



מזכירות החברה

פרוטוקול

ישיבת ועדת משאבי אנוש ומינהל מס' 23/2 , לשכה ראשית ירושלים

יום ראשון, ט"ז אייר תשפ"ג, 07/05/2023

חברים:

חיים מנחם - יו"ר הוועדה

יצחק וקנין – יו"ר עמית, אלירן שמואל-חי; בת שבע שוורץ (נכחה בזום); חיים כהן (נכח בזום); עו"ד מיכל סיבל-דראל (נכחה בזום)

חסרים:

ליאור טרגן; קרן אופק

משתתפים:

אורי אייזיקוביץ (נכח בזום); אורלי בן ארי; אילה כהן; אלי כהן; אליהו גפני (נכח בזום); אליזבת זלטקיס ג'ייקובס; אלירן גפסו; אלישבע אנסבכר; אמילי לוי-שוחט; אמיר רוזנבאום; עו"ד אשרת שלומוביץ; גדי פרל; גידי אייזון (נכח בזום); גלי סיטון; דויד יערי (נכח בזום); דורון מרקל (נכח בזום); יזהר הס; יניב מימון; יעקב בכר (נכח בזום); יצחק פלצי; ישראל גולדשטיין; לואיז קוגן; לי גרוס; ליאורה כהן-נצר; לינה רסקין; מוריה אברמוביץ; מיכל שגיא חנין; עמית עמר; עפרה שמעון; קשת פרתם

סדר יום:

1. אישור פרוטוקול מס 23/1 מיום 19/03/2023
2. הקמת יחידות חדשות - אקלים וקשרי ממשל

תמצית דיון והחלטות:

1. **אישור פרוטוקול מס 23/1 מיום 19/03/2023**

עיקרי הדיון:

פרוטוקול הוועדה מיום 19.3.23 אושר פה אחד.



מזכירות החברה

2. הקמת יחידות חדשות - אקלים וקשרי ממשל

עיקרי הדיון:

מר אמיר רוזנבאום: התבקשנו בעקבות מדיניות שהותוותה על ידי הדירקטוריון והחשיבות שקק"ל רואה בענייני האקלים, להקים יחידה חדשה שעוסקת בתחום האקלים. ביצענו בחינה ארגונית ארוכה יחסית ליחידות שאנחנו מקימים בקק"ל.

גב' מיכל חנין: נעשתה בחינה ארוכה בעזרתו של יועץ ארגוני, אלכס ברבר. התהליך התחיל עקב שינויי אקלים והשפעות רוחב על החיים האנושיים בכלל העולם ובמדינת ישראל בפרט ובהתאם לכך גם קק"ל התייחסה לזה, גם בכתב האמנה בין קק"ל לבין ממשלת ישראל עוד משנת 61. הלכה למעשה קק"ל פועלת לפיתוח בר קיימא של הארץ, אקולוגי וחברתי ושימור משאבי הסביבה, המדינה. למען הדורות הבאים. זה חלק, ללא ספק חלק מנושא האקלים. דירקטוריון קק"ל קיבל החלטת מדיניות לקדם את הפעילות בתחום משבר האקלים. האסיפה הכללית אישרה תיקון התזכיר התאגדות ובתוכו גם המטרות שלשמן הוקמה קק"ל. ואני מצטטת: "לפעול לקידום ערכי קיום, לשמור לשמירה על הגנת הסביבה, לפעול במסגרת המאבק במשבר האקלים בארץ ובעולם". משבר האקלים בהחלט תופס מקום מאוד נכבד גם בקק"ל. קק"ל רוצה להיות גוף מוביל ושותף לנושא הזה. וגם הנהלת קק"ל בהתאם לכך, הקימה כבר את השולחן העגול שעוסק בנושא הזה.

מבחינת ההסדרה הארגונית אז הנחות העבודה שהתבססו עליהם זה שלא תהיה תהיה כפילות, שתהיה יחידה שתעסוק באקלים, אבל צריך לנהל את המשאבים ואת היכולות בצורה יעילה ואפקטיבית, כך שלא תהיה כפילות בתוך קק"ל בין מספר גופים שיעשו את אותו הדבר. כמובן שתהיה הפעלה מבוקרת של מיקור חוץ בתחומים שבהם לקק"ל עצמה אין את הידע ואין את היכולת.

אנחנו רוצים יכולות ליזום ולהוביל פרויקטים בתחומים חדשים לארגון, בתחומי אקלים חדשים, ניהול תקציב והבחנה בין המדען שעוסק במחקר ופיתוח לבין יחידות האקלים שעליה אנחנו ממליצים שתתמקד במימוש פרויקטלי של יוזמות בתחום אקלים וקיימות. הייעוד של היחידה הינו יזום, תכנון וניהול של פרויקטים ופעילויות נגזרות ממדיניות קק"ל בנושא האקלים. זה גורם פנים ארגוני שיוביל עבודת מטה וינהל את כל הידע בנושא, ישתף את הידע בקק"ל בנושא על מנת לקדם את פעילות קק"ל בכלל יחידותיה. אציין שגם ביחידות הסמך בממשלה, מדברים על זה שכל נושא האקלים צריך להיות משהו שהוא חוצה ארגון, חוצה את כל הגופים. לכן אנחנו ממליצים על יחידה שהיא יחידה שתתכלל את הנושא של האקלים, אבל הנושא צריך לגעת בכל אחת ואחת מיחידות קק"ל. שאגב, קורה היום באמצעות השולחן העגול. תפקידי היחידה הם גם הפעילות שאינן בסל היכולות הקיים בקק"ל וגם פעילות פנים ארגונית בנושא האקלים.

המלצתנו להקים יחידת אקלים וקיימות שהיא יחידה יזמית, מתכננת, מתקצבת ומפעילה גופי ביצוע. בין אם אנחנו מדברים על פנים קק"לים, איפה שבתוך קק"ל יש את היתרון היחסי, ובין אם אנחנו מדברים על הפעלת מיקור חוץ, תוך בקרה של הפעילות של אותו מיקור חוץ. היחידה הינה כפופת מנכ"ל. שיש להם יחידה שעוסקת בפרויקטים ויחידה שבעצם עוסקת במיזמים. כלומר, כל האלמנט של תכנון ויזום של פרויקטים שעדיין לא קיימים, שעדיין אנחנו רוצים לפתח אותם.

מר אמיר רוזנבאום: כאשר בוחנים יחידה, אנו בודקים מצד אחד מה המטרה של היחידה, מה היחידה צריכה לעשות. מצד שני, אנחנו צריכים לבדוק מה קורה בכלל קק"ל. האם אנחנו לא יוצרים כפילויות? האם יש כבר פעילויות שקורות. השולחן העגול, זה כבר גוף שמרוכז על ידי המנכ"ל, עם פרויקטור לטובת העניין, שמתפעל את יחידות קק"ל בענייני האקלים זה קיים בחודשים האחרונים בעקבות המדיניות שדיברנו עליה. לעומת זאת, נושאים שנופלים בין הכיסאות או שהיחידות אינן יודעות לקיים, לקדם, לצורך העניין באמת היחידה הזאת צריכה גם להיות יחידה יזמית, נותנת תקציב, מפעילה גופים בתוך קק"ל. מצד שני, יש לה גם יכולות לבצע בעצמה. לצורך הדוגמה שאנחנו חוזרים אליה לא מעט, אם רוצים, מחליטים שעושים פאנלים סולאריים בכל הרשויות. מצד אחד אנו רוצים לבנות את היחידה. מצד שני, אנחנו לא רוצים ליצור תקנים עודפים שכשיש פחות פעילות. ולכן כשאנחנו לוקחים יחידה גדולה כזאת היא תוספת תקציבים גדולים. אנחנו בעצם מקימים גרעין משמעותי וחזק שיודע לתת מענה. נותנים לו אפשרות לקחת גופים שיעשו לו את מיקור החוץ. כמובן במתח הזה בין עבודה פנימית לבין מיקור חוץ. כשעובר זמן מסוים, בדרך כלל שנת עבודה, אנחנו בוחנים את עצמנו. האם מה שהתחלנו נותן מענה למדיניות המתבקשת ולמטרות. אם כן, מעולה. אם לא, צריך לתגבר את היחידה כמובן מוסיפים עוד. זה בעצם המתח כשאתה בונה יחידות ארגוניות די גדולות, שלא קיימות בכלל - זה הרעיון המסדר בכל הדבר הזה. מציין כי, אנו פועלים בשיתוף פעולה עם ארגון העובדים.

מר יעקב בכר: מה שהופך את המהלך הזה, זה בדיוק הנקודה המרכזית שלקח לנו זמן כחברי ועדה להבין. שאם אנחנו רוצים למקד את קק"ל בהתמודדות עם האקלים, לא במלל ובגרמיים, אלא בעניין מהותי ולאורך זמן. זה תלם ארוך, זה לא יקרה מהיום למחר. אבל גם לנו לקח להבין תובנה שהמבנה הארגוני הנוכחי אינו יכול לתת מענה. באמת ובתמים לא יכול. ואמיר חידד פה את ההבדל בין ההיבט



מזכירות החברה

המחקרי להיבט היישומי. הייתי מגדיר אותו בהרבה תחומים גם תפעולי. תחום האקלים ובוודאי שהאנרגיות המתחדשות הם תחומים דרמטיים. הם מובילים בעולם. זה לא, ההבנה לא המצאנו פה שום דבר. אבל אני חושב שהעבודה שהובילו הדירקטורים זה ראשית ההבנה, שאנחנו לא מסוגלים בכוחותינו הנוכחים ויש להודות בכך. ושתיים, שאנחנו הולכים פה למסע ארוך. אנחנו לא מציעים פה חצי משרד, רבע משרה. אלא אם מדברים ירוק, חושבים ירוק, רוצים ירוק - יש לזה משמעות וצריך להתארגן לזה. אני אישית ליוויתי את זה בכמה וכמה ארגונים שעברו הטיה בתקופת חייהם אל הכיוון הירוק. זה חייב שינויים הרבה יותר דרמטיים ממה שנמצאים פה. היות שקק"ל הוא גוף שהוא סמל לאומי, לא גוף עסקי, נדמה לי שזה המינימום הסביר, אם אנחנו רוצים לעמוד מאחורי המילים הגבוהות שלנו של תמיכה בעולם הזה ולהיות בו גורם מוביל. אני רואה בעתיד את העולם הזה כאחד מהעולמות המובילים של קק"ל. הוא כולל חלק מהכנסתם המובילים של קק"ל. אם רואים את ה-ויזין והאסטרטגיה. אני חושב שזה צעד הכרחי ונדרש לתחילת המהלך. זה בטח לא יהיה מהלך סופי, יעבור תיקונים ועוד נחזור לדייונים. בוודאי נחזור לארגון העובדים. אין פה בכלל שאלה. אף אחד פה לא רוצה לפעול עצמאית. אבל כן יש כוונה אמיתית לחבר את המילים שלנו למעשים שלנו. לפי דעתי זה תחילת המסע. אני כמובן תומך באופן מלא, הן בעבודה והן בהצעה. אני רק מעיר, שזה יהיה רשום לפחות, ליו"ר הוועדה, שזה לא יהיה מהלך אחרון להערכתי. אז אנחנו נצטרך לעצור בתום שנה, לשאול את עצמנו שאלות, לבדוק את עצמנו לאחור האם אנחנו בכלל מקיימים את היעדים דרך המבנה הזה? אולי טעינו בדבר כזה או אחר. והכוונה היא לומר פה כך: כשאתה הולך לשינוי ארגוני נדרש שיתוף פעולה מקצה לקצה על מנת שהוא יצליח. והיות שאני בחודש הקרוב מחליף את אמילי כיושב ראש ועדה, כוונתי לנהל את זה תוך שיתופי פעולה רחבים. יש לי כוונה לראות בדבר הזה מהלך חשוב. גב' אמילי לוי שוחט: אבקש לחדד את החשיבות של לקדם ולסגור את העניין הזה. שכולם מסכימים. זה נושא שעובדים עליו, כפי שדובר, זה משהו חדש למנגנון, לארגון, זה לא פשוט, אבל כמעט שנתיים אנחנו עובדים על זה. אז נדמה לי, דרשני, אני חושבת שעוד חצי שנה, זה אחד הדברים שאנחנו נצטרך לבדוק את הכול, גם לגבי משרות. יש לנו תקציב תב"ר, מלפני שנה, וגם עכשיו השנה, שבקושי הוצאנו. מר ישראל גולדשטיין - משרות זה לא דירקטוריון, עם כל הכבוד. גב' אמילי לוי שוחט: אני לא מנהלת של הארגון. אני אחד, כמו כל הדירקטורים, שאנחנו רוצים לקדם את הארגון הזה. תוך חוכמה, תוך היגיון ותוך שימוש נכון במשאבים שיש לנו. אני יודעת שיש לנו משאבים, אני כבר לא יודעת, 50 מיליון, 80 מיליון. בקושי הצלחנו להוציא 10, לא כי לא רצינו, פשוט לא היה ניתן. לא היה מבנה ארגוני, לא היו משרות, לא היו עובדים לעשות את זה. יש לנו סך הכל בן אדם אחד, נוסף למדען שכמובן מלווה את זה. יש לנו בן אדם אחד על פחות ממשרה שעושה את הכל על התכנון. אז לכן זה בפירוש הגיע הרגע לבנות את הבסיס הכי נכון שיאפשר את הקידום וההתפתחות של הנושא הזה. זה נושא שצריך כל ארגון, במיוחד הארגון הירוק הגדול בארץ צריך לקחת ולחבק בגדול. אנחנו נצא מכאן עם הסכמה ונוכל להתקדם, כך שזה יגיע לישיבת הדירקטוריון בשבוע הבא וסוף סוף תהיה לנו חתימה ונוכל לחגוג עם תקשורת ויחסי ציבור ע"מ שנוכל בצורה חגיגית יותר להודיע על פתיחת יחידת אקלים.

מר יזהר הס: ועדת איכות הסביבה. אלה ההערות שלנו למה שהוצע. 1. ועדת איכות הסביבה והמדע היא בעלת הסמכות לקבוע את המבנה הארגוני ולהמליץ על הצרכים הדרושים לטובת ביצוע המדיניות וביצוע מיטבי של תכניות העבודה ומורכבות שנקבעו על ידי הוועדה. 2. מבנה הארגוני המוצע הוא קטן במיוחד, שלדי והתחלתי בלבד. וזאת כדי לאפשר התאמה עתידית. נדמה לי שזה גם הולם את הדברים שאמר בכר. לפיכך יש להכניס לתוך המסמך נקודות התערבות לבחינה מידי חצי שנה ממועד פתיחת המחלקה. ובנקודות אלה יש לבחון את גידול הפעילות ומספר תקני העובדים שיש להוסיף על מנת לעמוד בתוכניות העבודה כדי שהמחלקה תוכל לעמוד במשימותיה. 3. על הרכזים להיות מועסקים בארגון, בעלי שיוך ומחויבות ארגונית ברורה. על כן נבקש כי כל הרכזים יהיו מועסקים ישירות ביחידה, מרכז חדשנות, מרכז כלכלי, מרכז תוכן והכשרות. רכזים במיקור חוץ לא יוכלו לספק את צרכי המדיניות וליישמה באופן מיטבי וכן יפגעו ביצירת הזיכרון הארגוני ושימור הידע ושמירה על המשכיות הפעילות ביחידה. 4. יש להגדיר מחדש את כל המחלקות ולהסביר את חלוקת התחומים והמשימות באופן הבא: מנהל יחידת האקלים שתחתיו שתי מחלקות. מחלקת פרויקטי אקלים. כאן יישב אחראי התקשרויות או רכז פרויקטי אקלים, כמו מועצות אזוריות, דיור עירוני, חקלאות משמרת קרקע, פאנלים סולאריים על גגות בתים משותפים. כמו כן, תחום חדשנות האקלים יימצא תחת מחלקת פרויקטי האקלים בשאיפה כי עם הזמן יהפוך למחלקה, או תת מחלקה נפרדת. ובה יישב מרכז חדשנות. פרויקטים ממוקדים של חדשנות עתידית. היחידה השנייה, דיברנו עד עכשיו על יחידה אחת של אקלים, פרויקטי אקלים. עכשיו היחידה השנייה: מחלקת תוכן, מנהיגות והכשרת אקלים. כאן יישב רכז תוכן, מיזמי אקלים, חברה אזרחית, מועצות אזוריות, הכשרות ופיתוח מנהיגות. שני התפקידים האלה ייתנו מענה לכל המחלוקת. אחראי התקשרויות, יועץ משפטי, יועץ כספי וכלכלי וכדומה. אז אלה ההחלטות או ההמלצות שוועדת הסביבה.



מזכירות החברה

התהליך הזה הוא תהליך שעליו עבדה הוועדה. תהליך שעבדנו עליו לא חודשים ארוכים וגם לא חצי שנה, אלא הרבה יותר מזה. מתוך הבנה שהארגון הלימודי הגדול בעולם שעוסק בעניינים ירוקים חייב להתמקד במה שברור שהוא ליבת העיסוק של כל הגופים הירוקים הקטנים מאתנו בהרבה, והוא הסביבה והקיימות. והמבנה הזה הוא סוג של בשורה דרמטית. אני חושב שתשרת את הארגון לימים קדימה. זה שזה לא קרה עד עכשיו זה תקלה שכולנו אשמים בה. זה שזה מעכשיו יתנהל באופן סדור ורציני זה חשוב. אחד הדברים הכי קריטיים פה הוא כמובן לא עוד מיקורי חוץ, אלא באמת הכנסה של זה ל-DNA של הארגון.

מר ישראל גולדשטיין: עוד לפני שהדירקטוריון הזה, דיברנו על זה שזה משהו ש-must לארגון. הצענו גם כמה דברים בעבר. אבל לא יתכן שאתם יושבים פה, וקובעים באם מחלקה או רמה אחרת. זו העבודה של הצוותים מקצועיים. בהסכם קיבוצי הגענו להסכמות על מחלקה, אתם, הדירקטוריון קובע מדיניות לפתיחת מחלקות. להכתיב לנו, לא לי, לצוות המקצועי, שאנחנו שותפים בעבודה עם הצוות המקצועי. איזה מחלקות, מיקור חוץ, מי עובד תקן, מי עובד חוץ. בשום אופן לא. זה ייתקל בהתנגדות. אם אתם ככה חושבים לעבוד, זה ייתקל בהתנגדות קשה מאוד מצידנו, מצד ארגון העובדים. אני חושב שאת הדברים האלה צריך לתת, אפילו לא לארגון עובדים, לצוות המקצועי. אחרי זה אנחנו יושבים, ארגון העובדים בדרך כלל עד היום לא התנגד למה שהצוותים המקצועיים המליצו. ככה זה צריך להיות. ואני מרגיש כאילו הדירקטוריון, ועדת משאבי אנוש, כבר קבעה מנהלי מחלקות וכמה, ירדתם ברזולוציה של תפקידים.

מר גדי פרל: גם אם צוות מקצועי, אני מזכיר שלדירקטוריון יש לו סמכות והוא יעשה את מה שהוא צריך לעשות.

מר ישראל גולדשטיין: הסמכות להתערב בתוך הקטע המקצועי?

מר גדי פרל: הסמכות להגיד לדרג המקצועי את המדיניות.

מר ישראל גולדשטיין: אין בעיה שזה המדיניות אבל זה לא מדיניות לקבוע תפקידים.

מר גדי פרל: הבקשה היא לעשות שלושה דברים שהם יחסית מאוד פשוטים: האחד זה להעביר ממיקור חוץ לעובדים. שתיים, לעשות איזה שהוא שינוי וזה מופיע. הדבר השלישי הוא לתקן את המטרות שזה נטו עניין של מדיניות. ומתוך זה להגדיר בחינה מחדש. אני חושב שאלה דברים יחסית פשוטים. הוועדה ביקשה את זה, כדי לעשות סדר.

היו"ר חיים מנחם: האם מדובר על בחינה כל חצי שנה, להעביר את מיקור החוץ פנימה ואת החלוקה.

מר גדי פרל: בוודאי מתוך הבנה שבהתחלה יש תקופת ניסיון.

מר ישראל גולדשטיין: מדיניות? להכניס מיקור חוץ לתפקיד תקני זה מקצועי או מדיניות?

מר גדי פרל: מדיניות. זה בדיוק מה שמבקש התיקון, חצי שנה בדיקה.

מר יזהר הס: אפשר לעשות תיקונים. אז זה לא להתחיל ממיקור חוץ, זה להתחיל בתקן ואז להחליף את הבן אדם אם הוא לא מתאים. זה מדיניות קלאסית. להתחיל בתקן, כהחלטת מדיניות ולא במיקור חוץ. זאת אומרת, זה מספיק חשוב לנו, לדוגמה ניקח את תפקיד המזכ"ל, מזכיר החברה. לא יעלה על הדעת שתפקיד המזכיר יהיה מיקור חוץ. נכון? הוא צריך להיות בתוך, אותו דבר אנחנו אומרים כדירקטוריון. הסיפור של תקנון בתוך החברה לדברים שהם הופכים להיות, לשיטתנו, ליבת העבודה, לא יכול להיות מיקור חוץ. עם כל הדברים הטובים שיש במיקור חוץ.

מר ישראל גולדשטיין: למה צריך לבחון את זה?

מר יזהר הס: צריך לבחון את היכולת של מי שנבחר לתפקיד, לא את הסיפור של מיקור חוץ או תקן.

מיקור חוץ או תקן, מה נכון או מה לא נכון זה מדיניות.

מר ישראל גולדשטיין: ארגון העובדים תמיד רוצה תקן.

עו"ד מיכל סיבל דראל: שתי הערות: רוצה לציין שההערות שהועלו על ידי חברי הוועדה לארגון סביבה, חלקם עלו גם על ידי חברי הוועדה של משאבי אנוש, כפי שעולה מהפרוטוקול שאישרנו. העליתי לדעת את כל הנקודות האלה כבר בדיון הקודם. ואני כמובן מסכימה איתם מאוד. ואני גם מסכימה עם מה שנאמר פה, שמבנה ארגוני זה מדיניות פר אקסלנס. ובוודאי שזה משהו שוועדה דירקטוריונית יכולה להעיר לגביו. וגם השאלה אם משהו, ושוב, אני אמרתי את זה ממש במילים האלה בדיון הקודם, משהו בליבת העשייה של קק"ל, שאנחנו רוצים שיהיה ליבה של קק"ל לא ייתכן שזה יהיה במיקור חוץ.

מר יעקב בכר: אף אחד פה לא מעלה על דעתו מהלך כוחני. ביררנו מה נכון לקק"ל. יחד עם זאת, כל מה שקשור בתקנים ובמשרות, מישהו פה מעלה על דעתו ללכת בהורדות ידיים? מרגע שאושר הסכם מבנה ארגוני, צריך להתחיל למלא אותו. עכשיו, למלא אותו לפי הכללים החלים בארגון. להערכתי בחינתו של מהלך במיקור חוץ הוא הגיוני, כי הוא מהלך זהיר, צריך לסגור הכל. אולי חלילה ניפול באיזה מינוי לא ראוי שאנחנו ניתקע איתו, שנקבל הגנת ארגון.

לינה רסקין: קודם כל, אני מבינה את הקושיות, יש לי ניסיון משמעותי בדיוק בהקמה של יחידה כזאת, בחברה של 2,500 עובדים, עם מנעד רחב של קשיים. ואני מבינה את החשש והקושי, אבל בסוף כשאנחנו מדברים על שימור זיכרון ארגוני ושימור מרחב ידע. בסוף הפקידה והמתאמת היא זאת



מזכירות החברה

שעובדת על המחשב. וכשאתה עושה עבודת מיקור חוץ כל ניירות העבודה נשמרים אצל ספק מיקור חוץ. החלפת ספק, איבוד מידע, אני חושבת שאתה מקים משהו שהוא תשתית ואתה מאמין, ואני רואה שכל הארגון, כולם, על מה אנחנו רבים? כי לכולם נורא אכפת, כולם רוצים לעשות עבודה מאוד טובה ואף אחד לא רוצה שזה יבוא על חשבון של משהו. אבל כשאתה רוצה לבנות תשתית רחבה של בסיס מידע, שישרת אותנו - זה לא יכול להתבצע במיקור חוץ.

מר יצחק וקנין: לא תמיד גם מי שנמצא במיקור חוץ רוצה לעבור להיות עובד מהמניין. ואני אומר לכם את זה בידיעה ברורה. כיוון שהשכר שלו במיקור חוץ הוא הרבה יותר גדול. אני חושב שהנושא הזה כל כך חשוב, באמת. ואני השתתפתי לפחות פעמיים עם אמילי בוועדות. הייתי אומר תתחילו עם המבנה הזה. המבנה הזה לדעתי קורס עור וגידים, זה לא יהיה פשוט להכניס 20 עובדים ו-15 עובדים בפעם אחת.

מר גדי פרל: אני מבקש הסתייגות ראשונה שתהיה התערבות ובחינה מידי חצי שנה ממועד פתיחת המחלקה, לבחון את התאמתה לצרכים. השני ההסתייגות שהרכזים יהיו מועסקים בארגון. ההסתייגות האחרונה היא מנהל יחידת האקלים, שבתוך פרויקטי אקלים יישב אחראי תקשורת או רכז פרויקטי אקלים. ובמחלקת תוכן והעשרות אקלים יישב רכז תוכן.

מר גדי פרל: היחידה בנויה על שני מקומות מרכזיים: אחד זה דברים שהם יזומים, דברים שהיא יוזמת. נכון, מחלקה מיזמית והשני זה מחלקת פרויקטים. וזה, כל העניין שאנחנו ביקשנו בהבהרה הוא רק שיהיה ברור שהחלוקה היא באמת בהתאם לתקציב בדבר הזה. זה מה שביקשו במסמך. אני לא יודע למה זה התבלגן בדבר הזה, אבל זה הרעיון. שמחלקת פרויקטים היא עוסקת בפרויקטים אקלימיים בתחומים שצוינו ובחדשנות סביבתית, ומחלקת מיזמי אקלים תעסוק בפיתוח מנהיגות ואחרות. זה שני המחלקות שאנחנו מבקשים כדי שיהיה חופף לתקציב. זה לא איזה שינוי. אחרי שהבנתם את החלוקה שאנחנו מבקשים בהסתייגויות, ההסתייגות השלישית: שמחלקת פרויקטים תעסוק בפרויקטים אקלימיים בתחומים שצוינו ובחדשות סביבתית. הדבר הראשון חצי שנה, דבר שני העברה ממיקור חוץ להעסקה מתוך המבנה הארגוני.

מר אלי כהן: שני ההגדרות של המחלקות, נעשה להם מיקוד. שניים, שני התפקידים שרשומים למעלה כאחראים, רכזים, עם הגדרות, והם יהיו, ההמלצה היא שיהיו בתקנים ולא במיקור חוץ. והדבר השלישי, שהבחינה תיעשה אחרי חצי שנה ולא אחרי שנה. אלה, זאת ההסתייגות, עליה הם הצביעו פה אחד.

חיים מנחם: ועדת משאבי אנוש ומינהל מאשרת את הקמת יחידת האקלים. וכפי שהוצגה, הכוללת את ההסתייגות שהוצגה כאן. וממליצה להביאה לאישור הדירקטוריון.

החלטה מס' 23020202/1

לאחר שהוצג המבנה הארגוני של יחידת אקלים וקיימות, הגישו החברים אליון שמואל חי ומיכל סיבל דראל את ההסתייגות הבאה:

1. המבנה הארגוני יבחן לאחר חצי שנה (ולא לאחר שנה, כפי שמצוין בהמלצת הגורם המקצועי).
 2. שני התפקידים המופיעים במבנה המוצע במסגרת הפעלה במיקור חוץ, יהיו תפקידי תקן.
 3. יש לשנות את הגדרות התפקיד ושינוי השמות לפי הפירוט:
מחלקת פרויקטים תעסוק בפרויקטים אקלימיים בתחומים שצוינו ובחדשנות סביבתית. מחלקת מיזמי אקלים תעסוק בתחום פיתוח מנהיגות, תוכן והכשרות, זאת בהתאם לתקציב שאושר. לפיכך יש לשנות את השמות לפי הפירוט:
א. במקום ראש/ת מחלקת פרויקטים – ראש/ת מחלקת פרויקטי אקלים.
ב. במקום ראש מחלקת מיזמי אקלים וקיימות – ראש מחלקת תוכן, מנהיגות והכשרות אקלים. רכז תוכן הכפוף אליו, נותר ללא שינוי.
- התפקידים הכפופים לראש/ת מחלקת פרויקטים יוגדרו כך:
א. במקום אחראי/ת יועצ/ת חדשות – רכז/ת התקשורת של פרויקטי אקלים.
ב. במקום אחראי/ת יועצ/ת כלכלה ומחקר – רכז/ת חדשנות.
כאמור, שני התפקידים המפורטים לעיל, יהיו בתקן במקום במיקור חוץ.



מזכירות החברה

4. השינויים יבוצעו בהתאם לנהלי קק"ל ובכפוף להסכמים הקיבוציים.

הצבעה:

אושר פה אחד

החלטה מס' 23020201/1

ועדת משאבי אנוש ומנהל מאשרת את הקמת יחידת האקלים הכוללת את ההסתייגות כפי שהוצגה וממליצה להביאה לאישור הדירקטוריון.

הצבעה:

אושר פה אחד

מר אמיר רוזנבאום: נתבקשנו לעשות עבודה ארגונית על נושא של קשרי ממשל, שזה בגדול העבודה מול הרשויות, בעיקר הרשות המחוקקת. הדוגמה הפשוטה להבנה, מי מקדם בקק"ל את חוק היער? מי הולך עכשיו מכתת רגליו לוועדות, יושב עם מי שצריך בעולם הפוליטי כדי להבהיר נושאים חשובים. עובדים למעשה לא אמורים לנהל פעילות פוליטית מול, מול הגופים הפוליטיים. וזה קשרי ממשל. אגב, זה לאו דווקא הכנסת. זה יכול להיות משרד הדתות, משרד הרווחה וכו'.

מר ישראל גולדשטיין: בדקתי כשעלה הנושא וכן גם בדקתי היום, הכנסת למשל, נמצאת בפגרה יותר משליש מהזמן שלה. זאת אומרת, יש לך הרבה מאוד ימים שאין עבודה בכנסת. פגרת חורף, פגרת קיץ, פגרת אביב. מה עושה אותו עובד בימים של הפגרה? התפקיד הזה קיים גם בהסתדרות. אין הרבה עבודה בתפקיד הזה. זה לא כל השנה. אז אני רוצה להבין איך זה יעבוד בקק"ל.

גב' מיכל שגיא חנין: כל הנושא של קשרי ממשל בעצם במטרה של הקצאה של פונקציה של יחסי ממשל זה לבנות את יחסי הגומלין והתשתית ומערכת היחסים המקצועית בין הארגון לבין מקבלי החלטות בממשלה ובכנסת.

על מנת לשמור על האינטרסים הייחודיים של קק"ל, במקרה שלנו, ולקדם את האג'נדה הרלוונטית לנו. אני אציין שאנחנו דיברנו, עם כמה וכמה ארגונים. ציינו פה חלק מארגונים. דיברתי עם נוספים דומים לנו. גם בסוכנות היהודית, המטרה היא באמת להגן על הארגון עצמו אל מול מקבלי החלטות. בממשלה, בכנסת. לשמור על הצביון של קק"ל, לשמור על צביון הארגון ולשמר את המטרות שלנו. הנחות העבודה הן שתיים, לגבי הפונקציה הזאת אחד זה לסייע לגורמי המקצוע אל מול, אלה שקיימים היום בקק"ל. צריכים איזה שהוא גורם שמכיר את הממסד, את הגופים הפוליטיים. והוא לא צריך להתעסק בהיבטים הפוליטיים, הוא צריך לעסוק בהיבטים המקצועיים צריך את אותו גורם מקצועי שיוודע לתוודק את המידע שלנו בקק"ל אל מול גורמי הממשל. ודבר נוסף, זו הפעלה מבוקרת של מיקור חוץ אל מול, הגורמים הרלוונטיים. בתחומים שבהם לקק"ל או למנהל קשרי הממשל אין יתרון יחסי. זאת אומרת שהוא יכול להפעיל איזה שהוא גורם חוץ שיודע לעשות את זה. ההבחנה היא שגורמי המקצוע יתמקדו בביצוע המקצועי של הפרויקטים שלהם וקשרי ממשל ייצגו את כלל האינטרסים של קק"ל אל מול גורמים בכנסת ובממשלה. זאת אומרת, יעשו, יהיו הגורם המתוודק. התפקיד יתמקד בעיסוק בהצעות חוק ובחיבורים. עכשיו, כשאני אומרת חיבורים, חלק מזה זה גם בתקופות שבהן אין לא מרימים הצעות חוק, לא, אין דיונים בכנסת. כן לחבר את אותם אנשים שאחר כך יושבים בכנסת ומעלים הצעות חוק, לחבר אותם גם לעשייה הקק"לית ליצירת קשרים ושיתופי פעולה. יש כאן פירוט של כל התפקידים: ריכוז פעילות קק"ל אל מול הכנסת, גופי ממשלה, רשויות אחרות. על מנת לייצר יכולת השפעה ארוכת טווח בקרב קובעי המדיניות ומקבלי החלטות, בכל מה שקשור לעבודתה של קק"ל. ניהול ממשק העבודה המקצועי ושוטף בין קק"ל לבין גופי הממשלה והכנסת. בכלל זה הנגשת המידע, השתתפות בוועדות, סיוע, מתן מענה לגופי ממשלה. מיצוב של הארגון. הנושא של מיצוב הוא משמעותי. ניסוח וקידום החלטות ממשלה בתחומי פעילות של קק"ל. קידום חקיקה רלוונטית לקק"ל. קידום פעילות אסטרטגית משותפת עם משרדי ממשלה ועם גורמי ממשלה ורשויות אחרות. ניהול



מזכירות החברה

קשרי עבודה של הארגון עם בכירים בממשלה, הובלת מאבקים ציבוריים רלוונטיים לתחום העבודה של קק"ל. השתתפות בפורומים וקואליציות עם ארגון ועמותות נוספות. שוב, זה הובלה של הדברים האלה. והכנת מסמכי מדיניות וניירות עמדה בנושאים שרלוונטיים לפעילות קק"ל מול הממשל. היחידה כפופה, דואלית, הן לדירקטוריון קק"ל, כמובן העומדת בראשו, והן למנכ"ל. והמעמד הארגוני המוצע זה אגף.

חיים מנחם: חשוב לציין, המסמך הזה הוגש הרבה יותר מקצועי, הרבה יותר מפורט. הרבה יותר לעניין. נעבור להצעת המחליטים. ועדת משאבי אנוש ומנהל מאשרת את הקמת יחידת קשרי ממשל, כפי שהוצגו. וממליצה להעבירה לאישור הדירקטוריון.

מר ישראל גולדשטיין: היה אמור לעלות עוד תפקיד, אסטרטגיה ומדיניות. מבקש לדעת למה הוא לא עולה בדיון?

חיים מנחם: הודעתי למנהל חטי' משא"ן ומינהל שזה עדיין לא בשל. הם הביאו את זה לא מוכן, צריך לתקן את ההערות שלנו.

החלטה מס' 23020203/1

וועדת משאבי אנוש ומינהל מאשרת את הקמת יחידת קשרי ממשל, כפי שהוצגה בפניה וממליצה להביאה לאישור הדירקטוריון.

הצבעה:

אושר פה אחד

כותבת/ת הפרוטוקול: עפרה שמעון