

Board Development

פיתוח ועד מנהל

לילך דורה



ייעוץ ארגוני לפיתוח יישובי מקצוע

ועד מנהל הוא גוף מוביל של העמותה - על הנהלת העמותה לפעול על פי הנחיות הועד המנהל. הועד המנהל קובע את הפרמטרים שבהם תפעל ההנהלה.

משילות ארגונית היא מערכת של עקרונות ונהלים שהועד המנהל מאמץ כך שיבטיחו לבעלי העניין המרכזיים ביותר של העמותה שהיא מנוהלת בצורה אפקטיבית ובהגינות נאותה.

ועד מנהל הוא ישות שנקבעה בחוק העמותות כאחראית על העמותה על כל סדריה. ועד מנהל פועל בעיקר באמצעות **ישיבות עבודה**, **תפקידים לחברי הועד והפעלת וועדות / צוותים**.

הועד המנהל מספק לעמותה **פיקוח אסטרטגי**. אין זה מתפקידו לנהל את העמותה. ניהול העמותה הוא בסמכותו של המנכ"ל כפי שהאציל עליו הועד המנהל. המנכ"ל מדווח לוועד המנהל.



משילות טובה של ועד מנהל ניכרת בדברים הבאים:

- ✓ חברי ועד מנהל פעילים ומחויבים לו. מבינים את האחריות ופועלים מתוכה. נוכחות מלאה. למידה. העמקה. השתתפות פעילה.
- ✓ עיסוק של הועד המנהל בתפקידי מפתח:

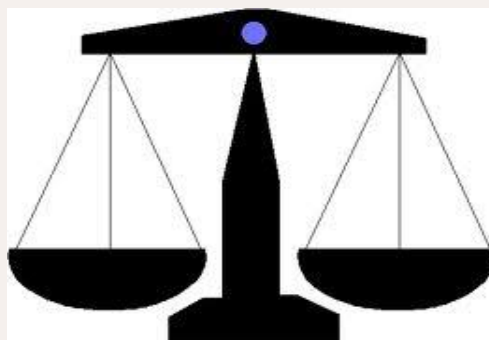
1. פיקוח אסטרטגי וניהול סיכונים – דיונים על שאלות מאקרו כגון: מה החזון, איפה אנחנו רוצים להיות בשדה? מה ההשפעה שלנו? עד כמה אנחנו גוף מפתח ידע או מספק שירותים? באיזה מידה עובדים עם הממשל ובאיזו מידה עצמאית?
2. ניטור פיננסי וביצועי – מעקב ובקרה על התכנון הפיננסי, על חריגה מתכנון או תקצוב, עד כמה הביצוע בהלימה עם התכנון, בחינה של התאמה בין התקציב לבין מדיניות כ"א – ארגון הוגן, התאמה בין השפעה חברתית רצויה להשקעה פיננסית.
3. דיווח לבעלי עניין – מיפוי בעלי עניין רלוונטיים והתווית תהליכי שקיפות ודיווח נחוצים או רצויים מבחינת העמותה.

- ✓ קיימים מדיניות ונהלים מוגדרים היטב שמאפשרים להנהלת העמותה לפעול על פיהם (אתית, מקצועית..)
- ✓ הועד המנהל עסוק בשיפור פעילותו באופן עקבי מתוך ביקורת עצמית ומחשבה מעמיקה.



- מטרת ארגון חברתי היא לקדם עשייה חברתית, להוביל תפיסה חברתית ושינוי חברתי.
- על ארגון חברתי לתת ערך לחברה בפעילותו כלפי מוטביו, כלפי הציבור כולו ולארגון עצמו.
- לשם כך, על ארגון חברתי מוטלת החובה להבטיח את זכות קיומו המתמשכת בחברה.

הישרדות
וקיימות



השפעה
חברתית

- אחריות **להובלת התפיסה החברתית** של הארגון והשינוי החברתי המיוחל.
(הכרות עם המציאות הישראלית בתחום כדי לגבש עמדה איך נכון להוביל את התחום)
- הועד המנהל אחראי **שהארגון** יוביל את התפיסה החברתית שלו **ויפעל במודל חברתי** התומך בה. הועד אחראי לסייע ולוודא שהמודל אפקטיבי.
(הכרות עם המודל של הארגון ויכולת לבחון את האפקטיביות שלו – מתי מצליח ומתי לא)
- אחריותו לסייע לארגון במתן השירותים **לקהלי היעד** וסביבתו. לוודא שהשירות מקצועי/איכותי ובהיקפים מתאימים לצורך / למטרות העמותה.
(הכרות עם סל השירותים ומערך הציפיות לאיכות ולמקצועיות)
- הועד אחראי **לקידום וסיוע בפיתוח תשתיות ארגוניות** שיאפשרו לארגון להתמקצע בתחומו ולהוביל בצורה מקצועית את המטרות שהוצבו לו.
(הבנה בארגון ובניהול)
- הועד אחראי **להרחבת קשרים עם בעלי עניין** לשם הובלת ההשפעה החברתית של הארגון ולבסס את חשיבותו.
(הכרות והרחבת קשרים רלוונטיים)
- הועד אחראי **לרמה האתית והמוסרית של הארגון** בכל פועלו. (דוגמא אישית וקוד אתי ברור)

- ועד מנהל אחראי לקיומו המתמשך של הארגון – יציבות כלכלית. אחריות לניהול פיננסי אחראי, תקין, ללא גירעונות ובמידה ויש גירעונות הועד אחראי לדאוג לסגירתם. (הבנה בדוחות כספיים, פיקוח ובקרה על תכנון מול ביצוע, ניהול פיננסי, ניהול סיכונים מחושב)
- אחריות להישרדותו, לאסטרטגית פיתוח המשאבים, לעיצוב עוגנים פיננסיים לארגון שיאפשרו לו להיות בר קיימא. (הבנה בפיתוח משאבים, חשיבה אסטרטגית על פיתוח משאבים ואיתור מקורות למשאבים)
- הועד אחראי להרחבת קשרים עם בעלי עניין, יצירת תשתית רחבה בסביבת הארגון להבנת נחיצותו וחשיבותו של הארגון ולהרחיב את כושר הישרדותו. (הרחבת קשרים רלוונטיים לפיתוח משאבים, הכרות עם משמעות הפוטנציאל)





דרכים לביצוע תפקידי הועד

- יו"ר הועד מוביל את הועד למימוש תפקידו.
- הועד פועל במסגרת תפקידו בפגישות ובין הפגישות תוך תיאום עמדות עם המנכ"ל והיו"ר באופן שוטף.
- הועד פועל באמצעות צוותי עבודה / ועדות הפעילות סביב נושא מסוים בין פגישות הוועד.
- יישום עקרון הייצוגיות בבחירת חברי ועד חדשים, תוך הקפדה על כך שבוועד המנהל קיים תמהיל, המורכב ממי שמייצג את האינטרסים של קהל הצרכנים ומי שממלא פונקציות מקצועיות.
- חברי הועד יוצרים יחד תמהיל מספק של תחומי מומחיות כהשלמה לידע בקרב הצוות המקצועי. אין עקרונות של תמהיל הכרחי אך מומלץ שיהיה גיוון כך שלחברי הועד יהיו ערכים מוספים משמעותיים כגון: מומחיות תוכן, ניהול, מערכות, ממשל, בין לאומי, פיתוח משאבים וכיו"ב.
- הועד פועל לקבל החלטות בצורה שקולה ומעמיקה תוך איסוף נתונים, ניתוח שלהם, על פי המדיניות שהתווה.
- נוכחות של חברי ועד והשתתפות פעילה במפגשים
- לשאול שאלות, לברר ולחייב העמקה מתוך למידה והבנה של המתרחש בארגון ובסביבתו. לשאול שאלות הבהרה, הבנה ולמידה כמו גם שאלות קשות



כובע כמתנדב בעמותה



כובע כ"חבר ועד"
העמותה



הנחיה ברמה גבוהה לעמותה: התמקדות באסטרטגיה, תכנון, ביצוע ודיווח

תיאור ברור של תפקיד חברי הועד המנהל

ניהול ישיבות אפקטיבי: סדר יום, הכנות, דיווחי ועדות, שיח אסטרטגי וענייני

נוכחות מלאה, השתתפות פעילה בישיבות, ישיבות משנה, הכשרה וכו'.

ועדות אפקטיביות ותפקוד בעלי התפקידים ברמה גבוהה של אפקטיביות

הצבת קריטריונים במסגרת תיאום ציפיות לתפקוד נדרש

מינוי, הערכה ותגמול מנכ"ל לארגון



תאצטע רבקה!



ייעוץ ארגוני אפיטח ניבול מקצועי