

הליך בחירת יו"ר אגודה 2018

נכתב ע"י גל דורון - חברת ועדת ביקורת

מבוא

אחת לשנה מתוקף פרק 11 לתקנון העמותה נערכות בחירות ליו"ר האגודה. כחלק מחשיבות התפקיד, הבחירות מתנהלות בפורום מליאת מועצה המייצגת את כלל חברי העמותה. הבחירות ליו"ר מהוות את אחת מנקודות השיא של השנה – הן מבחינת המועצה והן מבחינת האגודה. החלטה זו הינה משמעותית ביותר ומשפיעה באופן גורף על כל האגודה עד לקיום הבחירות הבאות ועל כן אין צורך להסביר את חשיבות הגינות התהליך ותקינותו. לקראת הבחירות השנה, כל הנוגעים בדבר ידעו כי בסיום הבחירות יכתב דו"ח ביקורת על מנת לוודא את תקינות ההליך.

תגובות מזכ"ל המועצה מופיעות באדום

מטרות הביקורת:

כפי שצוין, הבחירות ליו"ר הן אחד מרגעי השיא של המועצה במהלך השנה ועל כן חשוב לוודא כי הבחירות התנהלו בצורה תקנית ללא חריגה מהתקנון. בעיקר נבחנו השינויים שהתבצעו בעקבות דו"ח הבחירות הקודם והאם שינויים אלו תרמו לשיפור ההליך והתחושה בקרב המועצה.

מתודולוגיה:

1. בדיקה אקטיבית על ידי ועדת ביקורת במהלך תקופת הבחירות ובמכרז בפרט
2. פגישה עם יו"ר האגודה הנבחרת אשר התמודדה בבחירות וכן מתוקף תפקידה
3. פגישה עם יו"ר האגודה היוצא
4. פגישה עם מ', מתמודדת אשר הסירה את מועמדותה
5. פגישה עם יו"ר ועד מנהל
6. פגישה עם מזכ"לית המועצה
7. סקר שנשלח לכלל חברי המועצה
8. בחינת דו"ח ביקורת של הבחירות ליו"ר בשנת 2016-2017

ממצאי הביקורת

יישום המלצות הדו"ח הקודם:

מה קרה השנה	ההמלצה
משיחות שנערכו עם כלל המשתתפים, נמצא כי השיח התנהל בצורה ראויה אך עדיין היו טענות לגבי שיחות "מסדרון" שהיו לא ראויות. הגיוני לצפות לשיחות מעין אלו כאשר מדובר בהליך פוליטי כמו בחירות יו"ר וכמו כן אין כל דרך לפקח עליהן.	ריענון נוהל בחירות יו"ר ובחירות בפורום מועצה. נתינת הגדרות וגבולות ברורים גם לכל נושא האתיקה בתהליך הבחירות. ראוי שהנהלת האגודה וכן כל מי שרואה עצמו מועמד לתפקיד ניהולי לשמור על שיח ענייני והולם
לא הוקמה כל ועדה, המזכ"לית ניהלה את הליך הבחירות	הקמת ועדת בחירות גם לבחירות יו"ר האגודה

מה קרה השנה	ההמלצה
"חלון הזמן" אכן הוגדל, מתוך הסקר אשר ענו עליו 10 חברי מועצה, 70% ענו כי הם הרגישו מעורבים במידה רבה-רבה מאוד. כמו כן, 90% ידעו שישנן בחירות עוד לפני פרסום המשרה ו-90% הרגישו שהסבירו להם את ההליך לעומק והם ידעו למה לצפות.	הגדלת "חלון הזמן" בו המועצה עוסקת בנושא הבחירות ליו"ר ולהתחיל בהכנות כבר כחודש טרם היערכות הבחירות כמו גם לנסות ולערב ככל הניתן את יתר חברי העמותה בהחלטה
הבחירות נותרו חצי גלויות	מומלץ לבחון את נושא ההצבעה ליו"ר האגודה ולבדוק האם ישנה הצדקה לקידום בחירות חצי גלויות.
התבצע סבב גילוי נאות בו פסלו עצמם 2 חברי מועצה.	במכרזים אשר יכולה להצטייר בעייתיות במכרז, המלצתנו הינה פסילת קולו של בעל התפקיד הנוגע בדבר בעת המכרז

פרסום:

- מתוך הסקר עולה כי חברי המועצה מרוצים מהתנהלות ההליך אך מרגישים כי לא היה מספיק פרסום לקראת התפקיד (90% סימנו בסקר לגבי הקביעה שהיה מספיק פרסום לתפקיד, כי אינם מסכימים או מסכימים במידה מעטה)
- התפקיד פורסם בסוף פברואר בעמוד הפייסבוק של האגודה וכמו כן בקבוצות פייסבוק נוספות כמו התקבלתי ומנהל עסקים
- התפקיד פורסם בניוזלטר של האגודה
- חברי מועצה ואנשים נוספים התבקשו לפנות למכרים ונתלו הודעות ברחבי האוניברסיטה

הכנה:

- חברי המועצה הרגישו מוכנים (ראו בטבלה לעיל), 60-80% קראו את קו"ח והמצע של המועמדים ו-100% פנו לאחד מהמועמדים לפני המכרז עצמו.
- במועצה השנייה היו"ר המכהן הסביר לחברי המועצה על תפקיד היו"ר
- כלל חברי המועצה השתתפו בסדנת מכרזים
- נשלחה תיקיית דרייב עם כל המסמכים שיש לקרוא טרם הליך הבחירות- אפיון תפקיד, נוהל דיבייט ונוהל בחירת יו"ר
- נשלחו קו"ח ומצע של המתמודדים מספר ימים אחרי המליאה השנייה (כיום- יומיים לאחר התאריך האחרון להגשת מועמדות)

המועמדות:

- בתאריך ה-27/03/18 נסגרה הגשת המועמדות לאחר ששתי מועמדות הגישו מסמכים- ע' ומ'
- בתאריך ה-01/04/18 (חול המועד פסח) נשלח מייל ע"י מ' בו היא מבקשת להסיר את מועמדותה מההתמודדות ליו"ר האגודה

- בתאריך ה-05/04/18 (חול המועד פסח) התקבלה שיחה ממי' אל מזכ"ל המועצה בה מי' הביעה את רצונה לחזור להתמודדות עקב חרטה.
- בעקבות שיחה עם עורך דין האגודה, לא אושרה חזרתה של המתמודדת, מי', אל הליך הבחירות, היות ולדבריו, הדבר שקול להגשת מועמדות מחדש, לאחר תאריך סגירת ההגשה ולכן לא אפשרי.
- משיחה עם מי', נראה כי היא מבינה את מהלך העניינים ומרגישה כי התייחסו אליה כראוי. עם זאת, היא מאמינה כי היו מהלכים מאחורי הקלעים שהשפיעו על חברי המועצה וגרמו להם להיות מוטים
- משיחות עם חברי מועצה ובעלי תפקידים לא נמצאה כל הטיה או ניסיון להשפיע על חברי מועצה טרם ההצבעה. כמו כן, כל שיחה שנעשת בין חבר מועצה וסטודנט כלשהו הינה חוקית ולא נוגדת את התקנון
- המסמכים הנשלחים למועמדים הינם מקיפים ומסבירים את התהליך עצמו אך לא מתייחסים בצורה מספקת להכנה הנרחבת שיש לבצע לקראת הגשת המועמדות ולמעשה לפני הגשת המועמדות עצמה אין כל מידע למועמדים בדבר ההכנה הנדרשת מהם (שיש לבצעה בעדיפות לפני הגשת המועמדות).
- עם זאת, לתפקיד מסוג זה ליווי צמוד וגיוס אנשים עלול להביא לתחרות לשם התחרות בלבד ולמועמדים לא ראויים. מצופה ממועמד לתפקיד היו"ר הכנה מקיפה טרם הגשת המועמדות וכמו כן מוטיבציה והבנה כיצד לבצע הכנה זו בצורה הטובה ביותר גם ללא ליווי צמוד.

ממצאים והמלצות:

1. התנהלות חברי המועצה, מזכ"לית המועצה, יו"ר הועד המנהל וכלל חברי האגודה בנוגע לבחירות נמצאה תקינה. כלל הנוגעים לדבר פעלו בהתאם לתקנון ולא נמצאה כל הפרה של סעיפי התקנון.
 2. מרווח הזמן שניתן השנה (כהכנה למועצה) נמצא מספק ויש להמשיך ולפעול כך גם בבחירות הבאות.
 3. ההמלצה הקודמת בדבר פסילת קולו של בעל התפקיד הנוגע בדבר בעת המכרז אינה רלוונטית כאשר ישנו סבב גילוי נאות. הסבב מילא את תפקידו גם במכרז זה ושני חברי מועצה פסלו עצמם מהצבעה. אם ישנה היכרות מוקדמת עם המועמד, חבר המועצה מצהיר עליה בסבב הגילוי הנאות והזכות להשתתף בהצבעה תלויה בבחירתו בלבד. אין לקחת מחברי המועצה את זכות ההצבעה בפרט כשמדובר בתפקיד מרכזי כמו יו"ר האגודה. עם זאת, מצופה מחברי המועצה להצהיר על כל היכרות מוקדמת ולבצע בחירה שקולה כאשר הם נשאלים אם היכרות זו תשפיע על הצבעתם כפי שאכן קרה במכרז השנה.
 4. למרות רגשות פנימיים והכנה לא מספקת של חלק מהמועמדים, ההמלצה היא לא להקים ועדת בחירות לתפקיד היו"ר למרות שהמלצה זו הועלתה בדו"ח הקודם. מתוך שיחות עם אנשים שונים באגודה מתקבל הרושם כי לתפקיד מסוג זה נדרשים אנשים שיכולים להוביל תהליך הכנה מעמיק ומכירים את האגודה או לומדים להכירה במהלך הכנתם. לכן, מועמדים אשר לא יבצעו הכנה מספקת לתפקיד אינם מתאימים. בשונה מתפקיד חבר מועצה בו לומדים תוך כדי תנועה, תפקיד זה דורש תפקוד כבר מהיום הראשון ולכן יש להגיע מוכנים הרבה יותר ועם מוכנות להשקעה מרובה כבר מההתחלה. מכאן שגיוס מתמודדים חיצוניים על ידי ועדה והכנתם לתפקיד עלולה להפיק מתמודדים לא איכותיים ולא רציניים מספיק, מה שיוביל לתחרות אך ורק לשם התחרות. בנוסף ועדה כזו תיצור יישור קו בין המתמודדים ולא יוכלו לבחון אותם על סמך הכנתם העצמית והמוטיבציה לתפקיד.
- תפקיד יו"ר האגודה הוא תפקיד גדול ועמוס באחריות. לפי דעתנו, חלק מן המחויבות שיש למתמודדים ליו"ר האגודה היא עצם הלמידה של התפקיד טרם המכרז.**

5. לנוכח ההכנה המרובה הנדרשת לתפקיד כן מומלץ להוציא קול קורא לתפקיד כבר בינואר, כך גם אנשים מחוץ לעמותה שרוצים להתמודד לתפקיד יספיקו לעשות הכנה טובה ומעמיקה.
6. מומלץ לשקול להפוך את בחירת הסיו"ר למכרז גם כן, כך שהסיו"ר והיו"ר יתמודדו יחד באותו מכרז ולא ייווצר מצב בו אלו שמובילים את האגודה אינם מתואמים אחד עם השני.
ניתן לשקול רעיון זה, אך זוהי המלצה תקדימית.
7. הגבלת הזמנים במכרז עצמו הייתה נכונה והובילה להתנהלות יעילה, כמעט ולא עלו שאלות נוספות בסבב השני לצורך הבהרה. מתוך הסקר, 40% הסכימו שניתן זמן מספק (20%-מסכים מאוד, 20%- מסכים, 40%-לא בטוחים, 10%-לא מסכים, 10%-לא מסכים בכלל), לכן ההמלצה היא לשמר את הגבלת הזמנים
ניתן ללמוד מנתונים אלו כי 60% לא מאמינים כי היה זמן מספק. מזכ"ל המועצה הנחתה את הדיון מתוך ראייה רחבה כי קיימים 27 חברי מועצה אשר משתתפים בדיון ולכל אחד מהם שאלה, דבר אשר עלול להפוך את המכרז לארוך מן הראוי. התבצע ניסיון לאסוף ולנסח את שאלות חברי המועצה מראש, בכדי להכווין אותם לתשובות במצעי המועמדת או להגיע לניסוח ראוי יותר למכרז, אך 10 חברי מועצה בלבד שיתפו פעולה עם ניסיון זה, לאחר המכרז ערכתי (מזכ"ל המועצה) שיחה עם היו"ר הנבחרת והיא הייתה מרוצה מהגבלת הזמן והרגישה כי הגבלת הזמן גרמה לה לענות תשובות יותר ענייניות וממוקדות. גם תוך כדי המכרז היא לא חרגה מהזמנים שהוקצבו.
8. במקרה של מועמד אחד, אין צורך לנהל דיבייט, היות ואירוע זה יוצר מצב של מכרז נוסף בלתי פורמלי. יש לשקול ניסוח נוהל לבחירות בהן יש מועמד אחד בלבד
נושא זה יועבר אל ועדת תקנון בכדי לגבש נוהל שכזה.
9. מבחינת פרסום התפקיד, זוהי בעיה חוזרת שעולה מדו"חות ביקורת רבים וחברי מועצה ואגודה בעצמם. התייחסות נרחבת לכך נמצאת בדו"ח ביקורת פרסום ושיווק מועצת הסטודנטים של סמסטר זה.
10. לדעת ועדת ביקורת יש מקום לשיחה עם מנהל קודם במידה והמתמודד עבד באגודה, כאמצעי התרשמות נוסף.

דוח ביקורת פרסום ושיווק מועצת הסטודנטים

נכתב ע"י הדר סויד, חברת ועדת ביקורת

סמסטר ב' תשע"ח

הקדמה

הבחירות למועצת הסטודנטים מהוות מעין ראי למצב החשיפה למועצת הסטודנטים ופעילותה. בשנים האחרונות בבחירות למועצת הסטודנטים ניתן לראות שיעורי הצבעה נמוכים ומעט מתמודדים לתפקיד חבר מועצה. לראייה, השנה הגישו את מועמדותם 33 מתמודדים על 33 מנדטים. שיעור ההצבעה היה 14% ומספר ההצבעות היה 2,423 הצבעות תקינות. בשנה שעברה היו 40 מתמודדים על 33 מנדטים, שיעור ההצבעה היה 15% וכ- 3,500 הצבעות תקינות. בדוחות הבחירות האחרונים עלה כי יש לקדם את פרסום המועצה לאורך השנה. כדי לוודא שנושא חשוב זה ימשיך להיות על סדר היום ויקבל את הקשב והמשאבים הראויים החליטה ועדת ביקורת להתעמק בו ולפרסם את הדוח הבא הדין בנושא זה. יש לציין כי בימים אלה קיימת התקדמות מבורכת בנושא פרסום ושיווק המועצה. התקדמות מחלחלת אל כלל המועצה בהנהגת המזכ"ל, יו"ר וחברי ועדת הסברה. ועדת ביקורת מקווה שהדוח ישפוך אור וימפה נקודות קריטיות להתייחסות וכך ימשיך ויחזק את העשייה מצד המועצה. תגובות המועצה מובאות **בכחול** ותגובות האגודה **באדום**

מועצת הסטודנטים אחראית על פרסום והסברת המועצה, פועלה וישיבותיה לאורך השנה, וועדת הבחירות היא זו שאחראית לשיווק ההתמודדות למועצה. באמצעות פרסום נכון והפצת פעילות המועצה, עבודת השיווק למועצה תתקיים מעצמה.

נרצה לשים את הדגש במינוח- פרסום והסברת המועצה נעשים לאורך השנה, ואילו שיווק המועצה הינו במטרה לגייס מועמדים בתקופת בחירות. שני התהליכים קשורים זה בזה אך שונים במהותם ובמטרתם.

מטרת הביקורת

הביקורת בוחנת את המצב הקיים בתחום פרסום מועצת הסטודנטים. זאת על מנת לזקק את הפערים הקיימים, שבגישורם ההיכרות עם המועצה תגדל.

מתודולוגיית הביקורת

1. ראיונות עם:

- מזכ"ל המועצה- מכהנת ויוצאת
- יו"ר הוועד המנהל- מכהן ויוצא
- יו"ר אגודת הסטודנטים
- יו"ר ועדת הסברה מכהן ויוצאת
- רמ"ד הסברה
- חברת מועצה בקדנציה שנייה
- יו"ר ועדת בחירות תשע"ח

2. סקר אינטרנטי שהופנה לקהל הסטודנטים הרחב

3. עיון בתכנית עבודה של מדור הסברה
4. קריאת דו"חות בחירות מהשנתיים האחרונות
5. עיון בתיק חפיפה לתפקיד המזכ"ל ומסמך עיקרי תפקיד המזכ"ל.
6. עיון בתקנון העמותה ובנהלים המשלימים.

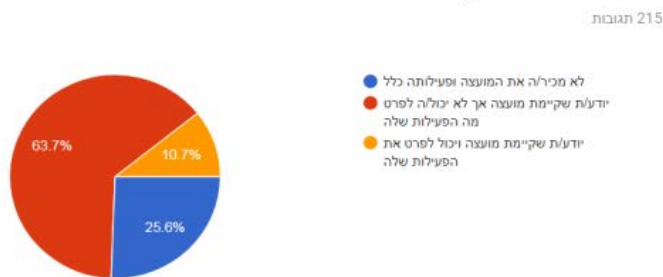
ראשית, הנהלת האגודה מבקשת לברך על העבודה המקיפה והרצינית שנעשתה על מנת לייצר את הדו"ח. לעניות דעתנו, הפנייה לקהל הסטודנטים על מנת להבין מה הסטודנט בקצה יודע או לא יודע על המועצה וכיצד הוא חווה אותה היא מתודיקה מבריקה שגם משקפת נאמנה את תכלית הדו"ח ומטרתו.

רקע לביקורת- מה הסטודנטים יודעים על המועצה?

ועדת ביקורת ניסתה לייצר תמונת מצב נוכחית על ידי סקר אינטרנטי שהופנה לקהל הסטודנטים בפייסבוק ובנוסף הועבר על ידי חברי הועדה וחברי המועצה לסטודנטים שהם מכירים. יש לקחת בחשבון שגודל המדגם הוא קטן (215 משיבים) ושהסקר הועבר על ידי סטודנטים שלוקחים חלק כזה או אחר בפעילות המועצה כך שיייתכן שסביבתם הקרובה חשופה יותר למועצה ופעילותה. תוצאות הסקר מובאות כאן עם ניתוח ההתפלגות ביחס לסטאטוס המשיב (תואר ראשון/שני, חבר ועד/ מועצה או עובד אגודה. ניתן לצפות [בסקר המלא](#) ובתוצאותיו בנספחים.

המדגם של הסקר הוא קטן מדי בכדי ללמוד ממנו, הוא מייצג פחות מאחוז מכלל חברי העמותה, והועבר בעיקר בקרב חברי המועצה וסביבתם בשנים האחרונות ולכן אינו מדגם מייצג לדעתנו.

• מה רמת ההיכרות שלך עם מועצת הסטודנטים?

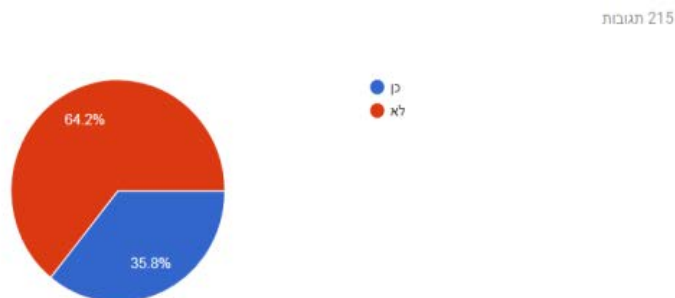


- 11% (23) השיבו- יודעת שקיימת מועצה ויכולה לפרט את הפעילות שלה. מתוכם 56% (13) הם חברי ועד/מועצה או עובדי אגודה (בהווה או בעבר). מתוך 14 סטודנטים לתואר שני שענו על הסקר אין אחד שבחר באופציה הזו.
- 64% (137) השיבו- יודעת שקיימת מועצה אך לא יכולה לפרט מהי הפעילות שלה.
- 25% (55) השיבו- לא מכירה את המועצה ולא יכולה לפרט מה הפעילות שלה.

• פרט מהי פעילות המועצה: [קישור לתשובות](#)

- מבין אלה שידעו שקיימת מועצה ויכולים לפרט על הפעילות שלה 16 השיבו על השאלה. 2 תשובות היו שגויות ופרטו את עבודת האגודה ותשובה אחת הייתה מזלזלת.

• האם את/ה יודעת/ת מה ההבדל בין מועצת הסטודנטים לבין אגודת הסטודנטים?



- 64% (138) השיבו- לא

תופעה נוספת ששמנו לב אליה, בייחוד ברשתות החברתיות, היא **חוסר הזדהות** של חברי המועצה ככאלה בשיח מול סטודנטים. כאשר עולה סוגיה בוערת, שמפריעה לסטודנטים, והאגודה נמצאת בשלבי טיפול בסוגיה – נכון בעינינו שחברי המועצה יזדהו **כחברי מועצה** ולא כ"סטודנטים שאכפת להם" וישקפו את התהליך שקורה בנידון, כמובן תוך וידוא ההיכרות עם הפרטים. כיום התשובה הרווחת של חברי מועצה לטענות שעולות ברשתות החברתיות הינה הפנייה לעובדי האגודה על מנת להציף את הבעיה. כך, לטעמנו, הם הופכים עצמם לא רלוונטיים ומפספסים הזדמנות למצב עצמם ככתובת לפניות. במידה ונושא מסוים לא נמצא בטיפול אצל בעלי התפקידים באגודה – יכולה וצריכה להימסר תשובה (פומבית) לסטודנט שמעלה את הסוגיה בסגנון "היי, שמי X ואני חבר/ת מועצת הסטודנטים. אשמח שתיתן לי עוד פרטים בפרטי ואבדוק איפה הנושא עומד אצל המדור הרלוונטי שעוסק בזה באגודה". ידוע לנו ש"ניטור" של פניות והצפת נושאים שעולים ברחבי הרשת לוקחת זמן ואנרגיות, וחברות וחברי המועצה הינם מתנדבים, אך זו בעינינו דרך מרכזית על מנת להיות רלוונטים לסטודנטים ולמצב עצמם ככתובת לפניות.

- למרות התפישה שפרסום על ידי ברשתות החברתיות הוא הפרסום העיקרי, **חברי מועצה והועדים הם גם כן גורם חשוב בחשיפת הסטודנטים לפעילות המועצה.**

נקודה חשובה ומהותית. אל לנו להסתפק בחשיפה וקשר ברשתות החברתיות בלבד. בנוגע לוועדי הכיתות – מקומם המרכזי בקשר מול הכיתות שלהם (שהם קהל הבוחרים של חברי המועצה), הקשר הרציף עם האגודה, ובעיקר מדור אקדמיה, הטיפול הישיר והקשר שלהם עם סגלי המחלקות, ולא פעם עם סגלי הפקולטות, מציב אותם בעמדה שממלאה את מקום ותפקיד חבר המועצה כ"נציג לפניות הציבור". וכך, כשיש לסטודנט הממוצע את ועד הכיתה שלו לפנייה בנושא אקדמי, וכתובת ברורה בדמות משרדי האגודה או ערוצי התקשורת הרשמיים עם עובדי האגודה, זה אך טבעי שחבר/ת המועצה לא יהוו כתובת לפניות.

הביקורת תדון בשני עיניינים:

1. [מי האחראי על פרסום ושיווק המועצה?](#)
2. [קיום ושימור הקשר של חברי המועצה עם קהל הבוחרים](#)

*[בסוף הדוח, מצורף כנספת לקט רעיונות לדרכי פרסום שעלו במהלך הראיונות.](#)

פרק ראשון- מי האחראי על פרסום ושיווק המועצה?

בתוך שגרת היומיום והעשייה המרובה, גם עניין שכולם יודעים שהוא חשוב ומשמעותי עלול ליפול בין הכיסאות כאשר האחריות לביצוע אינה נתונה לתפקיד ספציפי.

ממצאי הביקורת:

- בשוטרף מי שאחראי לפרסום את ישיבות המליאה והוועדה (זימונים וסיכומים) הוא המזכ"ל. האחראיות המצויינת בתקנון מתייחסת רק לפרסום הישיבות ואין איזכור לשיווק המועצה.
 - בעיקר תפקיד המזכ"ל, (מסמך שאינו מחייב) מצויין בין תפקידי המזכ"ל- "הנגשת המועצה לציבור הסטודנטים יחד עם מדור הסברה באגודה- יצירת דוכן מועצה בפתיחת שנה ובאירועי שיא, פרסום כתבות, תיאום פוסטים בפייסבוק על המועצה, הוצאת מכתבי הבוחרים לסטודנטים ועוד."
- בזמן בחירות, האחראי על שיווק המועצה, הוא יו"ר ועדת בחירות.
- מדור הסברה ייחד בתכנית העבודה של משרד פרסום ומיתוג יעד לחשיפת המועצה והנגשתה לכלל הסטודנטים. כפי שניתן לראות בתכנית העבודה (החלק הרלוונטי מצורף בטבלה מטה), הדגש השיווקי הוא בעיקר סביב הבחירות. ללא קשר לבחירות, תכנון שכן יצא לפועל- דוכן בפתיחת שנה וגרפיקות במסכי הפרסום (פרסום למליאה ולדיבייט הבחירות ליו"ר). קמפיין הכר את חבר המועצה לא יצא לפועל.

המדור יפעל למען חשיפת מועצת אגודת הסטודנטים ופעילותה השוטפת, והנגשתה לכלל ציבור הסטודנטים					
מטרה (יעדי משנה)	משימות	מועד לביצוע	מדדים להצלחה	הערות	מרכיבי עלות המשימה
הנגשת פעילות המועצה לפני הבחירות	סרטון תדמית מועצת הסטודנטים	הוצאת סרטון 2-6 שבועות לפני הבחירות	ביצוע		
הנגשת פעילות המועצה בזמן הבחירות	מיתוג קלפיות ויום בחירות	הכנות כשבוע לפני+ בימי הבחירות עצמם	ביצוע	בחירת קונספט+ התייעצות	תקצוב ועדת בחירות
	הגברת המודעות של הסטודנטים במערך המועצה ובהבדל בינו לבין האגודה	בחירות	עליה במספר המועמדים למועצה ב%10		סיוע לוועדת הבחירות
הנגשת פעילות המועצה אחרי הבחירות	פרסום תדיר של תהליכי האישור המועצה בתיאום עם מזכ"לית	ינואר 18 ואילך	בדיקה בעזרת סקרים- עלייה בשביעות רצון ומודעות + עלייה באחוזי ההגעה למליאה	פרסום פליירים ופוסטרים של הישגי האגודה והפנים של נציגי המועצה.	תקצוב מועצה
הנגשת חברי המועצה לציבור הסטודנטים	קמפיין הכר את המועצה	ינו-18	ביצוע ומס' צפיות		

- **וועדת הסברה- הועדה הנוכחית** (מתוך תכנית עבודה משרד פרסום ומיתוג) החליטה להוסיף יעד נוסף לוועדה- "הסברת ושיווק המועצה ובלתי אמצעי עם ציבור הבוחרים". היעד אושר במליאה השנייה של המועצה בנוסח- "הסברת ושיווק המועצה ושמיירה על קשר אמצעי ובלתי אמצעי עם הסטודנטים".
- **חברי המועצה- מתוקף תפקידם כנציגי ציבור עליהם לשמור על קשר עם הבוחרים ולתת דין וחשבון על הנעשה בכהונתם.** ממצאי הביקורת וההמלצות בתחום זה יפורטו בפרק הבא- [קיום ושימור הקשר של חברי המועצה עם קהל הבוחרים.](#)

בישיבה מס' 2# של מועצת הסטודנטים תשע"ח אישרה המועצה את הסמכות הבאה לוועדת הסברה וזאת לאור בקשת הועדה: "הסברת ושיווק המועצה ושמיירת קשר אמצעי ובלתי אמצעי עם הסטודנטים". תהליך העבודה של הועדה החל ובוצע דיון משמעותי בנושא כ-"יריית פתיחה" לתהליך זה. הועדה עתידה לדון בנהלים המשלימים, בתוכנית העבודה של מדור הסברה ולבנות בעצמה תוכנית עבודה להסברת המועצה

שעל יישומה תהיה אמונה המזכ"ל בשיתוף חברי המועצה והנהלת האגודה. אנו מודעים לעובדה שזהו תהליך ארוך טווח ותוצאותיו יתקבלו ברובן לאחר תקופת כהונתנו, אך אנו צופים קבלת תוצאות חיוביות מהתהליך עם פתיחת שנת הלימודים הבאה.

תכנית העבודה המתוארת בסעיף [3] מחולקת לחלק עיקרי סביב הבחירות, שאליו התייחסה ועדת ביקורת בדו"ח שלם. החלק הנותר, שהוא מינואר 2018 והילך, לא יצא לפועל. תוכנית העבודה היא של מדור הסברה ואינה צריכה להיות תלויה בחילופי בעלי התפקידים במועצה.

ועדת הסברה תלמד את תוכנית העבודה ותבדוק מדוע תוכנית העבודה לא יצאה לפועל תוך הפקת לקחים ותתייחס אל לקחים אלו בעת בניית תוכנית העבודה של המדור לשנה הקרובה.

המלצות ועדת ביקורת:

1. יש למנות אחראי בלעדי לתחום הפרסום והשיווק של המועצה (מעבר לפרסום הפורמאלי של ישיבות המועצה)

- א. המלצתנו היא שהאחראיות לשיווק המועצה צריכה להיות בידי מזכ"ל המועצה.
- ב. כמו כן, הועדה ממליצה כי יו"ר וחברי ועדת הסברה יהיו באי כוחו של המזכ"ל לתכנון ויישום הפעילות ההסברתית.

הגורם האחראי לפרסום המועצה כיום הוא מזכ"ל המועצה. היא זו אשר תחת אחריותה פרסום המליאות השונות וישיבות הועדות, באמצעי פרסום שונים. לדוגמה- מליאות המועצה האחרונות פורסמו במסכי השיווק של האגודה, מהלך אשר לא נעשה בשנים האחרונות.

ועדת הסברה בחרה להוסיף לעצמה את האחריות לתכנון פרסום המועצה, אך אינה אחראית ליישומה. את יישום התוכנית יבצעו המזכ"ל והנהלת האגודה.

2. יש להוציא לפועל תכנית שיווק ארוכת טווח לאורך השנה ולא רק סביב הבחירות למועצה.

- א. לדעת הועדה, נכון שהצד בעל האינטרס השיווקי (המועצה) יקדיש משאבים- תקציב, זמן ואחראי לתכנית.
- ב. מדור הסברה כמדור נותן שירות, ייתן את הכלים המקצועיים לביצוע התכנית- החל מייעוץ וכלה בפרסום בערוצים שבשליטתו.
- ג. כמו שכבר הוחלט ע"י יו"ר הסברה הנוכחי, בכל כינוס של ועדת הסברה יש לדון בתכנית ההסברה שנקבעה, להעריכה ולהציע רעיונות חדשים לשיפור ההסברה.

3. על חברי המועצה יש לקחת חלק פעיל בפרסום ושיווק המועצה.

**המלצה זו תורחב בפרק הבא קיום ושימור הקשר של חברי המועצה עם קהל הבוחרים.

ישנו הבדל מהותי בין שיווק המועצה לבין הנגשת העשייה שלה ושל נציגיה. הדגש צריך להינתן אינו על השיווק הגנרי של המועצה (כאשר מגיעה פנייה לאגודה שמצריכה את התייחסות או החלטת המועצה עובדי האגודה יודעים להפנות את הפונים לחברי המועצה). הדגש צריך להיות על הנושאים אותם מקדמת המועצה באופן מיוחד ושמקבלים ביטוי בעשייה ובחיי היום יום של האגודה והסטודנטים, לצד שיקוף תפקידם הפורמלי והתמודדות עם תלונות על התנהלות לקויה של האגודה.

פרק שני- קיום ושימור הקשר של חברי המועצה עם קהל הבוחרים

חברי המועצה הם נבחרים הסטודנטים, כהונתם מקבלת לגיטימציה ורלוונטיות כל עוד הם מחוברים לקהל הבוחרים ופועלים למענו.

ממצאי הביקורת:

- כמוזכר לעיל, חברי המועצה הם גורם תורם וחשוב בשיווק ופרסום המועצה בעצם פעילותם היומיומית. (10% מהמשיבים לסקר נחשפו למועצה בעקבות חבר מועצה)
- בנהלים המשלימים, **בהנחיות המוסריות לחברי מועצה**, סעיף 5, "קשר עם הציבור" מנחה:
 - חבר מועצה **יקיים קשר שוטף** עם ציבור הסטודנטים **בכל אמצעי התקשורת** ככל שניתן.
 - חבר מועצה יהיה **חייב במסמך רבעוני** שישלח לאזור הבחירה שבחר בו, ובמסמך הוא יפרט את פועלו ופעילות המועצה בתקופה זו. באם לא קיים חבר מועצה מאזור בחירה יופץ לאזור הבחירה מסמך שיוכן ע"י הוועד המנהל ויופץ ע"י מזכירות המועצה.
 - חבר מועצה **יפעל להגברת מודעות הסטודנטים לזכויות ולחובות שלהם**, לרבות הפניית תשומת לבם לקיום מידע זה באמצעים נגישים כגון אתר האינטרנט של האגודה. המסמך הרבעוני המוזכר בנהלים המשלימים הוא בעצם מכתבי הבוחרים הנשלחים במייל לקהל הסטודנטים. למכתבים אלה אפקטיביות נמוכה כיוון שנשלחים למייל האוניברסיטאי כקובץ המצורף כקישור, דבר המצמצם את מספר הקוראים של המכתבים. נוסף על כך, לא ניתן לקבל נתונים על כמות הסטודנטים שקראו את המכתבים.
- למרות ההנחיות בנהלים המשלימים, הקשר בין חברי המועצה לקהל הבוחרים הוא נמוך- בסקר שהועבר לקהל הסטודנטים (פורסם בפייסבוק ונענה על ידי 215 סטודנטים) ניתן לראות כי:
 - 36% (78) מהמשיבים ידעו מי הנציג שלהם במועצה, לעומת 64% (137) שלא ידעו מי הנציג שלהם.
 - מתוך 36% שידעו מי הנציג שלהם, 25% (20) הם חברי ועד/מועצה או עובדי אגודה.
- לחברי המועצה יש מיילים אירגוניים כך שניתן לפנות אליהם ישירות. כתובות המייל החדשות נוצרו כחלק מתהליך שימור הידע באירגון. המיילים נבדקים כל שבוע על ידי נציג המועצה, ללא ביקורת נוספת.
- בסדנת ההכשרה הראשונה לחברי המועצה, הם מונחים על פי תיק הנהלים המשלימים להתנהלות תקינה. בהמשך הכהונה, אין, באופן פורמאלי וקבוע, הנחייה והכוונה בתחום ההסברה.

המלצות ועדת ביקורת:

1. יש למסד קשר קבוע בין חברי המועצה לציבור הבוחרים.

- א. נכון שקשר זה לא יישען על פלטפורמה אחת. ככל שיהיו יותר ערוצי תקשורת כך הקשר יהיה רחב יותר.
*יש לציין שהפייסבוק הוא אמנם כלי נוח וזמין אך לאו דווקא הפרסום בו יגיע לכל אחד- הן בגלל חשיפת המשתמש בעיקר לפוסטים מתחומי עניינו והן בגלל שלא לכל קהל הסטודנטים יש חשבון פייסבוק.
 - ב. יש לשקול קשר קבוע של חברי המועצה אל מול וועדי הכיתות כגורם מקשר ומחבר.
- הקשר בין הוועדים אל חברי המועצה אינו ממוסד, למרות שמבין חברי המועצה רבים הם גם ועדי כיתות. לדעתנו יש לזמן את כלל המועצה לאירועי פתיחת שנה והוקרה לוועדים, בתור פעילים נוספים בהתנדבות תחת כובע האגודה ובכך לחזק את הקשר בין הוועדים לחברי המועצה.

- ג. לדעת הועדה, יש לייצר מנגנון שמוודא שאכן קשר זה קיים. הבקרה תהיה בידי המזכ"ל ובאי כוחה לתחום ההסברה. (יו"ר וחברי ועדת הסברה)

המלצה זו אינה רלוונטית תחת מגבלות השעות ודרישות התפקיד של המזכ"ל. ועדת הסברה תדון בנושא זה בהמשך תחת הבנה זו.

2. יש למצוא תחליף לפורמט מכתבי הבוחרים.

תיק הנהלים המשלימים הנוגעים לתקשורת שבין חברי מועצה לקהל הבוחרים הינו מיושן. בדיונים אשר נעשו בשנה שעברה על ידי מועצת תשע"ז סביב שליחת מכתבי הבוחרים של סמסטר א' 2018 נבחנו אופציות חלופיות אך לא התקבלה החלטה בנושא. בימים אלו נכתבים מכתבי הבוחרים מתוך הבנה כי הנהל המשלים לא יעודכן בזמן ראוי, ולקראת מכתבי הבוחרים הבאים יעודכן הנהל הרלוונטי על ידי ועדת הסברה.

3. יש ללוות ולחנוך את חברי המועצה בתחום ההסברה

- א. הועדה ממליצה כי החניכה תתבצע ע"י המזכ"ל ובאי כוחו לנושא ההסברה. (יו"ר וחברי ועדת הסברה)
- ב. כמו כן, רמ"ד הסברה ייעץ ויסייע למזכ"ל בחניכה מבחינה מקצועית.
- ג. נכון בעיני הועדה שהחניכה תהיה לכל אורך הכהונה-
 - בכניסה לתפקיד- הדגשת חשיבות ההסברה על ידי חבר המועצה ומתן כלים ליצירת קשר ראשוני למול המחלקות המיוצגות ע"י חבר המועצה.
 - בנוסף, הועדה ממליצה על נוהל מחייב להצגה עצמית בפני קהל הבוחרים לאחר הבחירות.
 - במהלך הכהונה- הדרכה (מרוכזת לכל חברי המועצה) על איך ומה כדאי לכתוב בכדי לפנות לקהל הבוחרים בצורה נגישה ואטרקטיבית ובכדי לשווק את פעילות המועצה.

בכניסת החברי המועצה לתפקיד ובנוסף בסדנת ההכשרות נושאים אלו נידונו והועברו אל חברי המועצה והודגשה החשיבות שלהם. ישנה עקומת למידה בנושא ובהתאם אליה יוגדרו נהלי ההסברה. אנו מאמינים כי חברי המועצה רוכשים את מיטב הכלים להסברת המועצה בסדנאות אלו ואין אפשרות להוסיף עליהן חניכה אישית עקב מגבלות שונות(הגבלת שעות העבודה של המזכ"ל, אי יכולת לחייב חברי ועדת הסברה לחנוך את חבריהם עקב היותם מתנדבים).

התייחסנו לנושא זה בחלקים אחרים של הדו"ח - אך אין ספק שכאן טמונה החולשה המרכזית והדרך לפתרון המצב של חוסר היכרות של הסטודנטים עם המועצה.

אין תחליף לעבודה מאומצת ורציפה של חברי המועצה כפרטים וכקבוצה בכל הנוגע ל"קשר עם הציבור". ברשתות החברתיות, בכיתות, בשיח ושיתוף פעולה עם ועדי הכיתות, בשיקוף הפעילות השוטפת של האגודה ולקיימת חלק (וגם "קרדיט" כשצריך). כאשר יראו הסטודנטים שלא רק עובדות ועובדי האגודה, אלא גם חברות וחברי המועצה יודעים לספק תשובות, מחוברים לעשייה האגודתית, מקדמים נושאים חשובים להם (לחברי המועצה או לסטודנטים שפנו אליהם), משקפים תהליכים שקורים באגודה – הם יהיו רלוונטים.

כמו שסטודנט בקצה לא תמיד יודע למי בדיוק לפנות בתוך האגודה או האוניברסיטה על מנת לקבל מענה או להציף סוגיה מסוימת, אך הוא יודע שהכתובת קיימת, כך נכון יהיה לדעתנו למצב את המועצה. לא כגוף נפרד ומנותק, אלא כחלק אינהרנטי מהעמותה שנקראת "אגודת הסטודנטים של אוניברסיטת בן גוריון", חלק חשוב ומהותי, שאליו מופנים נושאים מסוימים, עם תחומי אחריות מסוימים, אך דווקא הבידול עלול ליצור סרבול אצל הסטודנט בקצה ודווקא להפחית הסיכויים להגדלת הפניות והרלוונטיות.

לסיכום – למועצת האגודה מקום חשוב בפעילות האגודה. הדרכים המרכזיות בעינינו להגדיל את החשיפה הן בעיקר הצבת חברי המועצה בחזית בצורה אקטיבית (לא דרך פרסום "רשמי" של ערוצי הפרסום של האגודה בהכרח) וחידוד המסר שהמועצה היא חלק בלתי נפרד מהגוף שנקרא אגודת הסטודנטים, כך שגם אם סטודנט מבקש מענה מעובד אגודה/חבר ועד, הדברים הרלוונטיים יופנו, ובתקווה יקבלו מענה, מחבר/ת המועצה הרלוונטיים.

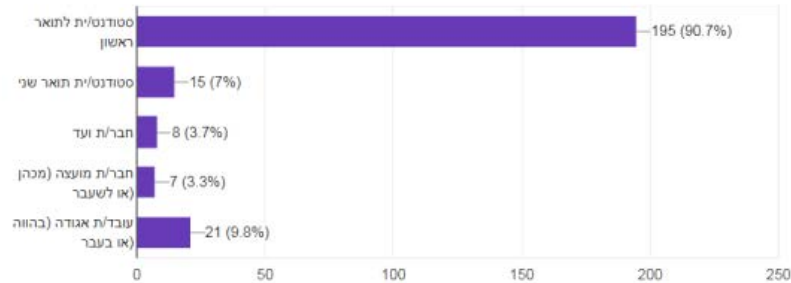
אין מנוס מלקיימת אחריות אישית וקבוצתית של חברי המועצה על הגברת החשיפה, ואנחנו מברכים על התהליכים שקורים בחודשים האחרונים בהובלת המזכ"לית וועדת הסברה.

1. לקט רעיונות שעלו במהלך הראיונות:

- הוצאת סיכום חודשי של פעילות המועצה- על ידי המזכ"ל בפייסבוק של האגודה.
- פרסומים חודשיים בפייסבוק של המחלקות על ידי חבר המועצה הרלוונטי.
- להמשיך ולהרחיב את החשיפה של סטודנטים בימי אוריינטציה.
- דוכן "דלת פתוחה"- נציגי מועצה שיהיו זמינים לפניות הסטודנטים.
- תיבת פניות- "מה אתה רוצה לשנות בקמפוס?"
- לפרסם קדימונים על המועצה ופעילותה לפני סרטים בנגטיב/ אירועים גדולים.
- כשיש אירועים שנציג מהאגודה עולה לברך או לדבר שיעלה גם נציג מועצה, בדגש על אירועים שנעשו ביוזמת המועצה.
- פרסום משמעותי על ישיבות וועדה בנושאים שרלוונטים לציבור גדול מהסטודנטים.
- לקיים את הישיבות מחוץ לחדר מזכ"ל ודווקא במקום יותר מרכזי, במיוחד אם מדובר בוועדות עם עניין לסטודנטים.
- לפרסם ישיבות מליאה/וועדות בשידור חי בפייסבוק.
- כשיש נושא שמעניין את הסטודנטים להמשיך ולעדכן עליו באופן שוטף.
- יצירת קשר עם המחלקות באמצעות נציגי הוועד- אפשר להעביר כך הודעות לוואטסאפ הכיתתי.
- להוציא לפועל את קמפיין הכר את חבר המועצה.
- פעמיים בסמסטר להיכנס, לקורסים גדולים ולספר מה המועצה עשתה.
- להמשיך להשתמש בצ'ופצ'יק לפרסום ולהשתמש גם בתקשורת חיצונית לאגודה כמו באר שבע נט.

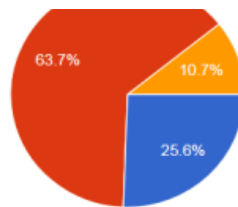
2. סקר אינטרנטי שהועבר לקהל הסטודנטים באמצעות הפייסבוק

מי אני?
215 תגובות



פרטי/ בקצרה מהי פעילות המועצה

66 תגובות



- יודעת שקיימת מועצה אך לא יכולה לפרט מה הפעילות שלה
- יודעת שקיימת מועצה ויכול לפרט את הפעילות שלה

לא יודע (4)
לחלק עציצים בבחירות (4)
לא יודעת (2)
אין לי מושג (2)
לייצג את המחלקות ולקדם את צורכיהן
פיקוח על מדורי האגודה, התנהלות תקינה וייצוג מחלקות מול האגודה.
נציגים מכל מיני מחלקות מתכנסים אחת לכמה זמן ומחליטים על פעולות האגודה
פעילויות לסטודנטים, מסיבת בריכה, מסיבת פתיחת שנה, יום הסטודנט, האקתון, ייצוג מול המרצים והאוניברסיטה, קידום נושאים החשובים לסטודנטים, מדור מעורבות, פוזיטיב, נגטיב וכו'
לדאוג לזכויות הסטודנטים, לדאוג לפעילויות חברתיות ושיתופי פעולה בין הסטודנטים לארגונים אחרים
להאיץ תהליכים ברמה שנוגעת למחלקה שלמה/ שינוי חוקים/ זכויות הסטודנט
במועצה חברים סטודנטים שמייצגים את הפקולטות השונות, אחראיים על קבלת החלטות והכוונת פעילויות האגודה
?
לפעול למען זכויות הסטודנטים
לעזור לזכויות סטודנטים
המועצה היא נציגות הסטודנטים מול האגודה. בוחרת את התפקידים באגודה. קובעת את סדר היום והנושאים בהם האגודה עוסקת. כל החלטה באגודה מחויבת באישור של המועצה.
לדאוג לזכויות הסטודנטים מול האוניברסיטה
קבלת החלטות על מדיניות לאגודה בתחומים סטוד' כמו דיר, אקדמיה, פעילויות תרבות וגם ביקורת הוספת שורה בקורות החיים של חברי המועצה
מסיבות, אירועים, הרצאות
התווית פעילות האגודה, ניהול התקציבים ועבודה מלא מול תכניות העבודה של המדורים

הופעות, סטודיו פוזיטיב, תקנון להגנת סטודנטים
לא יודעת:)

בגדול, להשמיע את קול הסטודנטים ולפעול לטובתם מול הנהלת האוני
?

נגטיב פוזיטיב סיכומים
לקבל כרטיס חינם ליום הסטודנט
המועצה מחליטה על מה שיקרה באגודה, על תקציבים על חוקים על דגשים של מה שצריך לעשות.
הם מצביעים על סוגיות (לא יודעת למטרת מה) ומחליטים איך לחלק משאבים
ניהול מדיניות כללי
להחליט החלטות שקשורות לאגודה
מסייע לסטודנטים בענייני הוראה ומבחנים, מקיים אירועי תרבות ומפגשים בינלאומיים, מסייע בעניינים
בירוקרטיים של העיר
היר הרשות המחוקקת של האגודה. בפועל לא ברור ממש כי היא מנותקת מהשטח אז לא ברור איל היא יכולה
להגיד מה החון והמטרות של האגודה
מוסיפים מיקרוגלים, טוענים שהם מכתבים את מדיניות האגודה בתכלס מוסיפים שורה לקורות החיים במקרה
הטוב. במקרה הרע מבזבזים כספים של סטודנטים.
אחראית על התקציבים וההחלטות שעוברות אחר כך לביצוע של אגודת הסטודנטים
אני חבר מועצה
המועצה היא הגוף הנבחר של הסטודנטים שמהווה מעין דריקטוריון לקבלת החלטות, הוא הגוף ה"מחוקק"
והאגודה היא הגוף המבצע. במועצה יש ועדות שונות שאחראיות על נושאים שונים והיא מתכנסת מספר פעמים
בשנה
אנשים שמתנדבים על מנת לקבל החלטות אשר קשורות לאגודה
כמו הדירקטוריון של האגודה. מתווה את המטרות שהאגודה מוציאה לפועל, וכן אחראית לתקציבים
דאגת לרווחת הסטודנטים ולכל הבעיות שיש להם
נבחרת פעם בשנה על ידי סטודנטים מכל המחלקות (כל סטודנט יכול לבחור רק מהמחלקה שלו), מהווה
האספה הכללית של האגודה, מחולקת לוועדות לפי פעילויות האגודה ונפגשת אחת לכמה שבועות על מנת לדון
במגמות פעילות האגודה ויכולה להחליט באופן דמוקרטי מה יהיו היעדים והשינויים בפעילות. משתתפים
במכרזים של האגודה ומאשרים את התקציב והתכנית השנתית
המועצה היא הגוף המחוקק של האגודה אחראית על להתוות את התהליכים שהאגודה בסופו של דבר תבצע
המועצה מחולקת ל 7 וועדות בנושאים שונים ובנוסף לכל יור ועדה משמש בדריקטוריון האגודה
להוות גורם מקשר בין הסטודנטים לסגל האוניברסיטאי, לתת מענה בתחומים הקשורים ללימודים ובכלל.
ארגון אירועים, עזרה לסטודנטים בעניינים לימודיים
התווית המדיניות לאגודת הסטודנטים וייצוג הסטודנטים בנושאים רבים אל מול האגודה
לקבוע את מטרות המדורים. המועצה היא כמו הגוף המחוקק והאגודה היא הגוף המבצע
ממשק בין הסטודנטים לאוניברסיטה ולאגודה
הם לא עושים כלום. וגם האגודה לא ובגלל זה אין שום הבדל
להתוות את תחומי הפעילות של אגודת הסטודנטים
המועצה היא הגוף המחוקק שאחראי להכוונת פעילות האגודה, לבחירת בעלי התפקידים שלה ולייצוג
הסטודנטים כנבחרים המסייעים בקביעת תוכנית העבודה השנתית של האגודה
יודע
קבלת החלטות. הצעות. שיפור המצב הקיים בנושאים שנוגעים לכלל הסטודנטים
מייצגת את הסטודנטים ומסייעת באכיפת פעילות האגודה.
להשפיע בנושאים אקדמיים וחברתיים באוניברסיטה, גיבוש תקנונים ודיונים מול האוניברסיטה.
אין לי מושג.
התווית פעילות האגודה
לעזור לנו
לברבר בשכל בעיקר
תקנון כלשהו

דו"ח שכר:

נכתב ע"י אבישי רוט, חבר ועדת ביקורת

לירון ברורמן, יו"ר ועדת ביקורת

מטרות הדו"ח:

על פי חוק העמותות, אחד מתפקידיה של ועדת ביקורת הינו לבדוק את ענייניה הכספיים של העמותה, את פנקסי החשבונות שלה ואת תשלומי השכר בה, לרבות ייעוד כספי העמותה לקידום מטרותיה. בשנים האחרונות לא נכתב דו"ח ביקורת על תחום השכר באגודה ולכן ראינו לנכון לבצע ביקורת שכזאת. תחום השכר באגודה הינו נושא חשוב מכיוון שהוא נוגע לכלל העובדים ומדובר בהוצאה כספית שנתית לא מבוטלת, דו"ח זה שם לו למטרה להבין כיצד עובד מנגנון התשלום, הבקרה והפיקוח על השכר באגודה, לבדוק כי אכן הפעילות נערכת בהתאם לחוק ולאחר מכן להמליץ על פעולות שישפרו את עבודתו ותקינותו של מנגנון השכר באגודה. הדו"ח נערך במהלך סמסטר א' תשע"ח.

תגובות יו"ר האגודה היוצא ורמ"ד כספים מובאות באדום ותגובות יו"ר הועד המנהל בסגול

מתודולוגיה:

- 1) נדגמו תלושי המשכורת ודו"ח שעות לשלושה חודשים: מאי, יולי, ואוקטובר 2017 של כ-15 עובדים ממחלקות שונות ובדרגים שונים.
- 2) אצל כל 15 העובדים שנדגמו, נבדקו גם חוזי העסקה האישיים שלהם.
- 3) במהלך הכנת הדו"ח, עלה הצורך לבדוק את שעות העבודה של העובדים שמקבלים משכורות גלובליות. ועדת ביקורת קיבלה דו"ח מרוכז שמפרט את שעות העבודה, ימי חופשה וימי מחלה של העובדים שמקבלים משכורות גלובליות בחודשים 11-06 לשנת 2017.
- 4) נעשו מספר שיחות עם רמ"ד כספים של האגודה.
- 5) בוצעו שיחות עם יו"ר האגודה בנוגע לפרק שני ושלישי בדו"ח
- 6) סקירת חוק שעות עבודה ומנוחה וחוק שכר מינימום.

פרק ראשון – משכורות עובדי האגודה

הליר תשלום המשכורות:

- 1) כאשר נקלטים עובדים חדשים באגודה, הם חותמים על חוזה עבודה בהתאם להיקף המשרה אותה הם מאיישים.
- 2) עובדי האגודה מחתימים כרטיס בכניסה וביציאה בשעון נוכחות. רכזת הכספים מרכזת את נתוני השכר בסוף כל חודש. לפני יותר משנה האגודה עברה לשימוש במערכת שכר חדשה- "זמן אמת", שכוללת שימוש באינטרנט, ומאפשרת לעובד לצפות מיידית בנתוני השכר שלו. העובד נכנס לחשבון עם סיסמא שייחודית לו. מדובר על אתר נפרד לצורך זה. בסוף החודש המנהל/רמ"ד מאשר וחותם על שעות העבודה של העובדים שלו, כאשר רכזת הכספים יכולה לצפות באישורי המנהלים במערכת האישור נעשה עד ה-2 לכל חודש.

3) רכזת הכספים מכינה קובץ ריכוז הנתונים לחשבת השכר שמעלה אותו ישירות לתכנת השכר שקלולית. (תוכנת שכר). קובץ השעות המעודכן, מועבר לחשבת השכר של האגודה עד ה-5/6 לכל חודש. חשבת השכר מנפיקה את תלושי המשכורות, ומעבירה את תלושי המשכורת לאישורה של רמ"ד הכספים באגודה. עד ה-8 לכל חודש רמ"ד הכספים בודקת ומאשרת את תלושי המשכורות של העובדים. ב-9 לכל חודש מבצעים העברה בנקאית לחשבונות של העובדים באגודה, ושולחים מייל עם תלושי משכורת לעובדים.

4) **ימי חופשה:** בכדי לקבל ימי חופש, העובד צריך למלא טופס שמאושר ע"י מנהלו, מנהלת הכספים עוברת על בקשת החופש ומאשרת את ימי החופשה שבתשלום אל מול יתרת ימי החופשה של העובד.. הזכאות לחופשה וימי מחלה מחושבת עפ"י החוק ועל פי אחוז משרה.

5) **פנסיה:** ההפרשות לקרן פנסיה מתבצעות על פי חוק פנסיה חובה שקובע כי אם לעובד יש קרן פנסיה פעילה (שהופקדו בה כספים ב-5 חודשים האחרונים), הוא מביא טופס הצטרפות מקרן הפנסיה שלו, ומעבירים אחרי 3 חודשים באופן רטרואקטיבי את כספי הפנסיה לקרן. במידה ואין לעובד קרן פנסיה, פותחים לו קרן פנסיה במיטב-דש, ולאחר חצי שנה מתחילים להעביר תשלומים.

6) **ימי מחלה:** כאשר עובד חולה, הוא מעביר את אישורי המחלה למנהלו האישי ולמדור כספים. התשלום על ימי מחלה מחושב על פי חוק כפול אחוז המשרה של העובד. ביום הראשון לא משלמים, בימים 2-3 משולם 50% מהמשכורת היומית, מהיום ה-4 והלאה מעבירים תשלומים מלאים.

7) **מילואים:** עובדים שמקבלים משכורת גלובלית מקבלים החזר על ימי השירות במילואים לאחר הגשת טפסים למדור כספים. עובדים שמקבלים משכורת שעתיות מקבלים החזר באמצעות משרד המילואים של האגודה.

סוגי חוזי עבודה

באגודה קיימים מספר סוגים של חוזי עבודה, הראשון והנפוץ ביותר הוא שכר לפי שעות עבודה בפועל בו כל עובד מקבל את המשכורת על פי השעות שעבד בפועל בכפוף למספר השעות המוגדרות בתפקידו, השני הינו עובדים המקבלים משכורת גלובלית, אלו הם עובדי הנהלה – רמ"דים, סיו"ר ויו"ר, וכן מנהל/ת הנגיב והמנת"ל. הם מקבלים משכורת על פי התקן שלהם בלי תלות במספר השעות שעבדו בפועל.

ממצאים ומסקנות:

1) תיקונים בדו"חות שעות:

במהלך הכנת הדו"ח, הבחנו כי קיימים דוחות נוכחות בהם אחוז גבוה של ימים שבהם תוקנו ידנית שעות העבודה. בחלקם הקטן של המקרים התיקונים המרובים נבעו מתקלה טכנית בכרטיס העובד או בשעון הנוכחות שבמשרדי האגודה. ובמרבית המקרים אלו תיקונים יזומים על ידי העובדים אין

נוהל ברור שמגדיר מה קורה כאשר אחוז גבוה מהשעות של העובד בדו"ח השעות החודשי מתוקן באופן ידני.

א. הביקורת ממליצה ליצור נוהל על פיו במקרים של תיקון רישום שעות העובד מעבר לכמות ימים בחודש או מעבר לאחוז ימים מתוך ימי העבודה שבתקן דו"ח הנוכחות יעבור אישור של גורם בכיר יותר מהמנהל האישי של העובד (למשל: יו"ר/סיו"ר).

חלק מהסיבות לתופעת העברת הכרטיס החלקית היא אופי העבודה – גם אצל עובדים שעתיים וגם אצל עובדים גלובליים, הציפייה וגם ההתגייסות והנכונות היא לעבוד ולהיות זמינים ללא קשר בהכרח לשעות העבודה במשרד. כך יכול להיווצר מצב שרכזת/מגיעים למשרד בהפסקות בין שיעורים, מתחילים את עבודתם בפגישה לא במשרד או מסיימים לא במשרד, ועוד.

ב. הביקורת ממליצה למדור כספים לבחון את האפשרות של שימוש בשירותים המאפשרים החתמת כרטיס מרחוק, לשימוש במקרים בהם מתבצעת עבודה מחוץ למשרד האגודה או או שהכרטיס שלו אינו תקין או ששעון הנוכחות לא עובד, באופן זה, המידע על שעות העבודה של העובד יהיו מדויקות יותר. באופן הזה העובד לא יצטרך לנסות להיזכר בסוף החודש כמה שעות עבד באותו יום שלא החתים כרטיס, וגם המנהל לא יצטרך לחתום ידנית על שעות על-פי הערכה פחות מדויקת.

כאשר עברנו למערכת דיווח שעות חדשה בדקנו את האופציה הזו אבל היא היתה לא משתלמת לכן הוחלט לא לרכוש אותה באותו מועד.

מפני שהמערכת שרכשנו הינה אינטרנטית העובדים והמנהלים לא צריכים לחכות לסוף החודש ולנסות להזכר, אלא לעדכן ולתקן מיד היש מצב חריג.

אלו הן נורמות עבודה ואנו מצפים כי ההנהלה תדון בנושאים אלו במטרה להשתפר בנושאים אלו כפי שמציעה הביקורת וכן תשמש דוגמא בנושא.

2) העברת כרטיס אצל עובדים גלובליים:

נמצא שאצל חלק מהעובדים הגלובליים באגודה ישנם חודשים שבהם הועבר כרטיס במעט מאוד שעות עבודה, ולפעמים ישנם חודשים שלמים שבהם לא הועבר כרטיס, הנושא של אי-העברת כרטיס בעייתי מכמה בחינות: ראשית, כאשר מעוניינים לקבוע תקנים של תפקיד מסוים בהווה או בעתיד, מאוד קשה לעשות את זה כשאין מעקב וידע ברור על כמות השעות החודשיות שאותו עובד עבד בפועל.

שנית, הוא יכול ליצור בעיות מבחינת כיסוי ביטוחי על שעות העבודה של העובד. אם העובד נפגע במהלך העבודה, עלול להיווצר מצב בו יהיה לו קשה לקבל את הכיסוי והפיצוי מחברת הביטוח, כי אין לו הוכחה שהוא עבד בזמן הפגיעה. מהסיבות שצוינו, ועדת ביקורת ממליצה לקבוע נהלים שיחייבו את העובדים הגלובליים להעביר כרטיס בכניסתם וביציאתם מהעבודה. נציין כי בחברות רבות במשק קיים נוהל המחייב עובדים גלובליים להעביר כרטיס לפחות פעם ביום.

אצל העובדים הגלובליים סוגיית העברת הכרטיס ותיעוד השעות היא אכן רגישה ובעייתית. תקני הרמ"דים (150 שעות חודשיות) לא עודכנו זה שנים רבות, ולצד זאת – הדרישה לזמינות לתפקיד

כמעט ואינה מוגבלת- לא אחת על חברי ההנהלה להתחיל את יום העבודה ב-9 בבוקר בפגישות עם גורמי חוץ, להמשיך בעבודה השוטפת ולסיים את היום בישיבות ועדה או מועצה, שלא פעם מסתיימות בשעות הערב המאוחרות. בנוסף, העבודה והזמינות הינה כמעט "מסביב לשעון" כך שהתחושה הרווחת היא שאין משמעות להעברת הכרטיס, מכיוון שאין הפרדה בין השעות שבהן עובדים לבין השעות שבהן לא עובדים, גם אם אין משמעות הדבר עבודה פיזית במשרד או בפגישות.

חוסר העברת הכרטיס גם מקשה על האגודה להבין האם צריכות להיות משולמות שעות נוספות לעובד גלובלי שעובר את התקן – כך שלא יוצר מצב שבו חלילה יש "ניצול", ולו למראית עין, של העובד הגלובלי ושהם אינם מקבלים את מלוא הזכויות המגיעות להם.

אלו הן נורמות עבודה ואנו מצפים כי ההנהלה תדון בנושאים אלו במטרה להשתפר בנושאים אלו כפי שמציעה הביקורת וכן תשמש דוגמא בנושא.

3) תקני עובדים גלובליים:

בבדיקה שביצענו על כמות השעות שבהם הועבר כרטיס בחודשים 06-11/2017, נמצאו חריגות מעבר לשעות התקן אצל אחד הרמ"דים. ועדת ביקורת ממליצה לבחון האם אכן קיימת התאמה בין דרישות התפקיד לבין היקף המשרה.

בהמשך להערת הקודמת, ולהתייחסות ועדת הביקורת – בחינת היקף התקן/התגמול של עובדים גלובליים צריך לקבל קדימות אצל ועדת הכספים והוועד המנהל. כאשר ניגשנו לגבש את עמדתנו כהנהלה בנושא – ההתלבטות העיקרית הייתה האם להגדיל את התקן באופן רשמי (למשל ל-165 שעות, או להגדירה כמשרה מלאה – 182 שעות חודשיות), מה שעלול להרתיע סטודנטים מתאימים לתפקיד מלהתמודד אליו, או להגדיל את התמורה בתפקידים אלה. השנה לא הצלחנו לסיים את עבודת המטה בנידון, אך אין ספק שנושא זה צריך לקבל התייחסות. לחליפין – אם מחליטים שלא להגדיל את היקף המשרה ו/או לשנות את אופן התגמול – על האגודה להתאים את הדרישות והציפיות מהעובדים הגלובליים, וכתוצאה מכך גם את היקף הפעילות של הארגון כולו, להיקף התקן שנקבע.

בנושא הספציפי אשר הציגה הביקורת הנוגעת לרמ"ד - נעשה שינוי במבנה המדור ומשרד קש"ח הועבר למדור מעורבות, אנו נבחן נושא זה לאחר התייצבות המדור בתחילת סמסטר א' תשע"ט.

4) העסקת עובד ללא חוזה חתום:

מבדיקת הביקורת עולה כי אחת המנהלות עובדת מזה מספר חודשים ללא חוזה חתום על ידה לאחר שהיו מספר שינויים בחוזה המקורי אשר נחתם על ידי שני הצדדים. כאשר עובדת ממשיכה את עבודתה ללא חוזה חתום בינה לבין המעסיק, עלולות להיווצר בעיות עבור האגודה ועדת ביקורת ממליצה להקפיד על החתמת החוזה בזמן הקליטה וכן במידה ומבוצעים בו שינויים.

מבלי להתייחס למקרה הספציפי, מטעמי שמירה על פרטיותה, ככלל יש הקפדה רבה על החתמת עובדים על החוזה לכל המאוחר שבוע לאחר קבלתם לעבודה. יחד עם זאת – יש לזכור שעקב אופי האגודה וקליטת העובדים בה – בזמן קצר נקלטת כמות גדולה של עובדים, כך שיכולות להיווצר שגיאות או פערים, אך גם הם מקבלים כמונן תשומת לב ומתוקנים בהקדם.

זהו נושא בעייתי ויש לדאוג לכך שיצומצם למינימום.

5) ניצול ימי חופשה:

מבדיקה של תלושי המשכורת ומשיחה עם רמ"ד כספים, עולה שאצל חלק מהעובדים (בעיקר בקרב המנהלים) ימי החופשה לא מנוצלים ונוצרים תשלומים - שלעיתים מגיעים לסכומים גבוהים - שהאגודה מחויבת לשלם לעובדים בסיום עבודתם, במידה והיו לוקחים את ימי החופש במהלך העסקתם, ימי החופש היו יורדים מתקן המשרה אותו הם צריכים לעבוד.

במהלך השנה יצאו עובדי האגודה למספר ימי חופשה מאורגנת, שניים בינואר ועוד ארבעה במהלך חול המועד פסח, נציין כי יציאה לחופשה כזו מקובלת בחברות רבות במשק אך למרות זאת המהלך עורר ביקורת אצל חלק מהעובדים.

לדעת הביקורת יש לפעול ליצירת נהלי עבודה המחייבים את כלל העובדים לנצל את ימי החופש שלהם בהתאם לתקן על מנת לצמצם את מספר ימי העבודה המשולמים בסוף תקופת ההעסקה, בין אם על ידי יציאה לחופשה מאורגנת של כלל האגודה ובין אם בדרך אחרת, במידה והאגודה אכן מעוניינת להמשיך עם מדיניות היציאה לחופשה יזומה, יש להמשיך להקפיד על ביצוע הודעה מוקדמת ככל אפשר לעובדים על מנת שהעובדים יוכלו להתארגן בהתאם.

לצד ההסכמה העקרונית של ההנהלה, שאף פעלה השנה באופן מוגבר לניצול ימי החופשה של העובדים ואף המנהלים, יש לזכור כי אופי העבודה באגודה – למרבית העובדים יש פחות משנה להגשים ולממש תוכניות וחלומות רבים, גורמת למצב שבו עובדים רבים מנצלים את מלוא התקן שלהם (ואף חורגים), כך שאין אפשרות לנצל ימי חופשה. המנהלים גם כן נתונים בעומס גדול, והיציאה לחופשה מאלצת אותם לא לקחת ימי חופשה במהלך השנה. כולנו תקווה כי המהלך שהחל השנה, של הוצאת העובדים לחופשות מרוכזות, יפתור את סוגיית החופשים.

ההנהלה החדשה פועלת בנושא ואני עומד מאחורי החלטותיה בנושא.

6) בקרה ופיקוח על שעות העבודה של מזכ"ל המועצה:

מזכ"ל המועצה מקבלת משכורת לפי שעות עבודה בפועל, כלומר לא משכורת גלובלית, אך על דו"ח השעות של מזכ"ל המועצה לא חותם אף גורם, מכיוון שלמעשה לא קיים גורם בכיר יותר, למעשה, אין שום בקרה ופיקוח (שעות, היעדרות, ימי מחלה וחופשה, שעות נוספות) על דוחות הנוכחות של מזכ"ל המועצה מעבר לזו המתבצעת במדור כספים.

נציין כי ועדת ביקורת בחנה את האפשרות שיו"ר הוועד המנהל יהיה הגורם המפקח אולם לדעתנו מהלך כזה אינו נכון היות והוא אינו גורם בכיר יותר, כמו כן בחנה את האפשרות כי הפיקוח יבוצע על ידי ועדת

ביקורת אולם זו לדעתנו זו חריגה מסמכויותיה על פי חוק העמותות. ועל כן המלצתנו הינה כי ועדת כספים או תקנון תבחן את הנושא.

לראייתנו נכון כי גם עבור מזכ"ל המועצה וגם עבור יו"ר האגודה יציג יו"ר ועדת ביקורת דו"ח שוטף על שעות עבודתם לוועד המנהל אחת לחודש, וזה יעביר להם הנחיות בנושא

פרק שני - שכר עובדות בחוזה אישי

באגודת הסטודנטים מועסקות 5 עובדות בחוזה אישי אשר אינן סטודנטיות, מדובר בעובדות ותיקות בעלות ותק של בין 4 שנים ל-37 שנים באגודה.

כבר בפתיחת הפרק נציין כי מטרת חלק זה אינה לעסוק בשכרן אלא לקבוע מנגנון ברור וידוע לקבלת העלאות שכר.

כיום, כל עובדת אשר מעוניינת בקבלת העלאה או בשיפור תנאי העסקתה, בכל עת, פונה ליו"ר האגודה בבקשה לדון בשכרה, בשל העובדה כי קיימת תחלופה גבוהה מאוד של יו"ר האגודה אשר אחראי על העובדות (לרוב מדי שנה) נוצר מצב בו אין רצף, כלומר לא קיים מנהל אשר רואה ומכיר את העובדות לאורך שנים ויכול לתגמל אותן בהתאם לתיפקודן לאורך שנים ועדכוני שכר קודמים.

בשיחות שערכנו עולה כי העובדות נמצאות כיום במצב של אי וודאות, הן מועסקות שנים רבות באגודה אך עתידן מבחינת השכר אינו ברור וכל שנה הן צריכות לפעול בנושא מחדש, לא קיים תאריך קבוע מוסכם בו נערך דיון בנושא ועל כן יתכן כי הנושא יידון מספר פעמים בשנה או בכלל לא במשך מספר שנים, כן יתכן מצב בו תובטח העלאה בעל פה, אולם יו"ר האגודה יוחלף טרם שתבוצע ההעלאה הזו או לחילופין, ביצוע קיצוץ במשכורות שנועד להיות זמני אולם יהפוך לקבוע, שוב בשל התחלופה, נציין כי בשיחות שערכנו עולה כי אפשרויות אלו אינן תאורטיות ואכן קרו בעבר.

בחודש ינואר 2018 נערך דיון בוועדת כספים אשר קבע העלאה לכלל העובדות, באופן שונה לכל אחת, בהתאם למתווה שערך יו"ר האגודה אך המדובר הינו בהעלאה אחת ולא במתווה ברור לעתיד.

המלצות הביקורת:

הביקורת ממליצה לקבוע נהלים ברורים לצורך העלאות שכר, בין היתר לקבוע את מועד הדיונים ואת אופן חישוב ההעלאה, בחנו את האפשרויות הנהוגות במקומות עבודה שונים ובהתבסס עליהם מובאות המלצות הביקורת:

1. הביקורת ממליצה לשקול ביצוע הערכות עובד לעובדות אלו באופן קבוע בחודש אפריל- לקראת סיום כל שנת כהונה של יו"ר אגודה, זאת על מנת לאפשר לו את זמן ההיכרות המירבית עם העובדות ותפקודן. ובהתאם לכל הערכת העובד לקבוע את ההעלאה שתקבל העובדת זאת על מנת למנוע מצב של הפעלת לחץ על יו"ר חדש שנכנס לתפקיד ומצד שני להבטיח שיבוצע דיון בשכרן באופן קבוע אחת לשנה.

2. הביקורת ממליצה לוועדת כספים לדון בקביעת מנגנון קבוע של העלאות, למשל קביעת אחוז מסוים של העלאה שתבוצע באופן קבוע בכל חודש ינואר (כפי שנהוג במגזר הציבורי) או קביעת טווח של סכומים אשר מתוכו יוכל יו"ר האגודה לבחור את הסכום המתאים לכל עובדת בהתאם לדעתו ואישור הוועדה.

אני מברך על המלצת הביקורת להסדיר את סוגיית שכר העובדות הקבועות. מדובר בעובדות מסורות שעובדות באגודה שנים רבות, ואין מקום להחלטה נקודתית של כל יושב ראש האם להמליץ על העלאת המשכורת או לא. יש לייצר תוכנית, או עדכון חוזה (כיום לכל עובדת מצוינות בחוזה מדרגות עליית השכר ביחס לותק, אך מדובר על חוזה שנכתב ונחתם לפני שנים רבות) לחמש שנים לכל הפחות.

מתוך כך שהשתתפתי בדיון האחרון בנושא כחבר בוועדת כספים אין אני יכול שלא לחזק את ממצאי הדו"ח אך לאור אירועים אשר קרו בעבר אני חולק על ההמלצה מס' 1. אני סמוך ובטוח כי ועדת כספים תמצא מנגנון ראוי אשר יאפשר ביטחון תעסוקתי וכלכלי ראויים לעובדות בחוזה אישי.

פרק שלישי - מודל השכר

שכר עובדי האגודה (למעט חמש העובדות בחוזה אישי ומדריכי הפוזיטיב) בנוי בצורה אחידה כך שכל העובדים משתכרים שכר השווה לשכר מינימום לשעה על פי החוק כפול מספר שעות העבודה, לעובדים הממשיכים לשנה שנייה באגודה קיימת פרמיית ותק בגובה של שלושה שקלים לשעה וכן קיימת פרמיית ניהול לחברי הנהלה (רמ"דים, סיו"ר ויו"ר), אף היא בגובה שלושה שקלים לשעה. לקביעת השכר באופן זה יתרונות כגון הוצאות שכר נמוכות יותר וכן שיוויון בין כל העובדים אך קיימים גם חסרונות, למשל אי תגמול נוסף עבור משרות מאתגרות יותר הכוללות למשל ניהול עובדים.

המלצות הביקורת:

לדעת הביקורת יש לבחון האם יש מקום לשינוי מבנה שכר עובדי האגודה תוך התייחסות למשל לפרמטרים הבאים:

עדכון תגמול על ותק מעבר לשנה שנייה כלומר מתן פרמייה נוספת לעובד בשנתו השלישית ואילך באגודה, מתן פרמיית ניהול למנהלים שאינם רמ"דים, עדכון שכר למי שהינם חברי הנהלה, מתן תגמול לעובדים בוגרי תואר ראשון

על אף שלעבודה באגודה יתרונות רבים שאינם מגולמים בהכרח בשכר, אם רצון האגודה למשוך אליה את הטובים והמתאימים ביותר, עם ההכשרה וההשכלה המתאימות ביותר, עליה לבחון דיפרנציאציה בשכר, כמו שהמליצה ועדת ביקורת. הפער בתפקידים ובנדרש מהם הוא גדול – בעיקר אצל שכבת המנהלים, שכרגע מתוגמלת כמו שאר העובדים (בניגוד להנהלה שמקבלת 'פרמיית הנהלה' על סך 3 נ"ל לשעה), ואנחנו אכן רואים לאורך השנים קושי בגיוס לתפקידים אלה. כמו כן – בעלי תואר ראשון, גם אם הם סטודנטים לתואר שני, לרוב לא מוכנים לעבוד בשכר סטודנט, כך שיש מקום לתגמל אותם אחרת, כנהוג במשק.

אני רואה לנכון לתגמל עובדים ותיקים וכן עובדים הלוקחים על עצמם אחריות נוספת, דוגמת חברי הנהלה, וכן עובדים בעלי מקצוע תעודה הרלוונטית לתחום עיסוקם, תואר או השמחה נוספת הרלוונטיים לתפקיד אותם הם מבצעים. את כלל נושא הפרמיות, שהוא נושא רגיש עבור עובדי האגודה, תצטרך ועדת כספים ללמוד ולראות כיצד לשלב בתקציב העמותה אשר שכר העובדים הוא חלק ניכר בו.