



ימי צוות ציונות 2000

רקע –

ציונות 2000 הינה עמותה לשינוי חברתי אשר הוקמה בשנת 1995 על ידי קבוצת אזרחים אותה הוביל איש העסקים רוני דואק. הקבוצה שמה לעצמה את האחריות האישית כמטרה, מתוך אמונה שאפשר לעשות, אפשר לשנות, אפשר להשפיע. במהלך שנות פעילותה רתמה ציונות 2000 אלפי מתנדבים, אנשי חינוך וחברה, אנשי עסקים ופילנתרופים וכן מאות חברות עסקיות להקמת מיזמים חינוכיים וחברתיים בכל רחבי הארץ.

ציונות 2000 מפעילה למימוש חזונה שלושה תחומי פעילות מרכזיים, אשר פועלים במתודולוגיה שונה אולם כולם נמצאים הרכזים בממשק עם שלושת המגזרים ברמה הלוקאלית והארצית:

- **עסקים למען הקהילה (על"ה)** – פיתוח וליווי ארגונים עסקיים במספר תחומים: בניית מדיניות של מעורבות חברתית, תהליך בחירת והתאמת הפרויקט החברתי, ליווי מקצועי והעצמה של נציגי קשרי הקהילה בארגון, פיתוח רשת של עובדים-מתנדבים, שיווק הנושא החברתי ברחבי הארגון ויצירת תהליך ניהולי שיתורגם לעשייה חברתית אקטיבית.
- **עיר בשינוי** - מודל מערכתי לפיתוח ולחיזוק שירותים בקהילה, בשלושה תחומים ביישוב: נוער, נגישות להשכלה ותעסוקה, התנדבות ויזמות.
- **עשינו עסק – מיזמים עסקיים חינוכיים לנוער בסיכון**. ציונות 2000 בשיתוף עם עמותת "אשלים" וקרן הביטוח הלאומי לילדים ונוער בסיכון מפעילות מודל חדשני לטיפול והעצמה של בני נוער שנשרו או המצויים בסכנת נשירה ממערכת החינוך. שילוב בני נוער במיזמים עסקיים יוצר עבורם מסגרת מאתגרת ואטרקטיבית המאפשרת למידה מעשית תוך התנסות בלקיחת אחריות אישית וקבוצתית, בקבלת החלטות, ובהשתלבות בעולם העסקים האמיתי.

פרופיל הצוות:

מכל צוות המפעיל את אחד מתחומי הפעילות נדרשת התמחות מעט שונה וליבת תפקיד הקשורה לקהל היעד המרכזי עמו עוסק. לרכזים רקע אקדמי ומקצועי קודם מגוון. יחד עם זאת ככלל, רכזי הארגון נמצאים בעבודתם במקום ייחודי ומורכב שהוא 'מרחב החיבורים והממשקים הבין ארגוניים' ונדרשים ללוות שותפיות, לייעץ ולהוביל דרך שיש ליצור אותה ולבנות אותה במיוחד לנוכח השותפים המתכנסים. חברי הצוות בעלי רקע אקדמי ותעסוקתי מגוון: מנהל עסקים, מדיניות ציבורית, עבודה סוציאלית, משאבי אנוש ופיתוח תכניות במגזר העסקי, ניהול פרויקטים בארגונים חברתיים ועוד.

ימי צוות:

מיום הקמת הארגון התקיימו הכשרות מגוונות לצוותים. בחמש השנים האחרונות הלכו והתמסדו המבנה והשיטתיות בסדר היום הארגוני בנושא זה. משתתפים בימי הצוות כ- 20 עובדים.

ליווי הצוות ושיח עם חבריו מתקיים בשלוש צורות מרכזיות:

ברמת הפרט - פגישת עבודה שבועית.

ברמת הצוות - פגישת עבודה שבועית.

ברמת הארגון – מפגש חודשי למשך חצי יום – יום שלם. (תלוי תוכן).

ציונות 2000 ת.ד 3268 בית יהושע 40591 טל: 09-8992550 פקס: 09-8992551

מס' אתגרים עמדו בפנינו בבניית ימי צוות:

1. יצירת מסד ערכי, איתן הכולל:
 - שיח ערכי רעיוני - דיון מתמיד בשאלות ערכיות וכיצד הן פוגשות את העבודה שלנו בשטח.
 - חיבור לסדר היום הלאומי ויצירה של סדר יום ארגוני.
 - חיבור לחזון, לעקרונות העבודה ותכני הארגון.

 2. יצירת תרבות ארגונית הכוללת:
 - זהות ארגונית משותפת.
 - שפה ארגונית.
 - למידה משותפת.
 - שותפות בעיצוב מתמיד של דרך הארגון.
 - מחויבות לארגון ולתפיסותיו.

 3. יצירת תקשורת בין אישית ובין תחומית מיטבית:
 - יצירת קשר בין התחומים ומקסום השותפות הפנימית בידע, בשיטות עבודה ובפרויקטים משותפים.
 - יצירת תובנות ארגוניות.
 - ניהול הידע הארגוני המצטבר.
 - יחסים עם עמיתים לעבודה – סביבת עבודה מפרה ומאתגרת מקצועית שאין בה "משחקי כוח" פנימיים.

 4. יצירת מסורת ארגונית:
 - שיטתיות ועקביות בדרך העבודה: סמינר פתיחת שנה בן יומיים, חגיגת חגים וציון מועדים, טיול אחת לשנה, סירים מעת לעת במוקדי הפעילות של הארגון.
 - יום למידה קבוע אשר תאריכו ידועים מראש כל השנה.
 - תכנים רחבים אשר יהיו מעניינים, רלוונטיים, מעוררי שיח ובעיקר מעוררי השראה.

 5. חתימה להתמקצעות מתמדת:
 - חיזוק שיטות העבודה והמתודולוגיה בעיקר בתחומי: ייעוץ, ליווי, ניהול שותפויות, ניהול מערכי מתנדבים, ניהול תהליכים ארוכי טווח, מיומנויות גישור ותקשורת ועוד.
 - הטמעה של כלי עבודה בכלל הארגון: תכניות עבודה, דוח תפוקות, יכולת להערכה שיטתית ומדידה.
 - חיזוק הדרך היצרית, יכולת לטביעת אצבע אישית, לחיזוק היעילות והמחויבות מתוך רצון לתרום להישגי הארגון.
- לנוכח ריבוי האתגרים, השיטה המרכזית לתפיסתנו אשר מאפשרת לממש רעיונות אלו, היא להקפיד על תכנית עבודה מוסדרת, מאורגנת, עקבית אשר בה כל מפגש (אישי/ צוותי/ ארגוני) יהיה משמעותי ומלמד עבור העובד.

דוגמאות לימי צוות:

תכני יום הצוות מגוונים ויעסקו פעמים רבות בפנים הרבות של החיבור בין נושאים ותכנים: חברתיים – כלכליים – סביבתיים. לעומת זאת, נושאים שעניינם מיומנויות ילמדו בדרך כלל בתוך הצוותים במטרה לפתח ולשפר את פרקטיקת העבודה ולדייק את הכלים למטרות התחום. מבנה יום הצוות יכול פעמים רבות שיח ועבודה עם שני מרצים מרכזיים אשר יציגו שתי תפיסות/ נקודות מבט שונות/ מנוגדות לנושא דומה.

כך לדוגמא שני ימי הצוות האחרונים היו אופייניים במגוון וידגימו את רוח העניין:

ביוני 2008: התארח דר' אורלי בינימין, סוציולוגית וחוקרת של הכלכלה החברתית מאוניברסיטת בר-אילן, הציגה את הנושא אוריינות כלכלית: הרצאה אשר סקרה את שלבי ההתפתחות הכלכלית בישראל, שאופיינה בתמורות לעתים חריפות, לעתים מתונות, בין זינוקים כלפי מעלה לבין נסיגות זמניות. המטרה הבנת השינויים, ההשפעות החברתיות שלהם ואיך הם עיצבו את החברה הישראלית?

בהמשך התודענו ל"נציבות הדורות הבאים": גוף פרלמנטארי שהוקם לפני מס' שנים ואשר הרעיון המרכזי בהקמתו היה בקרה מקיפה לגבי השלכותיה העתידיות של החקיקה, ככל שיש בה כדי להשפיע על עתידם של הדורות הבאים שיחיו במדינה. סמכותו של נציב הדורות הבאים הייתה נרחבת והופעלה בתחומים הכוללים את: איכות הסביבה, משאבי הטבע, המדע, פיתוח, החינוך, הבריאות, המשק והכלכלה, הדמוגרפיה, התכנון והבניה, איכות החיים, הטכנולוגיה, המשפטים וכל עניין שועדת החוקה, חוק ומשפט של הכנסת קבעה שיש לו השפעה ניכרת על הדורות הבאים. הנציבות הוקפאה בשנה האחרונה מה שאולי מעיד על כוחה. המשפטן דר' שלמה שהם, אשר הקים וניהל את הנציבות במשך 5 שנים, סיפר על עבודתו ועל שליחותו.

ביוני 2008: עסקנו בשני נושאים מעניינים, בלתי קשורים קשר ישיר.

1. לציונות 2000 אוסף כרזות מעניין מהשנים 1930-1960. היה לנו חשוב להכיר טוב יותר ולהתודע לעולם המסרים והדימויים כפי שמשתקפים בכרזות של ראשית המדינה. דר' חיים גרוסמן- הינו חוקר תרבות ישראלית ומאספני פריטי ארץ ישראל הבולטים בארץ.

2. בישראל של היום, למרות הוצאה הולכת וגדלה על קצבאות ורווחה, הפערים החברתיים ממשיכים לגדול בהתמדה וזאת כתוצאה ממדיניות משרד האוצר אשר אמון בין השאר על הכנת תקציב המדינה, על גיבוש המדיניות המקורו כלכלית של הממשלה ועל קידום רפורמות כלכליות ושינויים מבניים בענפי המשק השונים. כיצד נקבעות רפורמות אלה וכיצד באה לידי ביטוי יישום של מדיניות חברתית כזו או אחרת בתקציב? דר' ירון זליכה- לשעבר החשב הכללי במשרד האוצר ניסה לענות על שאלות אלו ולהסביר את מורכבות עבודת החשב.

לסיכום:

אחת ההחלטות שקיבלתי כמנכ"ל היא שנושא העובדים בכלל והכשרתם בפרט הינו נושא שיישאר בארגון באחריות ובאחריות מנהלי התחומים. משמע, האחריות בתוך הארגון לנושא הוא של המנהלים כביטוי למחויבותנו לפיתוח הצוות מחד ולחשיבות המפגשים הדוחים "כל משימה" אחרת ומשמש כמסר לחשיבות שלהם פנימה. המשוב המתקבל מהעובדים הינו שימי הצוות משמעותיים עבורם, בעלי השפעה רבה, מעשירים ומייחדים את הארגון. ההבנה היא כי יש השקעה בפרט ובקבוצה וזו מגבשת, טוענת באנרגיות, מעוררת למחשבה והשראה.

בהצלחה, שרי נוראל, מנכ"ל ציונות 2000

ציונות 2000 ת.ד 3268 בית יהושע 40591 טל: 09-8992550 פקס: 09-8992551