

קיבוץ שיתופי - תחום העבודה
דילמת יסוד וקווי יסוד למסמך עבודה

מאי 2018

שלבי העבודה:

חלק א'

הבעיה - תופעות לא רצויות במצב קיים

דילמת יסוד במצב קיים

הנחות סמויות בדילמת יסוד

חלק ב'

דרכים לפתרון הבעיה – קווי יסוד להסדר העבודה

חלק ג' - לביצוע:

אישור קווי היסוד בקלפי

תרגום קווי היסוד לנהלים בהסדר העבודה

תכניות עבודה ליישומים החדשים

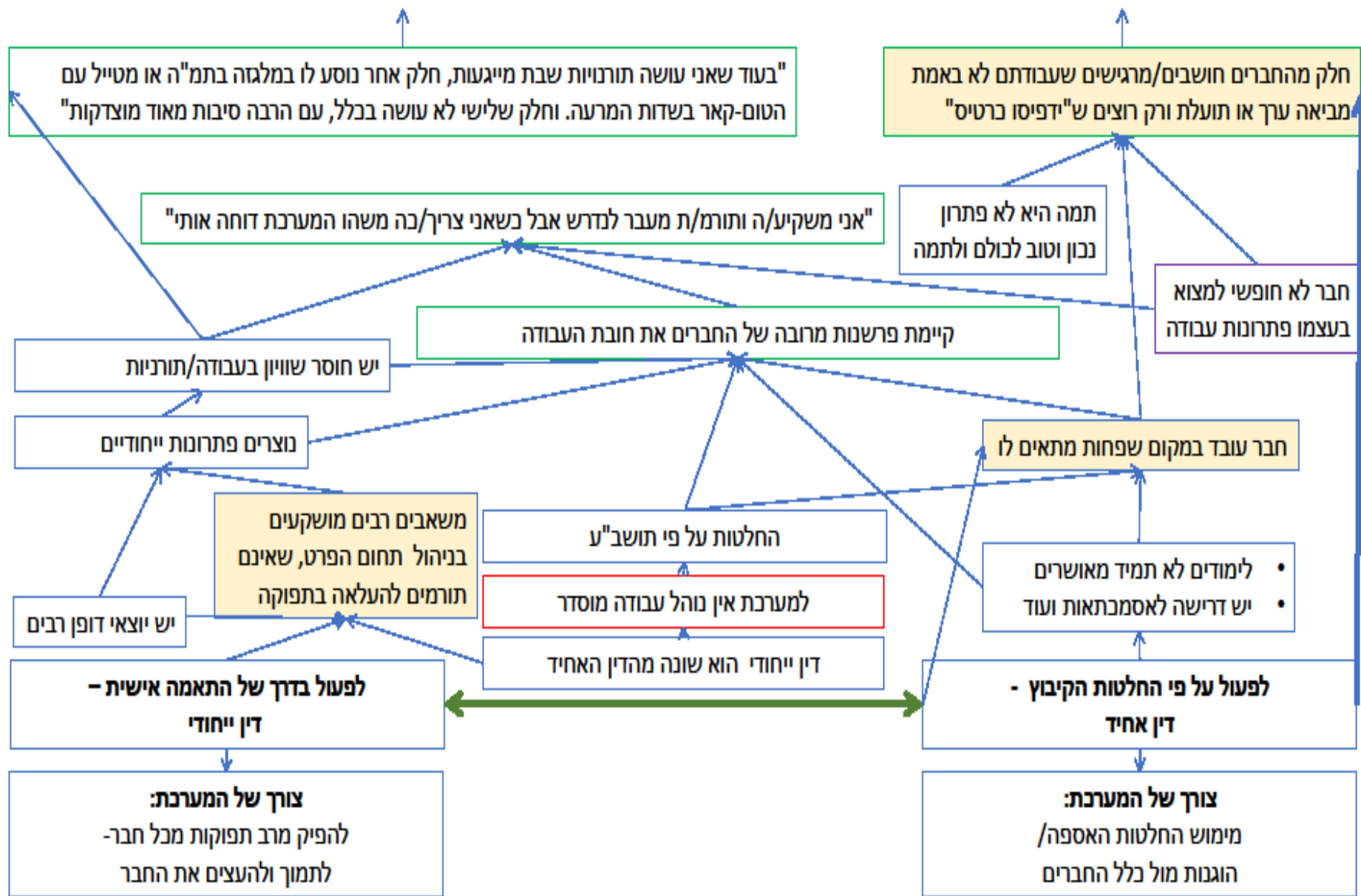
תחום עבודה: תופעות בלתי רצויות דרך עיני המערכת

1. דיווח שעות העבודה לא תמיד משקף נכחות החבר במקום עבודה
2. חלק מהחברים מסירים אחריות אישית במציאת מקום עבודה מתאים/שיבוץ בתורנויות
3. חלק מהחברים לא עובד זמן רב
4. חלק מהחברים לא שותף בתורנויות
5. חלק מהחברים מראים נוקשות ותובענות כשמתבקשים ליזום ו/או לשתף פעולה עם אפשרויות נוספות בתחום העבודה
6. חלק מהחברים מותחים את זמן העבודה מעבר למה שמשימת העבודה באמת דורשת
7. קיימת פרשנות מרחבה של החברים את חובת העבודה
8. חלק מהחברים רואים עצמם כיוצאי דופן ולכן לא כפופים להחלטות הקיבוץ וזכאים לדין נפרד
9. המערכת משקיעה משאבים רבים (כוחות, כסף, תשומת לב) בדיונים בנושאים יוצאי דופן
10. לעיתים החבר פוטר את עצמו מהתחייבויות עבודה אם לא קיבל את מבוקשו מהמערכת
11. קיים לעיתים בזבוז תקציבים משותפים/אי מימוש יכולות קיימות

תחום עבודה: תופעות בלתי רצויות דרך עיני החבר

1. עבודתי לא באמת מביאה ערך או תועלת, רק רוצים ש"אדפיס כרטיס"
2. אני לא חופשי למצוא לעצמי פתרונות עבודה
3. לא ברור לי על מה ואיך אני נמדד
4. בעבודה אני נמדד אישית, בהכנסה אני נמדד קיבוצית - אומרים לי שההוצאה שלי היא 28000 למשפחה אבל זו לא עובדה נכונה לגבי
5. אין קשר בין מה שהמערכת אומרת שאני מקבל/ת לבין חיי בפועל
6. אין לי את היכולת לייצר את מה שהמערכת אומרת שאני צריכה לייצר
7. אני ממש לא מעוניין לעבוד בתמה אבל זו האפשרות היחידה שאפשרית לי
8. הקיבוץ עשיר אבל לי חסרים דברים שאינם בשמים
9. בעוד שאני עושה תורנויות שבת מייגעות, חלק אחר נוסע לו במלגזה בתמ"ה או מטייל עם הטום-קאר בשדות המרעה. וחלק שלישי לא עושה בכלל, עם הרבה סיבות מאוד מוצדקות
10. כשאני רוצה שירות מענפים נותני שירות בקיבוץ (חשמלייה, מסגריה, נגריה), אני נזכר בשירות של בוק לפני 40 שנה
11. אין שוויון בין עובדי החוץ, עובדי תמ"ה והעובדים בקיבוץ
12. אין לי מידע לגבי הכנסות וההוצאות האמתיות שלי כדי לקחת אחריות על התפרנסותי
13. אני משקיע/ה ותורמ/ת מעבר לנדרש אבל כשאני צריך/כה משהו המערכת דוחה אותי

יצירת מוטיבציה חיובית בתחום העבודה והסכמה על עקרונות (עץ הווה)



תחושת חוסר מעורבות והשפעה צמיחה נמוכה צמיחת מקורות עניין חלופיים

אי מימוש יכולות קיימות

חלק מהחברים לא עובד זמן רב

חלק מהחברים לא שותף בתרניות

חלק מהחברים מראים נוקשות ותובענות כשמתבקשים ליזום ו/או לשתף פעולה עם אפשרויות נוספות בתחום העבודה

חלק מהחברים מסירים אחריות אישית במציאת מקום עבודה מתאים/שיבוץ בתרניות

דיווח שעות העבודה לא תמיד משקף נכחות במקום עבודה

אין אפשרויות לשווה ערך עבודה מוכר (?)

לחבר יש פחות מוטיבציה לתרום

דין לעצמי

מדד אחיד ולא אישי

מוטיבציה "כשאנו חושבים על עבודה, לרוב אנו חושבים על מוטיבציה ושכר כדברים זהים, אך האמת היא שעלינו להוסיף למוטיבציה עוד מספר גורמים כמו: משמעות, יצירה, אתגרים, בעלות, זהות, גאווה ועוד" אריאלי

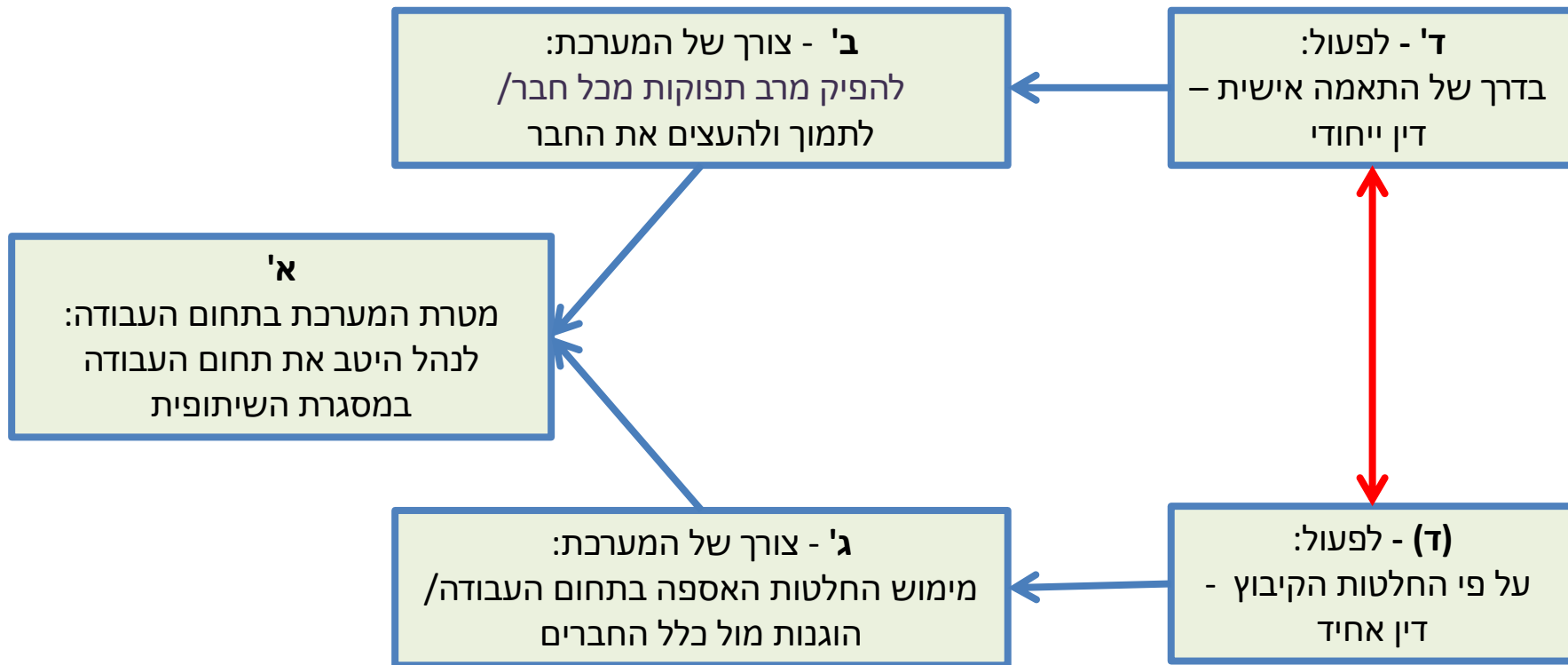
בקרב חלק מהחברים יש חוסר אמון בתהליך קבלת ההחלטות בתחום העבודה

בעוד שאני עושה תרניות שבת מייגעות, חלק אחר נוסע לו במלגה בתמ"ה או מטייל עם הטום-קאר בשדות המרעה. וחלק שלישי לא עושה בכלל, עם הרבה סיבות מאוד מוצדקות

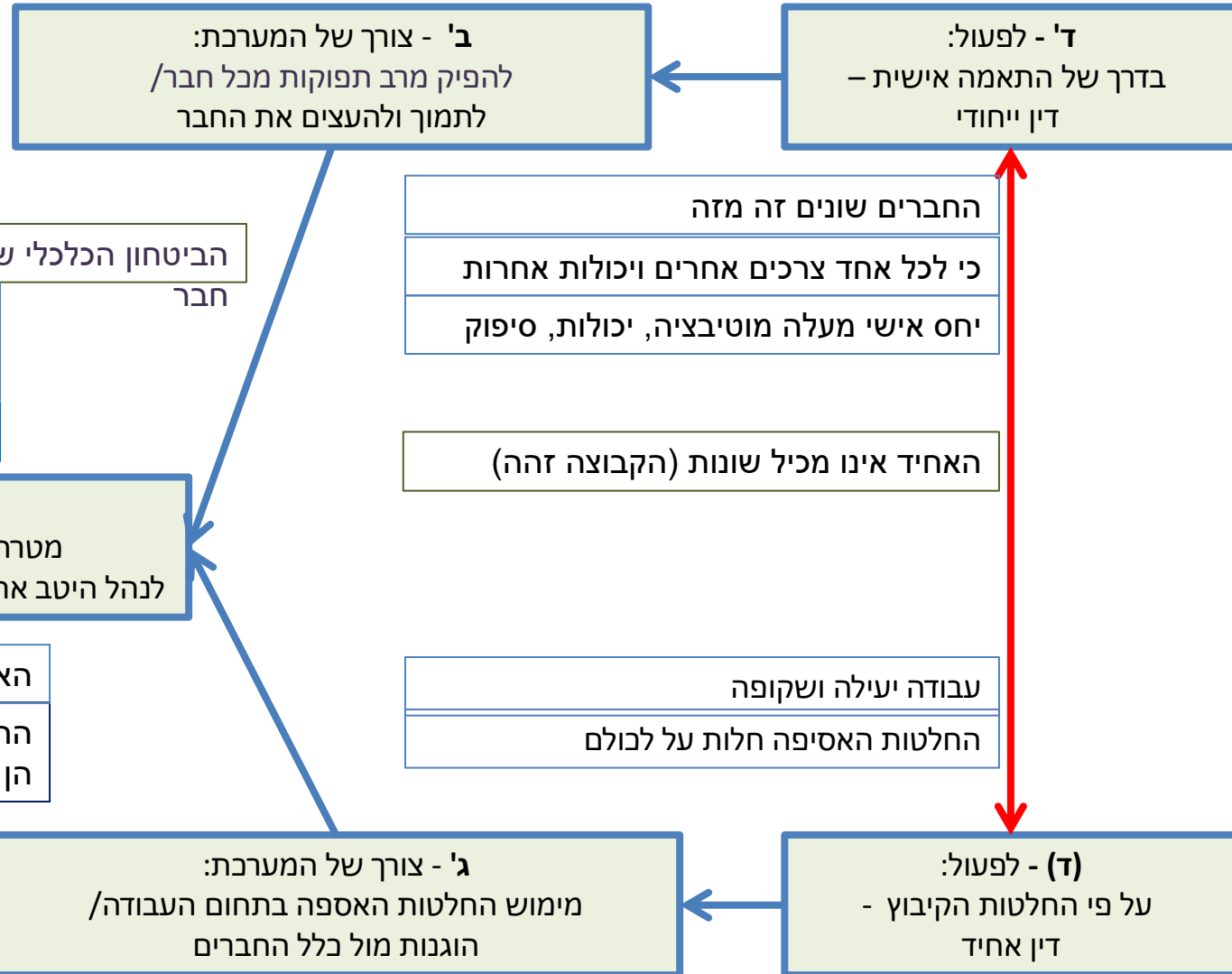
חלק מהחברים חושבים/מרגישים שעבודתם לא באמת מביאה ערך או תועלת ורק רוצים ש"ידפסו כרטיס"

קיימת פרשנות מרובה של החברים את חובת העבודה, מודוס

דילמת יסוד בתחום העבודה



דילמת יסוד בתחום העבודה – הנחות סמויות



הביטחון הכלכלי של המערכת תלוי בהכנסות מכל חבר
למערכת יש יכולת לעזור לחבר
למערכת יש אחריות לעזור לחבר
עבודה תורמת ונכונה לכל חבר

א'
מטרת המערכת בתחום העבודה:
לנהל היטב את תחום העבודה במסגרת השיתופית

האסיפה היא הריבון בתחום העבודה
החלטות האספה בתחום העבודה,
הן תקפות, שקולות ומקצועיות

החברים שונים זה מזה
כי לכל אחד צרכים אחרים ויכולות אחרות
יחס אישי מעלה מוטיבציה, יכולות, סיפוק

האחיד אינו מכיל שונות (הקבוצה זהה)

עבודה יעילה ושקופה
החלטות האסיפה חלות על לכולם

דילמת יסוד וקווי יסוד למסמך עבודה

קשר של הדדיות ושותפות בין החבר ומערכת - איך?
השמה על בסיס שיתוף פעולה בין החבר למש"א ומקום העבודה
כתיבת תכנית אב להתפרנסות המבוססת על קריטריונים של: מוטיבציה מומחיות, תכלית, התאמה אישית וצרכי הקיבוץ (כולל צעירים ונקלטים)
השקעה במשאב האנושי – פיתוח כלים והתמקצעות יחידת מש"א באבחון, מיפוי יכולות ותוכנית התפתחות מקצועית לחבר. במגוון תחומים
חופש העיסוק (יזמה) ויזמות עסקית – הקמת מנגנוני השקעה, עידוד ובחינת רעיונות חדשים בליווי מקצועי ורציף.

א'
מטרת המערכת בתחום העבודה:
לנהל היטב את תחום העבודה במסגרת השיתופית

ב' - צורך של המערכת:
להפיק מרב תפוקות מכל חבר/
לתמוך ולהעצים את החבר

ד' - לפעול:
בדרך של התאמה אישית –
דין ייחודי

גישה שווה לשונים
מצוינות ואיכות מקצועית - איך? – עידוד ותגמול על התפתחות מקצועית, הצטיינות ומצוינות בניהול, הובלה ובכל תפקיד בקיבוץ, בתמה ובחוזק פיתוח מדדים נוספים למדד השעתי כגון: איכות, תרומה ותפוקה, לכלל המשרות הערכה מקצועית אישית – משוב, שקיפות ושיתוף במידע ובמיצוי אישי
ניסיון מקצועי - איך? – עידוד, השקעה ותמיכה בתעסוקה והעמקה מקצועית בענפי הקיבוץ וכעובדי חוץ
תקופת התנסות המהווה בסיס להמשך צמיחה והתפתחות מקצועית
פשטות ניהולית, עצמאות החבר ובהירות - איך? - **חוקי המדינה** בתחום עבודה ורווחת העובד יהיו קו מנחה עבור ההסדרים בקיבוץ.

ג' - צורך של המערכת:
מימוש החלטות האספה בתחום העבודה/
הוגנות מול כלל החברים

(ד) - לפעול:
על פי החלטות הקיבוץ -
דין אחיד

השכלה היא ערך התפרנסותי, קהילתי, חברתי ואישי
איך? – השקעה, הכוונה, עידוד וקידום השכלה אקדמאית או מקצועית לכלל החברים
התאמת התקציב השנתי תוך נאמנות שקולה לערך זה
העשרת תחומי הידע
איך? - הכרה והתנסות בתחומים נוספים שאינם בהכרח התחום בו עובדים כרגע
הכשרת עתודה ניהולית
איזון בין עבודה, זמן פנאי ותורניות
איך? – בחינת תחום התורניות על פי קריטריונים חברתיים ועסקיים –
בחירה בין אלטרנטיבות לקיומם: לעשות תורנות, תדירות התורנות ו/או תשלום עבור קיום השירות ו/או ויתור על שירות.
בחינת השתתפות בוועדות כחלק עבודה