



יום שלישי, 13.10.2020, שעת פתיחת מושב – 19:00

**נוכחים:**

**ועד מנהל:**

נעם כהן	י"ר כימיה וי"ר הועד המנהל	שקד קגן	י"ר הנדסה כימית
נתנאל קיפרמן	י"ר ארכיטקטורה	נועה בן משה	י"ר ועד חומרים
גל גומפל	נציג תארים מתקדמים	אילון לוין	י"ר אווירונאוטיקה וחלל
אילנה אליזרוב	י"ר ביוטכנולוגיה ומזון	אלעד פריצקי	י"ר חשמל
קורל כהן	י"ר חינוך	ג'סיקה בראודו	י"ר פיזיקה
עדי חריף	י"ר מדעי המחשב		
רועי לופטה	י"ר ביולוגיה		
ליבי מנש	י"ר תעשייה וניהול		

**משקיפים:**

לינוי נגר שאול	י"ר אס"ט
עידו בירן	סיו"ר אס"ט
שרון בן ישי	רכזת כוח אדם
גבריאל פושומנסקי	סיו"ר וועדה אקדמית
שי פרייליך	י"ר תארים מתקדמים

הנושא הראשון הוא תקנון תפקיד רכז כוח אדם באגודה.

שרון (רכזת כוח אדם):

שמי שרון, הייתי יו"ר אוויר, מסוף חודש יולי אני רכזת כוח אדם באגודה. היום אציג סיכום של חודשיים אחרונים בתפקיד רכזת כוח אדם. וועד מנהל אישר את התפקיד לתקופה של 3 חודשים מתוכם עברו חודשיים וחצי, ולכן זו הצגה לצורך החלטה מה יקרה עם התפקיד הזה בסוף התקופה. רקע: בעבר, כל נושא של מכרזים וקבלה לעבודה באגודה היה תחת ועדת ביקורת. ועדת ביקורת החליטו ובצד, שזה לא צריך להיות תחתם, וכן יצא שכל הנושאים האלה, התפזרו בין המשרדים, לנשיאות ולוועד המנהל. דבר זה גרם לחריגות מהנהלים ולאייבוד של ידע. כל אחד אחראי על משהו קטן ואין מי שירכז את הידע, אז הידע מתפזר ולא נשמר. בנוסף, עברנו לשיטה של ראיונות ולא במרכזים עבור רכזים, וכל זה הוליד צורך בבעל תפקיד שידאג למשאבי אנוש באגודה, לצורך שינו באופן הקבלה לעבודה באגודה ולהפוך את זה לתהליך מסודר ומאופיין שיש מי שמתעסק בו.

מה בוצע? בחודשיים האחרונים, הוגדר התפקיד כפי שהוא התנהל. בנוסף, אופיין המצב בשטח. ניהלתי שיחות ופגישות עם מנהלי משרדים במטרה להבין מה קורה בכל משרד, מה התפקידים המאוישים, האם יש מכרזים בקרוב, ובעצם להבין איפה אנחנו עומדים, ומה צריך לעשות. דבר אחרון שנעשה זה התנעת עבודה בתחומי אחריות. קודם כל גיוס וקליטה, ז"א תיאום מכרזים וראיונות. בחודשיים האחרונים היו 17-18 מכרזים וראיונות, בערך 10 בחודש. התיאום הזה, כולל איתור מועמדים, שזה לא משימה קלה, לווני לפני המכרז- יצירת קשר עם המועמדים, להסביר להם למה הם מועמדים, מי המראיין, מה התפקיד, מה זה אס"ט וכו'. במידה והמועמד נבחר, יש צורך ללוות אותו, לא לזרוק אותו למים- למלא טפסיה, חוזה 101, העסקה, הכרה של כל הגורמים והכרות עם האנשים שעובדים במשרדים, קבלת פנים. בנוסף, מועמדים שלא התקבלו לתפקיד, יש לשמור את הידע שלהם ולראות איך מתנצלים את זה אחר כך ואיך אפשר ליעד אותם לתפקיד אחר. ישנם הרבה אנשים שמתאימים לעבודה באס"ט אבל לא בהכרח לעבודה הראשונה שהם מתמודדים עליה, ולכן חבל לוותר עליהם. אפשר לפנות אליהם ולהזמין אותם להתמודד לתקנים אחרים.

תחום אחריות נוסף שיש זב כ"א הקיים. סקריה של מי כ"א המשרדים, מה הוא כולל והצרכים. דבר נוסף זה מתן מענה לבעיות של בעלי תפקידים באגודה כמו רכזת שלא קבילה מעונות מאחר ולא רשום שהיא פעילה באס"ט. בפניה אליי, יכולתי לעזור לה ולקשר אותה לרכזת המעונות. התפקיד הזה הוא שרירותי לעובדי האגודה ולא רק החוצה. פרויקט נוסף- מתנות לחג בשיתוף עם הדוברות, לדאוג לעובדים שיהיה כיף וטוב, אווירה טובה. דבר אחרון זה הזנת שכר לסיו"רי הוועדים.

תחום אחריות נוסף זה פרוטוקולים, אני ושיר, פרויקטור נהלים עבדו ביחד על כתיבת פרוטוקולים ונהלים באופן מסודר באגודה, זה בתהליך. פרוטוקולים של מכרזים נשמרים ומתועדים, גם כמסמך וגם כהקלטה. הכנה של נהלים חדשים, ספירת קולות במועצת נציגים, בדיקת קוורום וכו'.

המשך: מטרה אחת חשובה היא לייצר תיק חפיפה לכל תפקיד באגודה, על מנת לעזור לבעלי תפקידים חדשים בכניסה לעבודה. כרגע יש לחלק מהתפקידים תיקי חפיפה, ולכן יש צורך לדאוג שיהיה לכל תפקיד. חלק מהתפקיד זה להיות מוקד ידע ושירות לאגודה. מטרה נוספת להמשך היא תוכנית עבודה וגאג שנתית, לוח שנתי שעל פיו עובדים ויודעים מתי כל אחד מסיים תפקיד ואפשר להעריך למכרז מראש. מטרה נוספת זה שיחות חתך חצי שנתיות, לעשות סטופ, לדבר עם העובדים, לראות מה מצבם ואם יש צורך בעזרה. בנוסף יש לבנות תיק חו"ד לכל עובד באגודה, האם אנחנו רואים אותו מתקדם, האם הוא יתאים בעתיד לתפקיד ניהולי. מטרה אחרונה זה עניין הטבות לעובדים, לדאוג שהעובדים מקבלים את ההטבות שלהם, כמו תוויית חניה.

ישנם מטרות נוספות לאחרי הקורונה: הכשרות מנהלים וועד מנהל, חשוב שגם מנהלים וגם וועד מנהל יעברו הכשרה לתפקיד וניהול זמן. בנוסף, גיבושים וסדנאות לעובדים, לאווירה, חשובים לתפקוד האגודה וחסרים עכשיו. מטרה נוספת זה ערב הוקרה למסיימים, עובדי שעה לאירועיים נקודתיים ומתנות לעובדים.

ביסוס והטמעת התפקיד: זהו תפקיד תוך-אגודתי, שהתקן עומד על 60 שעות חודשיות. דבר שני, לדעתי ראוי לשנות את השם למנהלת משאבי אנוש. עשיתי מחקר קטן על כל התפקידים שמארתי לכם עכשיו וכולם כלולים בהגדרה של מנהל משאבי אנוש וזה השם המתאים. נשם מזכ"ל פחות מתאים לדעתי.

יש עוד הרבה רעיונות, וזה יקח זמן, אבל מטרת העל זה שימור ופיתוח כוח האדם, ייעוץ עם אחרים בתחום ויישום אצלנו. להגיע למצב שלכל ראיון יש הרבה מועמדים ואפשר לבחור את המתאימים. ליצור מאגר כוח אדם שאפשר לקחת משם.

שאלות?

- דיברת על מכרזים, האם את קובעת את המכרזים גם לרכזים אקדמיים?

שרון: כרגע לא, הסיבה היא שהמכרזים האלו קצת מורכבים כי הם כוללים תיאום עם הרבה גורמים: גבי או טל ו"ר הוועד. כדי לקבוע משהו בלזז, אני או נכנסת ללו"ז של המנהל או פונה לאילת לראות מתי ריק ואפשר לקבוע מכרז. שמדובר על ליצור קשר עם היו"רים זה יותר מורכב. בדקנו את זה, ולצד זה גזל הרבה זמן.

-למה? אי אפשר למשל לבדוק מה פנוי אצל טל, לצורך העניין ולבדוק זמינות עם היו"ר, לתת כמה אופציות?

שרון: אפשר, אבל יש יו"רים שלא פנויים.

- אוקי, אמרת שזה לא כרגע, האם זה הולך להשתנות בעתיד?

שרון: ברור, מטרת העל היא כן. אם היה לי זמן-אז כן.

- שאלה נוספת, תיקי חפיפה- כולל גם תפקיד יו"ר ועד?

שרון: יש כבר תיק חפיפה ליו"ר ועד. וכן אפשר לעדכן אותו.

- שינוי השם למנהלת כוח אדם, מביא איתו גם הטבות של מנהל משרד?

שרון: זה משהו שצריך לדון עליו. אגיד כי לדעתי כן, יש פה הפרדה בין הדרג של הרכזים למה שאני עושה. אני לא רוצה להיות מנהלת, זה קרה טבעי, כי מרבית האינטראקציה שלי היא עם המנהלים בעבודה שוטפת. אני רואה את זה כמקביל לתפקיד דוברות, נכון, זה לא מנהל אבל זה גם לא בדיוק רכז.

לינוי: בפועל התפקידים הם בהיקף שלהם לא כמו של מנהלים, אבל מבחינת הכפופות, כי הם תחת נשיאות, כן חשוב שתהיה נוכחות כמו של המנהלים. למשל, דוברת האגודה צריכה להרגיש את הדופק של האגודה והיא יושבת בישיבות מנהלים. גם מנהלת כוח אדם צריכה לדעת על פערים בכוח אדם, ולכן היא צריכה גם לשבת שם. לא הבנתי מה השאלה על מעמד המנהל, אבל הכוונה היא שיש חלק מפורום המנהלים, ולא בהכרח לנהל משרד.

- ניהול משרד זה ברור, כי אין לה את מי לנהל, השאלה מבחינת נוהל הטבות, כמה זה נכון לתת לתקן של 40 שעות הטבות כמו של 150 שעות?

(קטיעה של הדיון בנושא)

- שאלה נוספת, מטרת העל זה לעלות את מספר המועמדים למכרז. השאלה היא איך את מתכוונת לעשות את זה מעבר לכלים שבהם משתמשים היום?

שרון: אחד האתגרים זה הקורונה, אבל חלק מהעניין זה שימור ידע: לקחת חבר'ה שהתמודדו לתפקיד מסוים ולייעד אותם לתפקיד אחר, מעלה את כמות המועמדים.



- הגדרת תפקיד- חתומה וחקוקה ובנויה ממה שעשית, או שזה סוג של חזון?  
 שרון: זה שניהם, יש שם דברים שעוד לא נעשו כי אי אפשר לעשות אותם עכשיו, אבל במידה והיה אפשר הייתי עושה אותם. זה גמיש, כן זה מתוכלל ביחד.
- נגיד ורוצים לעשות תוכנית קיצוץ וייעול באגודה, את רואה את זה כמשהו שאת תעשי?  
 שרון: זה בעייתי עכשיו בגלל הקיץ והקורונה, אבל זה לא מופיע כמשהו שעשיתי.
- לגבי תכלול 60 שעות, הצגת את מה שאת עושה ב60 שעות, אבל מעניין לדעת איך את מחלקת את השעות האלו בין הדברים השונים שאת צריכה לעשות? דבר נוסף, אמרת שרוב הזמן שלך התבזבז על תיאום מכרזים, אז כמה זמן באמת זה לקח, והאם זה רלוונטי לחודשים בהם אין מכרזים? יהיו תקופות עם מכרזים ותקופות בלי.  
 שרון: הרבה מהעבודה היא עבודה שוטפת, גם אם יש תקופת מכרזים עמוסה. לקחתי בחשבון את העובדה הזאת שחישבתי 60 שעות. כל חודש הוא דינמי וקורים דברים אחרים, ובסוף יש את הנשיאות שהם גם אומרים לי מה לעשות, בנוסף לדברים הקבועים. המטרה היא גם להתרכז במכרזים אקדמיים, להתעסק בהכל, העניין זה לא אפשרי במסגרת השעות, של 40 שעות.
- בתור מי שמתעסק בוועדה, אין לנו איך לגשת לזה עכשיו. נכון לעכשיו, אין לנו אפילו איפיון של המכרזי רכזים וזה באמת הרבה עבודה. את חושבת שיש על סמך לקבוע תקן? אנחנו א יודעים מה יקרה, הרכזים האקדמיים חשובים, את טוענת שיש הרבה דברים שלא התעסקת בהם עכשיו, איך את יכולה להחליט שזה מספיק 60 שעות? אולי עוד חודש תרצי 80 שעות?  
 שרון: זה נקבע עם לינוי, זה לא על דעת עצמי, זה אחיר עבודה ברצון להבין כמה זמן כל דבר יקח, לא שליפה מהמותן. בנוסף, זה תפקיד שנקבע 3 חודשים, ואם לא נתקן אותו- הוא יבוטל וחבל על העבודה שנעשתה. זה תפקיד חשוב.
- לינוי: יש פה וועד מנהל ותיקים שהפרוייקטורית הקודמת עשתה את זה. זה היה סוג של רל"ש מתקדם וזה לא התפקיד הנוכחי. עכשיו זה לקחת מקצה לקצה את כ"א האגודה. אישור התקן לא מהווה חלופה לאמירה שיש דברים מוגדרים ויש דברים שישתנו ויבנו בהמשך. התפקיד מבחינתי הצליח, קיבלתי תמונות כ"א ופערים שיש, כך שזה חשוב. לתפוס אנשים שורצים להיות באגודה. זה לא נעול וחתום וזה דינמי.
- איך אפשר לאפיין תפקיד ככה? אפילו מבחינת הטבות מנהל  
 לינוי: בואו נשים בצד את הדיון על מדבקה אדומה, זה לא הדיון.
- בשלב הזה, רכז כ"א לא יודע איך לגשת לוועדה האדמית, איך אפשר לאפיין את התפקיד כרגע? על מה מצביעים עכשיו? על סמך מה קובעים את השעות? נצטרך לדון שוב פעם?  
 שרון: חסר מידע, אבל זה לא מוזנח ואנחנו עדיין בודקים ורואים איך אפשר לטפל בנושא הזה ולתת לו מענה.
- נעם: במידת הצורך, אם יהיה צורך בהתערבות במכרזי רכזים אקדמיים, יהיה אפשר לעלות ולהוריד את התקן כדי להתאים אותו לצורך.
- למה שרכז כ"א לא יתעסק ברכזים אקדמיים?  
 נעם: כי כרגע זה מה שיש, זאת ההצעה שיש
- החומר המכין לא פורסם  
 נעם: הוא כן פורסם וגם אם לא ראית, היא כרגע הציגה את הדברים. זה מה שיש, על 60 שעות. אחרי 3 חודשים עבודה.



עידו: אני חושב שמה שצורם זה האמירה שרכזים אקדמיים הם לא רכזים באגודה, זאת ההרגשה שלי, והסיבה היא שבשנים האחרים יש שינויים במרכזי רכזים שדורשים התייחסות אחרת וזמן נוסף. המטרה היא לבטל את הניתוק הזה בין רכזים "רגילים" לאקדמיים. האיפיון הזה בהתנהויות, אחרי חודשיים עבודה, וזה נבנה וקורה, יש מאגר של אנשים עם מוטיבציה שאפשר להתאים להם עבודה באגודה. גם פרויקט תיקי חפיפה, זה חשוב להתאים בהמשך את התיק חפיפה של כל יו"ר של כל פקולטה. ניסוח גם תיק חפיפה לנציג סמסטר, שמכליל את 2 התפקידים של נציג.

התחלת דיון.

גבי: בשורה התחתונה, מדובר בתפקיד שלא ברור לאפאחד כמה זמן הוא צריך לקחת. לפני זמן מה, ישבנו פה ואמרנו שזה לא הזמן הנכון להוצאות כלכליות גדולות, ועכשיו רוצים לתקן תפקיד שלא ברור כמה שעות צריך עבורו.

לינוי: הקשר הזה לרכזים האקדמיים הוא שגוי ולא נכון. זה לא סותר את התגמול שיהיה לוועדה האקדמית. נכון, 40-60 שעות לא מספיק ל"א, ולכן יש תיעדוף של משימות, כדי להתאים את זה לשעות שיש. שרון עשתה מעל ומעבר. התפקיד הוא באיפיון, ברור לנו הגרעין של התפקיד, אנחנו יודעים כמה שעות נצטרך בהמשך להוסיף במידה ויהיו עוד תחומי אחריות, ומה המשימות החשובות.

גבי: איך זה רלוונטי לאיפיון התפקיד?

נעם: אנחנו צריכים להתקדם, זה מה שיש על השולחן.

גבי: דעתי האישית שאין מה להצביע על ההצבעה ככה.

שי: תפקיד נחוץ מאוד, כן צריך לאשר אותו גם אם זה לא מושלם כרגע ובעתיד נצטרך לשנות דברים. לא הגיוני שהאגודה שמתנהלת ככה הרבה זמן ובסדר גודל שלנו- אין מי שיתכלל את זה ויאסוף את זה. כל פעם זה תחת ועדה אחרת וזה מסורבל ולא הגיוני שאין אחד שמאגד את זה. זה קריטי לאייש את התפקיד הזה, ואם צריך אחר כך אפשר לשנות את השעות ואת האיפיון.

אילנה: אמירה- כן חשוב לתקן תפקיד כזה, השאלה, איך זה מתכתב עם הניסיון לצמצום תקציבי בתקופת הקורונה? אם זה 60 שעות מעכשיו או מהתקציב החדש?

עידו: זה מופיע בתקציב, כתוב 40 שעות, אבל זה ניתן לשינוי. בנוסף, תחשבו שהיה סיו"ר ביקות שהתעסק בזה וזה ירד. בנוסף רכז פנים כרגע לא מאוייש כדי לחסוך כסף, זה מתקזז עם תפקידים אחרים.

אילנה: כרגע רכז כ"א נכנס במלואו התקן, ללא החסרות

לינוי: כן, חשוב להגיד שרכז הכ"א לא מתעסק רק בעובדי האגודה, אלא בכל כ"א באגודה: מתנדבים, וועד מנהל, אסיפה כללית, ועדים, מקבלי שכר, כולם.

נעם: מה שיש על השולחן, על זה מצביעים.

גל: לגבי על סמך מה קובעים, רוצה לתת קרדיט לשרון ולינוי על עבודה מעולה אחרי 3 חודשיים, נתינת הערכה ראשונית. לגבי הערה של 60 שעות בגלל מכרזים ומה קורה שאין מכרזים- א. האגודה שלנו אין חודש בלי מכרזים. בלי קשר, מנהל כ"א עוסק בפיתוח כ"א שזה חלק חשוב וזה עבודה חשובה ורבה: הכשרות וקורסים וכו'. לגבי השם, אני חושב שנכון להגדיר את זה כמנהלת כ"א, גם אם אין עובדים תחתיה. זה ניהול מחלקה לכל דבר. גם מבחינת הטבות צריך להכיר בה כמנהלת, לצורך ביסוס המעמד הזה. ישיבה בישיבות מנהלים, קשר ישיר עם המנהלים כמנהלת בעצמה, זה משהו שנכון מבחינת ביסוס מעמדי ולא שתבוא מעמדה נחותה.

\*\*שרון יצאה

ג'סיקה: שאלה, למה אי אפשר לאור מה שנאמר לאשר את לכמה חודשים ואז לראות מה עם זה?

נעם: זה מה שהיה, היא עבדה 3 חודשים כדי לאפיין את התפקיד ועכשיו צריך להכניס את זה לתוקף.

ג'סיקה: היא עבדה בתקופה מסוימת, אולי שווה להמשיך את הניסיון ולראות מה קורה, לבחון את זה בתקופות פחות עמוסות.

נעם: אפשר לתת הנחייה שבועד מנהל רחוק נבחן את התפקיד מחדש.

נטלי: ממש מיותר לדחות את התקנון של התפקיד הזה, זה תפקיד שמדובר עליו ככ הרבה זמן והוא הכרחי. אנחנו צריכים להחליט שזה צריך להיות, להגיד שזה קיים ואז לשנות את השעות בהתאם, כמו כל מנהל משרד. זה לוקח הרבה זמן לכתוב חומר מכין כזה ואין טעם להגיד לה לחזור עוד פעם.

לינוי: מה שנטלי אמרה

אילון: בנוגע לתקציב, לקחו את זה בחשבון?

עדי: כן, בתקציב מופיע 40 שעות, אבל אפשר לשנות ל60

אילון: אפשר לחדש את התקן ל40 שעות ולא 60?

נעם: ההצעה לא מובנת ל40, אלא ל60, זה הצעה אחרת. אפשר לבלוע את ה60 שעות האלו וזה ידוע.

שי: הלא שיש דיון ארוך על תפקיד חיוני ונחוץ. מחזק את נטלי ומגבה את מה שקרה בשנתיים האחרונות. זה לא משנה השעות, התפקיד חייב לקרות. חייב תפקיד כזה!

ג'סיקה: הבהרה, אני בעד זה, אני מתכוונת רק להגביל את זה כדי לבדוק את השעות, בלי קשר לנחיצות התפקיד.

עדי: מסכים עם נטלי, מנק' הנחה יש צורך בתפקיד הזה הבעיה היא בכמות שעות שיש לתת לו. גם עוד שנה נצטרך רכז כ"א אך השעות לא ברורות. הצעה שלי: נצביע לתקן את התפקיד הזה עם 60 שעות, ולקבוע שאנחנו בודקים את זה עוד שנה ולדון בשעות של התפקיד הזה. דיון מחודש על התפקיד הזה.

נטלי: איך מגדירים את זה? איך בודקים את זה עוד שנה? העלאה לתקן צריך לבו מתוך בעל התפקיד. בלי קשר אנחנו צריכים לעקוב אחרי תפקידים באגודה. המינימום הוא 60 שעות. התקן הזה עוד יעלה. במקומות אחרים יש משרדים שלמים שעושים את העבודה הזאת. ולכן לא מפריע לי להצביע על 60 שעות, מבלי לפחד שאנחנו משלמים יותר.

עדי: מסכים, המחשבה היא לאפשר פתח להעלת התקן

שי: זה תפקיד שכפוף לנשיאות, אם יהיה צורך הם יעשו זאת, כדי לדאוג לתקן.

גל: לגבי השעות, יש פה הרבה ותיקים שיודעים שתפקידים באסט מתעדכנים אחת לשנה מבחינת תקן, זה לא משהו חדש. זה נושא דינמי וזה בסדר שנשנה את זה עוד שנה מבחינת שעות. לגבי מה שעדי אמר, עוד שנה בכל מקרה שנאשר תקציב נצטרך לאשר את התפקיד של רכזת כ"א. אף תפקיד הוא לא חקוק לנצח, אנחנו מאשרים את התקנים, כל שנה.

עדי: לצאת מנקודת הנחה שעוד שנה אנחנו נצטרך להתעסק עם זה כי השעות כרגע נקבעות רנדומלית.

לינוי: כמו תוכנית של הוועד המנהל לעתיד

הצעה חשאית.



ועד מנהל מאשר את תיקון תפקיד רכז כ"א לפי ההצעה שהוגשה לפניו בחומר המכין, בתקן של

60 שעות

בעד -12

נמנע - 1

נגד - 0

ההצבעה עברה ברוב קולות.

--החלק הבא של הישיבה דן באישור תקציב של אס"ט והיה חלק סגור, ולכן אין לו תיעוד בפרוטוקול--