

מפת הרעיונות המלאה של צוותי העבודה

יש רעיון שמעניין אתכם במיוחד? לחצו עליו להרחבה

מהלך שיווק סביב
באר שבע כבירת
תרבות (עירוני,
אזורי, לאומי)

יצירה של
שגרות תרבות
בשכונות

אירועים סביב
חגים ומועדים
בשכונות

הקצאת
משאבים
לעידוד יוזמות
תרבותיות

יצירת שלושה
מרחבי תרבות
בעיר שמאפשרים
חוויה מלאה (הכח
של 10+)

הקלה
ברגולציה
לאירועים
קטנים

פורום משותף של
חשיבה על התרבות
בעיר עם יזמים
ואמשי תרבות יחד
עם הרשות

כלכלה
מקומית

תרבות ופנאי

מערך
מתנדבים
עירוני ומונגש

מרחבים
ציבוריים ועסקיים
מסופחים תומכי
קהילתיות

מש"ק -
מרכזים
שכונתיים
קהילתיים

חברה וקהילה

ילדים ונוער

פיתוח מקצועי
של מורים בנושא
הוראה חדשנית
בכלים דיגיטליים

פרויקט
"מגלים עולם/
מגלים את
הארץ"

"צא ולמד"-
פעילויות
בתו סגול

ביצוע סקר/
שאלון
צרכים

איך נייצר "שגרה לצד
הקורונה" בבאר שבע?

תכנון ופיתוח

עסקים ברחוב -
עידוד וקידום
המרחב הציבורי
בסמוך למרכז
המסחרי/עסקי

84 מתכננים-
(שכנים
מתכננים גינה)

מדיניות לדיר
לגיל השלישי
במרחב
העירוני

יום עבודה
מהבית
פעם בשבוע

כלים לבניית
אמון בין מנהל
לעובד ולהפך

הערכת עובד
בצורה
מוסדרת
ומקצועית

חשיבה על
חווית עובד
במקום
העבודה

הון אנושי

המערכת העסקית

אישור
תהליכי רישוי
מהירים

תכלול גופים
עירוניים
בעבודה
משותפת

חיזוק הרחוב
המסחרי
באמצעות
הגדלת ביקושים

הסוגיות שנבחרו

1

תרבות הפנאי בשכונות

כיצד נוכל לחבר את פעילות מוסדות התרבות העירוניים לרמת השכונה, כדי לחזק את חיי הקהילה והפנאי בשכונה (במרחב הציבורי, במרכז המסחרי, ברחוב וכו)?

2

יזמים ויזמות תרבות ופנאי

כיצד נוכל לעודד תושבים, יזמי תרבות עצמאיים ובעלי עסקים מקומיים ליצור יוזמות תרבות באופן עצמאי וביחד עם העירייה, כדי לחזק את המגוון התרבותי בעיר?

3

הפעמת התרבות

כיצד נוכל לעודד את תושבי העיר, האזור והארץ בכלל לצרוך תרבות ופנאי במוסדות העירוניים, כדי להפעים את התרבות בבאר שבע?

31.5.20

סינוס גרפי:
טל קמח

צוות תרבות אפנאי

הצוין לשמור את העיר נחנך תרבות
הסיפור העירוני

הדברים הקטנים
הטובים

שימוש
ברכסים
העירוניים



יצירת שגרות תרבות בשכונות

המטרה: יצירת שגרה תוססת של תרבות ופנאי בשכונות, שמשלבת פעילויות מטעם הגופים העירוניים השונים לצד ליוזמות שטח מקומיות של התושבים.

קבועי זמן: פעם בשבוע, שעתיים.

ניהול ואחריות: מנהל אזור בשיתוף עם מנהל תרבות + אופציה למפיק מאגף האירועים

מיקום: מקומות שיש בהם טראפיק, יש בהם מספר שימושים במרחב

(1) מזרחוב קק"ל, (2) יוהנה ז'בוטינסקי, (3) רמות – כיכר וופרטל (שדרות הערים התאומות), (4) מתחם הקטר. **ציר הפארקים:** (1) פארק האגדות, (2) פארק הילדים, (3) פארק הסופרים, (4) פארק המשחקים

עקרונות מנחים: פעילות תרבות כמנוע קהילתי. תוכן מגוון – מולטידיסציפלינרי - שמכיל את הרכיבים הבאים: (1) תרבות פרונטלית (רגע של תרבות – אומני העיר יוצאים למרחב הציבורי), (2) הפעלה/השתתפותי, (3) ספורט. בהתאמה לכל מוקד.

קהלי יעד: פונה לקהל יעד של משפחות צעירות + צעירים + קשישים – לוודא שרלווינטי לכולם, כמובן בהתאמה פר מקום.

שותפויות וחיבורים אפשריים: להשתמש בכוחות המקומיים (עסקים מקומיים, תושבים פעילים, יזמים, אומנים) כחלק מיצירת השגרה. "גוזמנים" יוצרים פעילות במרחב הציבורי (מונולוג בשקל כדוג'), המשכן לאומנויות הבמה - קונצרטים/מופעים בפארקים, גוזמן/פרינג' - שיעור פתוח בתיאטרון/אחר

מיתוג: יצירת שם + מיתוג – כדי שאנשים יבינו שזה שגרה קבועה.

איך תראה הצלחה של הפעולה: שגרות תרבות ופנאי יהפכו להיות חלק אינטגרלי מחיי השכונה וייצרו סביבן השתתפות של מגוון אוכלוסיות תושבים.

אתגרים ואיומים: יישאר פרויקט מנוהל שלא מייצר מעורבות של התושבים.



משאבים ותקציב: 168,000 ש"ח

אירועים סביב חגים ומועדים בשכונות

המטרה: יצירת מסורות קבועות של חגיגת חגים ומועדים בלב השכונות, בהובלת הקהילה.

עקרונות מנחים: מעורבות מקסימלית של קהילת השכונה בהבאת התכנים ובהפצת האירוע. בידול ודיוק הדגש של כל שכונה והאופי שבו היא רוצה לציין את החגים והמועדים.



הכניסה חופשית

פינה לגיל הרך הכוללת: **עדלאידת עגלות**
10.3 פורים בפארקים
יום שלישי | י"ד באדר
פארק הסופרים בשכונה ב'



לפרטים והרשמה 08-6409250 או דרך עמוד הפייסבוק המרכז לגיל הרך באר שבע

באר שבע
מחלקת תרבות ופנאי



בחזרה לפעולות

ניהול ואחריות: מנהל אזור מכיוונים + אופציה למפיק מאגף האירועים

מיקום: המקומות בהן פועלות השגרות (ראו פרויקט מס' 1) – כאלמנט מעצים ומחזק – רוח גבית.

קבועי זמן: חגים ומועדים נבחרים: חגי תשרי, חנוכה

קהלי יעד: כלל תושבי השכונה. דגש על משפחות צעירות + צעירים + קשישים.

שותפויות וחיבורים אפשריים: להשתמש בכוחות המקומיים (עסקים מקומיים, תושבים פעילים, יומים, אומנים) כחלק מיצירת השגרה.

מיתוג: שפה מיתוגית דומה לזו של השגרות, אך עם שינויים והתאמות.

משאבים ותקציב: 100,000 ש"ח

אתגרים ואיומים: לייצר חגים שלא מבטאים את אופי השכונה, אלא מוצנחים כהפקה מלמעלה.

איך תראה הצלחה של הפעולה: תושבי השכונה ידעו באופן ברור ואינטואיטיבי שיש חגיגות של מועדים וחגים בשכונה שלהם, ושהם חלק פעיל מהיצירה שלהם.

פורום חשיבה בנושא התרבות בעיר - יזמים ואנשי תרבות חושבים יחד עם הרשות

המטרה: לערב מגוון רחב של אנשי תרבות ויזמים, הן מהרשות המקומית והן מהשטח, על מנת לייצר חיבורים ושיתופי פעולה, כחלק מתפיסה עירונית של תרבות ופנאי בבאר שבע.

ניהול ואחריות: מנהל תרבות, כיוונים, יעדים

קבועי זמן: מפגש אחת לחודשיים

מיקום: משתנה

עקרונות מנחים: פורום רחב ומגוון מבחינת המשתתפים. ניהול חכם ואפקטיבי (מתודות רלוונטיות, הפרדה לשולחנות נושאים, הבאת מנחי קבוצות וכו') על מנת להשתמש בהון האנושי האדיר שיישב בחדר בצורה מקצועית ואפקטיבית.

קהלי יעד: דגש על אנשים שיוצרים פרבות ופנאי למשפחות צעירות + צעירים + קשישים.

משאבים ותקציב: 4,000 ש"ח

שותפויות וחיבורים אפשריים: גופי תרבות המשתייכים לרשות המקומית, גופי תרבות עצמאיים בעיר, יזמים פרטיים מהתחום, קהילות רלוונטיות.

אתגרים ואיומים: פורום מדבר ולא משמעותי / יוצר.

איך תראה הצלחה של הפעולה: קידום תפיסת תרבות משותפת של אנשי הרשות עם יזמי תרבות מהשטח < עם תוצרים ופרויקטים מעשיים בתחום.



הקצאת משאבים לעידוד יוזמות תרבותיות

המטרה: הגדרת משאבים ברורים ליוזמות תרבות ופנאי שמגיעות מהשטח ולא מטעם הרשות המקומית, חיזוק שריר היזמות הפרטית בתחום.

מיקום: לכוון למקומות בהן פועלות השגרות (ראו פרויקט מס' 1) – כאלמנט מעצים ומחזק – רוח גבית, אך לאפשר גם מוקדים נוספים שיצוצו מהיזמים עצמם.

קבועי זמן: קולות קוראים אחת לרבעון.

ניהול ואחריות: מנהל תרבות אגף פנאי וקהילה בכיוונים

עקרונות מנחים: הפצה והנגשה של הקול הקורא לכמה שיותר גורמי שטח בתחומי התרבות והפנאי. פרסום בעסקים מקומיים.

קהלי יעד: יזמי פנאי ותרבות מגוונים ככל הניתן.

שותפויות וחיבורים אפשריים: גלריה לאומנות מקומית במתחם הקטר (קול קורא לאומנים מקומיים), בניית פורום אופרטיבי של בעלי עסקים שמביאים את התרבות לשכונות כבר ביומיום – ואולי יקבלו תמיכות, קול קורא לפלייסמייקינג.

משאבים ותקציב: 80,000 ש"ח (3 קולות קוראים לאירועים ואחת לפלייסמייקינג)

איך תראה הצלחה של הפעולה: עשרות מיזמים בתחומי הפנאי והתרבות שתושבים מייצרים בשנה.

אתגרים ואיומים: לשגר קול קורא לשטח ולא לעבוד בלהפיץ אותו.



הקלה ברגולציה לאירועים קטנים

סוגיה:
יזמים ויזמות
תרבות ופנאי

המטרה: הסרת חסמים רגולטוריים בפני יזמים עצמאיים, תושבים ובעלי עסקים שרוצים לייצר תרבות ופנאי בעיר. תמיכה עירונית בתהליכי רישוי. לשדר ליזמים שהיזמות שלהם רצויות ומשמעותיות, ולא לשים את הדגש על החסמים וההגבלות. הרשות המקומית הופכת מגורם אוכף לגורם מעודד.

ניהול ואחריות: אגף האירועים, כיוונים

קבועי זמן: פרויקט נקודתי עד להסרת החסמים.

עקרונות מנחים: חשיבה מתוך נקודת המבט של היזם / העסק / התושב על החסמים שעומדים בפניו כשעולה לו הרעיון ליצור פעילות תרבות / פנאי בעיר. הנגשת המהלך לאחר הצלחתו לכמה שיותר תושבים בצורה ברורה למשתמש על מנת שיכירו שהוסרו החסמים.

קהלי יעד: יזמים עצמאיים, תושבי פעילים ובעלי עסקים מקומיים.

שותפויות וחיבורים אפשריים: פורום בעלי עסקים עירוני.

אתגרים ואיומים: (1) מהלך שעלול לקחת זמן רב. (2) אי הנגשה של איך מפיקים אירוע קטן בקלות ליזמים/תושבים/בעלי עסקים, (3) להיקלע לצורת החשיבה של הרשות המקומית ולחשוב שזה טוב מספיק ליזמים.

מיתוג: לייצר קמפיין ממותג שמבשר על הצלחת המהלך / על חבילת סיוע לאירועים קטנים.

איך תראה הצלחה של הפעולה: יזמים ותושבים פעילים רבים יותר, וכן בעלי עסקים רבים יזמו וייצרו יותר פעילויות ותכני תרבות ופנאי בזכות ההקלות.

משאבים ותקציב: לא נדרש תקציב.



מהלך שיווקי סביב באר שבע כבירת תרבות (עירוני, אזורי, לאומי)

המטרה: מיתוג באר שבע כבירה של תרבות. למצב את התושב כמנוע השיווק המרכזי של העיר. יצירת פעולות שיווקיות להעלאת כמות מנויים במוסדות התרבות, מספרי מבקרים מקרב תושבי הנגב. המטרה ליצור חוויה מלאה סביב המוסדות שלנו בעיר.

קבועי זמן: קמפיין שנתי ברמה הארצית תחת הכותרת התרבותית. מספר קמפיינים/פיקים עונתיים.

ניהול ואחריות: הסברה

קהלי יעד: משפחות צעירות + צעירים + קשישים.

מיקום: שיווק במגוון רחב של פלטפורמות עירוניות, איזוריות וארציות. פרסום קבוע בשדרת התרבות של העיר (רגר)

עקרונות מנחים: חיבור למוסדות העוגן התרבותיים בעיר כבסיסי הקמפיין, פסטיבל "דגל" משמעותי ברמת האזור/מדינה – שישקף את הסיפור המקומי. הקפדה על חיזוק מוקדי תרבות בצורה שתסייע להם בכלל ימות השנה ולא רק סביב הפיקים.

מיתוג: יצירת מיתוג לבאר שבע כבירת תרבות.

שותפויות וחיבורים אפשריים: כלל מוסדות התרבות העירוניים יחד עם בעלי עסקים ויזמים רלוונטיים.

אתגרים ואיומים: סכנה לייצר קמפיין שלא מחובר לתחושה בפועל שהעיר משדרת כשמגיעים אליה – חייב להיות מחובר חזק לחווית האדם / תושב שמגיע למוסדות התרבות ולפיקים/שגרות שלה.

משאבים ותקציב: 400,000 ש"ח

איך תראה הצלחה של הפעולה: מיצוב באר שבע כבירת תרבות בעיני תושבים רבים מהארץ והאזור



יצירת שלושה מרחבי תרבות בעיר שמאפשרים חווייה מלאה (הכח של +10)

המטרה: יצירת 3 מרחבי תרבות שוקקים ומתפקדים בעיר בכל ימות השנה, המבוססים על עקרון "הכח של +10" – מבחינת המגוון וההיצע שהם מציעים למבקר.

ניהול ואחריות: ניהול משתנה לכל מתחם. (1) משכן – מנהל תרבות, (2) רחבת הפרינג' + סמלינסקי – פרינג', (3) מתחם הקטר – אגף פנאי וקהילה – כיוונים, (4) רינגלבלום – מרכזים קהילתיים אזור מרכז העיר

קבועי זמן: כל ימות השנה. כולל שבתות וחגים.

מיקום: (1) המשכן לאומנויות הבמה + הקונסרבטוריון והאזור (יעקב כהן וכו'), (2) עיר עתיקה – רחבת הפרינג', רחוב סמילנסקי, עשן הזמן וכו', (3) מתחם הקטר, (4) רחוב רינגלבלום + בן מתתיהו (?)

עקרונות מנחים: אלו ה-מקומות שכשאני בא לספוג תרבות בבאר שבע אני צריך להגיע אליהם כליל למצמץ. החוויה בהם צריכה להיות הוליסטית ומגוונת, גם אם נקלעתי לשם במקרה וגם אם באתי במכוון להפקת תרבות.

שותפויות וחיבורים אפשריים: חיבור עם כל עסק וכל יוזמה שקיימים בכל אחד מהאזורים הללו.

קהלי יעד: משפחות צעירות + צעירים + קשישים.

מיתוג: כל אחד מהם צריך להחזיק מיתוג נפרד משל עצמו, עם ביטוי לאופי הייחודי שלו.

משאבים ותקציב: בשנת 2020 יהיה זה נושא בחשיבה. ב-2021 יוגדרו משאבים.

אתגרים ואיומים: מיתוג אחיד וגנרי לכלל המתחמים, אי פיתוח תכנים ופעילות שתהיה רלוונטית למבקר במקום כל הזמן – גם אם בא לשם במקרה.

איך תראה הצלחה של הפעולה:
העיר תייצר 3 מתחמי תרבות אטרקטיביים ומלאי התרחוש, אשר יזוהו על ידי תושבים ומבקרים כמוקדים מרכזיים לבלות בהם.



כלכלה מקומית

המטרה: הגדרת העדפה ברורה לשיתוף פעולה וקניה מכוחות מקומיים – מוסדות חינוך, סל תרבות, ספקי עירייה וכו'.
החלטה עקרונית על עבודה עם אומנים/גופי תרבות/ספקים מקומיים בכלל גזרות הרשות.

קבועי זמן: מהלך רגולטורי של שנה.

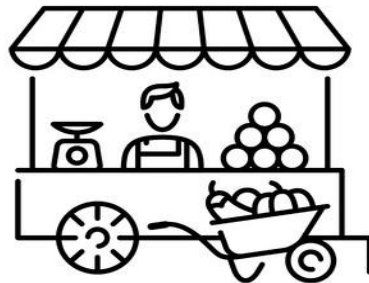
ניהול ואחריות: לשכת ראש העיר/
מנכ"ל

עקרונות מנחים: הגדרת מאפיינים ברורים של ספקים ויזמים מקומיים,
והגדרת העדפות ברורות לעבודה איתם בכל מרכז / פרויקט.

משאבים ותקציב: אין צורך בתקציב.

אתגרים ואיומים: מי הגורם המנהל?,
קושי להעביר החלטה רוחבית שכזו
בכלל גזרות הרשות המקומית.

איך תראה הצלחה של הפעולה: כלל הרכישות של העיריה ושיתופי הפעולה
יהיו עם ספקים ויזמים מקומיים.



הסוגיות שנבחרו

1 שירות עירוני דיגיטלי

כיצד מאפשרים לעסקים קטנים וביוניים שירות עירוני דיגיטלי אפקטיבי, זמין, נגיש וידידותי בכל הקשור להקמת עסק ולניהולו השוטף, כדי להפוך לעיר ידידותית לעסקים.

2

שיפור הקשר בין העסקים לרשות

כיצד נוכל לייצר קשר אפקטיבי בין הרשות לבין העסקים בכלל הממשקים הקיימים ברשות (פנימיים וחיצוניים) כדי לייצר צמיחה כלכלית לעסקים המקומיים.

3

הפחתת הנטל הכלכלי

כיצד תוכל העירייה להפחית את הנטל הכלכלי על עסקים קטנים וביוניים (צמצום הוצאות קבועות או אמצעי התייעלות) באמצעים הקיימים לרשותה, כדי להגביר את איתנות והחוסן הכלכלי של העסקים בעיר.

1.6.20

ליווי גרפי:
א. קדא

שירות:

צוות המערכת העסקית

שנה אחרי קדימה... מהיום



אישור תהליכי רישוי מהירים לעסקים

תיאור הפעולה: מערכת ממוחשבת לניהול פניות בכל הקשור לרישוי עסקים במטרה לייצר תהליכים מהירים, יעילים, זמינים אשר מבוקרים ומדודים.

ניהול ואחריות:

במסגרת מנהלת העסקים בחברת "יעדים", בשיתוף עם אגף רישוי עסקים.

עקרונות מנחים:

- הפעלה, שדרוג ושימוש במערכת הפניות הקיימת בעיריה.
- יזם חדש ממלא פרטים במערכת "שער לעסקים" ומקבל מדריך מלא של כל הדרישות של "שרשרת החיול" הייעודית עבורו כולל צפי לתשלומי ארנונה, מים וחשמל.
- הפניה מופיעה במערכת משותפת ושקופה אצל כל הגורמים הגורמים הרלוונטיים בעירייה.
- אחראי פניות במנהלת עסקים ב"יעדים" מתכלל ומלווה את התהליך ומבצע בקרת סטטוס עם כל הגורמים באופן שוטף לפי מדדים שיקבעו מראש לכל שלב בתהליך.

שותפויות וחיבורים אפשריים:

- רישוי עסקים, הנדסה, תברואה, איכות הסביבה, פיקוח ושילוט, אחזקה
- ארנונה
- מערכות מידע של העיריה

הזדמנויות/איומים עליהם עונה הפעולה:

- עידוד פתיחת עסקים בעיר.
- הגדלת כמות העסקים שיכולים לעמוד כלכלית ותפעולית בניהול העסק לאורך זמן- שיפור
- מדד סגירת העסקים בעיר.
- שינוי תפיסה כעיר ידידותית לעסקים

איך תראה הצלחה של הפעולה?

- עמידה במדדים שיקבעו לכל שלב בתהליך ולכלל התהליך המלא של רישוי עסק – SLA.
- עמידה במדד שביעות רצון של עסקים – יבחן באופן שוטף במטרה לייצר שיפור מתמיד.
- מספר העסקים שקיבלו רישיון לתקופה לעומת מקבילתה.

קבועי זמן:

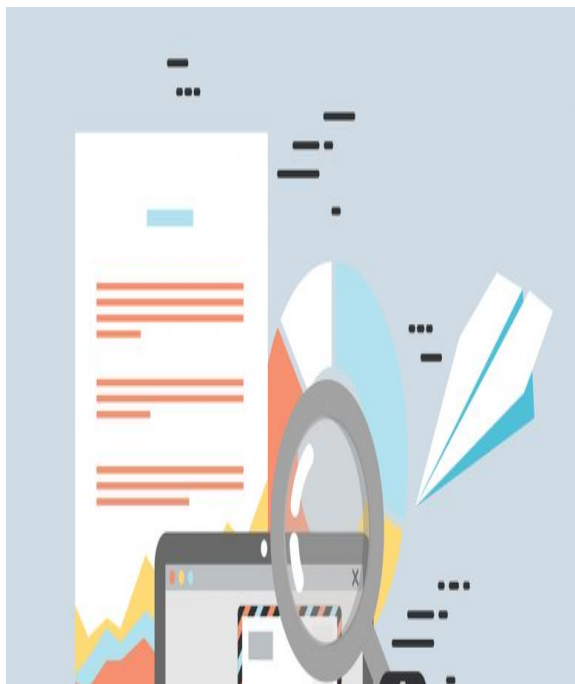
- סגירת תכנית פעולה כוללת – 31.8.2020
- הכנת מערכות ותהליכים – 15.11.20
- עלייה לאוויר לאחר פיילוט ושיווק – 1.1.2021

אתגרים ואיומים:

- הסכמה על המבנה החדש של כל הגורמים.
- התאמה מהירה של מערכות המידע.
- שיתוף פעולה מלא, לקיחת אחריות ומחויבות.

משאבים ותקציב:

- שימוש בכוח אדם של מנהלת העסקים
- שדרוג תכנה קיימת ויצירת צ'קליסט
- בשער לעסקים 50,000



תכלול גופיים עירוניים בעבודה משותפת

תיאור הפעולה: הקמת פורום שותפים עירוניים ליצירת סינרגיה, מתן פתרונות לאתגרים וקשיים, ייזום פרויקטים משותפים לעידוד העסקים בעיר.

ניהול ואחריות:

הקמת שולחן עגול של פורום שותפים עירוניים – עירייה וחברות הבנות – בניהול חברת "יעדים".
ניהול: חברת "יעדים"

עקרונות מנחים:

- יצירת תמריצים ומנגנונים לעידוד סביבה נוחה לפתיחת עסקים:
- הקמת גוף מתכלל למגוון היוזמות שקיימות בעיר.
- קביעת מדיניות לתמהיל עסקים הנדרש לעיר על פי מיפוי צרכים כלל עירוניים, אזורים ושכונות.
- בניית מודל כלכלי מול גורמי חוץ להבאת עסקים לעיר (לדוגמא: קבלת אחוז מהארנונה הצפויה של עסק חדש).
- הקמת HUB לעסקים קטנים ובינוניים בדגש על עסקים עם פוטנציאל היתכנות כלכלית גבוהה.
- הסרת חסמים ליישום תכניות העיריה ו/או פתרונות לקידום.

שותפויות וחיבורים אפשריים:

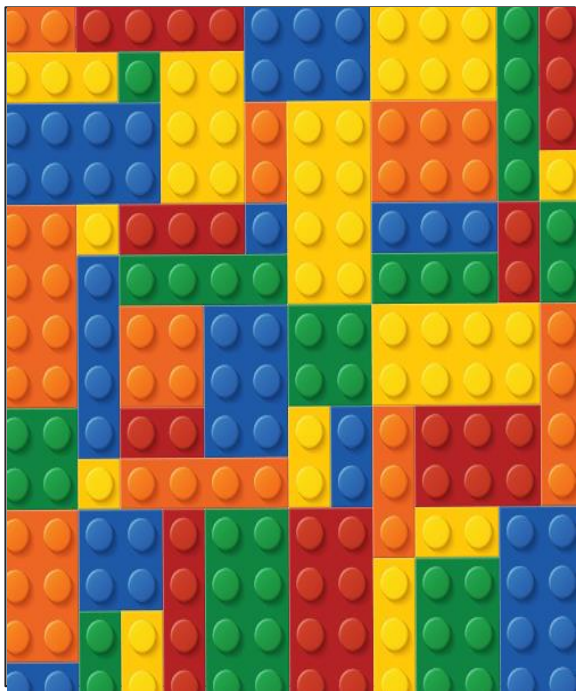
- שותפות על בסיס כלכלי בין הרשות, גורמי עניין ויזמים.
- שותפות עם גורמי עיריה וחברות הבנות.

הזדמנות/איום עליהם עונה הפעולה:

- הגדרה ברורה של היתרון היחסי של באר שבע בתחום התשתית הנדל"נית העסקית והמסחרית.

קהלי יעד:

- גורמי עירייה וגופים רגולטוריים
- גורמים כלכליים, מתווכים, חברות פיתוח וכו', יזמים חדשים ועסקים קיימים



איך תראה הצלחה של הפעולה?

- מדידת גידול במספר העסקים הנפתחים ביחס לנסגרים.
- מדידת של פרקי הזמן לקבלת רשיון עסק.
- קביעת קריטריונים לקבלה ל- HUB ומדדי הצלחה.
- ביצוע פיילוט של 4-5 אירועים כולל תחקירי אירוע
- מחויבות השותפים: נוכחות של לפחות 85% מחברי הפורום בכל פגישה

אתגרים ואיומים:

- הקמת הפורום המתכלל מתוך משאבים קיימים
- יצירת תמריץ להשתתפות גורמי חוץ בפורום-מתן ערך ורתימה
- רתימת הגורמים בעיריה לחשיבות הנושא

קבועי זמן:

- הקמת הגוף המתכלל – עד 15.10.2020
- מודל כלכלי – עד 15.12.2020
- HUB – 12 חודשים

משאבים ותקציב:

- משאבי כוח אדם קיימים
- תקציב הפעלה יקבע על פי תכנית פרטנית שיקבע הפורום.

חיזוק הרחוב המסחרי באמצעות הגדלת ביקושים

תיאור הפעולה: חיזוק אזורי מסחריים בעיר ויצירת תנועה ערה, קבועה ומתמשכת של לקוחות על ידי בניית סל מוצרים ושירותים לעידוד העסקים בכל אזור ואזור.

ניהול ואחריות:

"יעדים" בשת"פ עם אגפי העירייה והחברות העירוניות

עקרונות מנחים:

- תהליך משתף, מתמשך
- יישומים מהירים – פיזיים וקהילתיים וגמישות לשינויים (אירועים, שוק מדרחוב, סדנאות שף וכדומה)
- תפירת חליפה לכל מרחב עסקי הכולל התערבות פיזית רכה, קהילה ותרבות ופיתוח עסקי – תשתית ושיווק
- הפעילות כוללת שת"פ עם עסקים למתן הנחות + שת"פ מקדים עם אגפי העירייה לצרכי נקיון/גינון, דגלול וכו'.
- הפעילות מתקיימת בכל אזור במשך שבוע, בתדירות של פעם בשבועיים במשך כל השנה – קביעת צעדים בוני ארון מול העסקים.

קבועי זמן:

התכנסות הצוות המוביל – אוגוסט 2020, בניית תכנית פעולה ספציפית – 10.9.2020, תחילת פעילות לקראת ראש השנה - 18.9

שותפויות וחיבורים אפשריים:

- אגפי העירייה
- חברת כיוונים – אגף קהילה ופנאי, אירועים ותרבות + אגף חברה
- לשכת"פ עם נוער, צעירים והגיל השלישי.
- החברה הכלכלית – מנהלת העיר העתיקה והתיירות
- עמותות
- עסקים קטנים, בינוניים וחברות עוגן

איך תראה הצלחה של הפעולה?

- הגדלת מכירות בעסקים באזורים השונים.
- הגדלת תנועת המבקרים ברחוב המסחרי.
- נראות רחוב משודרגת – אכפתיות גדולה יותר של העסקים ברחוב/שכונות
- גידול בביקוש לפתיחת עסקים במרכזים בשכונות

אתגרים ואיומים:

- מחויבות של כל השותפים העירוניים.
- שיתוף פעולה של העסקים.
- פעילות קידום מכירות המתאימה לאזור ולאוכלוסיה.

משאבים ותקציב:

- שימוש בכוח אדם קיים.
- תקציב שנתי של העירייה בסך 200,000 מ' ש"ח לפעילות תחזוקה, גינון, חזיתות ודגלול.
- מתן פלטפורמה לפרסום ויח"צ – שימוש בתשתיות וספקים של העירייה.

הסוגיות

אחריות מנהלים

כיצד נוכל להגביר את אחריות המנהלים לניהול ישיר של ההון האנושי ברשות, כדי לפתח אותו בצורה המיטבית ולמצות את הפוטנציאל הגלום בו?

2

גמישות תעסוקתית

כיצד נוכל לאפשר מסגרת עבודה
גמישה לעובדים, כדי להעלות את
המוטיבציה ולשמר הון אנושי
איכותי?

3

התאמת תפיסת השירות

כיצד נוכל להטמיע תפיסת
שירות חדשה (הפנים ארגונית)
כדי להתאים אותה לעולם
השירות המודרני ולשגרת החיים
החדשה לצד הקורונה?

1.6.20
ציווי גרפי:
טל קרייז



צוות הון אנושי

פגש'ם בקרב

עירייה חדשה

העירייה ברשת

מה השתנה?

מה ברג'שים
העובדים
כ"א 2

ת'אום צ'פיו



שק'פות
מזאה

עם התושבים
גם העובדים
דרעים
הניר

אין אמתנו יוצים לנהל?
י"ב רבין עובדים ומנהלים

מקום לאכול
מקום לחיבורים
אווירה חיובית
שיח פתוח ועוויילי
נאמנות

אבות
לחן האנושי

אכפת'אל ליהן האנושי / וצאנשים

ג'ו'ס
עובד'ס

עס געמישט
זעסונג

מה אהנו יודעים להציע?

מה אנחנו
קואים
בעתיד?

אין פירות קדושים (בא)

שילוב עבודה מהבית בשגרת היומיום

תיאור הפעולה: יום עבודה מהבית פעם בשבוע.

קהלי יעד: עובדי משרד בעירייה

ניהול ואחריות: יוסי זזון, איריס משה, קרן איפרגן קורציה.

עקרונות מנחים:

1. הגדרת משימות / תפוקות ברמת עובד בכל מחלקה – חשוב שהמשימות יהיו מדידות וניתנות לבקרה.
2. ישימות טכנולוגית.
3. אמון הדדי.
4. זמינות טלפונית של העובדים והמנהלים אחד לשני בשעות לא שגרתיות.
5. התמדה ועקביות

שותפויות וחיבורים אפשריים:

מנהלי אגפים, מנהלי מחלקות, מערכות מידע, אגף משאבי אנוש בדגש על מחלקת דיווח ובקרת נוכחות. שילוב של גורמים אלו יאפשר יצירת פורמט לעבודה מרחוק ולמנהלים האחריות הניהולית לביצוע מעקב, בקרה ומדידה.



איך תראה הצלחה של הפעולה?

לטווח הקצר- הגברת שביעות רצון העובד ממקום העבודה. גידול בתפוקות העובד.
לטווח הארוך- חסכון במקומות "ישיבה"- יצירת סבב עובדים שגם בשגרה יעבדו מרחוק. מתן מענה ללקוחות (תושבים/עובדים) בשעות גמישות. מונע התנגדות של המנהלים להעלות את התפוקות של העובד.

הזדמנויות/ איום עליהם עונה הפעולה:

איום – הכנת הארגון לסבב נוסף של התפרצות נגיף אשר תמנע מהעובדים להגיע למקום העבודה.

הזדמנות – גיוון שעות עבודה וביצוע משימות המתבצעות ע"י העובדים. אפשרות להגדיל כמות עובדים ללא צורך בהרחבה של שטח פיזי. הגברת האמון בין הארגון לעובדים.

משאבים ותקציב: דורש מיפוי של צרכי חומרות לעבודה מהבית / משאבי זמן לבניית התהליך

קבועי זמן (או מסגרת זמן ליישום מלא): במייד

אתגרים ואיומים: חסמים טכניים, איכות הדיווח של העובדים, חסם תקציבי, אמון ואחריות מנהלים בדרגים שונים

כלים לבניית אמון בין מנהל לעובד ולהפך

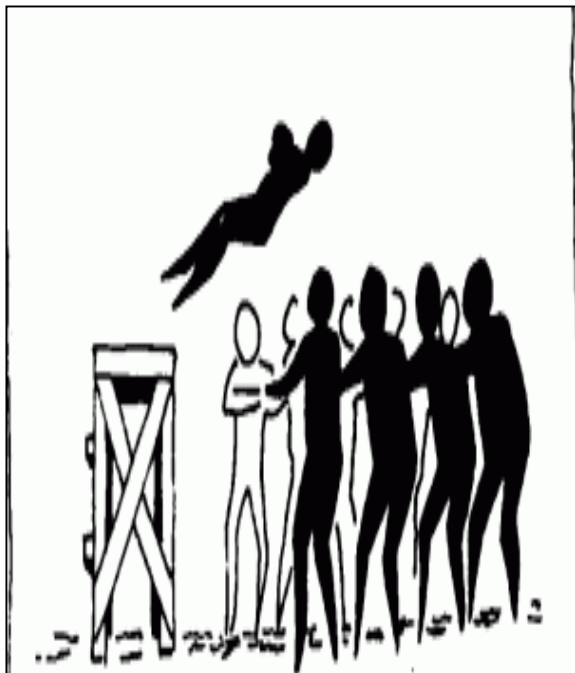
תיאור הפעולה: מתן כלים למנהלים בשני מישורים כדי לבנות אמון:

1. תקשורת / אינטראקציה.

2. כלים ניהוליים

קהלי יעד: עובדי העירייה

ניהול ואחריות: ניר גורליצקי, ראומה גליסקו כהן, דנה ברניקר, שלומי קטרי, יוסי זון.



קבועי זמן (או מסגרת זמן ליישום מלא): מייד

עקרונות מנחים:

1. ליווי של משא"ן בתהליך מול המנהלים מהאגפים השונים.

2. הרתמות של המנהלים לתהליך.

3. סדנאות מנהלים והכשרות בתחום.

4. ביצוע התהליך תוך מחשבה ושיתוף של העובדים והמנהלים. תהליך של שיתוף ולא ממקום של הנחיה.

5. התמדה ועקביות

איך תראה הצלחה של הפעולה?

משאבי אנוש – הקניית כלים, דרך ותרבות ארגונית לפיה יתבקשו המנהלים לפתח אחריות למול העובדים שלהם וזאת למען קידום היעדים האסטרטגים של הארגון

באגפים השונים – נראה יותר שיתוף, עובדים יהיו יצירתיים ויזמו יותר, נראה שהתפוקות והעבודה מתבצעת בצורה שוטפת וחלקה, תחושת אישית של העובדים תתעצם ובטווח הארוך השגת יעדי הרשות

שותפויות וחיבורים אפשריים:

מנהלי אגפים, מנהלי מחלקות,

נציגות עובדים מכל אגף.

יועצים – חיצוני.

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה:

איום – קושי מצד מנהלים לטפל בנושאים שאינם באזור הנוחות

שלהם בכל הקשור לניהול ההון האנושי ברשות.

הזדמנות – לחזק כישורי ניהול וכישורים אישיים של המנהלים, ובכך

להכנות להם כלים להתמודדות עם אתגרים שאינם באזור הנוחות

שלהם ללא צורך בהפניית כל פניה לטיפול של משאבי אנוש.

משאבים ותקציב: משאבי זמן / העסקת גורמים מלווים

אתגרים ואיומים: חוסר רצון להתמודד עם סיטואציות- הפניה לטיפול משא"ן, ועד עובדים, קיבעון מחשבתי של מנהלים בארגון, טיפוח העובד, תקציבי הכשרה

הערכת עובדים

תיאור הפעולה: הערכת עובד בצורה מוסדרת ומקצועית אחת לתקופה ידועה מראש (חצי שנה).

קהלי יעד: עובדי העירייה

ניהול ואחריות: שחף כהן, איריס משה, דנה ברניקר, שירה דריקס



משאבים ותקציב: ליווי מקצועי במידת הצורך

עקרונות מנחים:

1. הבנה בחשיבות התהליך אשר מהווה כלי המסייע בקידום תהליכים מקצועיים ואישיים של המנהלים והעובדים יחד בארגון.
2. תהליך שיכלול שלושה מעגלים מרכזיים – הערכה, הקשבה, הכוונה.
3. בניית תהליך מסודר עם הנחיות ברורות לעובד ולמנהל.
4. תהליך קבוע ומבוקר אחת לתקופה שתבחר.
5. הובלה וליווי של התהליך ע"י אגף משאבי אנוש.
6. שיווק המהלך לעובדים.
7. התמדה, עקביות והמשכיות.

איך תראה הצלחה של הפעולה?

לארגון – זה מהווה כלי מדידה ושיפור, ביצועים, השגת יעדים ומנגנון בקרה, בניית אמון ותקשורת.
לעובד – ירגיש שרואים אותו, שמתייחסים – לטוב ולרע, תאום ציפיות, הכוונה, יעוץ והנחייה, מעורבות ופיתוח אישי.
למנהל – הבהרת דרישות וציפיות, קביעת יעדים, קבלת מידע, יצירת תקשורת מיטבית.

הזדמנויות/ איום עליהם עונה הפעולה:

איום – קושי מצד מנהלים לטפל בנושאים שאינם באזור הנוחות שלהם.
הזדמנויות – יצירת שיח אמיתי בין מנהלים לעובדים בכל הדרגים וזאת לצורך שיפור ביצועים וחיבור לארגון.

שותפויות וחיבורים אפשריים: מנהלי אגפים, מנהלי מחלקות, אגף משאבי אנוש.

קבועי זמן: בשנה הבאה, 2021
מאחר וזה נשען בין היתר על אחריות ניהולית

אתגרים ואיומים: חוסר רצון להתמודד עם סיטואציות- הפניה לטיפול משא"ן, ועד עובדים, קיבעון מחשבתי של מנהלים בארגון, טיפוח העובד, תקציבי הכשרה, חוסר ידע בניהול שיח

סוגיה:

התאמת תפיסת שירות
בהיבט פנים ארגוני

חוויית העובד במקום העבודה

תיאור הפעולה: חשיבה ותכנון מחדש של חוויית העובד במקום העבודה בעירייה.

קהלי יעד: עובדי עירייה

קבועי זמן: בינוני

ניהול ואחריות: שירה דריקס, שחף כהן, דנה ברניקר

עקרונות מנחים:

1. צוות שיוביל את התהליך מתחילתו ועד אינסוף מאחר ומדובר בתהליך מתמשך (הצוות ישלב עובדים ממחלקות שונות לצורך איתור הצרכים הפונקציונליים והרגשיים)
2. משאבים טכנולוגיים – מצריך בירור נוסף. בהתאם לפתרונות שיוצעו נוכל למקד וליידע לגבי משאבים אלו. (לדוג' - בחללי רביצה וסיעור מוחות לאפשר גישה למחשב של העובד).
3. יצירת מחוברות ושייכות לארגון. יצירת הזדהות עם ערכי הארגון.
4. הענקת משמעות לתפקיד של העובד – דגש על יחסי עובד- מנהל, הגדרת תפקיד ויכולת ההשפעה של העובד בארגון.
5. רתימה של ההנהלה והבנה שזה תהליך תמידי ולא חד פעמי – המשכיות
6. רתימה של מנהלים לאפשר תהליך שכזה ולפרגן לעובדים לעשות שימוש במרחב הפיזי שיועד לכך
7. הגדרת התרבות הארגונית

איך תראה הצלחה של הפעולה?

הצלחה של הפעולה - עובדים מרוצים, עובדים יוזמים לאו דווקא בתחום עיסוקם, שיתופי פעולה בין עובדים מדירת ההצלחה תעשה באמצעות סקרים וראיונות מתאימים סביב נושא חוויית העובד ולאחריו יתבצע ניתוח כולל הגדרת יעדים לשיפור.

שותפויות וחיבורים אפשריים:

מש"א והנהלה, צוות מוביל, שילוב עובדים נוספים מהאגפים והמבנים השונים לקחת חלק בתהליך, ביצירה, באחריות ובמסרים.

הזדמנויות/ איום עליהם עונה הפעולה:

הזדמנויות: שימור עובדים, ניצול משאבים קיימים לטובת סביבת עבודה נעימה וחברתית לעובדים, שיפור וייעול תהליכי עבודה
איומים: התנגדות מנהלים והקניית הרגלים חדשים (לא קיים DNA שלהם או של הארגון), תחרות/אטרקטיביות של מקומות עבודה אחרים

אתגרים ואיומים: אטרקטיביות במקומות עבודה

אחרים - חברתי, חווייתי. ניצול משאבים קיימים לטובת סביבת עבודה נעימה וחברתית לעובדים. משמעות תקציבית?



משאבים ותקציב: התאמות פיזיות
דורשות תקציב אך במסגרת העבודות
המתקיימות גם ככה יש לשים על הפרק
את נושא חוויית עובד

הסוגיות שנבחרו

1 הרחבה ומיסוד של הפעילות ההתנדבותית בעיר

כיצד נדאג לקשר בצורה טובה יותר בין אוכלוסיות הזקוקות לעזרה לבין מתנדבים קיימים וחדשים שרוצים לתרום מזמנם ומכישוריהם למען הקהילה, כדי לחזק אוכלוסיות מוחלשות?

ערבות הדדית בקרב קהילות
גיאוגרפיות ופונקציונאליות

מה על העירייה לעשות כדי לחזק את קשרי השכנות, העזרה והתמיכה בין תושבים בעת שגרה, כדי שכל תושב בעיר יחוש שיש לו רשת תמיכה ושהוא אינו לבד בעת חירום?

פיתוח מענים חברתיים נגישים
לאוכלוסיות רווחה מוכרות וחדשות

כיצד נוכל להנגיש את המענים
החברתיים שהעירייה מספקת למגוון
רחב של אוכלוסיות, שאינן רואות עצמן
כאוכלוסיות נעזרות ואף חוששות
מהפגיעה התדמיתית, כדי לחזק את
כלל האוכלוסייה בעיר?



מערך מתנדבים עירוני ומונגש

תיאור הפעולה: יצירת מערך מתנדבים עירוני תוך שימוש באיגום משאבים עירוניים. הנגשת המידע באמצעות אפליקציה ככלי נגיש לחיבור בין מתנדבים למי שזקוק לסיוע.

קהלי יעד: מתנדבים וכלל תושבי העיר

ניהול על: אתי כהן, אורית אלפי
ברמה הצוות: רונית אבגי, נתי מסינג, מעיין דרודי, חופית בן אהודה



משאבים ותקציב:
תקציבים לפיתוח אפליקציה ומערכות מידע

עקרונות מנחים:

1. איגום נתונים על ידי כלל הגופים הפועלים בעיר ובשיתוף עם כלל היחידות.
2. יצירת DATE BASE אחד
3. תכלול על ידי גוף אחד – מדור מתנדבים עירוני מורחב, שיפעל בזמן חירום ושגרה
4. אפליקציה ככלי לחיבור בין מתנדבים לצורך
5. אפליקציה ככלי לשימור מתנדבים וליתור צרכים והזדמנויות נוספים ((גיוס תרומות, אמצ' קשיש, עזרונה)
6. עובדי הרשות כמודל לתרומה לקהילה והתנדבות

שותפויות וחיבורים אפשריים:

מתוך העירייה: מדור התנדבויות אגף רווחה, אגף חדשנות ומערכות מידע, לוגיסטיקה וחירום, מוקד עירוני, כיוונים

חוץ ממסדי: אוניברסיטה, פארק היי-טק ומגזר עסקי, ארגוני מתנדבים, קהילות, תלמידי ביה"ס, תנועות נוער

איך תראה הצלחה של הפעולה?

ועדות ושיתופי פעולה הדוקים בתוך העירייה ויחד עם שותפים חיצוניים.
השקת אפליקציה עירונית מתקדמת ידידותית, קבלת משוב חיובי מצד משתמשים

הזדמנויות/ איום עליהם עונה הפעולה:

1. וויסות ושליטה על כל סוגי ההתנדבויות.
2. מניעת כפילויות מבניות
3. תהליכי דיגיטציה שקיימים במקומות אחרים

קבועי זמן – 8-10 חודשים

אתגרים ואיומים: משאבי כח אדם מצומצמים, נתוני מתנדבים אינם מאוגדים

מרחבים ציבוריים ועסקיים מטופחים

תומכי קהילתיות

סוגיה:

ערבות הדדית בקרב
קהילות גיאוגרפיות
ופונקציונליות

תיאור הפעולה: עידוד תושבים למפגש והכרות באמצעות הפיכת מרחבים ציבוריים, עסקיים ואחרים למזמינים ונעימים, הן ברמת שדרוג וטיפוח סביבתי והן ברמת יוזמות קהילתיות

הסוגיה עליה עונה הפעולה:

ערבות הדדית בקרב קהילות גאוגרפיות
ופונקציונליות

קהלי יעד: תושבי שכונות
העיר

ניהול על: אתי כהן, אורית אלפי

אחריות צוות: מירב מרסיאנו, עדי פרידמן, אורית ארליכמן

עקרונות מנחים:

- תיאום, שילוב ואיגום משאבים בין כל הגורמים הרלוונטיים ברשות לכדי מנגנון אחיד
- ניהול מולטי-דיסצפלינארי – יצירת פורום המורכב מבעלי מקצוע מגוונים כולל נציגי תושבים
- הטמעת תפיסה המושתתת על ערכי קהילה, שותפויות ושיתוף הציבור
- שילוב בין מתודות פיזיות (מקום) למתודות חברתיות (קהילה)

שותפויות וחיבורים אפשריים:

מיפוי שכונתי: ועדי שכונות, ארגונים, קהילות, מוסדות חינוך וכו'

הזדמנויות/ איום עליהם עונה הפעולה:

- הזדמנות ליצור מרחב מזמין ונגיש
- הזדמנות לייצר תהליכים של תכנון משותף. תהליכים מלמטה למעלה

איך תראה הצלחה של הפעולה?

מרחבים אטרקטיביים, תוססים ושוקקי חיים
במעורבות גבוהה של התושבים

משאבים ותקציב: כוח אדם

משאבים עבור פעילות קהילתית
200,000 ₪ עבור יישום הפרויקט בארבע
אזורים בעלי סיכויי הצלחה גבוהים

קבועי זמן

אתגרים ואיומים:

תקציבים ומשאבים מוגבלים

בחזרה
לפעולות



מש"ק – מרכזים שכונתיים קהילתיים

תיאור הפעולה: הנגשת שירותים חברתיים פרונטליים ודיגיטליים אל תוך מרכזי שכונות עסקיים וקהילתיים

הסוגיה עליה עונה הפעולה: פיתוח מענים חברתיים לאוכלוסיות חדשות

ניהול על: אתי כהן, אורית אלפי
אחריות צוות: דקלה סיסו, יובל צביאל, רונית ספיבק

קהלי יעד:
אוכלוסייה שאינה מודעת למענים קהילתיים ולא משתמשת בהם



עקרונות מנחים:

- שימוש בפלטפורמות מקצועיות הקיימות בשירותי הרווחה, השירות פסיכולוגי, כיוונים ועוד בצורה אוניברסלית, בתוך מרכזים שכונתיים קהילתיים
- עבודה מחוץ למבנים המסורתיים והרגילים של העירייה
- עירוב שימושים של מבנים בשכונות
- הטמעת תפיסה של קהילתיות אורבנית והרחבת תפיסת עבודה של מתנ"סים
- שילוב בין כלים פרונטליים לבין כלים דיגיטליים בהתאם לצורך

שותפויות וחיבורים אפשריים: אגף הרווחה, מנהל החינוך שפ"ח, כיוונים, יעדים ב,עלי עסקים

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה:
-תשתית מפותחת של שירותים חברתיים
-הפיכת שירותי הרווחה לאוניברסליים
- פיתוח מודולות עבודה חדשות
- קבוצות חדשות בעלות צרכים חדשים

איך תראה הצלחה של הפעולה?
כאשר תושבים משכונה ה למשל ייגשו לשירות העירוני במרכז המסחרי של "הגשר" כדי לברר אפשרויות לחיבור לפרוייקטים של תעסוקה, משפחות ומיצוי זכויות ויקבלו ששם מענה

משאבים ותקציב: בעיקר שיתופי פעולה על בסיס מבנים קיימים

קבועי זמן 4 חודשים

אתגרים ואיומים:
עומס על שירותי הרווחה, עבודה בשעות אחה"צ והערב

הסוגיות שנבחרו

1

פיתוח מודלים של הוראה ולמידה

כיצד נוכל להרחיב ולפתח מודלים חדשניים של הוראה ולמידה כדי שיאפשרו למנהלים, למורים, לתלמידים ולהורים אוטונומיה ללמידה ומתאמת לעידן.

2

חדשנות במתודות של תחומי העשרה

כיצד נוכל לעודד צריכה של תחומי העשרה לשעות הפנאי באלטרנטיבות חדשות ויצירתיות וכלים טכנולוגיים, כדי שיותאמו לקהלים רחבים נוספים.

3.6.20

ליווי גרפי: א/קא

מה לוקחים ליום שאחרי?
הזדמנויות לנסות מודלים
חדשים ללמידה!



פיתוח מקצועי של מורים בנושא הוראה

חדשנית בכלים דיגיטליים

סוגיה:
פיתוח מודלים של
הוראה ולמידה

תיאור הפעולה: הדרכת מורים (פן תשתיתי ופן פדגוגי). פיתוח מקצועי שמטרתו ליישם פרקטיקות מיטביות לתהליכי צמיחה של צוותי הוראה.

קהלי יעד: מורים ותלמידים

ניהול ואחריות: מחשוב + מנהל חינוך



עקרונות מנחים:
✓ נמצא קשר בין השקעה בפיתוח מקצועי של מורים לבין הישגיהם הלימודיים והחינוכיים של תלמידים.

✓ הגברת הגמישות של מנהלי בתי הספר
✓ בכל השתלמות יהיו **לפחות 2 מפגשים** שבהם תועבר הדרכה על העבודה באמצעים הטכנולוגיים (כדי לאמן את המורים)
✓ הצורך ביעד ומיומנות מותאמת לעידן המשתנה / הדיגיטלי

שותפויות וחיבורים אפשריים: משרד החינוך, אנשי מחשוב וטכנולוגיה, מרכז פסגה, מנהלי בתי הספר ומורים נוספים (למידת עמיתים מהעיר ומחוץ לעיר) תלמידים –שעשויים ללמד את המורים וספקים חיצוניים

איך תראה הצלחה של הפעולה?
(ניתן יהיה להשוות לתקופה שקדמה) הגדלת ההקפים של המורים שמצליחים להתחבר. (הגדלת אחוז המורים שיצליחו ללמד גם בצורה מגוונת) הגדלת אחוז המורים היזמים

הזדמנויות/ איום עליהם עונה הפעולה:
פיתוח מקצועי של יזמות ופדגוגיה חדשנית למורים/ מנהלים
שדרוג של מערכת החינוך בעיר

משאבים ותקציב: משרד החינוך ועיריית באר שבע

קבועי זמן: תשפ"א

אתגרים ואיומים: העדר שיתוף פעולה

סוגיה:

חדשנות במתודות
של תחומי העשרה

פרויקט " מגלים עולם/ מגלים את הארץ "

תיאור הפעולה: לפרוץ את גבולות המרחב הפיזי באמצעות הטכנולוגיה. לקיים מסעות אינטראקטיביים באמצעים טכנולוגיים בתנועות הנוער או מרכזי הנוער. לדוגמה, לחבור למשרד החינוך ולבצע משלחות לפולין, מסע ישראלי ועוד באמצעים חלופיים.

ניהול ואחריות: מינהל החינוך + מחלקת הנוער + כיוונים

קהל יעד: ילדים ובני נוער, הורים

עקרונות מנחים:

- ✓ בנייה ותכנון המרחב יכולים לשפר את החוויה בכל ההיבטים.
- ✓ למרחב הווירטואלי תרומה ייחודית וערך מוסף
- ✓ "מי הזיז את הגבינה שלי" - היכולת להכיל את השינוי

שותפויות וחיבורים אפשריים: הורים / הנהגת ההורים, משרד החינוך (מינהל חברה ונוער), משרד התרבות , מינהלת העיר העתיקה/ התרבות, חברת יעדים חכ"ל (ספקים חיצוניים רלוונטיים)

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה: היכרות עם אתרים ומורשת נוספת

איך תראה הצלחה של הפעולה?
מספר נרשמים שעולה על 100 ילדים
מימוש של 2 מסעות כפיילוט לשנת תשפ"א

אתגרים ואיומים: הפחתת המפגשים הבין אישיים

קבועי זמן (או מסגרת זמן ליישום מלא): מתחילת תשפ"א ואילך

משאבים ותקציב:
מנהל החינוך + מחלקת הנוער

ד"ר. בייט שיר קרית אגוד

סוגיה:

חדשנות במתודות
של תחומי העשרה

"צא ולמד" - פעילויות בתו סגול

תיאור הפעולה: פעילויות בתו סגול, במרחבים פתוחים בטבע. שילוב של אופניים, חץ וקשת עם פעילות ערכית של אחת מתנועות הנוער. למשל: "צופים על גלגלים" – תנועת הצופים לחובבי רכיבה.

קהלי יעד: ילדים ונוער

ניהול ואחריות: תנועות נוער + מרכזי הנוער / מחלקת הנוער

עקרונות מנחים:

- ✓ במציאות המשתנה במהרה עלינו לגבש תרחישים ולקבל החלטות אמיצות/ מגוון פעילויות הכוללות הנחות עבודה מחמירות/ ומגוונות שיתאימו גם לאחר
- ✓ (כל מרחב הוא מרחב למידה), גם השכונה , הקהילה . פעולה עם קונספט מרכזי .

שותפויות וחיבורים אפשריים: תנועות הנוער, מרכזי הנוער כיוונים

איך תראה הצלחה של הפעולה ? שלכל איש מקצוע תהיה פעולה אחת לפחות שיוכל לממש בעת הצורך / משבר

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה: *. כל מה שמכינים בשגרה- יעבוד גם בחירום
*. הזדמנות להגדיל את המגוון

משאבים ותקציב מתוך תקציבים קיימים

קבועי זמן (או מסגרת זמן ליישום מלא): מהיום ובכלל

אתגרים ואיומים: היעדר שיתוף פעולה

בחזרה
לפעולות



סוגיה:

חדשנות במתודות
של תחומי העשרה

ביצוע סקר/ שאלון צרכים לזיהוי חוסרים

תיאור הפעולה: שאלון צרכים לילדים ובני הנוער / להורים / למדריכים לבדוק מה היה חסר להם בתקופת הקורונה? ובכלל לשעות הפנאי? מה הם היו רוצים לשמר או לפתח?

קהלי יעד: בני נוער, ילדים הורים ומדריכים

ניהול ואחריות: תכנון אסטרטגי + מנהל החינוך + מחשוב

עקרונות מנחים:

- ✓ תשתית / מפה לביצוע פעולות מדויקות יותר
- ✓ פונקציונאליות, יעילות

שותפויות וחיבורים אפשריים: לחבור לפותחים עתיד עם סקר שהן ביצעו + למינהל החינוך שביצע את הסקר ואז לדייק את הסקר הרלוונטי והמותאם עם האגף לתכנון אסטרטגי ואגף המיחשוב/ חדשנות

איך תראה הצלחה של הפעולה?
כמה שיותר משיבים עם דיוק ומהימנות של תשובות

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה:
שכל מה שמכינים בשגרה- יעבוד גם בחירום

משאבים ותקציב:

קבועי זמן: במהלך תשפ"א

אתגרים ואיומים: שמאיימים על הגשמת הפעולה.



הסוגיות שנבחרו

1

מרחב ציבורי מקומי מעודד עסקים

כיצד המרחב הציבורי במרכזים המסחריים מקומיים יכול לתרום לעסקים.

2

מרחב ציבורי מעודד קהילתיות בסביבת בניין המגורים

כיצד נוכל להגביר שהייה ושימוש של תושבים במרחב הציבורי הסמוך לבניין, כדי לקדם את הקהילתיות השכונתית.

3

מגורים איכותיים לגיל השלישי בשכונות הוותיקות

כיצד נקדם מדיניות תכנונית שתגדיל את המגוון ותמהיל השימושים בשכונות כדי לחזק את החוסן הקהילתי בדגש על הגיל השלישי

9.6.20

סינוס גרפי:
טל קמז

צוות תכנון / פיתוח

שימושים במרחב הציבורי



עסקים ברחוב - עידוד וקידום המרחב הציבורי בסמוך למרכז המסחרי/עסקי

סוגיה: מרחב ציבורי
מקומי מעודד עסקים

תיאור הפעולה: פעולות להגברת השימוש במרחב הציבורי, כולל שימושים זמניים, על מנת לעודד את הצריכה העסקית/ מסחרית מקומית

קהלי יעד: תושבי השכונות סביב מרכזים מסחריים, עובדים באזורי תעסוקה וכמובן סוחרים מקומיים.

ניהול ואחריות: סוחרים מקומיים, תושבי השכונה והנחיה מהרשות המקומית.

עקרונות מנחים: כיום יש היעדר אמצעים לשיפור הנוחות והאטרקטיביות של מרכזים מסחריים, בעיקר לנוכח משבר הקורונה והגבלות התנועה. למרחק התנועה הרגלית הקצרה יתרונות רבים ויש לנצלם.

אתגרים ואיומים: חוסר שת"פ מצד הסוחרים והאוכלוסיה המקומית. ייתכן ובחלק מהמקומות לא תהיה כלל היענות.

שותפויות וחיבורים אפשריים: דרושה חשיבה נוספת, אולי מול גופים פרטיים, ליצירת עוגן משיכה לאותם עסקים / מרכזים מסחריים על מנת למשוך את האוכלוסיה וליצור אטרקטיביות.

איך תראה הצלחה של הפעולה?
חניית רכבים מלאה במרכזים המסחריים (או תנועה רגלית), תנועת אנשים וילדים, עסקים קטנים בפריחה.

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה:
מרחק 100 מ' תנועה פריחת עסקים קטנים, צמצום פערים וקידום צדק חלוקתי. הפחתת תנועה וכלי תחבורה.

משאבים ותקציב: פרסום במדיה, משאבי ניהול ואחזקה.

קבועי זמן: תחילת עבודה מיידית לאחר תיאומים בעיקר מול הסוחרים המקומיים.

בחזרה
לפעולות

84 מתכננים (שכנים מתכננים גינה)

תיאור הפעולה: תהליך תכנון משתף ילדים ובני הגיל השלישי עבור גינות ופארקים קטנים בסביבת המגורים.

ניהול ואחריות: פירוט בע"תים המובילים ומשתתפים להנעת ויישום הרעיון.

עקרונות מנחים: פירוט העקרונות המנחים ביישום הפעולה.

שותפויות וחיבורים אפשריים: גורמים שותפים להוצאת הפעולה לפועל, פנים ארגונים וגורמי חוץ, אותם נצטרך לרתום לתהליך.

הזדמנות/ איום עליהם עונה הפעולה:
איום שעונים עליו: בדידות בני הגיל השלישי +
גינות לא מנוצלות ומסוכנות לציבור.
הזדמנות: מפגש אפקטיבי בין הגיל השלישי
לילדים + מרחב ציבורי אפקטיבי מלא ו ובטוח.

איך תראה הצלחה של הפעולה?
מיידי- תהליך תכנון משותף של ציבור זה לגינה
בשיתוף עם הרשות.
אחרי שנה- מרחב מזמין שנפגשים בו ופועלים בו- 84
בחדר.

אתגרים ואיומים: שמאיימים על הגשמת
הפעולה.

קבועי זמן: תחילת תהליך - חצי שנה.
סיום - שנה וחצי.

משאבים ותקציב: על בסיס תקציבי פיתוח + תוספת
של עד 25,000 ש"ח לפעולות המשתפות



מדיניות לדיור לגיל השלישי במרחב העירוני

תיאור הפעולה: כתיבת מדיניות תכנונית לשילוב טיפולוגיות מגורים לגיל השלישי. פתרונות אפשריים לצורות חיים איכותיות לגיל השלישי במרחב העירוני.

ניהול ואחריות: מנהלת התחדשות עירונית (אורית) צוות אדריכל העיר (רן) מחלקת GIS (שלומי).

קהלי יעד: תושבים וותיקים. תושבי השכונות הוותיקות + כלל הציבור כמעגל שני של שכנים ומשפחות.

עקרונות מנחים:

קידום האיכויות של הדיור המוגן מבחינת קהילה ושירותים במרחב העירוני המחובר לאוכלוסיות בגילאים נוספים.

שותפויות וחיבורים אפשריים: פנים עירוני: רווחה (60 אפ), כיוונים, מנהל הנדסה (מחלקת תכנון). חיצוני: עמותות וארגונים, משרד הרווחה, שירותים קהילתיים. יזמים פרטיים.

הזמנות/ איום עליהם עונה הפעולה:

איום: הדיור המוגן הפך לדיור פחות מוגן. היום לאנשים מבוגרים אין אפשרויות מזימינות לדיור מוגן בנמצא חלק מהמרחב העירוני.

איך תראה הצלחה של הפעולה?

1. תהיה מדיניות תוך חצי שנה.
2. אחרי שנה וחצי יהיו מספר יזמים ותכניות על השולחן כולל תכנית אחת לפחות בשלה בשלבים מתקדמים.

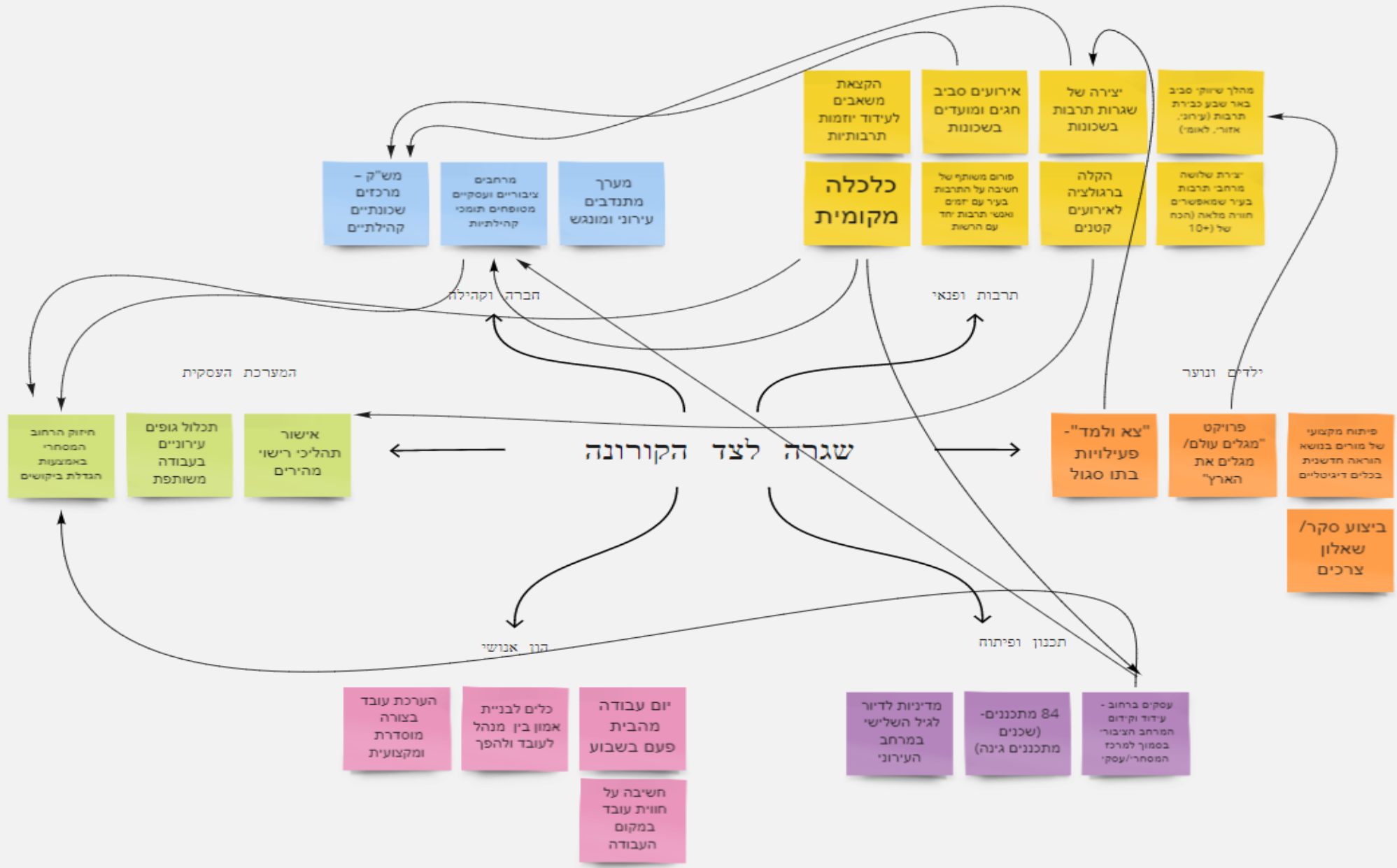
משאבים ותקציב: יעוץ כלכלי וחברתי, יש לחשוב כיצד ניתן לגייס יעוץ הולם גם ללא עלות.

קבועי זמן: חצי שנה להתחלה – שנה לתיקונים ולמידה.

אתגרים ואיומים: חוסר גמישות שלא יביא יזמים



ויש רעיונות שקשורים אחד לשני...



ונוגעים באותם נושאים..

חיזוק פעולות תרבותיות וקהילתיות בלב השכונה

מש"ק -
מרכזים
שכונתיים
קהילתיים

אירועים סביב
חגים ומועדים
בשכונות

יצירה של
שגרות תרבות
בשכונות

"צא ולמד"-
פעילויות
בתו סגול

הקלה בבירוקרטיה לעסקים קטנים ומקומיים

אישור
תהליכי רישוי
מהירים

הקלה
ברגולציה
לאירועים
קטנים

חיזוק עסקים מקומיים דרך קהילתיות

מרחבים
ציבוריים ועסקיים
מטופחים תומכי
קהילתיות

עסקים ברחוב -
עידוד וקידום
המרחב הציבורי
בסמוך למרכז
המסחרי/עסקי

חיזוק הרחוב
המסחרי
באמצעות
הגדלת ביקושים

כלכלה
מקומית

מוסדות תרבות בבאר שבע כמשאב למוסדות החינוך

פרויקט
"מגלים עולם/
מגלים את
הארץ"

מהלך שיווקי סביב
באר שבע כבירת
תרבות (עירוני,
אזורי, לאומי)

