



31.12.2023

סיכום ישיבת פורום מנהלי יחידות פנאי העיר

נוכחים: אוסנת, ערן, מיטל, אולה, עמי, שמעון, ליאנה, מירב.

עיקרי הדברים

1. ערן: הרקע לדיון נורא חשוב לדעתי- זהו גם הרציונל לבקשה להתחיל לעבוד עם מיפוי קהילתי כתוב ומובנה:

- בשנות ה-80 החלה לשלוט גישה שארגונים בכלל, וארגונים ציבוריים/קהילתיים בפרט צריכים לקדש את התפוקות ואת היעילות ואת ההגדרות החדות. גישה זו שנקראה הניהול הציבורי החדש אימצה עקרונות מהעולם העסקי וראתה בתושבים/אזרחים לקוחות שיש להעניק להם שירות יעיל.

לאורך השנים ניתן לראות כי גישה שמקדשת את היעילות והתפוקות אינה מוכיחה עצמה- לדוג': משרד החינוך בו יש נוהל ומדדים לכל דבר אל מול העובדה שישראל מדורגת במקומות הנמוכים ב-OECD מבחינת איכות החינוך. דוגמא נוספת היא ה-7.10.23 בו מחד יש את צה"ל החזק שהוא ארגון מסודר מאוד, היררכי וברור, שעובד ביעילות ובתפוקותיות ומנגד הפתעה צבאית גמורה שאלפים בודדים של אינדאנים הצליחו להכניע את הארגון צה"ל.

על רקע זה צמחה גישה חדשה- הארגון הציבורי/קהילתי כארגון כאורדי. ארגון עם גרעין חזק וברור של סדר יחד עם זה שהוא מאפשר לחלק גדול שבו להיות כל הזמן על סף כאוס בחלקים רבים. ישנם מחקרים רבים שמוכיחים שארגון כאורדי הוא האפקטיבי ביותר. ארגון שמשלב סדר במובן ערכים, נהלים וחזון יחד עם כאוס שזו גמישות, למידה, חדשנות, יצירתיות ורמות גבוהות של ניהול עצמי.

אנחנו כאן בפנאי העיר, עמלים כל הזמן ובעצם יצרנו ארגון כאורדי. ארגון שיש בו גרעין של סדר שמהווה עמוד שדרה ארגוני בדמות: שם חדש, חזון, מערכת נהלים מתפתחת, תוכניות עבודה, הגדרות תפקיד עקרוניות, מערכת חוזים, פורטל עובדים, הסכם מסגרת מול העירייה, תקציב, שפה עיצובית, לוגו וכו' יחד עם מעטפת שהיא כל הזמן על גבול הכאוס ומאפשרת גמישות ויצירתיות- כל אחד יכול לומר מה שהוא רוצה, מבנה ארגוני גמיש יחסית בו מנהלים מעלים את המבנה האידיאלי בו הם חפצים ולא מקבעים אותם למבנה היסטורי, חלק גדול מהמנהלים קודמו מתוך הארגון ושונתה הגדרת התפקיד שלהם, יכולת להוציא באופן מיידי פעילות/אירוע וכיוצ"ב.

לדעתי, הפסגה הבאה שנכבש עם נהיה ארגון כאורדי בצורה טובה יותר. איך עושים את זה, מחזקים את הגרעין של הסדר ומגבירים את הכאוס. כדי לחזק את גרעין הסדר צריכים להתמקד באופן שיטתי:

- א. עבודה ע"פ תוכניות עבודה מדידות
- ב. כלי חזק של מיפוי קהילתי עדכני לכל מנהל/ת- איתור משאבים, נתונים דמוגרפיים, תשתיות ושירותים, קשרים וערוצי תקשורת, מוקדי השפעה וכוח, יכולת פעילות לשינוי חברתי, סוכני שינוי וכיוצ"ב.

בדיוק כמו ה-WAZE שהוא מביא שני פרמטרים- איפה אני היום, ולאן אני רוצה לנסוע- כך גם שני הנ"ל: האחד, מיפוי קהילתי איכותי הוא המקום בו הקהילה שלי נמצאת היום. השני, תוכנית עבודה איכותית ומדידה היא המקום אליו אני רוצה להגיע + המסלול. רק הצירוף של שני הנ"ל יביא אותנו ליעד.



2. סבב מה נשמע

עלו מספר סוגיות בנושא ישובות המנהלים:

- הקשבה לקול של המנהלים, לצרכים והתאמת הישיבות לכך, הישיבות כמקום לביטוי
- תחושה של ישיבות נמרחות ולא יעילות
- אין מקום להצלחות, ליהנות מהישגים, מרגישים שמחוללים מהפך עירוני ואין הכרה בטוב
- מעוניינים בישיבות בעלות ערך, להרגיש שמקבלים משהו, העשרה חיצונית מידי פעם
- הישיבות כמקום ליצירת גאווה יחידה, להעלאת המוטיבציה
- קבלת כלים ניהוליים
- אולה ומיטל- מבקשות ישיבות מנהלי רחב כפי שהייתה אחת מוצלחת, מרגישות שתכני הישיבות פחות רלוונטיים להן וכך גם המיפוי.

3. מדוע חשוב לי לקיים מיפוי:

אולה – צעירים מהווים מנוע צמיחה, בחדרה 26,000 צעירים, מיפי הצרכים חשוב על מנת לתת מענים מותאמים ועל ידי כך להשאיר צעירים בעיר ולהביא צעירים נוספים. חשיבות מיפוי של מענים קיימים וחסרים.

חשוב להבין מי עושה את המיפוי אולה הזמן והידע העומדים לרשותה או גוף חיצוני מיטל- המיפוי חשוב על מנת לתת מעגל שלם של רצף חינוכי מבוסס נתונים לגבי כל נעה, חיזוק השותפות בין החינוך הפורמלי והבלתי פורמלי. המיפוי הנחוץ הנו של מהקורה עם כל אחד. מבני הנוער מעבר לשעות הלימודים, יש חשיבות שיגיע מהמחנכות.

שמעון- המיפוי חשוב על מנת להגיע לכלל האוכלוסייה החרדית על כלל זרמיה, להבין מספרים מדויקים, למצוא דרכי פעולה על מנת לקרב את כל הקבוצות ולפתח מענים מותאמים.