הזה וגם ניהולית ואם דקל יבקש עוד 15-20 שעות זה יהיה יותר קביל. אי אפשר לגדוע את זה ביום.



Technion Students Association

נטלי: ארגנו את המסיבה שאמורה לקרות ועדיין היו בעיות עם הגרפיקה. וכן הייתה פרויקטורית אז אני לא מבינה את התעדוף מבחינת מנהל המשרד.

שקד: מהניסיון המועט שהיה לי, העבודה התקיימה כמו שצריך, אני חושבת שהעבודה לא תהיה מול אריאלה ישירות.

מאור: כשבחרנו את דקל אחד הדברים היה שאנחנו מחפשים מישהו שהוא מנהל ולא קריאטיב, אפשר להכניס לדרישות הבאות. לגבי המסיבות זה יכול להיות חלק מהדברים שרכזת תוכן עושה ונאמר לגבי תעדוף - חד משמעית מנהל משרד. אני בדעה עם לינוי.

גיל: שאלה כללית, אם לא צריך את פרויקטורית טראפיק, אז למה לא שנלך לאריאלה בלי קשר למשרד פרסום או שתהיה לו גרפיקאית משלו

מעיי: זה עובד יפה יותר באפקט וגם מבחינה כלכלית. כדאי לעבוד עם אריאלה, היא עובדת בצורה יעילה.

גי: אני חושב שצריך להגיש לנו כמה הצעות ואפשר לקבל פורמט אחר של תקן 15-20 שעות. שתהיה פרויקטורית שבמקום שהיא תמיד עומדת באמצע הועד יחליט אם הוא רוצה שהיא תתווך או לא.

_: מניסיוני הקצר איתה, קיבלתי מייל מדקל שזה יקרה תוך שבוע וזה לא קרה, ערכתי משהו בעצמי, לא מוצלח, לא הודיעו לי אם קורה או לא קורה, אני וויתרתי על הקשר עם המשרד. אני לא מבינה מי מנהל שם את הגרפיקה?

הצעת החלטה 4: ועד מנהל דוחה את המשך פעילות של פרויקטורית טראפיק עד להודעה חדשה.

נמנע – 1

בעד – 13

נגד – 0

ההחלטה התקבלה ברוב קולות

מעיי: עליכם לדון על תפקידי יו"ר ועד וועד מנהל. אם יש שאלות לעומרי

עילם: שאלה למנהלי המשרדים, מה הם חושבים על ההצעה.

שמש: הפואנטה של הפיצול היא נכונה מאפשרת מיקוד, הקונספט בעיני נכון גם אם צריך לעדכן אותו. הבנתי שאתמול הייתה פגישה שעומרי לא נכח בה שדיברה על זה. ההחלטה בסוף היא של הועד המנהל, אם יש סוגיות כלכליות כאלה או אחרות אני מציע להביא אותם מול האנשים הרלוונטים. צריך לממש את המתווה לדעתי נכון לארגון, השיטה והעלויות צריך עוד לחבר את זה.

מאור: בשם הועד המנהל, היו כל מיני הערות על למה הועד המנהל מתכנס מאחורי הגב של כולנו. אנחנו מקבלים את ההערות שלכם חבל שזה נאמר בדיעבד עם אמירות שבחלקן קשות, בסוף סמכנו על אנשים שיאספו את המידע מראש ועלתה בקשה מהיו"רים שחלקם מרגישים שהם לא מספיק מנוסים ודעתם מוסטת לאדם שבאותו הרגע דיבר, הם רצו שאנחנו נתכנס ונדבר בצורה יותר אורגנית. אנחנו מקבלים את הדברים אבל שתדעו שזו הייתה המטרה ולא בכוונה לפגוע באף אחד.

מוסא: אני חושב שיו"ר פקולטה שהוא גם ועד מנהל יכול באופן ישיר לשבש את התהליך שאני מוציא לפועל.

פולינה: מסכימה, חושבת שזה נחוץ מאוד. זה ניכר גם במכרזים ובשיחות שעשיתי עמכם, על אף הרצון קשה להתמקצע בכל מה שקורה באגודה. העובדה שכמות הועד המנהל תצטמצם וזה יאפשר יעילות וימנע נזק.

ליאור: מסכים עם שמש, באופן כללי המעשה הזה צריך להיעשות, זה משהו שתמיד דובר, תמיד הייתה קבוצה קטנה שהייתה יותר מעורבת. אתם רוצים אנשים שבאים מרצון ולא כתפקיד נוסף שקיבלו בתור יו"ר. אני חושב שככל שהדבר הזה יזוקק יותר, שרוצים את זה, אתם תקבלו כאגודה ליבה יותר חזקה וזה יכול לעשות רק טוב. איך? זה לא פשוט. יש פה הזדמנות לעשות שינוי רציני.



לינוי: פולינה, אמרת שזה ימנע נזק, האם לדעתך נגרם נזק?

פולינה: לדעתי לא נגרם נזק, אני רואה את זה בעיקר במכרזים שהיו"רים שלא מספיק בקיאים במשרד שלי לא מודעים לתהליכי עבודה ונהלים שקבעתי במשרדי ולמה ויוצא שהם שואלים שאלות בכלל לא רלוונטיות במכרזים ובחרים את המועמד לא לפי הקריטריונים הנכונים.

לינוי: דבר נוסף, טיעון שחוזר על עצמו כל הזמן בהצעה, שצריך הכשרה לועד מנהל, האם יש איזה ניסיון שנעשה ומתועד עם מדדים שמישהו אכף אותם?

גרטי: כן. נעשה קורס

_: נעשו ניסיונות להביא ימים מרוכזים של הכשרות, לא חושב שסמינר של יום או יומיים זה מה שדרוש להכשיר ועד מנהל, וזה גם ההתמקצעות שבאה אחריה, החיבור למה שקורה במשרדים ובוועדים ולא רק אצלו.

לינוי: דבר נוסף, מי שבחר את ועד מנהל זה מועצת נציגים, לדעתי מועצת נציגים לא מוכשרת מספיק כדי לבחור את הועד המנהל, היום מי שיושב בוועד המנהל הם נבחרו פרסונלית על ידי הועד שלהם, יש להם איזה שהוא מדד מספיק טוב, הייתי יותר סומכת על אנשים כאלה מאשר פורום ענק בלי היכרות אישית. יכול להיווצר מצב שמי שישב בוועד מנהל ויקבל את כל ההחלטות זה מי שעושה הצגה טובה יותר.

_: אתם סומכים על 300 אנשים שהם קלולס לחלוטין לבחור שני אנשים שמנהלים את האגודה למשך שנה.

לינוי: כשבאים לבחור נשיאות הרבה פעמים הנציגים מקבלים את האינפוט על הנשיאות מהיו"רים של הועדים שלהם. יש ממשק. אני מסכימה שגם בנשיאות זה מורכב, יש לנו תקנון. אבל זה לא אומר שצריך לבחור עוד אנשים ע"י מועצת נציגים. יש לבנות תכנית שלמה של איך לבנות נציגות מספיק מוכשרת לעשות כך.

_: מועצת נציגים צריך לחבר יותר למציאות. בהקשר השני בהרכב הנוכחי של המועצה. יותר קל לקבל החלטות בהרכב של 20 ומטה איש שהם חברים של, שלא נוכחים משקיפים לא מהמשרדים ולא מהנשיאות הרבה יותר קל לעשות פוליטיקות לבחור ממניעים לא נכונים מאשר מול פורום של כולם. בן אדם צריך לבוא עם קרדיט וניסיון באגודה. כשיש לך את התנאי הזה, אז יש המון ערך לאותם משקיפים מבחוץ שנותנים את האינפוט שלהם על הבן אדם.

לינוי: עניין של איפה שמים את הועדים במבנה החדש שמוצג פה. להגיד שועדים יהיו כמו משרדים זה לא מתקבל על הדעת. סיבה הראשונה, אני לא יכולה להשוות משרד עם שישה אנשים שמקבלים משכורת כל חודש ויש להם אמצעים כמו אולמות, ציוד, חוזה התקשרות עם חברות חיצוניות וכסף, לועד שמושתת על מנהל שמקבל שכר פחות מהרבה רכזים ואין לו שום דבר באמתחתו, הוא נתון לחסדיהם של המנהלים שאיתם הוא עובד. מוטת השליטה של הנשיאות לא יכולה להכיל עוד 17 אנשים.

_: את צודקת ברמת האמצעים העומדים בפני היו"רים. ולכן גם בהצעה המתווה מדבר על מפגשים שהם שלושה בשנה, שמתחלקים בין חברי הנשיאות והועד המנהל ולכן הממשק שמוצע פה והפיקוח ליו"רי ועדים היא בבירור לא שקולה למה שקורה בין נשיאות לועדי משרדים. לכן האמירה היא שבעף הארגוני של אסי"ט ועדים והמשרדים יושבים תחת הנשיאות, כיום לא ידוע איפה הועד יושב. מצד אחד הועד מקבל תקציב, מצד שני, אותם יו"רי ועדים הם אותו ועד מנהל שיושב תחת הנשיאות לכן יש שיבוש דרמטי של המבנה הארגוני.

לינוי: איפה הכסף?

_: אתמול בשיחת מסדרון שמעתי שיש חישוב שההצעה עולה 250 אלף ₪ יותר בשנה שהדבר הזה עולה לנו. התחשיב שיש אצלי הוא שזה עולה 150 אלף ₪ יותר, כאשר יש שני דברים שמתרחשים- א' משלמים ליו"רים 12 חודשים בשנה את אותם הסכומים, שזה משהו שצריך לבחון אותו לא כל יו"רי הועדים עובדים בקיץ ואלה שכן לא כל מכסת השעות שלהם. דבר שני, כיום ועד מנהל דחף להעלות את השכר שלו למקסי שחוק העמותות מאשר, וצריך לשאול אם אנו כאגודה מסכימים לזה. התחשיב שעשיתי והוא בדוק מול נתונים מגיל, אומר שההבדל הוא 150 אלף ₪. הלכתי לגיל



Technion Students Association

שאלתי כמה יש בתקציב לשכר לועד מנהל, לקחתי את הסכום הזה, לקחתי את ה-40 שעות פקולטה גדולה, 25 פקולטה קטנה, פלוס 40 סמסטריאלי, כולל קיץ, כל המכפלות לקחתי את אותו הסכום אותו ועד מנהל מקבל 17 יו"רים כפלתי ב-17 חילקתי ב-6. זה כולל בתוכו את הועדות. אם אתם מעוניינים אני יכול לשלוח לכולם את אותו תחשיב ותבחנו אותו גם מול גיל ותגידו אם זה נכון או לא.

_: בהתחשב ב-150, זה על חשבון דברים אחרים באגודה?

_: אני יודע שכולכם ישבתם עם גיל ומפחדים ממה שנסגר עם התקציב ושהשנה הזו היא חריגה. בשנים קודמות נשאר כסף. עצם ההפרדה בין התפקידים הוא שווה את הדבר הזה לסטודנט בקצה. הדבר הזה לא נלקח מתוך התקציב.

_: אני חושבת שאי אפשר לכמת בכסף הכנסות מזה שהחלטות שמתקבלות בועד מנהל יתקבלו בצורה יעילה יותר, אולי אם יתקיימו בפורום קטן יתר זה יהיה נכון ויעיל יותר.

מאור: לגבי העניין הכספי, האמירה שיש לנו שאריות משנים שעברות לא רלוונטי.

אופיר: ההצעה הזו הביאה מראה מאוד טובה לועד מנהל, השינוי היה משמעותי בתוך הועד המנהל, בעיות שמדברים עליהן ואפשר לתקן אותן. הבעיה העיקרית שלי היא באופציה הזאת, יש דברים שאפשר ליישם היום כמו החניכה של היו"רים, נהלים של מכרזים. החלק המהותי של ההפרדה של התפקיד יו"ר מועד מנהל היא עדיין לא מספיק בשלה. אני חושב שאם מביאים הצעה למועצת נציגים צריך להיות יותר ברור וקל לקרוא אותו, יתרה מזאת, הייתי רוצה לראות המשך עבודה של פרויקטור שידון באופן של איך לפצל בכמה חלופות שההצעה תתחיל מאיפיון הבעיות עליהם נסכים יחד ונבדוק חתכים רוחביים ונוכל לקבל החלטה נכונה. אני חושב שההצעה יש לה גרעין נכון. לא חושב שזה בשל לעלות למועצת נציגים.

_: למה לא עלו הדברים לעומרי שיכל לתקן את זה להיום, אתם טוחנים מים על משהו שכנראה לא תאשרו היום כי לפי מה שאתם אומרים מועצת נציגים לא תאשר את זה כרגע.

שקד: העלנו הצעות לעומרי, כל מי שישב איתנו. ובחומר המכין בכל זאת עלתה אותה הצעה.

שמש: שום דבר פה הוא לא אישי, הרצון הוא לקיים תהליך סדור. איפה אנחנו בתהליך? אם נחליט שנקיים פעימות, נראה איפה אנחנו בתהליך ואז מצופה שכל מי שרלוונטי יגיע וככה כתהליך יכול להתקדם. דבר נוסף, יו"ר ועד כיום הוא תחת הנשיאות. הערבוב שנוצר זאת בדיוק ההפרדה שאנחנו רוצים לעשות. תחליטו מה אתם רוצים ותתנו לבעל מקצוע לעשות את העבודה יחד עם ועדת הכספים שתאשר. מועצת נציגים גדולה ויכולה לבלוע כל הצעה.

גרטי: אם בוחנים צעד כזה של טיפול ועד מנהל, אני מבין שזה לא בשל בעיניכם, אם יש לכם הבנה שתהליך של בחינה של דבר כזה הוא הכרחי, תקבעו לוח זמנים שאתם יכולים לעמוד בו ולהיות מחויבים אליו. תהיו מחויבים לקבל החלטה להתעסק בזה בלוח זמנים מסויים. לפחות תדעו שכל אחד לקח התחייבות להתעסק בזה איקס זמן.

גיא: אני חושב שכרגע האגודה לא במצב של פיצול, לא הצלחנו למצוא נשיאות ויש נשיאות זמנית עכשיו, עכשיו לא יקרה פיצול, אני חושב שצריך לעשות צעדי ביניים, צריכים כמה הצעות ולא אחת. אחת שכוללת פיצול ואחת חצי פיצול. הצעות שהן בדרך לשם.

ליאור: בפורום הזה אם אתם חושבים שיש לזה מקום יש לכם בסיס תיעזרו בו, תמנו ועדה מצומצמת תגיעו למשהו בשל. בנוסף, אמרתם שיש דברים טובים לאגודה תתחילו להטמיע אותם. לויז הוא חשוב, אם אתם רוצים לקדם את זה תתחילו להטמיע ואל תזרקו את זה.

עילם: אני חושב שכל האגודה אנו צריכים לעשות שינוי מקיף, בואו נקים ועדה מבנה ארגוני שתדון במועדי בחירות, מכרזים, מבנה הועד המנהל. אשמח להיות חלק פעיל בועדה הזאת.

_: אני חושבת שעצם זה שעולה צורך ועדה שם על השולחן שבפורום של 17 אנשים קשה להתכנס למשהו פרקטי.

מעיי: כולם מבינים שהעובדה שיש פה 17 יו"רים שמקיימים ועד מנהל, יכול להיות שזה לא נכון, איך ומה יהיה רוצים לדון על זה. להקים ועדה, אציין גם עולה כסף.



Technion Students Association

נעם: השלכות של מספר קטן של אנשים, ההחלטה יכולה להתקבל ברוב של שלושה, חברות שנוצרת שכרגע לא יכולה להיווצר שכל אחד בפקולטה אחרת, שגם לזה יש את ההשלכות שלו. אני מרגישה שמי שמחוץ לוועד מנהל בעד הרעיון ואנחנו לא. אני חושבת שאנחנו הסתכלנו על ההצעה והיא לא גרועה אבל יש בה כמה חסרונות ואנחנו לא יכולים לקבל אותה כמו שהיא.

_: ההחלטה הזו לנו כרגע היא פזיזה. אנחנו רוצים לשמוע, באנו אליך בסוף ברגע שהבנו מה זה בכלל ועד מנהל.

עומרי: לפי מה שאני שומע מכם, זה לא רלוונטי. זה לא מתאים לכם, תקבעו לוי"ז מה הוא להיות ותתחילו לעבוד.

נטלי: איך זה נכנס בהגדרות תפקיד שלנו לבנות את מה שעומרי היה צריך לעשות? אנחנו צריכים לקחת עוד תפקיד ללכת ולבנות את הפיצול הזה?

_: אם הועד המנהל היה לוקח על עצמו לעמוד בטיימליין היה אפשר לעבוד יותר מהר.

שמש: ועדה שתקים ועדה אני נגד זה. מבין את הטענה על הבשלות אבל אי אפשר להגיד מצד אחד שזה התפקיד שלנו ומצד שני להגיד אנחנו לא מנוסים. אף אחד לא טועה. נדרשים יותר שיעורי בית למי שיותר חדש בוועד מנהל. עומרי צריך לעשות את כל העבודה. והאינטרס צריך להיות משותף.

מאור: תשובה לנטלי, אם ראינו שיו"רים ופרויקטורים לא מספיק אפשר לעשות שילוב, אנו צריכים פרויקטור שיהיה אחראי על התפקיד, הוא יהיה אחראי לכתוב ולעדכן את המסמך בהתאם לדברים שיעלו ואנו צריכים אנשים שייצגו את 17 היו"רים, 2-3 שיעבירו אליו כל הזמן את ההערות מאיתנו. לדעתי השילוב הזה יכול להיות טוב.

גיא: צריך לעשות צעדי ביניים קונקרטיים שיקדמו אותנו. שנית, כשמגישים הצעה לשינוי קיצוני באגודה זמן קצר אחרי שועד מנהל התחלף מצפים שנקבל את זה?

מאור: אף אחת מההצעות לא בשלה. אין למה להעלות הצעה.

מעין: כולם מסכימים להצביע על האם להמשיך עם פרויקטור או לא? המשך התעסקות עם לוח זמנים.

לינוי: שיהיה בן אדם שימשיך את העבודה ולא לחכות עוד חודש, מדובר על המשך לתהליך.

מעין: תצביעו ותחליטו אם אתם רוצים פרויקטור ונציב דד ליין שעוד שבועיים נצא למרכז לפרויקטור.

(דיון סגור)

הצעת החלטה 5: ועד מנהל מאשר את המשך פעילות פרויקטור מבנה ארגוני עד ועד מנהל של ינואר.

נגד – 1 נמנע – 1 בעד – 12

ההחלטה התקבלה ברוב קולות

דקל: במשרד פרסום פועל פרויקטור אינסטגרם ניו מדיה. הוא יהווה כעיתונאי התפקיד המוגדר, פחות פורמלי מהאתר והפייסבוק. המטרה היא נראות האגודה והועדים, ולבצע שירות בין הסטודנט שנמצא אי שם ושיבין מה קורה באגודה ובוועדים. הבן אדם שיאיש את התפקיד יכיר את האגודה, את לוי"ז הועדים החל מאירועים מינורים והוא נמצא שם, אם לא הוא מישוה מטעמו שבא ומתעד משלבי ההקמה. התקן המבוקש בחודשי שגרה 30 שעות, קיץ- 10 שעות בהתאם לדרישות שיש היום. גם זה דורש קריאטיב.

גרטי: התפקיד התחיל בתור פרויקטור קשרי קהילה, אני חושב שזה רעיון מדהים. אני מבין מה שאתה אומר ואני חושב גם שזה רעיון מדהים. היה איזה נזק משני של התפקיד הזה היה מעין קהילה שתוגמלה בכל מיני הטבות על מנת לייצר את כל שלוחי האינסטגרם, איך זה בא לידי ביטוי בתוך ההצעה שלך?



Technion Students Association

דקל: כשנכנסתי לתפקיד לא הייתה הגדרת תפקיד מסודרת לפרויקטור ולכן חדש לי מה שאתה אומר, האפיון של התפקיד, כיצד אני רואה לנכון לאייש את האדם בהתאם לתפקיד.

שמש: האם יש נתוני תפוקה לדבר הזה? אשמח לדעת נתונים, האם נכון ארגונית לעשות זאת, האם האינסטגרם נדרש לאגודה?

דקל: ראשית, בעיני כמנהל משרד פרסום אכן זאת פלטפורמה רלוונטית עדכנית שאני מאמין שלרוב הסטודנטים בטכניון יש אינסטגרם. פרסום עליו להיות רלוונטי. זאת המדיה הכי חמה ועדכנית שיש. מבחינת עוקבים צריך לצבור וזאת עשייה.

איתמר: ראשית, אם צריך אינסטגרם - אם יהיה גרוע צריך לשפר אותו ולא להוריד בכלל. סטודנטים חדשים מגיעים, צעירים, והם לא נמצאים בכלל בפייסבוק. ביומיים האחרונים, סביבות ה-100 שנכנסו לאינסטגרם. ב-16 שבוע שעבר נפתחה ההרשמה ומאצלי באינסטגרם נכנסו 240 דרך הקישור לרכישת כרטיס.

שמש: אם אני שואל מה הדד ליין לקבל החלטה של האם אתה מצפה לראות את כל החדשים באינסטגרם, מה הזמן שהיית אומר לי? איפה נכון לבדוק את זה?

איתמר: אני לא יודע להגיד כמה זמן צריך כדי לבחון את זה. אני יכול להגיד מה היה עד עכשיו, יש אינטראקציה מול סטודנטים, יש הרבה שאלות שעולות שם, אנחנו מעדכנים שם דברים בזמן אמת.

נטלי: מי היום מתעסק בכל העניין של לפרסם בפייסבוק?

דקל: פייסבוק רכזת ניו מדיה

נטלי: למה היא לא עושה גם וגם?

דקל: זאת פלטפורמה שונה, הדרישה מהם היא שונה. לבקש מאותה פרסונה לבצע שני תפקידים לא ניתן. התקן של רכזת ניו מדיה הוא 55 שעות.

יעל: רשום שהוא חייב להגיע לכל אירוע, ואם לא אז מישהו מטעמו. מי בוחר את המיופה כוח?

דקל: עדיפות מישהו מהמשרד, הכוונה היא לצילום גולמי לשלוח

איתמר: ברמת העקרון אני לא אמור להגיע לכל אירוע שקורה אני אמור להגיע לאירועים, אם לא הגעתי וזה אירוע חשוב אני דואג להשיג את החומרים. אם מישהו נמצא מהחברים שלי נמצא במסיבה שאני לא נמצא אבקש ממנו לצלם סטורי ולמשל לתייג את אס"ט ואני משתף את זה. הקושי הוא לא רק מי לחץ לצלם אלא מתי לפרסם, יש שעות של פיקים מתי יש עוקבים רוב הפעמים שאני לא נמצא באירוע התוכן יעלה לא באותו רגע, אלא מקבל תמונות מצלמים כי לרוב מי שמצלם מהאגודה עושה את זה לא טוב.

אופיר: בעיני אני חושב שהאינסטגרם הוא פלטפורמה שונה מאחרות ואני מבין את הצורך להביא מישהו אחר, שאלתי, האם אתה יכול לבוא לכאן לממש את היעד שלך לועד המנהל בעתיד ולהראות נתונים? כמה פוסטים וסטורי עלו, כמה עוקבים הצטרפו ונוכל לדבר על נתונים?

דקל: כן ניתן לעשות מעקב

אופיר: אם אני מביא תקופת זמן, האם זאת נראית לך אופציה בשביל לממש את היעדים שאתה רואה?

דקל: בתוך חודש אני לא יכול להבטיח להראות את היעד כי זה משהו צריך לחיות לא משהו עם תאריך תפוגה, ככל שיבואו ויצטרפו לשם, מה טוב. לדגום נקודת זמן זה דבר שצריך להיעשות אבל אין משהו שאני יכול לדגום ולהביא לך.

איתמר: יש תובנות, השאלה מה אתה רוצה לראות - חשיפה של סטורי/פוסט, קליקים לאתר.

מעייין: אופיר מבקש שתהיו גולמיים

גיא: בחומר המכין אתה מציג את זה בתור נטו עיתונאי לכל דבר, היה דיבור שהוא עונה לשאלות באינסטגרם, כמה זה חלק מהתפקיד אם בכלל?



דקל: שאלות שמקבלים באינסטגרם, מרכז עבודת פרסום, השאלות זה נזק אגבי של התפקיד. רוצים בסופו של יום לתת מענה.

לינוי: אני בעד התפקיד, אתה חושב שזה יכול להתכנס לפחות שעות? לדעתי זה קצת יותר מידי. שאלה נוספת, האם נבחנה אופציה לאתר את האושיות שיש לנו בטכניון ולמנף אותם אלינו?

דקל: מספר השעות נובע מדיווח השעות של אותו פרויקטור, אולי זה נשמע הרבה אבל זאת לא תמונה שגר ושכח יש מאחורי זה חשיבה וקריאטיב. לשאלה השניה, חשיבה מצוינת זה היה השורש לרעיון חמל אסי"ט.

דיון

עילם: אני חושב שמאז דוברות אוחד לתוך פרסום ויש כל מיני מדיות שמתפתחות, אנחנו צריכים לחשוב איך לפרסם.

שמש: אני חושב שאם הדבר הזה מגיע לסטודנטים אז זה נדרש. יש פער באיך שהסטודנטים חווים את האגודה. בעניין ה-30 שעות, אני מסתכל על זה כמה אדם צריך להשקיע בזה ביום, ואני חושב שאין קשר לדובר, הקטע של מענה לאנשים הוא קריטי ביותר מאשר סטורי או לא. אם הצלחתי לפתוח ערוץ נוסף בו סטודנטים יכולים לפנות אלי עשיתי את שלי. אני מציע לאשר את זה ולהגדיר תקופה של כחצי שנה שבסופה מביאים נתונים כדי להבין אם זה ערוץ שצריך לפרסם או לא.

שרון: אתמול יום הכוון. הגיעו סטודנטים חדשים רובם עתודאים. היו שאמרו שאין להם פייסבוק. אני חושבת לתפוס את זה עכשיו ואפשר למנף למשהו מטורף.

אריאל: בהמשך למה שנאמר, לא חושבת שזה ברור לכם או לאנשים מבוגרים יותר כמה זה קריטי. זה משהו מיידי וחשוב להבין את זה.

מוסא: ביריד רשויות שהתקיים באביב התפקשו כמה דברים בפרסום ואיתמר בא ליריד ופרסם באינסטגרם ותוך כמה דקות המקום התמלא.

ליאור: הדיון הוא אם רוצים לתקן את התפקיד ובכמה שעות.

מאור: מהדברים שעלו פה זה שאולי 30 שעות זה יותר מידי, אבל אם הוא עונה על שאלות זה יכול להיות יתרון מאוד טוב, השאלה היא אם מבחינתך מוגדר שהרכז הזה יענה גם על שאלות?

דקל: כיום הוא עונה על שאלות.

הצעת החלטה 6: ועד מנהל מאשר את תקנון רכז אינסטגרם בתקן של 30 שעות בחורף ותקן של 10 שעות בקיץ.

בעד – 12

נמנע – 1

נגד – 1

ההחלטה עברה ברוב קולות

מעייין: פרויקטור כוח אדם. עלה צורך באגודה שצריך מישהו שיתעסק בכל משאבי האנוש שהוא לא ביקורת. כחלק מזה הגדרנו פרויקטור כוח אדם והוא ישב תחת הנשיאות ותחת יו"ר תארים מתקדמים. לאחר מכן אפיון התפקיד של מה אנו מצפים שרכז כוח אדם צריך לעשות. אחראיות על כוח אדם ועל יצירה של מאגר עובדים. המטרה היא שהרכז יהיה אחראי על גיוס ומועמדים וליווי עד למכרז. יהיה אחראי על מאגר עובדי שעה. הוא יהיה הכתובת לפנות כשצריך כוח אדם שהם לא עובדי תפעול. יהיה אחראי על המבנה הארגוני של האגודה, לעשות סקר שביעות רצון של העובדים באגודה.

עילם: אסף שלח לנו מצגת של תכנית עבודה כוח אדם, מה מתוך זה מבוצע עד היום?

_ : דייקנו את הדברים לגבי איך יראה התפקיד וחלק לא מופיע פה. מה שיש כרגע זה ריכוז של כלל כוח האדם באגודה וצפי שמסתכל קדימה שמתייחס לעובדה שיש לכולם מכרזים בדצמבר, אך עם

היגיון מסדר מי צפוי להמשיך או לא. דבר נוסף, נושא מכרזים עצמם, מבחינת החומר המכין למכרז ומה הציפיות שלכם שעלו בזמנו על איך אתם רוצים שישלח לכם החומר המכין שנחסוך את התדריך לפני המרכז כמה שאפשר, זה גם מתבצע. מלבד העבודה השותפת של יעל בניהול התזמונים של המכרזים עצמם. דבר נוסף, נוהל שמה קורה כשמועמד מגיש בקשה, בנוסף בתקופת המבחנים היה את הסקר הראשון כשהתכנון היה לעשות עוד סקרים ולראות אם יש שיפור.

אופיר: מה שאנו רואים בתקן זה מה שהיו שעות הפרויקטור עד כה? חלק מזה היה להבין מה התפקיד. האם זה נכון שיישאר אותן שעות, כי רוב העבודה נעשתה.

יעל: זה הצורך שעלה זה שונה ממה שהרכז יעשה. להטמיע תהליך זה עבודה מתמשכת וזה יהיה על בסיס דיווח חודשי בסוף השנה הועד המנהל יכול לבדוק האם 40 שעות זה מה שאמור לקבל. זה חישוב שנעשה על בסיס פקטורים שמתרחשים על בסיסי אירועים גדולים שקורים.

לינוי: מה הקשר של האירועים האלה לכוח אדם?

יעל: הוא אמור לגייס את העובדי שעה.

אופיר: כוח אדם קבוע, אנשים שהם לא סטודנטים, מה ההתייחסות של הרכז כוח אדם בדבר הזה?

מעייין: אין, זה משהו שהנשיאות מתנהלת מול העובדים האלה.

לינוי: חסר לי בהצעה, מה שאנו הכי זקוקים לו באגודה זה הפיתוח שלא נמצא פה.

שמש: בארגון שבו הפיתוח הוא לתחושתי הוא אחרת. לא חושב שרכז כוח האדם יכול לעשות זאת בצורה מיטבית.

ליאור: אני חושב שיש פה משהו חסר בנושא המשאב האנושי. הייתי רוצה שיתעסק גם בכוח אדם הקיים. לגרום לאנשים שפה להישאר פה.

מעייין: הבקשה היא לדחות את הדיון עד חודש-חודשיים בשביל שתסיים לאפיין את התפקיד וגם כדי שמכרזים נרגיש לאן זה הולך.

דיון

אופיר: כשאנו באים לדיון אנו רוצים לשמוע מה עשו עד עכשיו בתור פרויקטור, קשה לשפוט אם הפרויקטור מצדיק או לא. ברור לי שצריך אבל זה מרגיש באוויר.

מעייין: המדדים – שלא יגיע מועמד למכרז מבלי לדבר עם מישהו מאיתנו, לא ידע מה זה מכרז, יודע לאן הוא נכנס.

יעל: אין לי מספר מדיד להביא. התפקיד הזה נמדד במכרזים, זה לא ערכים מדידים. אם אתם רוצים שבעוד חודשיים אביא ערך מדיד תגידו לי מהו.

מעייין: קיבלתם את כל הלו"ז, ועדת תקנון צריכה לעבור עכשיו כי מועצת נציגים מתכנסת ב-4.11.

שמש: צריך ליישם את הנהלים ברגע שייכתבו

ליאור: בעיני אחד היעדים המדידים זה שביעות רצון, התפקיד אמור לשרת את האגודה.

מאור: לגבי הפסטיבל אמרנו שזה יהיה אחד התפקידים, אני רואה בזה חסרון כי זה יהיה מאוד מסיבי, וזה לא נכון בנקודת זמן כזאת, דרוש מישהו נוסף.

הצעת החלטה 7: ועד מנהל מאשר את המשך פעילות פרויקטורית כוח אדם עד ועד מנהל של ינואר.

מעיין: מועמד לדריקטוריון אפקט

ליאור: אני באגודה 3 שנים, השתתפתי בשלושה פסטיבלים ואני חושב שיש לי את היכולות הניהוליות מהניסיון שצברתי גם בתור רכז וגם בתור מנהל משרד עכשיו. הן ביכולות ביקורתיות. אני יודע להפריד בין האגודה לאפקט שהיא חברה כלכלית. מנהל את תקציב המשרד שלי לדעתי בצורה טובה, אני חושב שאוכל להיות לעזר ל דריקטוריון ולתת את האינפוט שלי.

עילם: אתה לא רואה בעייתיות שמגיעה דמות מהמשרדים לתפקיד שהוא ייצוגי?

ליאור: אני חושב שאתה נבחר מתוך אינטרס של החברה, צריך לשים במאזניים, בצורה עקיפה חבר דריקטוריון תורם לאגודה וזה לא לייצג את הסטודנטים. אני שם את עצמי כמועמד כמי שבא לייצג את המערכת ולא בהכרח כסטודנט כפרט. מההתרשמות שלי בעבר היו חברי דריקטוריון שבאו לבדוק שאפקט יעשו אירועים טובים לסטודנטים בעלות נמוכה. החברה צריכה להרוויח, אם שורת הרווח נמוכה זה נכשל. אני לא רוצה לערב את האינטרס שלי ולפגוע בחברה.

שמש: יש סוגיה שלא כל הכנסה של אפקט היא בכסף אם אפקט חוסכת לאגודה כסף זה לא נחשב לה כהכנסה למרות שהאגודה לא מוציאה ויש חוסר הבנה בתחשיב, מה אתה חושב על זה?

ליאור: אני מכיר את הסוגיה מכל מה שצף בחודש האחרון, חלק מתפקיד הדריקטוריון זה לשקף לכם דברים שלא גלויים לכם. יש הרבה כסף שעובר בכל מיני צורות שלא בדרך ישירה וברורה, דריקטוריון צריך להציף ולשקף אותם.

מאור: בועדת תקנון הועלה העניין שלא נכון לשים בדריקטוריון כל סטודנט, לא הגיוני שכל סטודנט ייחשף לסכומים כאלה והסכמים כאלה. כדאי שזה יהיה מישהו שיש לו ניסיון מהאגודה ולהגדיר לו זמן שיהיה לו את הניסיון הזה כדי שיבחר לחבר דריקטוריון, לדעתי מנהל משרד שהוא לא משרד תרבות בו יש מובחנות לאינטרסים, זה דמות מעולה לתפקיד, ודעתי האישי על ליאור, הוא גם מאוד מתאים לתפקיד משיחה שלי איתו.

גרטי: אני מבקש מכם לסגור את הדיון.

(דיון סגור)

הצעת החלטה 8: ועד מנהל ממנה את ליאור מן בתקן סטודנט לדריקטוריון אפקט.

נגד – 0 נמנע – 4 בעד – 10

ההחלטה התקבלה ברוב קולות

מעיין: הדבר שעושים עכשיו זה להעביר את הדוחות הכספיים של אס"ט שכבר אושרו ע"י ועד מנהל אס"ט וועדת כספים. כל שעליכם לעשות זה רק להצביע כדי שנוכל להעביר לרשם העמותות ונוכל לקבל מנהל תקין.

איתן: אני מקריא, "האסיפה הכללית של העמותה אס"ט טכניון שהתכנסה כדן ביום ה-23.09.19 בשעה 19:00 בטכניון, מספר חברים נוכחים – 14, מתוך סך חברים רשומים בעמותה - 17. שם יו"ר האסיפה הנבחר, מעיין שחר, על סדר היום האסיפה הנושאים הבאים: אישור הדוחות הכספיים של העמותה ליום ה-31.12.18 ואישור הדוח המילולי לשנת 2018. להלן החלטות האסיפה כפי שהתקבלה: לאשר את הדוחות הכספיים לשנת 2018 והדוח המילולי לשנת 2018 מצורך בזה, סה"כ מספר המצביעים הוא 14.

נגד – 0 נמנע – 1 בעד – 13

אנו החתומים מטה מאשרים את נכונות הפרטים לעיל וכי החלטות האסיפה התקבלו בהתאם לנהלי התקנון. חתימה של מעיין, יאנה ואיתן בסוף המסמך.