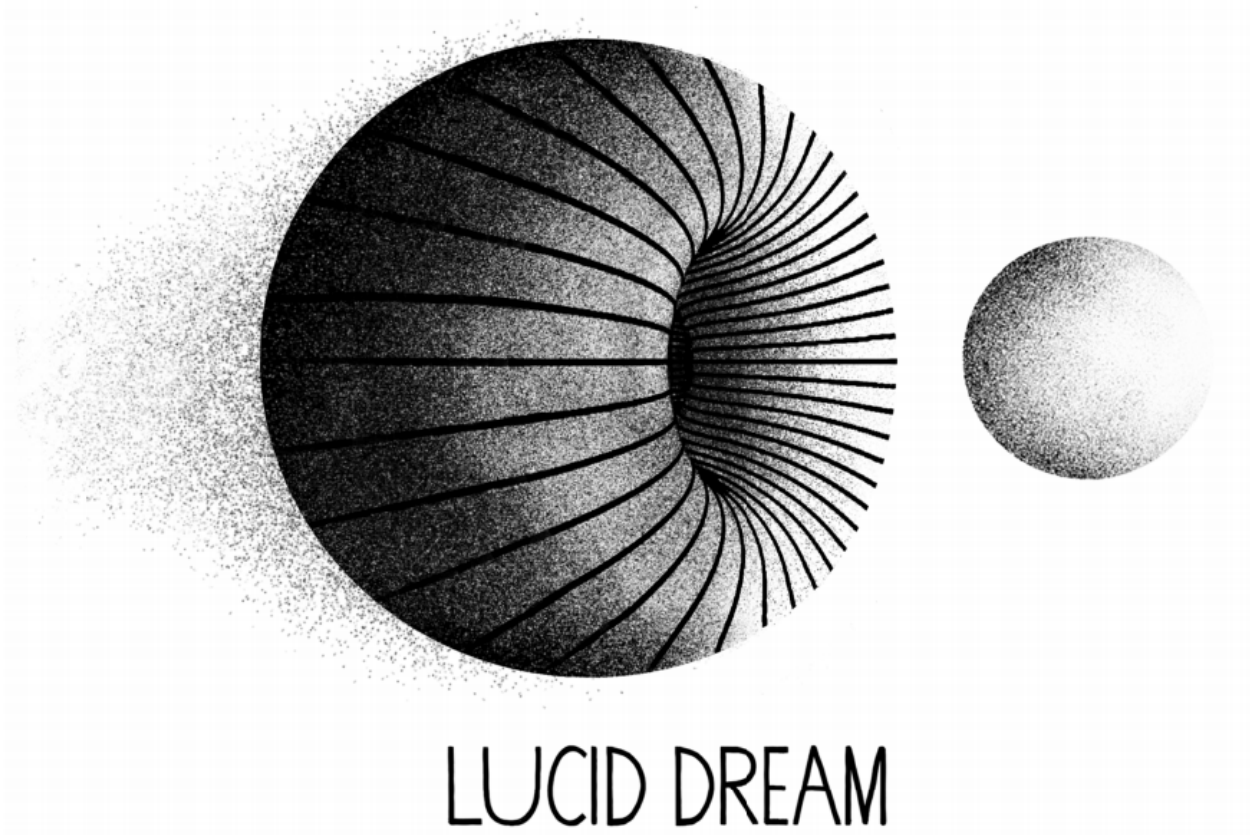




דו"ח שקיפות מידברן 2017





מידברן 2017 התקיים בין התאריכים 28 במאי 2017 – 2 ביוני 2017 תמת האירוע לשנת 2017 - חלום צלול. הפרויקט כלל את הקמתה של עיר זמנית לקהילה ניסיונית במדבר, כ-3 ק"מ מערבית לקיבוץ שדה בוקר. הפרויקט כלל עבודה מאומצת של צוות הפקה שכלל כ-300 פעילים טרום הפרויקט ומעל 2000 פעילים במהלכו, כולם מתנדבים.

המטרה העיקרית מבין מטרות רבות אחרות של דו"ח זה היא לקיים גישה המציגה שקיפות מלאה לקהילת מידברן ומשתתפי האירוע ולמידת והפקת לקחים לאירוע הבא ובאמצעותן לעורר השראה בין חברי הקהילה להגשמתו של חזון הארגון. הדו"ח מפרט את פעילותן של מחלקות צוות ההפקה שעמלו על תכנונו וביצועו של האירוע, הדו"ח גם מציג את תהליכי העבודה, הלקחים והמסקנות ומציג נתונים סטטיסטיים שהופקו מתקשורת ממושכת עם משתתפי הפרויקט.

בדו"ח הושקעו משאבים אנושיים רבים והוא פרי עמלם של אותם מתנדבים שבחרו להקריב מזמנם ולהשתתף. המידע המובא בדו"ח הנו עובדתי ומגובה במסמכים המתויקים בארכיון העמותה. הדו"ח המובא לפניכם הנו סיכום של מנהלי מחלקות ההפקה במידברן 2017, על כן הנו כתוב בסגנונות שונים אך במקצוענות אחידה.

זו הזדמנות מצוינת להוקיר תודה לכל אחד ואחת מהמעורבים בתחומים רבים ומגוונים. תודה מיוחדת לחברי הועד המנהל של עמותת מידברן.

תודה גדולה במיוחד לכל המתנדבות, מנהלות המחלקות, המערכים והתחומים שבלעדיהם הפרויקט הזה לא היה קם על רגליו. תודה לתושבי מידברן המדהימים שיישבו את העיר בסגנונות מרהיבה, שהציפו את העיר בתכנים ואמנות יוצאים מן הכלל.

ניר אדן מנכ"ל עמותת מידברן.



[גייט](#)

[מו"ת- מיקום ותכנון עיר](#)

[אמנות](#)

[מערך הון אנושי](#)

[נוודים](#)

[מחלקת מחנות נושא](#)

[אש](#)

[Playa Info Hotel מרכזיה](#)

[מחלקת תקשורת](#)

[מפ"צ](#)

[בטיחות](#)

[מערך קשרי קהילה](#)

[מחלקה משפטית](#)

[קשרים אסטרטגיים וגיוס משאבים](#)

[מחלקת מט"ר](#)

[מחלקת חב"ק](#)



גייט

תפקיד המחלקה:

תכנון ותפעול הגייט של העיר הזמנית "מידברן".

מנהל/ת מחלקה:

יונתן מנחם (סנטה)

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:

סגן ו א.חינוך : שירן מאור (שיבו)

א.מתנדבים : נעמה גולן

מנהל : מיכל אברהם

מדיה : כלנית טור

כספים: עדי שוורץ

צוות אלפא : יותם תמרי

לוגיסטיקה : נדב פלד

מחנה : יולי קרמר , ועדי מור

תהליך העבודה לפני האירוע:

- **העברת מידע** מראש הגייט הקודם סתיו זסלוסקי - התהליך היה קל ונח. רוב הידע שנצבר בכתב כלל ידע מעמיק מאורגן והווה בסיס חזק לתהליך הקמה וניהול המחלקה השנה.
- **גיוס:** על המחלקה היה לגייס כ-300 מתנדבים. התהליך ניסה להתמקד ב-להתאים בין האנשים לתפקידים כך שמתנדב יקבל תפקיד במחלקה שהוא קודם כל מתאים לו. השיטות שנקטו הן:
 - גיוס מתנדבים חוזרים משנה שעברה.
 - ביצוע קמפיין שיווקי למחלקה, תמונות בפייסבוק, סיפורים אישיים.
 - גיוס ע"י ערב התנעה של אירוע מידברן, לא נחל הצלחה גדול בשל חוסר הערכות.
 - גיוס ע"י חברים.
 - בסופו של יום הקצו כרטיסים ע"י העמותה למתנדבים (180), דבר שהועיל למחלקה.
- **פגישות:** מלבד הפגישות השבועיות בבית האדום, נערכו פגישות ע"פ צורך בין ראשי מחלקות לבין המחלקות השונות. רוב העבודה והתיאומים נעשו ע"י שיחות טלפון.
 - הצוות המוביל גר במגוון ערים שונות ולכן היה קושי בפגישות לעתים קרובות. נערכו שתי פגישות גיבוש בחווה של רונן. לא נרשמה נוכחות רבה למפגשים.
- **הכשרת מתנדבים:** ההכשרות חולקו לארבע קבוצות בסופי שבוע של חודש אפריל. הועברה מצגת למתנדבים אשר מפרטת על התפקידים בגייט ועל אופן פעולת המחלקה. מהכשרה להכשרה חל גרף



שיפור באופן העברת התוכן.

הכשרות אחמש"ם התבצעו בתחילת חודש יולי. כלל רק תוכן מקצועי ומעבר על נהלים. מאחר והפגישה הייתה ביום חמישי בערב, ניכר כי לא הצליחו לקלוט את כל החומר.

- **צוות הקמות** - יבצע הקמות לגייט וסיורי מסתננים. ראש הצוות היה יותם תמרי. יותם גייס את כלל המתנדבים לצוות (22 איש). לצוות לא היה יום הכשרה או גיבוש, דבר שהיה חסר מאוד וחשוב מאוד להקמת צוות.
- **מחנה האליגייט** - יעדיי המחנה השנה כללו, הקטנת המחנה ל 100 איש, חיזוק הליבה של המחנה, ייעוד המחנה כבית לכלל המתנדבים, רכישת מכולה לאכסון. המחנה עמד בכל היעדים אשר נתנו לו. יש לשקול לתת לאדם אחד בלבד להוביל את המחנה.
- **פגישות בן מחלקתיות** - רוב הפגישות הבן מחלקתיות בוצעו מול מחלקת חב"ק וטק בוצעה פגישה מול מחלקת הפקה טכנית, פגישה חשובה ויש לשמרה. על מחלקת גייט להשתתף בפגישה עם חברת האבטחה.
- **ערוץ תקשורת מול ברנינג-מן** - ערוץ תקשורת מול נציג גייט שלברנינג-מן בוריס לויט. בוריס שיתף בצורת העבודה של הגייט בברנינג מן. עיקר הידע שנלקח היה בשימור מתנדבים ואקסודוס.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

- ירידה של צוות חלוץ לשטח התבצעה ב 18.5. צוות ירד עם טנדר ועגלה מועמסת במבנה הגייט, בעוד מכולה של ציוד כבר חיכתה בשטח.
- צוות הבניה בהובלת ג'קה התמקד ב-בנית מבנה הגייט. משימה שארכה יומיים, וללא בעיות מיוחדות יום ראשון ה- 21.5 נפתח הגייט להגעה מוקדמת של אמנים. אישור הגייט התבסס על הטבלה [להלן](#).
- יום שני ה- 22.5 נפתח הגייט להגעה מוקדמת של כלל משתתפי האירוע.
- אופן הפעולה בגייט - נוכחות גייטרים בגייט ע"פ טבלת איוש. אחמ"ש אחד לפחות בכל משמרת ואחראי יום אחד (א.יום - אדם מהצוות המוביל)
- נוהל ספקים זמנים עבד בצורה חלקית. רבים מן הספקים לא יצאו בזמן המוקצב. אחמ"ש יכול לטפל לבדו בנוהל ספקים.
- יום שישי טרום אירוע - בזמן שצוות רישוי אירוע בשטח נתבקשו תושבי העיר להגיע לסלון על מנת להתכרסס ולקבל צמיד קבוע. המשמרת תוגברה בגייטרים נוספים למשימה זו בלבד. יחד עם צוות Tech בוצע המשימה בקלות ויעילות.
- יום שבת 23:59 נסגרו שערי העיר לכניסה של תושבים. תושבים בודדים בלבד הגיעו במהלך הלילה.
- יום ראשון 09:55 נפתחו שערי העיר. התור הגיע עד לאזור המשאבות. ויחסית עבר חלק מאוד.
- נוכחות הגייטרים למשמרות ירדה ביחס לשנה שעברה. (כ 80-85% נוכחים)
- יום שישי תום אירוע הגייט הפך את המסלולים ליציאה, אקסודוס! צוות של גייטרים כוון את היציאה. רוב העבודה נעשתה ע"י מחלקת תנועה.
- משמרת אחרונה ירדה בשישי בערב. לאחר שצוות פירוק פירק את מבנה הגייט.
- שבת בבוקר זוכה שטח הגייט ומחנה האליגייט

נקודות לשימור לשנה הבאה

- צוות הניהול אכן היה מגוון, והתפקידים התאימו במידה רבה. חשוב לשמור על זה.
- הצוות היה אורגני ורוב חברי הצוות הכירו אחד את השני מלפני.
- קאמפיינים ושיווק הגייט. תרמו מאוד ליוקרה של הגייט, לגיוס מתנדבים ובכלל לאווירה הכללית.
- מחנה האלגייט, כבסיס לגייט הינו דבר בעל ערך רב, עוזר לגבש אנשים ולהעניק רבות לגייט כגון, מקלחות א.ערב ובית נוסף.



- מחנה לא גדול (כ 100 איש) כן נתן הרגשה של ביתיות בשונה משנה שעברה. יש לכנס את המחנה לאיזור ה-70 איש שמורכב ברובו מצוות מוביל.
- הדרכה פונקציונלית לגייטרים. כאשר הם מגעים לשטח יש להם מושג של מה אמור להיות ולא להיות.
- צוות אלפא - חשוב שיהיה צוות לוגיסטי חזק ובעל יכולות שיסיע בעניינים לוגיסטיים מתוכננים ודחופים.
- מטבח המחנה אשר סיפק א.ערב לגייט, דבר שתורם מאוד למצב הרוח.
- יחסים טובים עם המחלקות השונות, מפץ Tech חב"ק תנועה מחנות נושא מרפאה
- אלקטרוטיים (מלחים איזוטונים) בגייט.
- מספר גדול יותר של א.יום משנה שעברה. מקל מאוד על הלחץ.
- רינג'ר צמוד לגייט. חשוב מאוד ועוזר מאוד.
- סמלים וגאווה יחידה הוא דבר חשוב ומלכד!
- נציג Tech זמין במכולה בשעות הלחץ. חשוב שנציג ממחלקת Tech יהיה על מנת לטפל בבעיות קשות.
- נוהל ספקי הפקה - השנה ספקי ההפקה קיבלו צמיד קבוע ומדבקה לרכב, דבר האפשר את הכניסה החלקה שלם לאירוע. יש להבין כי האירוע מתבסס לא מעט על הספקים האלו וכי חשוב לשמור אתם על קשר טוב.
- נוהל סריקה ביציאה של תושבים - אומנם נוהל זה לא היה ברור ולא נבנה מראש והוגדר רק בשטח אך, הוא הוא עזר מאוד בשליטה של הכמות בעיר, וכן עזר לתפוס מסתננים.
- מספר המתנדבים בהקמות היה טוב, ורוב הזמן לא היו בתכנון אלא בעיות של אנשים שהבריזו.
- הרטבות מסלולים והדוק הוא דבר חשוב.
- ערוץ מול הגייט של ברנינג מן - בוריס תורם רבות ומלמד הרבה, ובכלל שמירה קשר של הגייט מול ברנינג מן חשוב לתהליך שעוברת העמותה.

נקודות לשיפור לשנה הבאה

- צוות מוביל רחב יותר. יש להכין מראש צוות מוביל רחב ככל האפשר.
- כלל לבחור אנשים עם זמינות לתפקיד.
- לארגן מפגשי גיבוש.
- נוהל ספקים זמנים - יש לבצע אכיפה של הנוהל בצורה כספית. כלומר ספק זמני שמגיע לשטח ולא יצא בזמן יחויב בסכום כספי כלשהו, ההמלצה היא סכום של כרטיס תמיכה.
- יש להתכונן לקראוונים בצורה אחרת. בעלי קראוונים הורשו להיכנס כניסה מוקדמת, אך הכמות לא הייתה ידועה. וכן כל נהלי הגז שנלוו לקראוונים היו בעייתיים. יש להתכונן לכך מראש.
- מתחם הגייט צריך לעבור עיצוב מחדש. יש לתכנן מה קורה כאשר מכונת חוזרת לווייל קול. יציאת משאיות. ובכלל להתייעץ עם מהנדס תנועה בדבר.
- הכרות עם האבטחה לפני האירוע ולא בזמן האירוע.
- כל האחרי-יום ואחראי צוותים במהלך השנה חייבים לעבור מפגש של עבודה מול מתנדבים.

סיכום, זווית אישית:

תהליך הקמת המחלקה למידברן 2017 הנו תהליך מורכב ומלמד מאוד. נדרשת השקעה רבה ועבודה רבה. כמו כן זהו תהליך מפתח ומלמד רבות, ואני ממליץ לעבור אותו.

תפקיד ראש הגייט ודרש יכולות ניהוליות ויכולת מנהיגות. ההרגשה שלי שתפקיד זה צריך להתבצע למשך יותר מאירוע אחד כיוון שהוא הנו מורכב מאוד. מחלקת הגייט הינה מחלקה שדורשת משאבים רבים למשכית ושימור



מתנדבים. יש להבין כי מחלקת הגייט אינה נתפסת אצל רוב הקהילה כמושכת, וזאת שהמחלקה עובדת בזמן אירוע אך לא באירוע עצמו. המשמרות מתבצעות 24/7 בתנאי שטח לא קלים. דבר אשר מקשה על גיוס מתנדבים חדשים ושימור המתנדבים. הפתרון לכך הינו גיבוש גרעין חזק אשר רץ לאורך כל השנה ותמיכה רבה בזמן האירוע.

יש לשים דגש על סנכרון ראש הגייט מול כל הגורמים ה-הפקתיים ספקים/אבטחה/משטרה וכו' וזאת על מנת להכין את המחלקה למצופה בשטח (דבר אשר לא נעשה השנה במדויק). דבר זה עלול להוסיף עבודה רבה לראש המחלקה בחודשים שלפני האירוע ויש לשקול שבחודשים אלו ראש הגייט יהיה שכיר של העמותה.

כמו כן אני רוצה להודות לרבים שעזרו ותמכו בהקמה ותפעול של המחלקה ובפרט למוביל המחלקה שהשקיעו רבות מזמנם על מנת לגרום לזה להיות מה שזה היה. וכן לאיתמר כהן ולמחלקת הפקה טכנית ולשאר מחלקות מידברן. חשוב להבין ששיתוף פעולה מעולה כמו שהיה השנה הוא הדרך לגרום לחלום שכזה להיות מעולה וקסום. היה לי העונג הכבוד הקושי הכיף והאתגר לתרום לעשות ולהשתתף באירוע של קהילת מידברן באופן הזו.

יונתן מנחם

סגן')



מו"ת- מיקום ותכנון עיר

תפקיד המחלקה:

תכנון העיר הזמנית מיידית, תוך למידת והכרת השטח וצרכי העיר והארוע ומיקום הפונקציות בעיר.

מנהל/ת מחלקה:

ענת פרנקל

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה (powerpoint):

חברי צוות המחלקה:

אירין קוטמן, קורל לחמיש, רותם זיו, ענת שוחר, בילצינסקי רוס, יואל שירין ועומר גליקסמן.
ג'ייקוב ויטוורניק (במיל')

סיכום עבודה מחלקתית:

תכנון ותיאום המפה מול יועצים (הפקה טכנית בטיחות, תנועה, חשמל) - עבודה על המפה עם היועצים נעשה בעיקרה באמצעות המפיק הטכני.

עבודה ותמיכה מול מחלקות אחרות:

מחלקה משפטית - יצירת מפה לצורכי רישוי ואישורים שונים במשטרה, מחלקת רישוי (לטובת אישור הארטקאר) וכד'.

מחלקת מט"ר - העברת מפת בסיס לצורך בניית מפת הזיכויים של המחלקה וכן יצירת קבצים ייעודיים לצורך בניית אפליקציה.

מחלקת מחנות נושא - חשיבה משותפת ליצירת אופי תכנוני למתחמים השונים בעיר וקידום נושא הסאונד, לצורך תהליך המיקום של המחנות ע"י מחלקת מחנ"ש. תיאום והטמעה של חלוקת המחנות המפה העיר.

מחלקת אמנות תכנון מול מיקום מוקדים עירוניים כגון ככרות, סלון, טמפל ואפיג'י.

גרפיקה, מפה ותכניה- העברת החומר להכנת המפה הגרפית למשתתפים.

מפ"צ/מחלקת תנועה/גייט/סלון/מרפאה/נוודים/גרטרס/הנגשה- תכנון ומיקום הפונקציות.

מחנות הפקה ותכנון מתחמי התמקמות בהגעה מוקדמת- השנה נערך תכנון למיקום מחנות ההפקה במתחמים ייעודיים והגדרת אזורים להתמקמות במהלך ההקמות.

אפליקציות - מתן תוכן למתכנני אפליקציות שונות.

סימון העיר- המרת תכניות העיר לקבצי קואורדינטות לצורך מיקום באמצעות מכשירי GPS

הכנת אטלס מפות לצורך העבודה בשטח.

פרי קמפינג - מטרת הצוות המטפל היה לנטר את תהליך ההתמקמות של באי הארוע, להעביר מידע לגריטרס על מנת לאפשר להם לכוון את באי הארוע לפי ריכוזי התושבים.

נקודות לשימור לשנה הבאה

מחלקת מו"ת: חברי צוות מחלקת מיקום ותכנון עיר. חברי הצוות הפגינו רוח התנדבות, חברות ואחוזה בינם לבין עצמם וכלפי שאר חברי ההפקה. רוב חברי הצוות המשיכו והתווספו חברי צוות חדשים.

מחנות נושא- העבודה הייתה נעימה ומשתפת פעולה לאורך כל הדרך. חשוב כי מחלקת מחנות נושא תקצה אנשי מקצוע לשרטוט והטמעה של התכניות לאורך כל התהליך כולל תהליכי שינוי מיקום.

מחלקת אמנות - נכון לשמר את תיאום מיקום מוקדים עירוניים, נושא הסאונד ושרטוט מיקום האמנות ע"י מחלקת



אמנות. כמו כן רצוי להרחיב את תהליך שילוב האמנות בחלק מהעיר ולהקדיש לכך מחשבה בתהליכי תכנון עתידיים כולל תיאום מול מחנות הנושא.

מתחמי התמקמות במהלך ההקמות- הוגדר שטח ייעודי בו ניתן היה להתמקם למתנדבים ואמנים המאפשרים להגעה מוקדמת אך אינם חלק ממחנה נושא או מחנה הפקה. בפועל היו 'זליגות' ניכרות מהמתחמים אשר יצר בעיה ביכולת לתקשר עם השוהים בשטח במהלך ההקמות והעברת הדרישות וההנחיות בתחום הרישוי והתפעול, וכמו כן נוצר לחץ בנוגע לשטח הפנוי הנותר בעיר. בפועל השטח היה מחושב נכון ולא היה מחסור בשטחים והדגש הינו על תקשורת והעברת המסר בנוגע להגדרת המיקום המאושר במהלך ההקמות על ידי מנהלי המחלקות אשר הנפיקו את אישור ההגעה המוקדם.

התאמה בין התכנון לבין השטח - התכנון העירוני עמד ביעדים, הן מבחינת התאמה גיאוגרפית לטופוגרפיה המאתגרת. מלמד על התאמה בין התכנון לבין הביצוע בפועל, מרמת התכנון עד להחלת הסימון והתמקמות המשתתפים בפועל.

נקודות לשיפור לשנה הבאה

אתר הארוע- שטח האתר הינו מאתגר ומגביל מבחינת יכולת התפרשות ותכנון העיר, מגבלות פיסיות לניידות ונגישות, יכולת להכיל מספר מוגבל תושבים, בעיות סאונד בתוך העיר ובהשפעה סביבתית.

הפקה טכנית- האתגר המרכזי בעבודה מול יעצי חוץ הינו לוחות הזמנים המאוחרים בהם נתקבל התכנון, בעיקר נושא התנועה והחשמל.

מחלקת חזון – ישנה הזדמנות לשלב את עבודת התכנון עם עיצוב החזון של העיר לשנה הבאה.

אפליקציות - רצוי לשלב לצוות מומחה GIS והטמעת מפות למערכת גאוגרפית.

מחנות הפקה- מוצע כי מחנות ההפקה יעברו מסלול חלקי דרך מחנות נושא, על מנת להטמיע בהם את הצרכים והדרישות וליצור תהליך מאורגן התואם את דרישות הרישוי.

צוות סימון- הגדלה וחיזוק של צוות סימון הקורדינטות, לתכנן את תהליך מיקום מחנות הנושא על מנת להותיר יותר זמן לתהליך הכנת קבצי הקואורדינטות. להמשיך בהכנת סימון האמנות ע"י צוות אמנות.

צוות אוטוקד- יש להרחיב את צוות האוטוקד לאור ריבוי העבודה.

פריקאמפינג- דגש על העברת המידע בנוגע להתמקמות בעיר במהלך ההקמות ובמהלך הארוע.

שיתוף והקהילה בתהליכי התכנון- הצעה לשתף חלק מההחלטות התכנוניות עם הקהילה מעין 'שיתוף ציבור' על מנת לשקף החוצה מה המחלקה עושה ולאסוף פידבק לנושאים השונים לפני מימושם בתכנון.

סיכום:

השנה בא לידי ביטוי תהליך הלמידה לאורך השנים, השתכללות והגדרת תחומים והתמקצעות שלנו ושל המחלקות השונות מולן עבדנו.

נקודה משמעותית היא הגדרת גבולות והקפדה על לוחות הזמנים המתואמים על מנת להמנע מלחצים לא סבירים בזמני עבודה ולהפחית מהעומס על המתנדבים.

את העבודה על תכנון העיר אני מסכמת כחוויה מצוינת, אני שמחה וגאה בחברי הצוות שנשארים כבר מספרים שנים כחלק מרכזי ופעיל במחלקה ומברכת על חברי הצוות החדשים ומלאי המוטיבציה ורוח ההתנדבות שהצטרפו השנה.

תכנון העיר הוכיח את עצמו מבחינת דרישות מקום, רישוי, חניה, דרכים וצירים, הוספת מרכיבים כגון ככרות והרחבת הרחובות, ותפיסת המהות העירונית של העיר הזמנית. שיתוף פעולה ועבודה מול המחלקות השונות אפשרו להטמיע את הצרכים והדרישות בתכנון העיר ובא לידי ביטוי בשטח.

מבחינה אישית האתגר לתכנן עיר המסוגלת להכיל ולבטא את הרבדים השונים והמגוונים של תושביה, תוך יצירת



שכונות ומתחמים בעלי אופי מגוון ומתחשב, ובחינה של הגבולות האדריכליים, העירוניים, החברתיים והאנושיים שאנחנו יוצרים.

אמנות

תפקיד המחלקה:

המחלקה מתפקדת כגורם מניע, מתאם ומאפשר, המקשר בין האמנים לבין העמותה והפקת האירוע, המטפח עיסוק באמנות, שיח אמנותי וקהילת אמנים יוצרת.

מנהל/ת מחלקה:

איתן גוסטו בלו

ביצוע בפועל:

תהליך העבודה לפני האירוע:

איפיון ופיתוח מערכת החלומות

פלטפורמה מקוונת להרשמה וניהול ידע של מיצבי האמנות. מערכת שתשמש את האמנים לניהול הפרויקט ותאפשר להם חשיפה, הצפת צרכים, גיוס מתנדבים ושיתוף.

קשרי אמנים (גלי לנדס)

צוות המתווך בין האמנים ובין ההפקה. פירמידה של העברת מידע ותמיכה שוטפת. מטרתו להנגיש ולפשט את הבירוקרטיה, מתן מענה על שאלות ויצירת קשר שוטף ונגיש מול האמן. הצוות כלל מלאכיות, מנהל מידע טכנולוגי, ותומכי בטיחות. כל מלאכיות היתה אחראית על כ- 15 חלומות. התקשורת היתה ברובה דרך המיילים. במהלך השנה נשלחו כעשרה מיילים מרוכזים עם אינפורמציה רלוונטית שהקבילו לאבני הדרך.

בטיחות (לי אדר)

לתווך בין האמנים לבין מחלקת בטיחות, למנוע אי הבנות, לזרז תהליכים ולעשות סדר בבלגן.

צוות ליווי המקדש והאפיג'י (זוהר שואף ונעמי יוגב)

הוקם צוות שנועד ללוות את המיצבים המרכזיים, ולגשר על הפער בינם לבין הפקת האירוע. ליווי שוטף - עיקר הסוגיות שטופלו ע"י הצוות כללו התנהלות חוזית, העברות כספים, תיאום לוגיסטי וליווי מקצועי, שדרשו התאמות, החרגות ושינויים בהתאם לצורך.

תכנון ומיקום (דנה קולין)

לאפשר למגוון רב של יצירות שבאופן טבעי נמצאות במתח אחת עם השנייה לבוא לידי ביטוי באופן רדיקלי והרמוני בשטח מצומצם.

ניהול הידע (לי אדר)

1. סידור לוח ההגעה לשטח של כל המיצבים. סידור בגאנט של: תאריכים, אנשי קשר והקצאות להגעה מוקדמת.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

צוות המחלקה היה נוכח בשטח בשלב ההקמות כשבועיים לפני פתיחת האירוע. משימותיו - סימון מיקומי מיצבים, תיאום פרישה וחביבור של תשתיות החשמל, מענה שוטף לאמנים: קליטה ומיקום, תיאום כניסת כלי רכב, הגעה



מוקדמת, ניתוב והפניית צמ"ה, הכנה לרישוי וליווי ביקורת רישוי, הכנת הפלאייה לפתיחת האירוע, תיאום ובקרה על חיבור תשתיות.

נקודות לשימור לשנה הבאה:

- החופש של אמנים ליצור, תוך התערבות מינימלית של המחלקה בתוכן. יחד עם זאת מקום להדגיש את מאפייני אמנות מידברן כמייצרי חוויית אמנות לא מתווכת, אינטראקטיבית המאפשרת למשתתפים להיות חלק מיצירת האמנות.
- מבנה המחלקה "על הנייר" נכון ותואם את ייעוד המחלקה ויכולתה לתפקד. יש להמשיך לשאוף לאיוש מלא של כל התפקידים במחלקה ופיתוח מקצועיות הצוותים.
- המחלקה השנה פעלה באופן יעיל בכל הקשור בתכנון האירוע טרם ירידתנו לשטח.
- מערכת ההרשמה למיצבים "מערכת החלומות", מומלץ להמשיך לעשות בה שימוש.
- תכנית הרשמה מדורגת מעודדת פיתוח של הפרויקטים ומכווינה אמנים לטפל במגוון האספקטים הנדרשים כחלק מניהול הפרויקט, דבר שאינו מובן מאליו בקהילה יוצרת שמעודדת התנסות.
- מעורבות פעילה של אחראי טכנולוגי ומנהלת מידע כחלק מצוות המחלקה סייעה רבות לשדרוג ויעול תהליכים.
- מפגשים של האמנים עם המחלקה - ממשיכים להוכיח את עצמם כמייצרי אווירה ושיח, יעילים להעברת מסרים והדגשת תכנים, זוכים להרבה עניין מצד אמנים, גם מהווים שער לחשיפה למידברן.
- לראשונה הייתה נציגה של צוות קשרי אמנים אחראית על עבודה מול אמנים מחו"ל / דוברי אנגלית, הדבר אפשר הקדשת תשומת הלב הנדרשת לאור הצרכים המיוחדים שאכן התעוררו, גמישות והנגשת המידע (שעדיין מנוסח כולו בעברית).
- מיקום ותכנון: בסך הכל היה לנו שיפור גדול מ2016. עסקנו בתוכן ולא רק בנתונים יבשים, התקרבו לאמנים, ודייקנו את השטח. יש להמשיך לפעול בכיוון, התמקצעות ויעול.

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

- יש פער גדול בתוכן המוגש באתר, היקפו ויכולתו לספק כלים והבהרות לאמנים בנוגע לכל מה שיש צורך שיכירו.
- נדרש לתת דגש על תכנון של הסאונד. אמנים ומחנות צריכים להבין את מגבלות הסאונד בשטח הנתון.
- מערכת החלומות מצד חוויית המשתמש - עדיין מדובר בטופס (אחד) ארוך השאיפה צריכה להיות למערכת שתשמש את האמנים גם לניהול הפרויקט, ולא רק כדי להעביר לנו נתונים.
- תכנון הפלאיה חייב להתחיל רק לאחר הבנות עקרוניות מול ספק החשמל: מרחקים אפשריים בין כבלים, מתח מירבי שכל קו מסוגל לשאת, עלויות, מספר גנרטורים, מספר גנרטורים שיכולים לספק חשמל 24 שעות, ועוד.
- ניוזלטר מחלקת אמנות "קנבס המדבר" - יש צורך בחשיבה מחודשת על התוכן כך שיתאים לרשימת התפוצה ובניית צוות שיוביל את הפצתו
- יש לאייש את תפקיד מנהלת המשאב האנושי בהקדם כחלק מצוות הניהול של המחלקה.
- איוש מובילי צוותים (מנהלי שטח, לוגיסטיקה, תקשורת) במחלקה הינו הכרחי בכדי לאפשר ניהול עצמאי של המחלקה ולשם יש לשאוף.
- יש להמשיך לשכלל ולפתח את מקומם של מתנדבי המחלקה, את התועלת הרגשית שבהתנדבות, פעולה מרצון ומתוך תחושת שותפות ומתן מקום לביטוי אישי. יש לאייש בהקדם את תפקיד אחראי המתנדבים במחלקה, בכדי ליעד תשומת לב לנושא.
- קיימת תחושה שצוות האמנות היה מנותק ברובו מהארגון וממתנדבים במחלקות אחרות.
- יש לשפר את התקשורת והגדרת האחריות שבין קרן האמנות למחלקת אמנות, ולסנכרן מראש את שיטת



- העבודה.
- כדאי לשקול שילוב של פרויקטים כמו "עיר פוגשת מדבר" כחלק מפעילות הקרן והלקטורה, ולרכז את הפעילות של ועדות אמנותיות יעודיות לכדי פעילות הקרן מראש המוגדר בתכנית העבודה.
- המועד המומלץ להפצת קול קורא למיציבים המרכזיים הוא 8-9. מומלץ לסיים את תהליך הבחירה כ-6 חודשים לפני האירוע.
- יש להגדיר מהם פרויקטים שנדרשים בהרשמה דרך מחלקת אמנות, ובהתאם להגדיר את שלב ההרשמה הראשוני כך שיאפשר איתור הצעות שאינן רלוונטיות/דורשות מעורבותנו. כמו כן, מומלץ לבחון האם יש צורך במגבלה כמותית של מיציבים לאירוע.
- יש לבחון, בשיתוף עם מחלקת בטיחות ומהנדס הרישוי של האירוע, האם ניתן להגדיר קריטריונים למיציבים שלא דורשים רישוי מקדים.
- הצגת הפרויקטים למהנדס הרישוי נדרשת להתבצע בשלב מוקדם יותר של הפעילות בכדי לאפשר מתן פידבק בזמן סביר להתייחסות האמנים.
- מומלץ לעודד את צוות המחלקה, וצוות קשרי אמנים בפרט, לבקר ולהיפגש עם האמנים לפחות פעם אחת במהלך השנה במטרה לחזק את הקשר.
- יש להכשיר מראש צוות יעודי לקראת השטח ולהגדיר בו:
 - (1) צוות טכני נייד האחראי על נושאי צמ"ה
 - (2) צוות מיקום ותיאום הפקה - לנושאי חשמל, סאונד, שריפות, בטיחות ורישוי
 - (3) מתנדבי ארטרי תומכים לצוותים 1 ו-2 (בעדיפות להכשירם מראש + דפי מידע והנחיות למשמרת.
- צריך צוות למיקום ותכנון עם קשר לאמנות/ אדריכלות, שיכול לקחת חלק מהשלב הקונספטואלי בראיית הפלאייה כשלם, ועד להכוננה של צוות הארטרי שמבצע את מיקום המיציבים בשטח.
- נכון היה לרדת לשטח לבדיקה ראשונה כאשר המייציבים הגדולים כבר ממוקמים, יש צורך לרדת לשטח לפחות פעמיים לפני תחילת האירוע כדי לבחון את ההתאמה של התכנון לשטח.
- יש לסנכרן את סגירת המפה לשלושה ימים לאחר הירידה לשטח עם החלוץ למיקומים סופיים. כל שנה יהיו שינויים של הרגע האחרון שהם בלתי נמנעים כי הדיסוננס בין תכנון על המחשב והתנאים הפיזיים תמיד יהיה משמעותי.

סיכום, זווית אישית:

כמות העשייה שנחשפתי אליה היא אדירה, והיא מתאפשרת בזכות עשרות מתנדבי ומתנדבות המחלקה ומאות החברים והחברות בצוותי האמנות. איכשהו מבין שלל הדברים שאני חווה מתוקף מעורבותי, דבר אחד הוא החשוב מכולם, והוא ההבנה שזה משהו שאנחנו עושים יחד. תודה על האמון, על הביקורת העניינית, על הפתיחות וההקשבה. ותודה על היוזמה, המעורבות והעשייה.

אמנות היא כלי מוביל בהתפתחות האינדיבידואל והחברה, ומרכיב מחולל בתרבות. היא תומכת ומחזקת את ההתפתחות מידברן ומשקפת פיתוח של תרבות, קהילה וחברה בנות זמננו. במקביל היא נשענת על תרבות ברנינג מן ומוזנת גם ממאפיינים תרבותיים מקומיים. בבסיסה - אמנות מידברן מהווה השתקפות של עשרת העקרונות הן בדרך המימוש שלה והן בנושאים בהם היא עוסקת ובאופן ההגשה.

אני קורא ליוצרים ואמנים באשר הם לעיין, להעמיק, להגיב ולקחת אחריות על התרבות שאנו מחוללים.



מעריך הון אנושי

תפקיד המעריך:

ליצור סביבת עבודה בעלת איכות אנושית-קהילתית, לתמוך מקצועית, לפתח ולהעצים את חווית ההתנדבות במידברן, ולהפוך כל מפגש הכשרה למרחב השתתפותי מעורר השראה.

מובילי המעריך:

רם אפרת ואיה לוי זלמנסון.

ביצוע בפועל:

תהליך העבודה לפני האירוע:

- עבודה מערכתית: העבודה המערכתית לקתה בחסר. ניסינו לקיים שיח מערכתי שמנקז את כל שלושת המחלקות לתוך עשייה וחזון אחד משותף אך בפועל היתה תחושה של שתי מחלקות הפועלות אחת ליד השניה בשיתוף.
- מחלקת מתנדבים:
- ליווי ותמיכה בצוות ההפקה: בתחילת תהליך העבודה עם צוות ההפקה בנינו תכנית שנתית אותה הצענו לראשי המחלקות וביחד בנינו את כמות ואופן המפגשים שיהיו. הביצוע של התכנית לרוב עבד בצורה טובה, נפגשנו בתחילת כל חודש עם ניר ואיתמר על מנת לבנו את החודש הקרוב וראשי המחלקות עודכנו בתכנים ובפעולות. הדבר יצר ובטחון ויכולת תכנון של ראשי המחלקות את חודש העבודה הקרוב שלהם. במקביל לשיבות ההפקה התקיימו מפגשים אישיים עם ראשי המחלקות בהם ניסינו לעזור ולתמוך במה שיכולנו. לא הצענו הרבה פתרונות אבל הצענו חיבורים בין אנשים ואוזניים קשובות.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

- מחלקת מתנדבים (הפלאפקה ומתחם המתנדבים בשטח): נעשה ניסיון להפעיל מערכת משמרות שתפעל בזמן האירוע ותעזור לעקוב אחרי הגעה וביצוע של משמרות אך הכנסת המאוחרת הקשה על הטמעתה. בזמן האירוע מחלקת מתנדבים הפעילה בשטח שני מערכים התומכים בכל המתנדבים שמגיעים להקמות הפלאפקה ומתחם המתנדבים. מטרת הפלאפקה היא (בשיתוף עם מפ"צ) לעודד, להשקות ולשמח צוותים שנמצאים בפעילות בשטח. מתחם המתנדבים יועד ללינה והימצאות של כל המתנדבים עד הגעת מחנות הנושא, בנוסף המתחם הפך למתחם של מחנות ההפקה (תנועה, סלון וחב"ק).
- ליווי ותמיכה של ראשי מחלקות בשטח: במהלך השהייה בשטח הפעלנו פינת הקשבה בה הזמנו את ראשי המחלקות והצוותים שעובדים בשטח לדבר ולשתף את שעל ליבם. בפועל זה לא ממש עבד, קיבלנו פניות אישיות של ראשי מחלקות על בסיס היכרות אישית.

נקודות לשימור לשנה הבאה:

מחלקת מתנדבים:

- הקמת מתחם המתנדבים והפלאפקה היה נכון ותרם לעבודה של כל הצוותים בשטח, יש להמשיך ולפעול על מנת לשדרג ולדייק אותם.
- פורום אחראי מתנדבים- פורום קרוס מחלקות בו נפגשים כל מי שמנהל מתנדבים ומדברים על



הדרך בה אנו עושים את זה במידברן.

ליווי ותמיכה בצוות ההפקה:

- המשך תכנון מקדים של ישיבות ההפקה גם ברמה השנתית וגם ברמה החודשית + עדכון של ראשי המחלקות על התכנים והמפגשים.
- במהלך השנה בוצעו מפגשים מקצועיים בהם למדנו/ דיברנו על איך אנחנו עובדים ורוצים לעבוד עם מתנדבים, בהכשרות ועוד.

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

עבודה מערכתית:

- יצירת מבנה אירגוני נכון ומלא יותר.
 - יצירת מפגשים קבועים של המערך בו מדברים על חזון ומטרות ולא דווקא על העבודה מכיוון שהיא שונה בכל מחלקה.
 - להקים את מחלקת הדרכות והכשרה מחדש.
- מחלקת מתנדבים:
- הכנסת מערכת מתנדבים ומשמרות בשלב מוקדם יותר ויצירת הכשרות לאחראי מתנדבים + ראשי מחלקות.
 - ניהול הקצאות כרטיסים למתנדבים: למרות השעות הארוכות שהושקעו מצד אחראיות המחלקה וראשי המחלקות עדיין הורגש בלאגן במתן הקצאות למתנדבים. עם המערכת החדשה אנו מקווים שתחושת הכאוס וחוסר הודאות תעלם.

ליווי ותמיכה בצוות ההפקה:

- יצירת מערך תמיכה גדול המאפשר להגיע גם למספרי 2 ברמה אישית וגם לעבודה בתוך הצוותים והמחלקות השונות.
- בזמן ההקמות, בעיקר לקראת סופן, ניתן להקים מקום פיזי אליו אפשר לפנות, דבר זה אולי יגיש את פינת ההקשבה.
- מחשבה שהיתה ולא הספקנו לעשות עקב מחסור בכח אדם היא להסתובב בצוותים השונים הפועלים בשטח ולהציע להם תמיכה ועזרה במקום ללא הצורך שהם יפנו אלינו ולא מבוסס על היכרות אישית.



נוודים

מובילי המחלקה:

ראש המחלקה - עידן הורוביץ
ע. ראש מחלקה - יעל רוסקיס ואסף יפת

תפקיד המחלקה:

לסייע בשמירה על סביבה בטוחה ונעימה ועל שלום תושבי העיר. מהווים גורם מקשר בין תושבי העיר לבין מארגני האירוע, אנשי האבטחה ורשויות החוק והסדר, מסייעים בטיפול במפגעי בטיחות בשליטה ובאירועי קיצון.
תכנית העבודה:

מבנה המחלקה (מטרות צוותי המחלקה מפורטות בדוח המורחב).

- צוות תכנים - איתמר בלוטנר.
- צוות הפקות - פנינה טלל.
- צוות לוגיסטיקה - מיכל בועזי.
- צוות תקשורת - שחר נאמן.
- צוות מתנדבים - אורלי זקרויסקי ואריאלה שלנגר.
- צוות סייף זון - יגאל טרטקובסקי ואפרת פלד:
- מובילות נוודות מיט"ה - הני חיימוביץ' וסמדר קראמפף:

פעילות המחלקה:

הכשרות

- המחלקה הכשירה השנה כ-100 נוודים חדשים. מערך ההכשרה שודרג וכלל הן עריכה של תכני ההכשרה והן של אופן העברתה.
- השנה הכשירה המחלקה כ-50 נוודי סייף זון חדשים.
- קיימנו הכשרה לאחראי המשמרות (יודות) נוספים.
- הכשרת נוודי מיטה וקיום מפגש יישור קו יעודי עבורם.
- באירוע תפקדו 6 מתנדבים כאחראים יומיים.
- כ-3 שבועות לפני האירוע התקיים מפגש יישור קו. במפגש הועברו עדכונים הקשורים להשנה.

פעילות נוספת של המחלקה לאורך השנה -

- נציגות למטרת הסברה וגיוס במפגש ההתנעה של מידברן.
- מספר מפגשי בירת נוודים לגיבוש קהילת הנוודים ברחבי הארץ.
- מפגשי הסברה בנושאי נוודים, מיט"ה וסייף זון
- מפגש העשרה לנוודים הוותיקים.
- סדנת העשרה מקצועית בנושא תקשורת לצוות המוביל וליודות.
- יום גיבוש לכלל הנוודים שהתקיים לאחר ההכשרה בו נפגשו נוודים חדשים וותיקים, לקראת מידברן.
- הכשרת עבודה בגובה לנוודים שרצו לקחת חלק בתצפית במהלך השריפות.



- ימי סיכום לראשי הצוותים ולאחראים יומיים לאיסוף המסקנות לאחר האירוע.
- מפגש לסיכום פעילות הנוודים במידברן 2017.
- פעילות המחלקה בתחום ההכלה הראדיקלית (סייף זון).
- עריכת מפגשי מתעניינים להתרשמות הדדית ובחירת צוות.
- יצירת לוגו וחומר הסברה מודפס לתלייה באירוע.
- יצירת גיפטינג גלויות לצורך follow up עם האורחים.
- יצירת מרחב אירוח ברמה הלוגיסטית והעיצובית.

פעילות המחלקה בתחום המרחב הבטוח (מיט"ה):

- בניית תכנית עבודה משותפת בין צוות התקשורת ומיטה של מחלקת הנוודים לבין מחלקת התקשורת של מידברן.
- המשך מיצוב מיט"ה כאחראית המקצועית על נושא הפגיעות המיניות.
- ניהול עמוד הפייסבוק של מיט"ה הן פרסום תכנים דרכו והן קבלת פניות.
- תליית כרזות ברחבי העיר מידברן.
- עבודה על נוהל הטיפול בהטרדות מיניות מול הגורמים הרלוונטיים בעמותה.
- שדרוג והפצת ערכת מיט"ה למחנות נושא ולמחלקות ההתנדבות.
- נערכו מפגשי היכרות ושיח לנוודים, לחב"ק ולצוותים נוספים שיתכן וייתקלו באנשים ונשים שחוו פגיעה בקהילה במסגרת תפקידם.

ההתנהלות בשטח

- מחלקת נוודים החלה את פעילותה שבוע ימים לפני פתיחת שערי העיר.
- בהקמות הנוודים תוכננו לנווד במשך כ-8 שעות.
- פעילות הסייף זון במתכונת הקמות התחילה מיום חמישי בשעות הערב, כ-3 ימים לפני פתיחת העיר.
- קו הסיוע של מיט"ה היה זמין החל מיום שישי, כיומיים לפני פתיחת העיר.
- מבוקר פתיחת שערי העיר המחלקה פעלה ברצף ב-4 משמרות של 6 שעות כל אחת, שהסתיימו ביום האחרון ב-20:00.

ביצוע בפועל

במשמרות במידברן הנוודים הוותיקים היוו רוב של כשני שלישים וסך הנוודים במשמרות המחלקה ריכזה מאמצים ביצירת מתחם מפנק לנוודים בעיר. הנוודיה שודרגה והוכתרה כהצלחה מסחררת. לשיפור הטמעת תפקיד הנוודים ביצע צוות התקשורת של המחלקה הסברות למעל 2200 ברנרים במעל 20 מפגשים שונים לאורך השנה.

צוותי מיט"ה וסייף זון, כל אחד בדרכו ותפקידו, הצליחו להתרחב, לגדול ולחזק את הגרעין שלהן ואת מיצובן כגופים משמעותיים וחשובים בקהילה.

נקודות לשימור לשנה הבאה (מעבר לנקודות שנכתבו בדוח הקודם ונשמרו גם השנה):

- הביקוש למחלקה השנה היה גבוה ואפשר למחלקה להכשיר נוודים שכבר חוו את מידברן
- הובלה משותפת של הצוות- העובדה שההובלה נעשתה בזוג עזרה מאוד לווסת את המשימות.
- מפגש יישור קו - יש להמשיך ולשפר את מבנה המפגש. חשוב להקפיד שהמפגש יהיה קצר וענייני, יכיל את העדכונים הרלוונטיים שהשתנו מהשנה הקודמת בלבד.
- התמודדות עם בלתי"מים וסיוע להפקה -, מחלקת הנוודים שמשה ככלי חזק להפקה וסייעה בתפעול נכון ומקצועי של הנושאים.



- תפקוד עצמאי של המחלקה בשטח - משלב ההקמות ועד לשלב הפירוק, המחלקה תפקדה בראשות אחראי היום והיודות, דבר שאפשר לראשי המחלקה לקחת צעד אחורה מחד ולאנשים חדשים להתפתח ולהתנסות בתפקידים חדשים מאידך.
- הליך גיוס והכשרת הנוודים החדשים בגיוס ברנרים שכבר היו על הפלאיה. נוודים אלו הוכשרו בקבוצות קטנות מה שאפשר לשמור על רמת מקצועיות גבוהה במחלקה.
- הליך חניכה - יש להמשיך ולשפר את מנגנון החניכה בשטח לנוודים חדשים. קיום מערך זה מקל הן על הנוודים החדשים והן על רמת ההיכרות של המחלקה איתם.
- כלקח משנה שעברה, הקטנו באופן משמעותי את מספר הנוודים ששובצו למשמרות במהלך האירוע. היו מספיק נוודים באירוע אך לא יותר מדי והם ביצעו את תפקידם על הצד הטוב ביותר.

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

- הכשרת יודות - יש מקום להעמיק את הכשרת היודות, ההבנה של אחריות היודה במהלך האירוע למול אחריות האחראי היומי ואת ההכנה למשמרת יודה.
- מומלץ שלא לוותר על ישיבת צוות גדולה לכלל המתנדבים לאורך השנה
- חידוד תפקיד הנוודים בהקמות ובפירוק - יש לדייק את תיאום הציפיות לגבי כמות הנוודים ותפקידם בזמנים אלה
- הנוודים בהקמות נתבקשו לנווד שעות מעבר ל-8 שעות המשמרת וזה יצר עומס רב שעלול לגרום לירידה בתפקוד הנוודים מול הגורמים השונים.
- מיולים - השנה הורגש שיפור משמעותי בזמינות המיולים עבור המחלקה בהקמות ובאירוע. יחד עם זאת חשוב לנו לחזור ולהדגיש כי היעדר שני מיולים הזמינים למחלקה באופן שוטף מוריד משמעותית את יכולת התגובה של אחראיי הנוודים למצבים בשטח ופוגע ביכולת המחלקה לתפקד.
- שימוש בנוודים ככח זמין למשימות אחרות - מאחר ומדובר בכח זמין, יש נטייה להשתמש בנוודים לתפקידים שאינם נופלים תחת הגדרת תפקיד המחלקה.
- יש להמשיך ולשאוף שיפור הקשר האישי של הנוודים בכלל והצוות המוביל ואחראי היום בפרט עם נציגים מהמחלקות האחרות. קשר זה סייע לתהליך העבודה ויצר אווירה נוחה מאוד סביב מענה לצרכים הדדיים.
- שווה לפתוח דיון על עניין מתן קרדיט אישי במחלקה. חלק מהצוות חשב שיש מקום לכך וחלק אחר התנגד אך טרם התקיים דיון מעמיק בעניין.

סיכום, זווית אישית:

הובלת המחלקה הייתה עבורי זכות גדולה והזדמנות נדירה. היה תענוג גדול לעבוד עם צוות מוביל שיוזם ומוציא דברים לפועל. לאחר שבשנה שעברה התמקדה המחלקה בתהליך גדילה מהיר על מנת לתת מענה לצרכי מידברן, השנה האטנו מעט והתמקדנו בחיזוק קהילת הנוודים, תהליך מתמשך שילווה אותנו בשנים הקרובות. יש לציין את העמידה ביעדים שהצוות המוביל הציב לעצמו בתחילת השנה, יעדים שהיו ברף גבוה בכל קנה מידה. המסירות והמקצועיות של הצוות היוו מקור השראה עצום עבורי השנה.



מחלקת מחנות נושא / לילך גבעתי

1. הרשמת מחנות

ההרשמה למחנות נושא נפתחה בסוף דצמבר 20167 ונסגרה ב1 לפברואר 2017. התחלנו עם 180 מחנות, ונשארנו עם 135 אחרי הגשת תיק בטיחות ומפגשים אישיים.

2. מערכת מחנות נושא

המערכת מאפשרת:

- עדכון אתר האינטרנט - המחנות יכולים להכנס ולשנות את תיאור המחנה, האם הוא פתוח או סגור למצטרפים חדשים ועוד. אתר מידברן יתעדכן מיידי.
- הרשמת חברי מחנה - מנהל המחנה יכול לראות מי מחברי המחנה רשומים, ולאשר אותם.

3. מגדלור

גם השנה חברי קהילה של מחנות הנושא הרימו את הכפפה ועשו 3 מפגשים של מגדלור למחנות. מפגש ראשון על חזון ובנית קבוצה. מפגש שני על כלי ניהול. מפגש שלישי, שולחנות עגולים על כמה נושאים שונים ממתבח עד לתאורה והקמת צלילות.

4. מפגשים אישיים עם המחנות

השנה צוות מחנות נושא יזם סדרת מפגשים אישיים עם מובילי המחנות.

5. הקצאת כרטיסים למחנות

כל המחנות קיבלו את הכרטיסים שהם היו צריכים בצורה הרבה יותר רגועה מ2016

6. ספקים

כבכל שנה, מחנות יכלו לעבוד עם ספקי הפקה וכן עם ספקים פרטיים במגוון תחומים.

7. סאונד

מיקום מחנות נושא על הפה לפי רמת הסאונד.

כמות מחנות	רמת הסאונד במחנה
9	אנחנו מחנה סאונד (ציוד הגברה רציני)



10	אנחנו מארחים מסיבות גדולות
64	אנחנו מארחים מסיבות קטנות
52	שקט אצלנו
135	Grand Total

לאורך השנה נעשו כמה מאמצים כדי להקל על הנושא:

1. נשלח טופס סאונד שבו התחשבנו בבניית המפה
2. מפגש מנהלי מחנות על נושא הסאונד
3. פתיחת [קבוצת פייסבוק על נושא הסאונד](#)

8. ימי ההקמות

נוצרה מערכת SPARK - כדי לאפשר למחנות לבצע החלפות בזמן ההקמות ולחלק את הנטל הכלכלי הכרוך בימי חופש רבים בין צוות המקימים בשטח.

סיכום, זווית אישית:

היתה לצוות מחנות הנושא שנה מאוד מוצלחת. בנינו צוות מהמם שעבד יחד באווירה כיפית. תמכנו במחנות לכל אורך הדרך וקיבלנו מהם משובים חיוביים.

זו השנה הראשונה שהצוות בנה את המפה של המחנות וקיבל את פניהם בשטח. שינוי תחומי האחריות היה מבורך. ההיכרות העמוקה עם המחנות השתלמה ויצרנו עיר מדהימה וליווי של המחנות מתחילת הדרך ועד סופה.

התחלנו את הדרך של יצירת תת קהילה בתוך הקהילה, ונמשיך גם בשנה הבאה. כבר השנה קמו קריאות מהמחנות לעשות תוכנית של ליווי מחנות חדשים, אני מקווה שאכן תוכנית זו תצא לפועל בשנה הבאה יחד עם המגדלור.

השנה זו השנה האחרונה שלי בתור מובילת המחלקה. אני משאירה את המחלקה בידי של אדיר רון שליוה אותי כל השנה בפגישות הפקה וניהול הצוות. אני מאחלת לו המון בהצלחה וכמובן שאני נשארת בסביבה לכל שאלה, התייעצות ועזרה.

תודה לקהילה מחנות הנושא על 3 שנים מדהימות!

לילך



קשרי עיתונות

תפקיד המחלקה:

תפקיד מחלקת הדוברות הינו לייצג את אירוע המידברן ואת עמותת מידברן אל מול הקהל הרחב באמצעות כלי התקשורת.

מנהל/ת מחלקה:

אייל מרקוס

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:

מנהל המחלקה: אייל מרקוס

רכזת פניות עיתונות מקומית: איילת מייזנר

רכזת פניות עיתונות בינלאומית וגיבוש מסרים: אילנה שטיין

עיתונות חוץ, טראפיק ווליווי הגעת עיתונאים לאירוע: ניצן אמיתי (שהיא גם מפ"צניקית-כבוד!)

ריכז סיפורים מהקהילה, קשרים עם הגייט וליווי בשטח: פיני גרבובסקי

תהליך העבודה לפני האירוע:

- אייל פנה באופן יזום לסוכנויות הידיעות הזרות לגבי הגעת צלמים מטעם AFP ורויטרס הגיעו, סוכנות, AP עדיין מסרבים לחתום על הסכם הצילום ולא מגיעים לארוע.
- ניצן ואילנה היו בקשר עם משרד התיירות לגבי הגעת עיתונאים מחו"ל.
- הצוות קיים מספר שיחות והכין תרחישים ודרכי פעולה למקרה של משבר רישוי, בעיקר מול מכבי אש.
- קיימנו מספר רב של פגישות מתוחות במיוחד בימי ההקמה, עד פתיחת האירוע. לשמחתנו בסוף לא היינו צריכים להפעיל תקשורת לטובת הרישוי.
- איילת ליוותה את הצלם רוני סופר לביקור ביום החשל"ש בחירייה ובבניית האפיג'י.
- אילנה ואיילת קיימו מספר שיחות הכנה למרואיינים מהקהילה לפני שדיברו עם התקשורת.
- איילת ואורנה פלס, מנהלת הקהילה, קיימו שיחה מקדימה עם מיט"ה כדי להיערך למקרה של תרחיש מטריד של הטרדה מינית באירוע שעשוי להוות עניין לתקשורת.
- צוות צילום של כאן הוזמן ברגע האחרון לצלם בווידאו את ההקמות על רקע משבר הרישוי שריחף באוויר. הכתבה הזו מעולם לא שודרה.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

- ביומיים הראשונים חברי הצוות ליוו שני צוותי צילום - צוות צילום באתר 360 של וואלה. שהגיע להקמות וכן צוות וידאו של ערוץ 11 שצילם וראיין מרואיינים בווידאו על רקע משבר הרישוי.
- הצוות הגדיר השנה תורן בכל יום מול המגדלור שיהיה זמין למקרה הצורך. למשל אילנה שטיין הוקפצה בעקבות מקרה שהיה חשש שייצור סיקור תקשורת שלילי. היא נערכה וייעצה לגבי ההתנהלות והמסרים במקרה שתהיה התעניינות תקשורתית במקרה. לשמחתנו לא היה סיקור תקשורת ואל נאלצנו להוציא לפועל את תכנית הפעולה.
- איילת הייתה בקשר שוטף עם עיתונאים במהלך האירוע, כולל כאלה שלא ביקשו סיוע. חלק מהם הגיעו לאירוע אבל החליטו בסוף שלא לסקר את האירוע. מעניין לציין גם שמספר עיתונאים שבעבר היו בתפקיד במידברן, הגיעו שוב, הפעם כמשתתפים.
- בעיית כניסה של העיתונאית הספרדית שהגיעה לאירוע - עוכבה בגייט למרות תיאום מראש.



לאחר האירוע:

מבחינת המחלקה יש פעילות רבה גם עם תום האירוע. מאחר ויש פרסומים לאחר האירוע ובקשות של תקשורת לתמונות וחומרים. השנה לשמחתנו לא היה צורך לתקן כותרות "פייק ניוז" וכתבות מול עורכים. ספקו חומרי צילום למספר מערכות לפי בקשה. מצלמים שאייל גייס במיוחד. ראוי לציין במיוחד את אלעד מלכה, שהעביר תמונות במהלך האירוע (לא מעשה פשוט) ולאחריו.

נקודות לשימור לשנה הבאה

- חלוקה טובה של תפקידים בתוך הצוות.
- נשמור על גודל צוות של 5 אנשים (עם תוספת של מלווים בזמן האירוע).
- המשכנו מדיניות "יד קשה" מול עיתונאים שלא רכשו כרטיס או נזכרו מאוחר, כלומר לא ניתנו להם הקצאות כרטיסים מיוחדות.
- גם השנה התעקשנו שלא להכניס צוותי טלוויזיה לאירוע, בכדי לשמור על פרטיות ותחושת החופש של המשתתפים.
- אנו בדעה שסיקור ההכנות חשוב מעין כמוהו - אך כמדי שנה, העיתונאים מתעניינים בעיקר בסיקור האירוע ולא בהקמות.
- אספקת סרטונים ותמונות לעיתונאים - תימשך, אך יש מסקנות לשיפור התהליך.
- יש לצוות ארכיון דוברות מאד מסודר Drive עם כל החומרים והטבלאות
- קיום ראיונות הכנה לפני ראיונות בתקשורת של נציגי העמותה. הוכיח את עצמו.
- ההכנה של תיק העיתונות + וגלריית התמונות - עבד מעולה, יעיל ונוח. כעת, אוגוסט 2017, לאחר האירוע אין גלריה של תמונות מהאירוע בגלל השרתים.
- להמשיך את נוהל ליקוט הסיפורים האנושיים מהקהילה מראש.
- הייתה שיטת עבודה מסודרת ומאורגנת, טבלאות מסודרות, היה מבט על הכל וידענו כולנו מה קורה.
- להמשיך התיאום מול מיט"ה לפני האירוע בשיתוף מנהלת הקהילה.

נקודות לשיפור לשנה הבאה

- לוודא אישור צילום בזמן השריפה לצלמי עיתונות. לוודא האם יש צורך לבקש מראש צמידים.
- לבקש רשיון למיול גם לצוות תקשורת.
- למידברן אין מחלקת תיעוד בשירות העמותה. יש צורך בפונקציה כזו. צלם שמחויב להעביר וידאו וסטילס לפי דרישה ושהיו חלק מהצוות, יגיעו לפגישה אחת לפני האירוע.. יש צורך מהותי בצלם וידאו שצוות הדוברות ינחה איזה תמונות יצלם. יש לגייס אחראי צילום מטעם הדוברות.
- ליצור רשימת תפוצה של מיילים של מערכות תקשורת ועיתונאים שהיו במידברן.
- לבחון אסטרטגיה תקשורתית: פרו-אקטיביות לעומת ההימנעות. נדרשת פגישה של המחלקה עם ההנהלה של העמותה לגיבוש אסטרטגיה משותפת.
- לבחון מפגשי רקע עם עורכי עיתונים לקראת האירוע.
- נדרש עוד כיסוי של גופי תקשורת זרים, כולל פניה פרו-אקטיבית לגופים נוספים. ממליצים לבחון את מועד הפנייה לתקשורת הזרה, להגיע אליהם כבר בינואר/פברואר.
- ממליצים להכין אסטרטגיית משבר למקרה של סכנת ביטול האירוע. למשל קמפיין קהילה.
- גם השנה היו בעיות בתיאומים מול הגייט, כאשר רשימות שהועברו מבעוד מועד לגייט לא אותרו ברגע האמת.



- במהלך ההקמות חובה לוודא ליווי לעיתונאים שמגיעים.
- נדרש עדכון סעיפים בעייתיים בהסכם הצילום, בראשם סעיף הוויתור של הצלם על זכויות יוצרים. יש לבקש מהמחלקה המשפטית להגדיר את הסעיף אחרת - שותפות בזכויות יוצרים ולא ויתור (כך זה מנוסח בברנינג מן).
- צריך לחשוב על צוות שטח שנמצא במהלך ההקמות - לצורך ליווי עיתונאים שמגיעים.
- ממליצים לקיים סדנה לראיונות לתקשורת להנהלה ולבעלי תפקידים מרכזיים.
- ממליצים שיהיו תשובות מנוסחות לעיתונות לגבי שאלות כמו למה לא מצלמים וידאו באירוע? Q&A. לשים את התשובות לעיתונאים במקום יותר קל לגישה באתר.

סיכום, זווית אישית:

הרצון לסיקור אוהד של מידברן תומך במאמצים של העמותה, בעיקר הקשיים המתעוררים במציאת שטח וקבלת רישוי לאירוע.

בשנת 2017 הפכה רשימת המילה מידברן ל"באזז וורד". מגישי הטלוויזיה למשל לא צריכים יותר להסביר למה הכוונה כאשר הם אומרים מידברן. זה כמובן תהליך שניתן לראות בו חיוב ושליה ומהווה אתגר לפעילות המחלקה. בעוד מספר כתבות התמקדו באומנות המיוחדת באירוע, הרבה מההתייחסויות בתקשורת, ובעיקר בתכניות הסאטירה היו בנושא שימוש בחומרים אסורים ועירום. כמו כן, יש למידברן נראות מאד חזקה ברשתות החברתיות שלמעשה דוחפת את התקשורת לסקר את האירוע ולהתייחס אליו. מעניין לציין שכתבות שליליות על האירוע נכתבות בידי אנשים שלא היו בו מעולם, כולל כתבות ברוח "אני לא מבין למה אנשים הולכים למידברן". עיתונאים שהגיעו לאירוע דיווחו על חוויות נהדרות או אפילו בחרו לבטל את הכתבה כדי להימנע מביקורת שעורכי העיתונים שלהם מצפים מהם לכתוב. ברוח זו הצוות מעודד המשך השתתפות אנשי תקשורת באירוע, בתיאום מראש, תוך ניסיון ליזום כתבות איכותיות על המשתתפים באירוע. המשך פעילות חברתית של הקהילה, כדוגמת המחולל ותרומת מיצבי אומנות הכרחית ליצירת סיקור אוהד.

יש צורך בתהליך אסטרטגי של גיבוש מסרים אחידים אשר יצליחו "לספר את הסיפור של מידברן" כראוי, ויצליחו לסתור בקלות טענות ותפיסות שגויות על מידברן והקהילה.

תפקיד המחלקה:

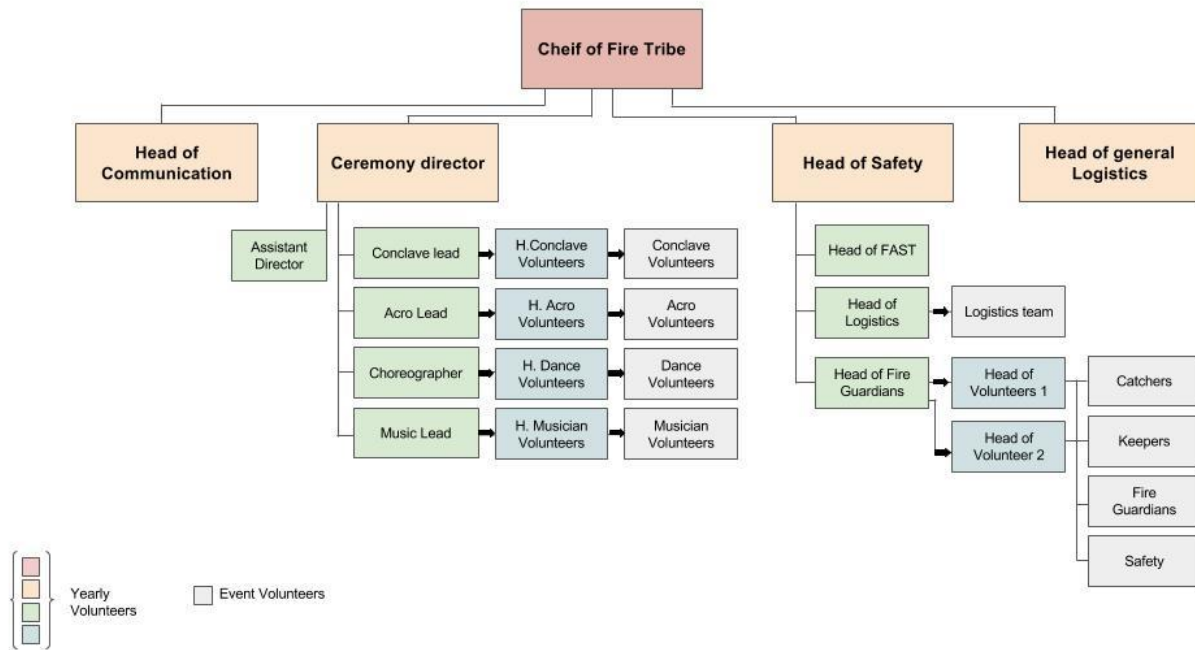
מחלקת אש אחראית על שלושה נושאים עיקריים:

1. **בטיחות אש:** לאבטח את הפרמטר של כל מיצב שנשרף במהלך האירוע בעזרת כוח מתנדבים שנקרא 'משמר האש'
2. **קשרי אמנים ששורפים:** ליווי ותמיכה באמנים ששורפים לאורך השנה כדי לייעץ להם על בניית תכנית שריפה
3. **הפקת טקס שריפת האפיגיי:** יצירת הטקס האמנותי של לפני השריפה של האפיגיי הכולל רקדנים, אמני אש (קונקלייב), מוזיקאים ואמני אקרובטיקה.

מנהל/ת מחלקה:

קטי כהן

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:



תהליך העבודה לפני האירוע:

החלק הראשון בעבודתי, בין ספטמבר 2016 לינואר 2017, כלל גיוס הצוות המוביל - הופץ קול קורא לכל שבת האש של 2016, ואז מתוך מי שחזר אלינו התבצעו פגישות אישיות הכללו הצעת תפקידים, החזון הוסבר.

החלק הבא בעבודתי עסק ב:



- גיוס מתנדבים - כלל צוות המחלקה התייגס כדי לצאת בקמפיין הקורא למתנדבים ונבנתה תוכנית קליטה
- עבודה מול ארגון האם הכלל עצות, קבלת מידע כתוב על הדרכות, עבודה מול אומנים.
- הצלחות: נבנה שיתוף פעולה וקשר אישי חם עם מנהלי מחלקת FAST בארגון האם, הם הגיעו למידברן.
- בניית מערך FAST - קשרי אומנים.

השלב הבא התחיל בינואר 2017 עד מרץ 2017 כאשר התחלנו לגייס את המתנדבים. הפוקוס שלנו היה לגייס מתנדבים עם כרטיסים ל-2017 אך מתוך ה-400 איש משבט האש ב-2016 שניתנו להם כרטיסים הצלחנו לגייס 3.

כל אחד מהצוותים גייס אחראי מתנדבים לצוות שלו שהיה אמון על קליטת המתנדבים לשבט ודאגה שהם יגיעו למפגשים שהם היו צריכים להגיע אליהם.

באותו זמן מנהלי הצוותים של טקס האש עבדו על הכירוגרפיה, מוזיקה ועוד. התחלת חזרות והכשרות ומפגשים עם אומנים נעשו בסביבות אפריל/מאי 2017. חזרות רקדנים - חזרות ספורות של הריקוד בלבד.

חזרות קונקלייב

חזרות אקרו

עבודה מול המוזיקאים - ליוו את השבט בשריפה של האפג'י.

הכשרות משמר אש:

ההכשרות היו בנויות משעה של הסברה על 10 העקרונות, הפסקה, שעה על החלק המקצועי של התפקיד.

מפגשים עם האומנים ששורפים מיצג בארוע.

מפגש עם מחלקת בטיחות, הפקה טכנית, ניר אדן, איתמר כהן, דני פרץ, קורה כדי לעבור על לוח ונהלי השריפות בזמן האורע.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

שבת לפני שהארוע נפתח נעשתה ביקורת על כל מיצג שנשרף (פגישה עם צוות האומנים, סגירה כי הם מבינים את הלוח"ז ושיש להם את הדלקים המתאימים וכו').

ביום ראשון בערב נעשתה הכשרה פתוחה למשמר שהאומנים גי'סו/אלה שלא יכלו להגיע להכשרות.

ביום שלישי נערכה פגישה עם כל מובילי הצוותים של שבט האש כדי לעבור על טקס השריפה.

ביום רביעי בבוקר התחילה הכנת השריפות של יום רביעי ונערכה פגישה של הרשויות עם הצוותים החיצוניים (אבטחה), נוודים, חבק, מרפאה ועוד.

ב-14:00 נסגר פרימיטר בטיחות של האפג'י.

ב-15:00 צוות האפג'י התחיל להכין את המיצב לשריפה וצוות המשמר עמד על המשמר.

ב-17:00 כל צוותי שבט האש הגיעו לתדרוך במתחם האפג'י, עברו תדרוך כללי וחולקו לצוותים כדי לעבור תדרוך אחרון פרטני עם הראש צוות הרלוונטי.

ב-19:00 צוות המשמר שהיה מ-15:00 ירד, והמשמר הכללי של השריפה החליף אותו.

ב-20:00 המוזיקאים יצאו לאיסוף קהל מהעיר. כל הצוותים היו במקומות שלהם. התקיימה ישיבה של חמל שריפה בעמידה ליד האפג'י - עברנו על התוכנית לערב, על מנת שכל אחד יבין את תפקידו וחיכינו לאישור שריפה מכב"א.

ב-21:30 קיבלנו אישור לתדלק את המיצב.

ב-22:00 קיבלנו אישור להתחיל את הטקס שערך 15 דקות ועבר בהצלחה.

ב-22:15 צוות האפג'י הצית את המיצב.

אחרי ההצתה המיצג נפל בערך בחצות והיום עוד 4 שריפות של המיצגים. הקיפרים חולק ל-4 צוותים של שניים והוצבו בכל מיצג שהיה נועד לשריפה כדי לוודא שהמשמר מופיע לתפקידו והמיצב מוכן לשריפה.



- ביום חמישי ב-14:00 נסגר פרימיטר בטיחות של הטמפל..
- ב-15:00 צוות הטמפל התחיל להכין את המיצב לשריפה וצוות המשמר עמד על המשמר.
- ב-18:00 כל צוותי שבט האש הגיעו לתדרוך במתחם הטמפל.
- ב-19:00 צוות המשמר שהיה מ-15:00 ירד, והמשמר הכללי של השריפה החליף אותו.
- ב-20:00 התקיימה ישיבה של חמל שריפה בעמידה ליד הטמפל - עברנו על התוכנית לערב, על מנת שכל אחד יבין את תפקידו וחיינו לאישור שריפה מכב"א. בשעה זו גם הבנתי כי 70 אנשים לא היגעו למשמרת של הפרמיטר וכי עלי ללכת להביא אותם - עליתי על המיול ועשיתי סיבוב בפלאיה.
- ב-21:30 קיבלנו אישור לתדלק את המיצב
- ב-21:45 צוות הטמפל הצית את המיצב.
- ב-23:30 הצוות עבר למתחם הקומורבי על מנת לוודא כי השריפה הגדולה של האירוע תתקיים בשלום.
- ב-01:00 שלושה צוותים של קיפרים נשלחו לשריפות האחרות שהתקיימו באותו ערב.

נקודות לשימור לשנה הבאה

עבודה מול מחלקת אומנות.

- עבודה מול מחלקת נודים.
- עבודה מול מחלקת בטיחות.
- מבנה ההכשרות של משמר האש הכלליות.
- קובץ לו"ז שריפות.
- מבנה משמרות (עם נקודות לשיפור)

נקודות לשיפור לשנה הבאה

- מבנה משמרות - לעשות משמרות קצרות וממוקדות יותר עם צוות גיבוי.
- עבודה מול מחלקת אומנות ואמונים - צריכה להתרחש יותר מוקדם בשנה.
- תוכנית העבודה מול האומנים צריכה להיות יותר מגובשת ומדוייקת (לא היו לנו תאריכים סגורים, המפגשים לא היו בנויים כמו שצריך וכו).
- גיבוש צוות האש צריך להיות בחזון.
- גיוס המתנדבים צריך להתרחש הרבה יותר מוקדם.
- לדאוג יותר למתנדבים בזמן הארוע (מתחם ופלאפ).



מרכזיה Playa Info Hotel

תפקיד המחלקה:

מטרת המרכזיה להוות גוף מקשר בין הקהילה בזמן האירוע לבין ההפקה, בין משתתפי האירוע למחלקות ההפקה השונות ובינם לבין עצמם.

מנהל/ת מחלקה:

מרינה מזין

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:

תהליך העבודה לפני האירוע:

1. גיבוש קונספט והטמעת מסקנות מהשנה שעברה
2. גיוס מתנדבים - התחלנו בגיוס מתנדבים מתוך מעגל המתנדבים של השנה הקודמת. כך איישנו את רוב התפקידים המובילים וריכזנו את התפקידים החסרים. לאחר מכן, פעלנו במרץ להצגת הקונספט המחודש באירוע הגיוס השנתי שקיימה העמותה.
3. עיצוב המתחם וימי בניה - צוות הנהלת המחלקה וא. העיצוב נפגשנו מספר פעמים כדי לגבש את החזות החיצונית והפנימית של המרכזיה במהלך האירוע וזאת לאחר חשיבה מעמיקה על הפונקציות החשובות הנדרשות להתקיים במקום.
4. ריכוז תוכן והכנת בסיס הנתונים למרכזיה - במקביל לתהליך עיצוב ובניית המרכזיה התנהל תהליך לריכוז התכנים הנדרשים להיות במרכזיה והכנת בסיס נתונים בעזרתו יוכלו מתנדבי המרכזיה לתת מענה במהלך האירוע.
5. ימי גיבוש והכשרות - במהלך השנה קיימנו יום גיבוש רשמי אחד, בפארק הטרמפולינות בתל אביב, בו הכרנו את כל המתנדבים, חלקנו עמם את הקונספט והפכנו להיות חברים. בנוסף ערכנו כשלושה סופי שבוע של עבודה/יצירה בהם צוות העיצוב ובניה בנה את המתחם ואליהם הגיעו גם מתנדבים אחרים לסייע וגם אלו היו פעילויות מגבשות לאורך השנה. לבסוף שבוע וחצי לפני הירידה לשטח ערכנו יום הכשרה בו הועברו למתנדבי המרכזיה כל התכנים שעליהם לדעת לקראת התנדבותם
6. הקמות ורענון - שבועיים לפני האירוע ירד צוות ההקמות לשטח והחל בפריקת המכולה וההקמות.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

במהלך האירוע פעלה המרכזיה בכל יום החל מ-9:00 בבוקר ואז לשעות הערב כאשר ביומיים הראשונים נשארה המרכזיה פתוחה עד לשעות הקטנות של הלילה. כל יום נחלק ל-3-4 משמרות של 4 שעות במהלך שהו במתחם 2 מתנדבים מהמרכזיה + מתנדב ממחנות נושא/ארטרי ולכל יום היה אחראי יום שהסתובב באירוע עם מכשיר קשר ומידי פעם הגיע למרכזיה.

כל שאלה שהגיעה למרכזיה נענתה באמצעות מערכת nanorap ובמידה ולא היה מענה, נבדקה מול החב"ק או המחלקות הרלוונטיות עד שהושג המענה.

חלק מהפונים השתמשו בפיצ'רים שהוצבו במרכזיה לצורך פנייתם: לוח טרמפים, לוח אירועים ספונטניים, תכניה, מפה וכד'.



בכל יום יצא מתוך המרכזיה סיור אומנות למיצגים השונים והתקיימו במרכזיה פעילויות נוספות. רבים הגיעו למתחם רק לצורך ההתרשמות והרגיעה.
המתנדבים פעלו בהתאם לנהלים ובמקרה של שאלה פנו לאחראי יום או המחלקה.

נקודות לשימור לשנה הבאה:

לוגיסטיקה - כלקחים מהשנה שעברה, השנה נבחר אחראי לוגיסטיקה בצורה קפדנית כך שמי שיהיה בתפקיד יבין בתחום הלוגיסטי לרבות תהליכי בניה
גם העבודה הכללית מול ההפקה השתפרה בכך שבוטלה הטבלה עמה עבדו בשנה הקודמת והרבה מהאחריות הועברה למחלקה וכך גם התקציב לכך. קיימו פגישה עם המחלקה הלוגיסטית בה הצפנו את כל השאלות שלנו והראינו להם את התכנון ויחד הבנו מה נדרש לרכוש וכד.

חיבור לאינטרנט - כלקחים משנה שעברה, השנה הוקמה במרכזיה נקודת אינטרנט שאיפשרה למרכזיה לעבוד באופן שוטף עם הרשת לרבות במסגרת טבלת אבידות ומציאות. גם העבודה מול מחלקת טק במהלך האירוע היתה מדהימה וברגע של תקלה מיד קיבלנו מענה ופתרון.

צוותי הקמה - כלקחים משנה שעברה ההקמות נעשו ע"י צוות אחד שהיה אמון על כל ההקמות ולא רק משמרת אחת. כך הידע נשמר והעבודה היתה מאד יעילה.
לשנה הבאה חשוב לשמר נקודה זו ואולם כדאי להרחיב את הצוותים ולדאוג שרובם יהיו אנשים עבודה.

תכנים ומתן מענה באירוע - עבודה רבה נעשתה השנה לגרום למרכזיה להיות רלוונטית ולתת מענה אמיתי לחברי הקהילה המבלים באירוע. המידע שהיה למתנדבים היה מקיף מאוד וגם העבודה עם מחלקת חב"ק היתה טובה. בסופו של דבר עומס רב שעד כה נפל על החב"ק הועבר למרכזיה וטופל על ידה מבלי שהקהילה פנתה לחב"ק.
לשנה הבאה צריך לחזק את הידע הנצבר ואף להגדיל אותו. מתנדבי השנה יכולים להיות אחראי משמרת בשנה הבאה.

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

העמסת הציוד למכולות ופריקתן בשטח - מהרגע הראשון הובהר לצוות המרכזיה כי עליה לחלוק מכולה עם צוות הסלון ואולם ביום העמסת הציוד למכולות התברר כי המכולה של הסלון נמצאת במקום אחר וכי הציוד שלנו יועמס עם מחלקות אחרות. לצערנו למרות ששלחנו מפרט מאד מפורט לגבי הציוד שיועלה למכולה, ביום עצמו לא נותר מקום לכל הציוד במכולה וגם הציוד שנכנס הצליח להיכנס רק בזכות דייגו ממפ"צ שעזר בהעמסת המכולה. לשנה הבאה - צריך לדאוג שכל הציוד יכנס למכולה אחת שתוצב ליד המרכזיה. חשוב להתעקש שזו לא תהיה מכולה שתפורק קודם לכן היות והציוד נהרס כשהוא זרוק בשטח.

פירוק - כמה מתנדבים מצוות הפירוק לא הגיעו למשמרת הפירוק ולפיכך נותר צוות פירוק מצומצם ביותר שכלל מעט גברים בעלי יכולת סחיבה. לשנה הבאה - חשוב שיהיה צוות פירוק רחב (אולי אפילו שתי משמרות פירוק אחת מוקדמת ואחת שנשארת עד מאוחר כדי שלכולם יהיו כוחות). (בתחום).

איסוף אבידות ומציאות ממוחנות נושא ביום האחרון - למרות מסקנות השנה שעברה, גם השנה לא נעשה איסוף של אבידות ומציאות מתוך מחנות הנושא.
לשנה הבאה - כדאי להציב עמדות אבידות ברחבי הפלאיה ולשלוח מתנדבים אחת ליום להביא את האבידות משם



למרכזיה.

שיתוף פעולה עם מחנות נושא וארטרי - השנה זו הפעם הראשונה שנעשה שיתוף פעולה מעין זה וניתן להגדירו בסך הכל כמוצלח. עם זאת, היתה תחושה כללית שלמרכזיה אחריות בהקמת המקום, תכנונו, בנייתו, הקמתו ופירומו. כמעט ולא התקבלה עזרה מהמחלקות השונות בעיקר ביום הפירוק ובמהלך האירוע. לשנה הבאה - אם ממשיכים בשיתוף הפעולה חשוב לייצר עבודה משולב בין כל המחלקות.

עבודה מול מחלקת תמיכה - כדאי לחשוב על שיתוף פעולה בין המרכזיה למחלקת תמיכה כך שיהיה מעבר ידע בין המחלקות ואולי אף אחראי משמרת שהתנדבו לפני כן במחלקת התמיכה. כך מתנדבי המרכזיה יהיו בעלי ידע רב ויוכלו לפתור בעיות רבות באירוע.

פרויקטים פנים מחלקתיים - חשוב שתהיה חלוקה בין א. עיצוב לבין א. פרויקטים שמטרתו לדאוג לכך שפרויקטי העיצוב יצאו לפועל. השנה התפקיד ניתן לאדם אחד והיה גדול מידי. כדאי לפצלו.

סיכום, זווית אישית:

השנה המרכזיה הציבה יעד להגביר את הרלוונטיות שלה אל מול הקהילה, לחזק את יכולותיה לפתור בעיות ולהוות מוקד מהנה להגיע אליו ולשהות בו.

ברמה האישית ניהלתי בפעם הראשונה את המחלקה וביחד עם הצוות המוביל שכולו היה חדש בניהול המחלקה, למדנו ובנינו יחד את הדברים. עשינו עבודה רבה ביצירת קונספט, חיזוק ההכרות של הקהילה עם קיומה של המחלקה וחיזוק הידע שהמחלקה ידעה לתת במהלך האירוע.

היו קשיים במהלך השנה והאירוע בעיקר בתחום הלוגיסטי ומתוך חוסר הכרותנו את התחום (צוות הלוגיסטיקה התחלף ונדרשנו ללמוד הכל מחדש). עם זאת, התהליך היה טוב ולמדנו ממנו רבות כך שבשנה הבאה נוכל לייעל אותו בעיקר ע"י הקמת צוות לוגיסטי שכולל מתנדבים רלוונטיים.

ברמה האישית היתה לי חוויה מאד מעצימה ומלמדת. שמחתי לגלות את העזרה הרבה שראשי מחלקות אחרות שמחו להעניק לי בתהליך ותמיד הרגשתי שכשיש שאלה יש לי למי לפנות ובמי להסתייע.

אני חושבת שמחלקת המרכזיה היא מחלקה חשובה מאד שבעבודה נכונה מעבר להיותה כיפית יכולה להיות מאד רלוונטית גם בהקלה על ההפקה בהפעלת האירוע.

עבורי העבודה במהלך האירוע היתה מאד אינטנסיבית וכמעט ולא יכולתי לזנוח אותה חלקית מבחירה ולעיתים לא מבחירה. גם עבורי זהו תהליך למידה ואני לוקחת עמי את המסקנות. עם זאת יוצאת בתחושה מאד חיובית ואשמח לאמץ את המסקנות ולהשתפר בשנה הבאה.



מחלקת תקשורת

תפקיד המחלקה :

מחלקת תקשורת מתפקדת כקול הרשמי של מידברן כלפי הקהילה (בעברית ובאנגלית).

מנהל/ת מחלקה:

עומר קלדרון

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:

צוות המחלקה לשנת 2017:

עומר קלדרון- ראש המחלקה ואחראי פייסבוק בעברית

גילי צוקר- סגנית ראש מחלקה

אורנה פלס- נשיאה של כבודה

נעמה גל- אחראית תוכן אתר

שני ישורון- צוות תוכן אתר

מאיה גולדשטיין- אם הדובים

חן רוזנברג- מנהל תוכן דב המדבר

רקפת סלע- בלוג

איה לוי-זלמנסון- אחראית צלמים וMidburn TV

יונתן רוסק- צוות צלמים

טל ראט- אחראית קמפיינים

היילו לור- וידאו בלוג

ליה רוטנר- פורום אחראי תקשורת

רעות סהר- אינסטגרם

חן זיו- עיצוב גרפי

שושנה פרידמן- מובילת צוות בינ"ל

נוני- צוות תרגום בינ"ל

דנה קהאן מובילת דב באנגלית

ביצוע בפועל

בהמשך ישיר לשנה שעברה, עודכן מסמך המפרט את כלל הנהלים והפלטפורמות השונות (בעיקר מבחינה טכנית- סיסמאות לפלטפורמות השונות, כיצד ניתן לפתוח גישה וכו'). והעבודה המשיכה להתבצע בהתאם להגדרת קהל היעד שבוצע בשנה שעברה.



השנה פעלנו לפי מתכנות "פרו אקטיבית" שמתרתה הייתה הפצת תוכן, השראה, מידע ועוד באופן ייזום על ידי המחלקה, תוך מחשבה על המהלך, והרלוונטיות בכל רגע נתון ביחס לאירוע ולהלך הרוח של הקהילה, ומעבר לכך, באופן משולב בפלטפורמות השונות ובעיקר עם חשיבה מראש, ותזמון מראש של פוסטים ותכנים תואמים.

מערך התקשורת היה רספונסיבי מאוד לאורך כל השנה, ונתן מענה כמעט מידי (גם אם בשלילה) תוך זמן קצר. ובאמת במרבית המקרים, מהירות התגובה (פרסום פוסט, בלוג, דב וכו'), נעשה בתוך פחות מ-24 שעות. בנוסף, בעקבות התכנון מראש דרך הגאנט הפנים מחלקתי יכולנו לעבוד בתכנון מראש, ולתזמן מידע ודברור בפלטפורמות המאפשרות זאת. ככלל, כדי לאפשר לצוות לא לעבוד בלחץ, ובדד ליינים לוחצים, ראש המחלקה לחץ על המובילים השונים לתזמן ולהיערך מראש כמה שניתן.

בנוסף, הדרך בה תוכננה תכנית העבודה הפנים מחלקתית אפשרה ללפחות 2 זוגות עיניים לעבור על החומרים, דבר אשר סייע רבות בהידוק הניסוחים ודיוק המסר. במקביל, ריבוי הפלטפורמות השונות מאפשר למי מחברי הקהילה להיות מחובר ולקבל את המידע שלו במקום בו הוא מעדיף וברמת העומק הייעודית.

ככל הייתה לנו עמידה מעולה ביעדים- לא היו כמעט תכנים שתוכננו על ידי המחלקה אשר לא ייושמו בפועל, בדגש על קמפיינים שונים בשיתוף עם מחלקות שונות אשר צלחו והיו ללהיט בכל הפלטפורמות בהם פורסמו.

בדומה לשנה שעברה, הובן כי המחלקה מתפקדת בצורה מיטבית גם ללא פגישות כלל מחלקתיות, ולכן הוסבו הפגישות לאחת לחודש לפגישת גיבוש, ופגישות תת מחלקתיות באופן תכוף. כאשר מרבית העבודה נעשתה במרחב האינטרנטי או הטלפוני, מה שגרף לניצול מקסימלי של הזמן של המחלקה.

פעילות הפלטפורמות השונות לאורך השנה:

אתר מידברן

את השנה פתחנו בעשייה אינטנסיבית של בניית האתר החדש יחד עם מחלקת Tech. המשך תהליכי העבודה התוכניים עבדו בדומה לשנה שעברה דרך הג'ירה, ותהליכי העבודה והסינכרון אל מול מחלקות ובעלי תפקידים אחרים (עריכה משפטית, תרגום וכו').

פייסבוק

הפייסבוק גם השנה היה "שופר" לפעילות השונה של המחלקה. בין אם פרסום של פוסטים בבלוג, הודעה על יציאת דב, הפנייה לעמודים רלוונטיים באתר ועוד. ממוצע Reach השבועי לפוסטים הוא כ-39,000 איש (אנשים שנחשפו לפוסט, והוא הופיע להם בפיד). וממוצע האינגייגמנט השבועי עומד על כ-18,000 איש (אנשים שלייקו, עשו שיר, הגיבו או התייחסו לפוסטים השונים).

השנה שילוב התכנים היוזאלי (בעיקר של תמונות חברי קהילה) והטקסטואלי היה נכון, והשנה נוספו גם תכני וידאו, גם אם בתצורה של סלייד שואו של תמונות, שכן הריצ' האוטומטי של וידאו גבוה פי 10 מזה של טקסט.

אינסטגרם



גם השנה האינסטגרם המשיך להיות פלפטורמה פעילה בניהולה של רעות סהר, כאשר העמוד של מידברן יותר מהכפיל את כמות העוקבים שלו מ-3,000 ל-6,500.

דב

הוחלט כי עיקר התקשור והדברור של המחלקה כלפי הקהילה יתבצע דרך הדב (דבר אשר הוכיח את עצמו): האינפורמציה נשארת וניתן לשוב אליה מתי שרק רוצים ([בבלוג](#), דרך אתר מידברן), אחוזי פתיחה גבוהים מאוד (35% ומעלה).

תיעוד וצילום

עיקר העבודה השנה הייתה התחלת קמפיין של העלת מודעות ל"צלמים מאושרים" שזכה לפידבק חיובי מאוד וחשיפה די נרחבת בקרב צלמים. יעידו על כך כמות התגים שחולקו (אם כי עוד לא ברור באופן סופי כמה חולקו במהלך האירוע, שכן הקלטר והתגים נמצאים במכולת המרכזיה).

צוות התיעוד ירד גם במהלך תקופת ההקמה של האירוע והפעיל את MidburnTV אשר זכה לחשיפה אדירה ולמאות שיתופים ותגובות.

וידאו

בפועל, עיקר עשייתה היה דברור נושאים ספציפיים (4-5 סה"כ לאורך השנה) בפורמט של וידאו בלוג שזכה לחשיפה ולתגובות רבות.

ביני"ל

הצוות הביני"ל אחראי בין על כל התקשורת בשפה האנגלית. כאשר עיקר העשייה שלו הינה דרך דב המדבר ועמוד הפייסבוק הביני"ל.

בפועל יצאו 7 [דובים](#) שנוסף להם תוכן ביני"ל שרלוונטי בעיקר לקהל דובר אנגלית שאינו גר בארץ, ואלו הגיעו לכ-30,000 מנויים עם ממוצע של כ-40% פתיחה.

תהליך העבודה לפני האירוע:

כלל ההכנות של מחלקת תקשורת, טרום האירוע, עמדו בציפיות והן כללו הכנת תכנית תקשור והטמעת עשרת העקרונות ב-45 הימים טרום האירוע בכל הפלטפורמות השונות:

דב המדבר - פורסמו 8 דובים בעברית ובאנגלית הכוללים מידע אינפורמטיבי, על פי חלוקה לפילוחים שונים - פריקמפרים, וירג'נים ועוד.

פייסבוק - פורסמו כ-50 פוסטים הכוללים מידע אינפורמטיבי (הן בעמוד בעברית והן באנגלית), תוכן מטעם המחלקות השונות ותוכן השראתי. בנוסף, ניהלנו את קבוצת הMidburn Internatioal בו ניתן מענה והופצו תכנים שונים באשר לאירוע.

מידברן TV - בהובלת איה זלמנסון לוי - הופקו כ-5 סרטונים בתקופת ההקמות.



אינסטגרם - תמונה בכל יום לפני האירוע, והגעה למעל 6,500 עוקבים בעמוד שלנו.

אתר אינטרנט - עדכון כלל המידע בתקופה שלפני האירוע וכן הקמת אזור מיוחד לפריקמפרים בו הם יוכלו לקבל את כלל המידע.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

כבכל שנה, מחלקת תקשורת נועלת את פעילותה עם פתיחת השערים, ואיננה פעילה במהלך האירוע מתוך אמונה כי אנו בוראים עולם בתוך האירוע שלנו, ואין לנו צורך או דרך לתקשר בעזרת פלטפורמות חיצוניות.

נקודות לשימור לשנה הבאה:

- תכנון מראש מבוסס על אסטרטגיה חינוכית/תקשורתית של תכנים, ובכלליות תזמון פוסטים/דוברים.
- ממשק עם מחלקות אחרות- בעיקרו דרך הברף, אבל גם בתקשורת ומעורבות לאורך השנה.
- עבודה בצוותים קטנים, תוך מזעור "בזבוז" זמן
- ערבי גיבוש פנים מחלקתיים.
- מקצועיות וניסיון חברי המחלקה
- עבודה מעולה עם מחלקת תרגום בכל הקשור לאתר.
- ברף לאתר/דב ופייסבוק
- תקשור באנגלית בכל הנוגע להשראה, מידע ופרטים על האירוע (דב, עמוד וקבוצת פייסבוק)
- אוטונומיה מצד הנהלת ההפקה (תוך אמון מלא וידיעה מה ניתן לעשות)
- אתר האינטרנט! (מההתחלה ועד הסוף- עברית, אנגלית ועוד!)
- המשך הרחבת מעגל הכותבים בקהילה

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

- יצירת פורום "אחראי תקשורת" והובלתו בדרך מקצועית ורלוונטית.
- יצירת פלטפורמה יעילה לפידבקים ותיקונים (בעיקר בהקשר לאתר)- פק"ה פק"ה של צוות קשרי קהילה
- יצירת מנגנון לרצף יעיל ואחיד, כדי לוודא שהתכנים עוברים בדרכים שונות בצורה יעילה.
- גרפיקה- ישנו צורך לגרפיקאי in house
- שילוב מערך הדוברות בצורה "טבעית" יותר בפלואו של המחלקה

סיכום, זווית אישית:

מחלקת תקשורת מהווה את אחד ממחלקות הליבה של הפקת מידברן. המטרה המרכזית של חברי המחלקה הייתה כי חברי הקהילה (בין אם מגיעים למידברן ובין אם לא) יכירו את עקרונות הקהילה, את התהליך בהכנת האירוע, וכן ייחשפו להשראה ולערכים השונים. בנוסף, מטרה זו היא זו שכיוונה את התכנית האסטרטגית, את תקשורי המחלקה, ואת תפעול הפלטפורמות השונות, לטעמי בצורה טובה.

השנה, מחלקת תקשורת המשיכה לקחת חלק חשוב במרבית התהליכים שקוראים בעמותה ובהפקה, תוך המשך תקשורת מעולה עם ראשי המחלקות השונות דבר שסייע רבות לתקשור נכון ומדויק של כל אחד מהאירועים,



התהליכים והסוגיות השונות שעלו לאורך השנה.

השנה היה גם מאוד כיף במחלקה, הרגיש מאוד משפחתי ומוצלח שכן הסטטיסטיקות העידו על כך יום ביומו. נוסף על כך, השנה הצלחנו להעביר יותר מסרים, הגענו לאזור נוחות שלפעמים גרמלנו לעבוד יותר קשה (מקרה פורים לדוגמא), אך בכלליות דברים התנהלו בצורה הרבה יותר חלקה וטוב שכך.

ברמה האישית, התפקיד הזה הוא התפקיד המדהים ביותר שיצא לי לעשות. ניהול מחלקת תקשורת דורש ניסיון וידע מקצועיים, אך גם מלמד יכולות הובלת צוות בצורה מדהימה. האתגרים בניהול מתנדבים ברורים לכל. ניהול מתנדבים מקצועיים אשר פועלים על כ-10 פלטפורמות שונות, עם סגנונות ושפה שונים הוא אתגר עצום במיוחד, אך מהווה גם סיפוק רב.

כראש המחלקה, יצא לי לנכוח בצמתי קבלת החלטות משמעותיים. מעבר להנאה ולסיפוק שבכך, למדתי המון ומקווה שגם הצלחתי להביא מעט מהניסיון והתובנה שלי לתוך קלחת מקבלי ההחלטות.

זכיתי במתנדבות מדהימות וטוטאליות (רדיקליות) שבלעדיהן כלל החוויה הייתה נראית אחרת לחלוטין.

אני רוצה להודות לכל אחת מחברות המחלקה שהייתה שם, שתרמה, שנתנה מהזמן הפנוי שלה, תרמה מהתובנות והניסיון שלה, והובילה את מחלקת תקשורת למחלקה מתפקדת, מגשימה את ייעודה ומעבר לכך הפכו גם לחברות ברמה האישית, שזהו הרווח הגדול ביותר.



מפ"צ

מבנה ארגוני של המחלקה:

הצוות המוביל של מפ"צ הורכב השנה מ-16 ראשי תחומים/צוותים בתוך המחלקה שעבדו לאורך כל השנה

תהליך העבודה לפני האירוע:

מפ"צ היא מחלקה שפעילה לאורך כל השנה ובמסגרת פעילותה התקיימו ובוצעו:

-מפגשים חברתיים לאורך הקיץ וכתובת סיכום שבו בעצם ריכזנו את המסקנות מ-2016.

-פעילות של תרומה לקהילת שפירא ובמשך כ-2 סופ"שים מפ"צ שיפצו את בית הנוער של השכונה.

-מפגש חברתי (יומי/דו יומי) פעם בחודש

-תהליך גיבוש המחלקה שכללה כ-200 מתנדבים.

במקביל לגיבוש החברתי בצד התכנוני לקראת הארוע צוותים שונים ממפ"צ עבדו ותכננו ביחד ומול מחלקות

הפקתיות אחרות כגון: אומנות, מ.נושא, מו"ת, בטיחות, חב"ק, הפקה טכנית ומתנדבים תהליכי עבודה שונים

לקראת מידברן 2017, ליוונו מחלקות כגון סלון, מרכזייה, מרפאה בצד התכנוני של המבנה האופרטיבי שלהם

וניסינו לקבל תמונה כמה שיותר מפורטת על הצרכים שלהם וכיצד זה יבוצע בשטח.

השנה נוסף לנו אתגר אופרטיבי של בניית ציליות מחנה עבור מחלקות הפקה נוספות (תנועה, סלון ועוד...) כלומר

עוד ציליות להקים דבר שהאריך את זמן ההקמה.

בנינו לוי"ז אופרציות שיש לבצע לפני ההקמה, בהקמה, בזמן הארוע ובפרוק בשיתוף פעולה עם זאבי המפיק

הטכני ועם איתמר.

במהלך ההכנות לירידה לשטח הצטיידנו ורכשנו ציוד וכלי עבודה חדשים והאנשים של מפ"צ יצאו להכשרות

מקצועיות של מלגזנים ועבודות בגובה וקיימנו ימי הדרכה ובטיחות ובכך חיזקנו את היכולות הטכניות של מפ"צ.

הקמנו אתר אינטרנט עבור מפ"צ שמרכז את כל המידע הנחוץ למתנדבים ואף יותר.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

הביצוע בפועל בשטח מורכב מ-4 חלקים:

הכנות קרקע לקראת ההקמה, הקמת העיר, תחזוקה במהלך האירוע ופרוק של העיר.

הכנות הקרקע:

בוצעו עבודות של הרטבה והידוק הקרקע באזור שבין הגייט למתחם ההפקה.

העבודה בוצעה ע"י קבלן עבודות עפר חיצוני ופוקחה בחלקה ע"י מפ"צ.

הקמת העיר:

כמו שנה שעברה ההקמה חולקה ל-3 תקופות זמן:

חלוץ - בחלוץ ירדה לשטח קבוצה של כ-50 מתנדבים שתפקידה היה לסמן את העיר, לבנות את התשתיות

הבסיסיות לשאר מתנדבי מפ"צ וההפקה (קאמפ, מטבח, צוללת, פריסת חשמלמים ראשונית וכו..) ולרכז ציוד

לקראת החלק העיקרי של ההקמה.



הצמדנו מפעיל GPS לשופל והשנה גם חילקנו את עבודות החשמל ואת החפירה והפריסה של קווי החשמל בעיר כבר בשלב הזה, התגלו אתגרים בחיבור ספק החשמל לסימון שלנו והבנת כמויות הכבלים שלהם הוא זקוק. כמו כן ניתבנו כניסה זמנית לעיר שמנעה טחינה של שטח הגייט גריטרס. את שילוט הרחובות בעיר ביצענו כבר בתום שלב הסימון כדי לנתב את התנועה ברחבי העיר בצורה נכונה. סיימנו והכנו את הקאמפ שלנו לקליטת שאר מתנדבי מפ"צ/מטבח, השנה הקאמפ שלנו היה פי 2 מהגודל בשנה שעברה והתפרס על בלוק שלם.

הקמה א- בשלב הקמה א היינו עם כמות של 90 מתנדבים והתרכזנו בהקמה של פרויקטים ציבוריים שהכרחי שיעמדו עד לכניסה המוקדמת של מחנות/מייצבים כגון גייט, גדר היקפית, מרפאה ושאר יעדים שנקבעו מראש. הקמנו את הגדר ההיקפית (כ-4.5 ק"מ) בזמן שיא של יום וחצי אך בביצוע הגידור של הציר הלוגיסטי נתקלנו בעיכובים שנבעו מחוסר בגדרות בשל טעות בתכנון הלו"ז לוגיסטי בנוסף הקמנו חלק מהחניות לקראת ההגעה המוקדמת של חלק מהמתנדבים. השנה הוקם מבנה ציבורי בתחומי הקאמפ, המבנה התנשא ל-3 קומות.

הקמה ב- בשלב הקמה ב היינו עם 90 מתנדבים ורוב העבודה נעה סביב השלמת מבנים מהקמה א (סלון, גריטרס, גדרות פנימיות) סיום פריסת תשתית חשמל, שילוט, הקמת ציליות מחנה של מחלקות אחרות ופינישים לקראת סיורי הרישוי עם דגש על לעמוד בסטנדרטים (שהשתנו כל כמה ימים...) של כב"ה. ניהלנו ישיבות סיכום יומיות עם מנהלי השטח וגורמי הפקה/ספקים שונים והכנת המשימות היומיות ליום המחר. שלב הקמה ב היה קצת פחות צמוד לתכנון ויותר התנהל כמענה מידי לבלתמי"ם ולצרכי רישוי כאלה ואחרים שצצו במהלך ההקמה.

בסוף ההקמה מפ"צ עמדה בהצלחה רבה בכל היעדים שהצבנו לעצמנו וקצת יותר.

-במהלך האירוע:

היה אחראי יומי מטעם מפ"צ שניהל צוות תחזוקה שעבד ב-3 משמרות של 6 שעות. הצוות נתן מענה לבעיות כגון: פריצות בגדר, תיקון ציליות, תשתיות חשמל חשופות, בעיות בטיחות כלליות, עזרה לבניית פרמטר בשרפות ובלתמי"ם באופן כללי. ביום הראשון של האירוע מפ"צ חיזק את מחלקת תנועה בצוות חילוץ נוסף שנתן מענה לרכבים תקועים בחנייה. הפעילות של צוותי התחזוקה במהלך האירוע הייתה מוצלחת ויעילה.

-פרוק העיר:

מתוך 50 איש שנרשמו לפרוק נשארנו כ-40 מתנדבים ממפ"צ שתוגברו מידי פעם ע"י אנשים שבאו לכמה ימים/שעות לעזור ולפרק. צוות קטן של מפ"צ ליווה משאית זבל עם זרוע איסוף ואוסף נקודתית מצבורי זבל שנותרו בשטח, שימוש בכף הקדמית של המחפרון לצורך שליפת אלפי בזנ"טים שהיו בשטח.



הייתה למפ"צ מלבד עבודת הפרוק הרגילה המון עבודה של פינוי זבל מרחבי הפלאייה לתחנת המעבר, זבל שהושאר ברובו ללא תאום ע"י מחנות נושא ומייצבים שחלקם אף זוכו ע"י מט"ר. הפרוק היה מוצלח ותוך 6 ימים עזבנו את השטח. צרוף המטבח באופן רשמי למחנה מפ"צ היה צעד חשוב ומקרב והורגש שיפור משמעותי באוכל. מלבד פציעות קלות וספורות כמעט ולא היו תקלות בטיחות, חשוב לשמר ולשפר זאת בעתיד. במהלך כל התקופה בשטח פעל תחת אחריותינו מתחם "הצוללת" שסיפק ציוד ואספקה טכנית שונה למפ"צ ולכלל מחלקות ההפקה וניהל מעקב מסודר כל הזמן על מצב הציוד וחוסרים. כמו כן, התחלנו השנה תהליך של רכישת מכולות למפ"צ ולמחלקות אופרטיביות נוספות.

נקודות לשימור לשנה הבאה:

בניית צוות מוביל חזק.
גיבוש המתנדבים וחיזוק תחושת "המשפחה" לאורך כל השנה.
ריווח ימי ההקמה והפרוק(ימי חופש והשכמות מאוחרות)
איתור של מתנדבים חדשים שרוצים לפרוץ.
תכנון תכנון ועוד תכנון.
מעקב יום יומי של ביצוע מול תכנון וטיפול בפערים.
מבנה ציבורי והנגשה של מפ"צ לקהילה.
ריבוי שפים בהקמה ובפרוק חובה! (אחראי יומי) מאפשר חלוקת אחריות והורדת לחץ.
עבודה מול הפקה טכנית ושאר המחלקות האופרטיביות.
עבודה עם שנטיפי.
מעורבות של מפ"צ בשלבי התכנון ומיקום המחלקות השונות בעיר.
צוות המטבח הוא חלק ממחנה מפ"צ.
תהליכי ההוקרה השונים במהלך השנה והארוע בפרט.
ליווי של מחלקות הפקה שונות על מנת להבין את הצרכים שלהם.
משמרות התחזוקה.
אחראי תחזוקה יומי לכל יום בנפרד.
הכשרות מקצועיות וטכניות לאורך השנה.
איתור מתנדבים מקצועיים בתוך מפ"צ (לדוגמא מפעיל מחפרון)
לשימור בצד הטכני: ריבוי ריינג'רים, מלגזת שטח, המשך בניית מאגר ציוד חזק, לפחות 2 טנדרים ועגלות, מחפרון צמוד, משאית עם זרוע איסוף.
קיום נהלי בטיחות ושמירה עליהם.
שילוט עיר כבר משלב החלוץ.



כניסה זמנית מסודרת ומנותבת לשטחי ההקמה כדי למנוע טחינה של אזור הגייט.
צוות פיפי על הפלאייה.

אבטחה מקצועית מהרגע שאנחנו בשטח.

המחלקות השונות עוזרות בשלב הפרוק ודואגות לפינוי המתחם שלהם.

עבודת סימון עם שופל ומפעיל GPS על הכלי.

עבודה יפה של מחלקת תנועה במאמצים לשלוט ולכוון בתנועה ובעבודות החילוץ השונות.

ליווי מטעם מפ"צ של מחלקות שזקוקות לעזרה טכנית משלב התכנון.

לרכוש עוד מכולות כדי להמשיך את מה שהתחלנו השנה.

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

הנגשת מפ"צ לקהילה, תקשור והסבר יותר מפורט של מהות המחלקה, תפקידיה ולמי המחלקה מספקת שרותים ומתי (בוצע גם השנה אך יש להמשיך לשפר).

הסברה לספקים שמפ"צ מורכבת ממתנדבים ולא מפועלים מקצועיים שכירים .

עבודה יותר מסודרת ומתואמת מול מו"ת ומנושא ויצירת חפיפה מלאה שלהם על השטח על מנת לצמצם

למינימום את הצורך שלהם בעזרה מאנשי הסימון של מפ"צ בשלב המיקום.

על המחלקות לשלוח מתנדבים שלהם לשטח כבר בשלב החלוץ(כפי שמחלקת אומנות עשו) על מנת להכיר את

השפה המשותפת, להיות שותפים לעבודת הסימון וללמוד את מכשירי ה-GPS.

הגדלת הצוותים ופיזור האחראיות בצורה שווה יותר בין כמה לוקחי אחריות בכל צוות ותחום במפ"צ כבר משלב

התכנון, לדוגמא מתחת לא.מחנה יש עוד מתנדבים שכל אחד אחראי על היבט מסוים במחנה.

צוות המטבח בשל היותו חלק שווה מהמחנה צריך להתחבר למחנה כבר בשלב התכנון ולהיות מעורב יותר בכל

מה שקשור למחנה וכמובן להיות מתוקצב באופן יחסי ובהתאם .

כל מחלקה צריכה לדאוג לצרכים שלה ולמתנדביה על מנת לבצע תפעול שוטף ותקין לפני במהלך ובסוף האירוע.

שיפור זמני ההגעה ותאום יותר מוצלח של השינוע של ספקי הציוד לתשתיות השונים כדי להימנע מעיכובים

א.פרוק צריך להיות גם בחלק מההקמה כדי להיות מחובר יותר.

קיום נהלי בטיחות ושמירה עליהם

המשך רכישה של עוד כלי עבודה והשלמת חוסרים מהשנה

מראש להשכיר מכשירי GPS (לפחות 3, 4 מכשירים יותר טוב)

סימון תוואי תשתיות החשמל, ליווי יותר צמוד של צוות הסימון בשלב פריסת התשתיות.

לפחות שני צוותי חילוץ של מחלקת תנועה ביום הראשון והאחרון של האירוע.

יש לשתף את מפ"צ בתהליכים חשובים ורלוונטיים כגון התכנסות וועדת הכרטוס

החב"ק לא מבין מה בתחום האחראיות של מפ"צ ולא מסן פניות לא רלוונטיות למפ"צ כך נוצר מצב שאנחנו בעצם

הכתובת לכל תקלה.



תיעוד ורישום טוב יותר של תקלות בטיחות.
רכב ריינג'ר צמוד רק של פלאף.
גיבוש ווידוא שכל המתנדבים עוברים ימי הדרכה.
מתנדב לפירוק שמגיע ברגע האחרון בגלל כרטיס, לא בטוח שישאר.
שילוב ספק החשמל בתכני ההדרכה בשלב ההכנות לאירוע.
לשפר את נושא תחזוקת הרכבים ואולי אף להקצות לשם כך מישהו אחראי.

סיכום, זווית אישית:

זאת השנה השנייה שבה אני מוביל את מפ"צ ואין ספק שההישגים של מפ"צ עלו על הציפיות שלי, משתתפי מפ"צ לא מפסיקים להפתיע אותי ואת עצמם ברעות ובאחוה, בהישגים וברמה המקצועית שרק עולה משנה לשנה, אנחנו חייבים לשמר את הגיבוש החברתי החזק של מפ"צ ואת אווירת הכיף שיש במחלקה לאורך כל השנה כי רק כך נוכל לשמר ולשפר את ההישגים שלנו כמחלקה מובילה במידברן, יש להקצות לכך משאבים ולהבין שהשקעה בחומר האנושי זאת השקעה בעלת האופק הכי רחוק עם תוצאות מידיות בשטח.

תודה לכם משתתפי מפ"צ על מי שאתם ועל איך שאתם ממשיכים להראות לי מהי השתתפות, תודה על האמון שאתם נותנים בי על מנת להובילכם, תודה לעמותה ולקהילה על שנתנו לי את הזכות להוביל את החבורה הכי מדהימה ומטורפת במידברן ותודה אחרונה ומיוחדת לצוות המוביל של מפ"צ שמוביל את מפ"צ ואותי לאורך כל השנה ובלעדיו לא היינו במקום שבו אנחנו נמצאים.

לירן.



בטיחות

מבנה המחלקה:



ביצוע בפועל :

תהליך העבודה לפני האירוע:

גיוס מתנדבים - אופי המחלקה דורש מתנדבים בעלי תחומי ידע ספציפיים, הקושי העיקרי בגיוס האנשים היה עקב אופי המחלקה, המתנדבים היו חייבים להיות אנשי מקצוע בעלי ידע וניסיון בתחומים ספציפיים. למרות דרישה זו נמצאו מתנדבים מתאימים, מסורים אשר ביצעו את העבודה ברמה מקצועית ואישית גבוהה.

חיזוק ממשק עבודה עם המחלקות השונות - קיימנו פגישות עם מנהלי מחלקות רלוונטיות כולל מחלקות שלא עבדו בעבר עם מחלקת הבטיחות להסביר את תפקידי מחלקת הבטיחות, בחנו את אופי הפעילות שלהם וצורת העבודה על מנת להבין את הצרכים שלהם, בעזרת המידע הזה בנינו את תכנית העבודה וביחד איתם, בחרנו דרך עבודה ספציפית אשר תתאים לכל מחלקה.

עדכון תכנית הבטיחות - עבדנו עם נציגי מחלקות בכל קטע רלוונטי לעדכן ולתכף את תכנית הבטיחות.

בחינה ושיפור נהלי אוגדן הבטיחות - קיימנו פגישות עם נציגי המחלקות השונות הרלוונטיות לכל נוהל, בחנו את הנהלים הקיימים, איזה מחלקות נוספות נוספו, מה עבד בשנה שעברה ומה לא עבד, מה דורש שינוי / עדכון / התאמה לפעילות של המחלקות.

חלק מהנהלים קיבלו תרשימי זרימה על מנת להנגיש אותם לקהילה. על חלק מהנהלים העברנו הדרכות לגורמים הרלוונטיים על פי הנוש תוך שיתוף המחלקות השונות בקטעים הרלוונטיים, שיתוף הפעולה היה נכון וטוב וקיבלנו ליווי של המחלקה המשפטית לכל הנהלים.



מסמך הבטיחות - מתוך כל האוגדן בנינו מסמך בטיחות אחד פשוט, המסמך נבנה תוך התייחסות לכל הסיכונים הפוטנציאליים מסקר הסיכונים, ניסיון מקצועי שחברי מחלקת הבטיחות הביאו אתם מתחומי הידע שלהם, וניסיון של אנשי המחלקות השונות.

המסמך נגיש וברור, כולל בתוכו את הנחיות הבטיחות בעבודה לפני, בזמן ולאחר האירוע, מסמך זה היווה כלי עבודה למחלקות השונות, למיצבים ולמחנות הנושא לבחון את הפעילות שלהם בזמן אמת וגם כלי עזר בביצוע הדרכות.

מערכת החלומות - בעבודה יחד עם מחלקת אומנות, הכנסנו במערכת החלומות שאלות מנחות אשר עוזרות לאמנים להציג את המידע הנדרש לצורך ניהול הסיכונים ומתן פתרונות, המידע נמשך ישירות לתיקי בטיחות וכך לא היה צורך בתיק בטיחות נוסף וגם הקלנו על האמנים מבחינת טפסים וביורוקרטיה.

השתתפות בצוות הרישוי - השתתפות בצוות לאורך כל הפעילות המקדימה עד לקבלת אישור לקיום האירוע, מתן תמיכה מקצועית לצוות.

תיקי רישוי - כל מובילי מיצבים, מחנות נושא ומחלקות הפקה כתבו תיק רישוי.

תיקי הרישוי עברו בדיקה על ידי מחלקת בטיחות ותוקנו לאחר ההערות במידה והיו. את התיקים המתוקנים העברנו ליועץ הבטיחות החיצוני וסגרנו מולו פערים לפני האירוע.

עצם ריכוז כל המידע במקום אחד מרוכז ונגיש היה מועיל לאנשים רבים.

סיור בשטח - מנהלת מחלקת בטיחות ערכה סיור עם יועץ הבטיחות ונציג מחלקת אומנות על כל המבנים בשטח (מיצבים מחנות נושא ומחלקות הפקה), עד יום שבת בערב כל **המיצבים והמחנות אושרו** בחתימתו של יועץ הבטיחות.

ועדת בטיחות - התקיימה פגישה אחת של ועדת בטיחות, הוצגו בה נושאים והתקיימו דיונים בנושא הדרכות בטיחות ומודעות. כדאי להתחיל יותר מוקדם בשנה הבאה לביצוע יותר ועדות.

הדרכות - התקיימו מספר הדרכות לפני קיום האירוע על ידי מחלקת בטיחות - למובילי מיצבים, למובילי מחנות, נערכו הדרכות של בטיחות בהקמה, כתיבת תיק רישוי ובטיחות כללית באירוע. תואמו הדרכות של עבודה בגובה.

נערכו פגישות אישיות עם מתנדבי מחלקת בטיחות לקבל ייעוץ לגבי תיקי הבטיחות, בנושאים כגון: חשמל, בניה לגובה, עיגון, חוזק מבני, חלקים בתנועה ואף מיצבים בשילוב גז בישול ואש.

הדרכת צוות חירום ומשגיחי אש - על מנת למנוע הפרה של תנאי משמעותי ברישיון האירוע, מספר 2 של המחלקה (ממונה בטיחות אש ומדריך בטיחות מוסמך) ביצע הדרכה עיונית ומעשית בנושא לצוות משגיחי האש ומתנדבים נוספים ממחלקות אחרות, בסיום ההדרכה הונפקו למשתתפים תעודות, הופק גם אישור אשר הוגש לכבאות בביקורת אחרונה לפני אישור האירוע.



תהליך העבודה בזמן האירוע:

מיצבי האמנות נבדקו על ידי צוות מחלקת בטיחות ויועץ האירוע טרם חתימת הרישוי. צוות המחלקה ליווה את גורמי הרישוי בין המחנות לבדיקת קיום תנאיהם ודרישותיהם. בנוסף, במהלך האירוע היה תורן בטיחות יומי מצוות המחלקה.

לא היה אף אירוע רפואי שהיה קשור לליקוי בטיחות

נקודות לשימור לשנה הבאה :

- שיתוף פעולה עם מחלקת אומנות ועבודה עם מערכת החלומות.
- עבודה של מתנדבי המחלקה על תיקי הבטיחות.
- הדרכות מקדימות על נושאי בטיחות שונים עם מובילי מיצבים, נציגי בטיחות של מחנות ומחלקות הפקה.

נקודות לשיפור לשנה הבאה :

- תנועת מחלקת הבטיחות בכל משך האירוע (מיול) - תורן הבטיחות היומי סרק רגלית במהלך התורנות שלו את כל שטח האירוע, דבר שלקח לו זמן רב, בהכנה לשריפות תורן הבטיחות נאלץ ללכת מספר רב של פעמים מהפלאייה לחב"ק, להחליף ציוד ומטפים שלא היו תקינים, להגיע מתדרוך במקום אחד לתדרוך נוסף ולהמשיך לתדרוך נוסף במקום אחר, תורן הבטיחות פסע ברגל בחום מרחק רב במשך זמן רב בעוד נציגי שאר המחלקות התנהלו בשטח עם מיולים.
- התחלנו בהטמעת הנהלים לקהילה הרחבה אנו נמשיך עם זה גם שנה הבאה.
- מערכת החלומות עבדה נפלא השנה ונתנה לנו כר מצוין להזיז תהליכים אנו נטייב ונדייק אותה לקראת שנה הבאה.
- הרחבת המחלקה - גיוס אנשי מקצוע שלא מתחום הבטיחות כגון אחראי תקשורת (לקדם מודעות לנושאי בטיחות), אחראי הדרכות וכדומה.
- חשיפת המחלקה לקהילה (כפועל יוצא מגיוס איש תקשורת) הקהילה לא מספיק חשופה לעבודה החשובה והמשמעותית שמחלקה זו עושה.
- ממשק עבודה מול חב"ק חייב להשתנות, לא יכול להיות שחב"ק לא מכירים שקיים תפקיד תורן בטיחות, לא יכול להיות שלא מופיעה מחלקת הבטיחות כחלק מרשימת מחלקות אחרות בחב"ק.
- ממשק מול מי שאחראי על ארט קארס - צריך לבנות ממשק עבודה.
- ממשק מול רישוי+הפקה ראשית בזמן האירוע - מסרים לא עברו בצורה מספיק ברורה.
- פריקמפרים - מכיוון שהתקשורת מולם מסובכת לדעתי יש להקצות מוביל מהקהילה שידאג שהמסרים יעברו גם אליהם, מסרים רבים לא עברו והם לא היו מודעים למה מותר ומה אסור והיו עלולים לסכן את רישוי האירוע, כמו כן גם מומלץ גם למנות ממשק לעבודה מול הקרוונים.
- פורמט שילוט אחיד - כדאי לשנה הבאה להכין שלטים יותר מובנים בנושאי הבטיחות.



- הנגשת הנהלים - חלק מהנהלים מסורבלים ומסובכים ואת חלקם הקהילה לא מכירה מחלקת הבטיחות תפעל להנגשת הנהלים בשנה הבאה.

סיכום, זווית אישית:

העבודה הייתה מעניינת ומאתגרת, מאוד נהנתי לעבוד על מערכת החלומות וכן לבצע סיור מקדים בשטח על המיצבים השונים.

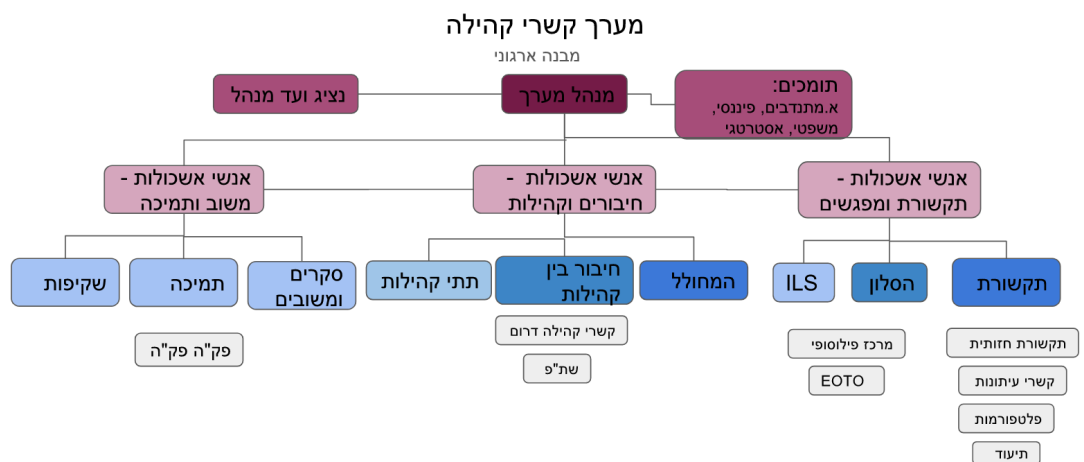
על מנת לתת ערך מוסף לאחראי הבטיחות בקהילה (של מחנות ומיצבים), אנו נארגן כנס של אנשי בטיחות.

מערך קשרי קהילה

מנהלת המערך - אורנה פלס - תפקיד בשכר

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:

המערך נבנה בימים אלו - זהו המבנה הארגוני המשוער



ביצוע בפועל

תהליך העבודה לפני האירוע:

הרעיון ליצירת מערך קשרי קהילה עלה מתוך ההבנה שמידברן אינה עמותה אשר מפיקה אירועים, אלא פועלת סביב השנה על מנת ליצור מרחבים מעוררי השראה והשתתפות בקרב הקהילה, אשר נוצרה באופן אורגני והגדילה המואצת שלה יוצרת צרכים חדשים מדי יום ומחשבה על תהליכים רחבים יותר בראייה לטווח ארוך.

בחודשים שקדמו לאירוע, העבודה שלי התמקדה בנושאים הבאים:

מנשרי שקיפות - החל מינואר, יוצא מדי חודש (למעט חודש מאי בו נערך האירוע ולאור הפעילות האינטנסיבית לא התאפשרה התעסקות בנושא השקיפות), מנשר שקיפות אשר מפורסם במסגרת הבלוג באתר, ונשלח לחברי העמותה במייל ולכלל הקהילה בדב המדבר העוקב או בפייסבוק. המנשר הינו מסמך אשר מאפשר לנו לשתף



ולשקף את התהליכים שמתרחשים הן במחלקות השונות והן בפעילות הועד וההנהלה. [לינק לצפייה במנשרי השקיפות](#)

בניית קמפיין לסקר מידברן 2016 - השתתפו בסקר 2222 חברי קהילה. הקמפיין הוגדר כהצלחה. המסקנה העיקרית מהתהליך היא שיש צורך לבנות צוות ותכנית עבודה ברורה עם תאריכים קבועים מראש, על מנת שנוכל לפענח את התוצאות בזמן ריאלי וללמוד מהן. תוצאות הסקר של מידברן 2016 צפויות להתפרסם במהלך חודש אוגוסט 2017.

מפגש CFI - Community, Fundraising & Impact - בחודש פברואר עמותת מידברן השתתפה באירוח של תרזה דאנקן - אחראית גיוס משאבים ופילנתרופיה בברנינג מן, וכריסטופר ברידלאב - מוביל "ברנרים ללא גבולות" (BWB), בשיתוף עם מחלקת קשרים אסטרטגיים, נבנה מפגש פתוח לקהילה שכלל פאנל בהשתתפות השניים ובהשתתפות דבי לוזיה - בעלת גלריית אמנות, חברה בקרן הידידים וברנרית, גיורא ישראל - סמנכ"ל קשרים אסטרטגיים ובהנחייתה של יפעת גולן - חברת ועד ומתנדבת במחלקת קשרים אסטרטגיים ולאחריו הרצאה של ברידלאב על BWB. הערב התקיים באשכול פיס בבת-ים, והועבר בשידור חי בפייסבוק. למפגש הגיעו כ-50 חברי קהילה והשידורים החיים הגיעו ללמעלה מ-2500 צפיות.

ELS - בחודש מרץ התקיים אירוע ELS (European Leadership Summit) בשטוקהולם, נסענו לאירוע 3 חברי הנהלה, חבר ועד 9 חברי קהילה, אשר ייצגו את מידברן בכבוד רב בסדנאות ומפגשים שונים. מפגש בנושא אי-הסחרה ושת"פים - בסוף מרץ לאור פניות רבות בנושאים שונים הקשורים בשת"פים וסוגיות של אי-הסחרה, חברתי לאיה לוי-זלמנסון ליצירת מפגש פתוח לקהילה בנושא. המפגש כלל דיון פתוח במקרים לדוגמה ובקונפליקטים העולים מהם. המפגש התקיים בבית האדום ושודר בלייב בפייסבוק. למפגש הגיעו כ-20 חברי קהילה והשידור החי הגיע ללמעלה מ-300 צפיות.

ועדת חשל"ש - השנה נבחר נושא החשל"ש לפרויקט הדגל והוקמה לטובת הנושא ועדה בהובלתה של סיוון קצנלבוגן, הועדה בחנה את הנושא לעומקו המליצה המלצות לטווח קצר - עד לאירוע ובתוכו וכן המלצות עתידיות ליישום בשנים הקרובות.

נוצר שיתוף פעולה עם מרכז המחזור - בפארק חירייה, אשר כלל את אירוע WASTED, שנערך בחודש אפריל במרכז המחזור, לאירוע הגיעו כ-200 משתתפים לאורך היום והוא כלל סדנאות מגוונות וסיור במרכז. כחלק מהשת"פ חירייה בחרו לתמוך במיזמים סביבתיים במידברן, באירוע בחירייה הציגו מבקשי המלגה את הפרויקטים שלהם, מתוכם נבחרו 3 ובאירוע עצמו בוצעו בפועל 2 מהפרויקטים.

שדה בוקר - אירוע מידברן מתארח זו השנה השלישית בשטחי המרעה של שדה בוקר. היחסים הטובים עם תושבי הסביבה והמועצה חשובים לאין שיעור. החל תהליך שבדק את האפשרות של הקמת מרכז תרבות משותף באזור שהיה בעבר פינת חי בקיבוץ שדה בוקר, נפגשנו שם ועזרנו בפינוי חלק מהשטח. בדקנו אפשרות להעביר



מיצבי אמנות מהפלאיה אל הקהילות, בדיקות אפשרות של שיתופי פעולה עתידיים בהקשר של אירוח ואחסון ציוד ועוד.

קרן שוסטרמן - מידברן הצטרפה לפרויקט Network Incubator, של קרן שוסטרמן, אשר תומך ומחבר בין ארגונים ועמותות אשר מובילות שינוי חברתי בתחומים שונים. כחלק מהתמיכה של הפרויקט, הוזמנו אורנה פלס ונטע גרובר (מובילת המחולל) לכנס בטרי טאון, ניו יורק אליו התכנסו נציגים של 12 הרשתות בפרויקט. בנוסף למימון מלא של הנסיעה לכנס, הפרויקט נותן למידברן תכנית ליווי לאורך השנה, מפגשים קבועים עם יועצים מומחים ברשתות וקהילות וכן תמיכה כספית. אנו נמצאים בתהליכים חוזיים מול הקרן וצוות הפרויקט, אשר בסיומם יועברו למידברן בשלבים \$40,000, אשר יועדו באישור הקרן למימון השכר של ניהול קשרי הקהילה, וכן \$6000 שנוכל להשתמש בהם למטרות ייעוץ ואנו שוקלים את האפשרויות בנושא.

עבודה מול מחלקת תקשורת - לאורך כל התקופה קיים קשר רצוף עם המחלקה, חשיבה משותפת על קמפיינים שונים ותמיכה בנקודות עומס. עבודה משותפת על תכנים לקראת אירועי ההתנעה, הגאלה, אפטר פורים, קמפיין להעלאת מודעות לנושא הסכמה ומניעת הטרדות מיניות בשיתוף עם מיט"ה, קמפיין תחנת מעבר בשיתוף עם מט"ר וועדת חש"ש ועוד

עבודה מול המחולל - המחולל הוא יוזמה משותפת של חברי קהילה ועמותת מידברן, ומטרתו לעורר השראה ולספק כלים וליווי לעשייה חברתית לאורך השנה של חברי קהילת מידברן, ברוח עשרת העקרונות. צוות המחולל פעיל לאורך כל השנה, הצוות פעיל ויצר מפגשי המשך וליווי למיזמים החברתיים אשר הצטרפו למחולל ולאורך כל התקופה קיימו חשיבה משותפת ומפגשי עבודה עם צוות המחולל על מנת להגדיר את המטרות החדשות לקראת השנה הקרובה.

עבודה מול צוות קשרי עיתונות - בחודשיים טרום האירוע, צוות קשרי עיתונות פעל באופן מאד אינטנסיבי אל מול צוותי מדיה שונים, הצטרפתי אליהם אל התהליך כדי ללמוד על ההזדמנויות והאתגרים העומדים בפנינו ברמה התקשורתית. בורכנו בצוות מקצועי ביותר שזמין בכל שאלה ותהייה ומוכן לכל מצב.

תהליך העבודה בזמן האירוע:

במהלך האירוע התקיימו שני סיורים בהם לקחתי חלק משמעותי בניהול והפקת הסיורים - סיור ראשון התקיים בשבת ה-27.5 - טרום האירוע ובו אירחנו את המארחים שלנו - תושבי קיבוץ שדה בוקר, תושבי מדרשת בן גוריון ושכנים מהחווה. לסיור הגיעו כ-40 חברים וכ-13 חברי קהילה השתתפו באירוח שלו. המסר המרכזי שקיבלנו מהתושבים הוא התפעמות ומחשבות על השתתפות ב-2018, יחד עם הבעת קושי גדול עם השלכות האבק והרעש על חייהם. לאורך האירוע התמודדנו עם מספר תלונות בנושא הרעש, ובהתחשב באתגר הלוקיישן שעומד בפנינו לקראת 2018, יש לנו תהליך המשך חשוב עם התושבים באזור.



סיור שני התקיים ב-29.5 בבוקר- בסיור התארחו כ-25 אנשי סביבה, מפארק המחזור חירייה, מועדת איכות הסביבה במועצה אזורית רמת הנגב ומתאגיד תמיר. בסיור זה התמקדנו בהיבטים של מידברן הקשורים בסביבה. ליוו את הסיור כ-6 חברי קהילה. את הסיור התחלנו בתחנת המעבר, פרויקט שהוגדר כהצלחה משמעותית השנה ותרם מאד בהטמעה של ערכים הקשורים בהפרדת פסולת ואי השארת עקבות. המשכנו דרך מתחם ההפקה אל מחנה מטרופולין אשר בו עצרנו להתרעננות, שתייה ונשנוש, קיבלנו טעימה מאימפרוביזציה סביבתית של מאנצ' ורון, שאף זכו בתמיכה מ-TRASH FUND, הצצנו (בהסכמה כמובן) לראות כיצד נראים שירותי קומפוסט ופינות הפרדה במחנות שונים, התארחנו בסלון לפאנל בנושא סביבה שהעלה נקודות מעניינות ואתגרים לא פשוטים, יצאנו לטיול בפלאיה בשתי קבוצות ונפרדנו בצהריים המוקדמים.

המסר המרכזי שקיבלנו מהאורחים הוא שתחום הסביבה רחב מאד ויש לתת את הדעת על נושאים שונים, ובעיקר על השפעת האירוע על המקום, תרבות הצריכה, הטיפול בפסולת ונושא השרפות. האורחים ובמיוחד אלו שביקרו במידברן לראשונה, החלו להבין כי מידברן הוא אירוע יוצא דופן, מעורר השראה והם רואים בנו שותפים לתהליך רחב יותר של הטמעת ערכים סביבתיים באירועים ומחוצה להם.

לאחר האירוע:

קמפיין גיוס מתנדבים לפירוק וחשלוש העיר, וארגון מסיבת חשלוש. כשבוע לאחר סיום האירוע נסענו לשטח 23 מתנדבים, אשר ענו לקול קורא שלנו לבוא ולחשלוש את מה שנותר מהעיר הזמנית שלנו. הפעילות שלנו, היתה פעילות המשך לעבודה הקשה שעשו המפ"צינקים בשבוע שלפניו באיסוף ערימות של זבל, ריהוט, שאריות עץ ועוד. בשלב זה פינוי הפסולת נעשה באמצעות משאית מנוף, כיוון שלא היה ניתן לפנות את הפסולת הזו בדרך אחרת.

נקודות לשימור לשנה הבאה:

הסיורים בעיר היו מאד מאד חשובים, עבור שותפים לדרך שאינם מידברנרים זהו צוהר לעולמנו, הביקורים האלה מאפשרים לנו להעביר מסרים מתוך חוויה, שאין שום דרך אחרת להעביר אותם.

הנסיעה כקבוצה לחשלוש את העיר היתה חוויה מאד מעצימה, עצם החזרה למדבר ולקיחת האחריות על המקום חשובה מאד וגם ברמה האישית, זה יום של אתחול מחדש אחרי האירוע - החזרה למדבר ממלאת מחדש את המצברים. כ"ף.

נקודות לשיפור לשנה הבאה :

תהליך הכניסה והיציאה מהעיר בסיורים, חייב להיות מסודר יותר. אמנם הכל עבר חלק, אבל היה יכול להיות יותר



מדויק.

גיוס מתנדבים לפירוק העיר צריך להיות מתוכנן טוב יותר לקראת שנה הבאה, כדי שהפירוק יתחלק בין כמות גדולה יותר של מתנדבים.

מסיבת חש"ש - המחשבות העיקריות שיצאנו איתן בסוף היום היו – כיצד אנחנו מצליחים להעביר טוב יותר את המסר של אי השארת עקבות? כיצד אנחנו לוקחים אחריות אישית על הפסולת שלנו? וכיצד יתכן שמתוך 10,700 איש שנכחו באירוע נענו רק 23 לטובת יום החשלו"ש. אנו צופים כי גם בשנה הבאה נקיים אירוע דומה ונעשה מאמצים כדי להגיע אליו מוכנים יותר.

סיכום, זווית אישית:

למרות שהייתי בשני אירועי מידברן, באירוע הזה הרגשתי שגיליתי את מידברן מחדש. מידברן של מאחורי הקלעים. לחזות בצוותים שעמלים על בניית העיר הזו, לראות את הדרך בה אנשים עובדים יחד, בצניעות ובנתינה תחת עומס ולחץ בלתי סבירים, היכולת של אנשים לחבק גם ברגעים הקשים, לראות אחת את השני ולתמוך, ההבנה שמידברן עדיין נמצא בכל רגע על הגבול של להיות או לחדול והרגע הזה בו כל העבודה של השנה הזו מתיישבת באופן מדויק, הכל מתקתק, העיר נפתחת וברגע אחד אלפי אנשים מצטרפים לחווייה חד פעמית. זה לא פחות ממדהים!

עבור מערך קשרי קהילה, עכשיו מתחילה העבודה הקשה. דווקא כשהאירוע נגמר, זה הזמן שלנו לבנות את עצמנו כקהילה תומכת, עם שיח פתוח, ליצור את עצמנו בהקשרים חדשים, להיפגש עם קהילות אחרות ולאפשר להשראה הזו לדבוק בעוד ועוד אנשים.

אם מרגיש לך נכון להיות חלק מהתהליך - כל מה שצריך זה לכתוב לי כמה מילים למייל ולהצטרף!

orna@midburn.org

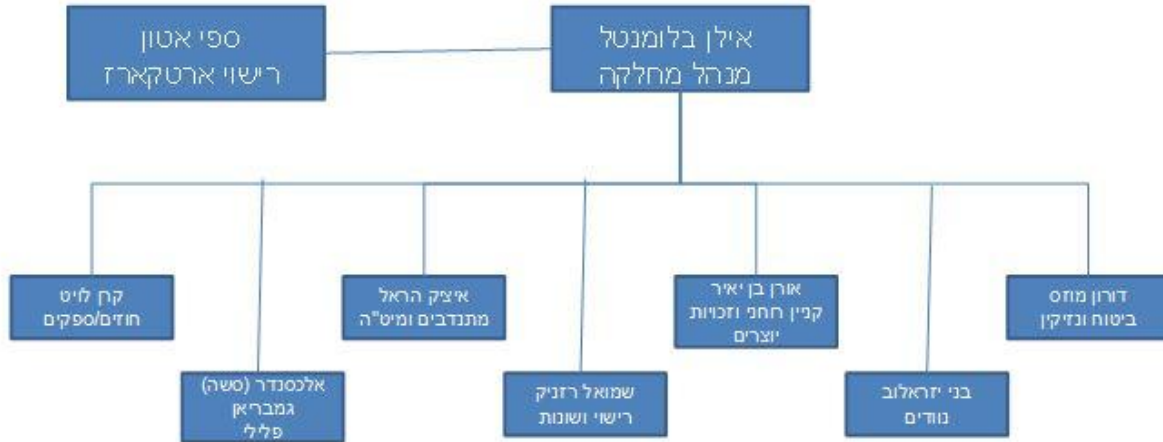
אהבה זה חינם!

אורנה פלס

מחלקה משפטית

מנהל המחלקה - אילן בלומנטל

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:



תהליך העבודה:

תהליך הרישוי

את תהליך הרישוי השנה צריך לחלק ל-3 חלקים:

1. משטרה
2. כב"ה
3. ארטקארז

א. משטרה (כללי)

אחרי התהליך של שנה שעברה כבר עברנו לסוג של שיגרה מול המשטרה - הכל מוכר וידוע (לשני הצדדים) אין דרמות, יש אמון הדדי, והעובדה היא שגם חילופי תפקידים ביחידות המשטרה השונות המעורבות בתהליך (תחנת דימונה, המרחב) לא הפריעו לתהליך.



ב. כב"ה

בהשוואה למשטרה, מול כב"ה אנחנו ב"פיגור" של שנתיים בכל הנוגע לביסוס מערכת יחסים שמאפשרת עבודה "חלקה", והשנה הדבר בא לביטוי ממשי.

בשלב הראשון, נכנסנו לתקופת המתנה ממושכת לקבלת תנאי כב"ה; בעוד שתנאי הרישוי של המשטרה נמסרו לנו ב-17.3.17, תנאי כב"ה נמסרו לנו רק ב-24.4.17, כחודש ימים לפני האירוע. פעלנו ליישום מלא של הוראות תקן 158.6.2 בכל הנוגע למערכות גז במחנות, תחת אישור/פיקוח מעבדה מוסמכת (מכון התקנים). כמו כן הבהירו כב"ה כי גם מיכלי גז לשימוש חוזר ("אמגזיות"), המותרים עקרונית לשימוש, וכן מערכות גז בקרוואנים, יהיו חייבים באישור בודק גז.

התוצאה היתה חודש של טרוף מערכות כללי, כאשר מכון התקנים מייצר דרישות/המלצות חדשות לבקרים, ואנחנו צריכים להתמודד עם עדכון הדרישות אצלנו, מציאת פתרונות טכניים שונים, עדכון המחנות/בעלי תפקידים וכו'. בסופו של דבר חלק גדול של המחנות ויתרו על מערכות גז מרכזיות, ואותם שנאלצו/החליטו להישאר עימן, התאימו אותן לפי הדרישות, ועברו את הבדיקה בהצלחה.

ג. ארטקאר

הוכרז שטח תפעולי, מינוי מפקח לשטח, וקביעת התהליך והדרישות. למרות ביטויי התנגדות ראשוניים מצד המשטרה, כשהובן שאין כוונתנו לנצל את הכרזת השטח התפעולי על מנת להשתלט על כל נושא תנועת כלי הרכב באירוע, אלא ליישם את היתרונות המוענקים על ידו (בעיקר: אפשרות רישוי וביטוח גם לרכבי אמנות שעברו שינויי מבנה) לגבי שטח מובחן ומצומצם בתחום הפלאייה, הוסרה ההתנגדות, והתאפשרה הפעלתם באירוע. תקלות (יחסיות): העדר מכשירי קשר לבעלי תפקידים, אי השלמת תנאים שהמפקח דרש (שילוט מתאים ומועדי נסיעת כלי הרכב), ליווי ע"י שוטרים במקום נוודים/מאבטחים (מה שיכול להקשות בעתיד, בגלל עלויות כספיות)

נהלים פנימיים

המשכנו בתהליך שיפור ודיוק הנהלים הקיימים, וגם הוספנו שניים חדשים:

- נוהל מצבי חירום/אר"נ
- נוהל סיום אירוע (בעיקר בגלל הצורך לסיים את האירוע ביום ו')

לאור העבודה האינטנסיבית שהיה צריך להשקיע בעדכוני הנחיות השימוש במערכות גז, עקב השינויים התכופים מצד כב"ה/מכון התקנים, נשקול בעתיד שהוראות הנחיות טכניות מפורטות ייכללו כנספחים לנהלים, ולא כחלק מהנוהל עצמו, על מנת שבמקרה של תיקון/שינוי, רק הנספח ה"טכני" יצטרך להתעדכן. למעט התיקונים הנוספים בנוהל מחנות נושא, אוגדן הנהלים אושר והופץ כבר ב-12.4.17



ביטוח

השנה הגדלנו את הביטוח השוטף שלנו ל-9.75 מליון ש"ח, ולפיכך הביטוח המיועד לאירוע יכול היה לרדת ל-30 מליון במקום 34 מליון. כמו כן מתוך הסך הנ"ל, 3.75 מליון ש"ח מספקים כיסוי גם לאחריות מקצועית (אם חו"ח היא תוטל עלינו או על בעלי תפקידים אצלנו, בנסיבות מסוימות).

נושאים שונים

- נוהל הטרדות מיניות - בשל מאפיינים ייחודיים לעמותה ואופן פעילותה (ריבוי מתנדבים, משתתפים באירועים של העמותה או של הקהילה, וכו'), נדרש מאמץ חריג להתאמת נוהל בנושא חשוב זה. לכן הוחלט בשלב ראשון על אימוץ התקנון הסטנדרטי שהחוק מציע ע"י העמותה (אומץ באסיפה הכללית ביום 4.5.17, והוטמע במקביל באתר העמותה), ובמקביל נמשך תהליך גיבוש הנוהל הייעודי והמותאם, שנמצא בשלבי סיום ממש בימים אלה.
- יזמנו וביצענו את הפרדת "תנאים כלליים להשתתפות באירועי העמותה", שיחולו על כל אירועי העמותה הקיימים כיום (אירוע שנתי, דיקו', מסיבת פורים, גאלה) ושיתווספו בעתיד, מתקנון האירוע הספציפי, שיותאם לכל אירוע על פי סוגו ונסיבותיו.
- סיוע לפרויקט "עיר פוגשת מדבר" במו"מ על ההסכמים השונים ו/או גיבושם הסופי.
- סיוע בהכנת טיוטות ומו"מ להתקשרויות ישירות של העמותה עם ספקים שונים לאירוע (חשמל, אמבולנס, אבטחה, שנטיפי, טיול אחר וכו')
- מעקב אחר סעיף "נקודות לשיפור" משנה שעברה:
 - הטמעת נהלים ו"תרחישים ומענה" באתר: בינתיים הוחלט על ביצוע חלקי בלבד, לגבי הנחיות בטיחות בעבודה ונהלי גז/אש. נמשיך במעקב.
 - וידוא של זיהוי חג ערכי לגרסאות של תכנית בטיחות - בוצע.
 - יישום תכנית תנועה והפעלה לארטקארז - בוצע בשלמות, בהובלתם של ספי ואיזי.

עבודה עם מחלקות אחרות

אין מה להוסיף ולחדש על מה שכבר כתבנו שנה שעברה. אותו דבר, ואף יותר טוב...

נקודות לשימור לשנה הבאה:

כמעט כל מה שעשינו השנה...

נקודות לשיפור לשנה הבאה:

- יצוין כי **נושא הרישוי** היה אמור להיות מטופל כבשנה שעברה, בצוות שמנוהל ומובל עצמאית (כמובן בתמיכת המח' המשפטית, לאורך כל התהליך ולפי הצורך), אך התנאים השנה גרמו לכך שהאחריות האדמיניסטרטיבית/מנהלית נשארה במח' המשפטית (למעט נושא הארטקארז), בעוד שחלקים גדולים

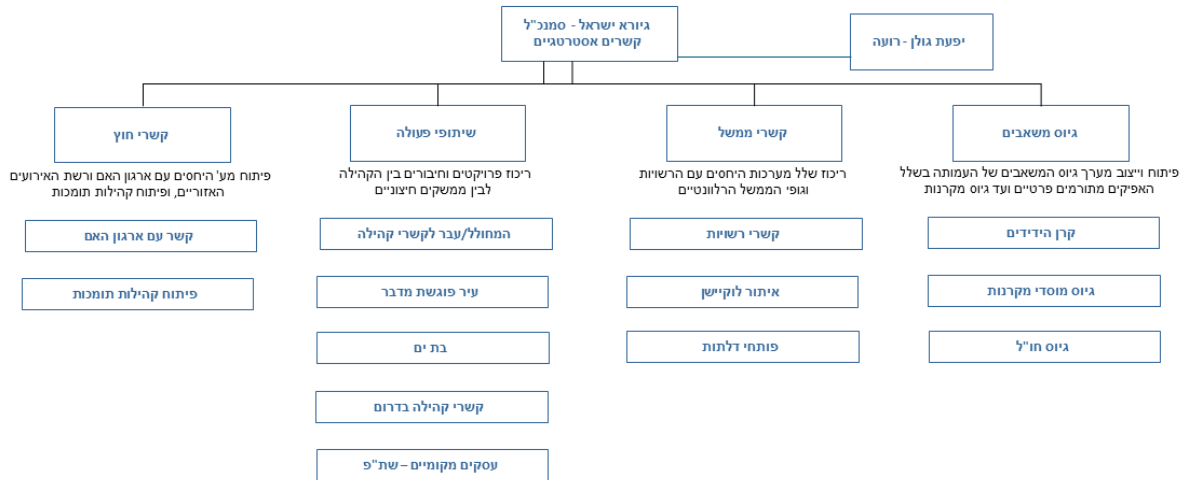


מהטיפול/ביצוע נוהלו בנפרד. יש לשנות מצב זה בשנה הבאה ונושא הרישוי צריך להיות מובל, מרוכז ומנוהל עצמאית

- ארטקארז - נדרש תיאום טוב יותר עם ההפקה הטכנית והקצאת משאבים הדרושים לביצוע יעיל: איש קשר/אחריות לתחום במח' אומנות (או בנפרד, לפי ההיקף), אמצעים בשטח (מכשירי קשר, שילוט).
- תחילת עבודה על התקשרויות עם ספקים מוקדם יותר.
- חלוקת עבודה ותחומי אחריות במח' המשפטית.

קשרים אסטרטגיים וגיוס משאבים / גיורא ישראל

מבנה המחלקה - תרשים:



רקע ותמצות תכנית העבודה:

המחלקה לקשרים אסטרטגיים נולדה כהמשך ישיר למשבר הרישוי ב-2015 ופתרונה. המחלקה פועלת בארבעה תחומים מרכזיים:

1. גיוס משאבים
2. קשרי ממשל/רשויות
3. שיתופי פעולה ופיתוח יוזמות
4. קשרי חוץ.

המחלקה פעילה במהלך כל השנה, רוב העשייה מתרכזת בפיתוח הפעילות השוטפת שאינה בהכרח תלויה באירוע עצמו. בנוסף המחלקה מלווה את צוות הרישוי של העמותה להבטחת פתיחת שערי האירוע כסדרם והבטחת קיום האירוע באופן תקין.



בשנה האחרונה עסקנו בעיקר בפיתוח התחום המשאבי של העמותה, בניית קרן הידידים ופיתוח של קהילות תומכות בחו"ל. בפיתוח הפעילות מול הקהילה המקומית בדרום דרך שלל פרויקטים, הקמת מערך המעורבות החברתית של העמותה (המחולל), הידוק הקשרים עם הרשויות, עבודה מול רשויות מונציפאליות ובניית שיתופי פעולה, באיתור מיקום קבע למידברן וכו'... בנוסף לפעילות השנתית הנרחבת, המחלקה עוסקת בפתרון משברים, פתרון בעיות וכן בסיוע לשלל מחלקות ההפקה/עמותה.

גיוס משאבים:

המחלקה מנהלת את כל תחום גיוס המשאבים של העמותה. ההכנסות מחולקות לשלוש קטגוריות מובילות:

1. קרן הידידים - גיוס מתומכים פרטיים.
2. גיוס מוסדי - גיוס מקרנות פילנתרופיות וגופים מוסדיים.
3. גיוס חו"ל - גיוס מתומכים פרטיים ומוסדיים בארה"ב תחת מערך קשרי החוץ. המחלקה פועלת על פי תכנית עבודה ויעדים שנתיים מסודרת.

קרן הידידים: השנה הוקמה קרן הידידים של העמותה. תפקידה להוות בסיס תומך לפעילות העמותה. וקהילה של

א.נשים ברי השפעה ויכולות אשר יסייעו לעמותה במימוש החזון ותמיכתו.

יעד גיוס לקרן: 30 משתתפים

גיוס בפועל עד כה: כ-88 חברי קרן ידידים.

למוריה: השנה הפקנו בפעם השניה את למוריה, ערב הגאלה של קרן האמנות של מידברן.

יעד גיוס: 450 אלף ש"ח

גיוס בפועל: כ-417 אלף ש"ח. בנוסף בהפקת הערב נחסכו עשרות אלפי ש"ח בחסויות ושת"פים לאירוע.

גיוס מוסדי: במהלך השנה אנחנו פועלים ומגישים בקשות תמיכה שונות מקרנות ומוסדות רלוונטים. השנה ולאחר

פעילות ענפה בתחום קשרי החוץ של העמותה מידברן התקבל לאינקובטור הקהילות של קרן שוסטרמן. פרויקט

שמטרתו לתמוך בבניית ופיתוח קהילות ע"י כלים, ידע וחיבור לקהילות מובילות נוספות בתחומים שונים. בנוסף

תומכת הקרן ע"י מתן מלגה שנתית.

כמות הגשות בקשות תמיכה: 12

יעד גיוס: 80,000 ש"ח

גיוס בפועל עד כה: \$6000, 40K\$ (השקת המחולל), 50,000 ש"ח עד 150,000 ש"ח מפעל הפיס, תלוי כמות

המיצבים הסופית שתהיה עד סוף שנת 2018.

קשרי ממשל ורשויות:

משטרת ישראל: המשכנו לחזק את קשרי העבודה עם המשטרה, על אף חילופים פרסונלים בפיקוד במרחב דרום,

תחנת דימונה (התחנה המטפלת במידברן), שמחנו לגלות שותפים חדשים לעשייה ולחזון, עיקר ההישג, במערכת

היחסים עם המשטרה, בבניית דינמיקת עבודה שבבסיסה מטרה משותפת והבטחת שלום הציבור באירוע. ראוי

לציין במיוחד את שוטרי ומפקדי תחנת דימונה שהפכו להיות חלק ממשפחת מידברן.

כיבוי: האתגר העיקרי בתהליך הרישוי השנה היה בהסדרת תנאי הרישוי וקיום מידברן עם כוחות הכיבוי וההצלה,

עיקר המחלוקת נסובה סביב אישור שימוש במתקני גז במחנות. האירוע נדרש לפעול תחת תקן חדש ובלתי

אפשרי שלא איפשר הקמת מטבחים. לאחר מו"מ ממושך ועבודה מול גורמים רבים (עבודה מול נציבות הכיבוי,

מכון התקנים וכו') הצלחנו להגיע להבנות ולפתוח את האירוע כסדרו. במהלך האירוע הוזמן לביקור ראשון נציב

הכבאות הארצי שראה והתרשם ממידברן, וכיום פועלים ליצירת תקן חדש שיאפשר את המשך קיום האירוע

כסדרו בישראל.



וועדה לזכויות הילד: בדיון מיוחד בכנסת תחת הכותרת השתתפות ילדים ב"אירועי פסטיבלי טבע" בוועדה לזכויות הילד\ הוועדה אשר התקיימה בעקבות תקרית שאירעה באירוע קונטרברן, הוצגו נתונים שמעידים על המידברן כאירוע קהילתי, ערכי, המתנהל ע"פ חוק ותחת רישוי. כל היושבים בוועדה למעט העותר, לרבות משטרת ישראל, נציגי העיתונות ועמותת על"ם מסרו חוות דעת חיוביות, שבחו את מידברן ואופן התנהלותו. **איתור לוקיישן:** הוקם צוות איתור מיקום קבע למידברן – נושא המיקום לאירוע הוא אחד הנושאים האסטרטגיים המורכבים והחשובים ביותר לארגון. במהלך השנה נבחנו קרוב לעשר חלופות שטח לקיום האירוע, כולן נפסלו על ידי משרד הביטחון. פעלנו ונפגשנו עם שורת בעלי תפקידים במשרד הביטחון - אגף תכנון במטכ"ל, במהלך מידברן ערכנו סיור ייעודי לנציגים ממשרד הביטחון, כיום אנו ממשיכים לעבוד מול המועצה האזורית רמת הנגב בתיאום עם משרד הביטחון למציאת פתרון קבע.

קשרי קהילה ושיתופי פעולה:

המחולל: נושא המעורבות החברתית במידברן והרחבת מעגלי ההשפעה של הקהילה הם אחד הנושאים המשמעותיים הן ברמה הערכית והן ברמה האסטרטגית ובצורה שמידברן נתפס כלפי חוץ. מאז הקמת מידברן, הקהילה יזמה אינספור פעולות חברתיות ועלה הצורך ברמת הקהילה והעמותה, לתכלול את הפעילות בצורה מסודרת ולתמוך בה. במהלך השנה הוקם פרויקט המחולל – פרויקט מהקהילה שהינו פלטפורמה חברתית המעודדת מעורבות ויזמות חברתית בקרב קהילת מידברן. עם הקמת המחלקה לקשרי קהילה, המחולל עבר תחת חסותה.

עיר פוגשת מדבר – כחלק מראייה רחבה יותר ומעורבות קהילת מידברן בישראל ורצון של אמנים להאריך את אורך חיי יצירות האמנות שלהם מעבר לאירוע עצמו, נולד המיזם עיר פוגשת מדבר שמטרתו העברה של מיצבי אמנות מהפלאיה אל המרחב הציבורי בישראל עם דגש על הפריפריה. הצלחנו לגייס תמיכה ושיתוף פעולה ראשונה עם מועצת התרבות של מפעל הפיס. בסיום האירוע הועברו מספר עבודות למיקומים שונים ברחבי הארץ, כיום, בתמיכת מפעל הפיס מוצב מחדש מיצב בדימונה ובירושלים. **קשרי קהילה בדרום:** אירוע מידברן מתנהל כחלק מהמארג החברתי הסביבתי, כלכלי של הנגב. הוא משפיע ומושפע מהנעשה סביבו. ככלל אנחנו רואים בשמירה על יחסי שכנות טובה כערך מוביל ופועלים במהלך כל השנה כדי לשמר את מערכות היחסים עם הסביבה של המידברן. לאורך כל השנה מתקיימות ישיבות רבות במגוון נושאים הקשורים לאירוע ומציאת פתרונות לאתגרים העולים. ברמה חברתית קהילתית יצרנו קשרים עם תושבי קיבוץ שדה בוקר ומדרשת שדה בוקר השכנים, באירוע אירחנו למעלה מ-100 מתושבי הסביבה בסיור אמנות בפלאייה, סיור אשר התגובות אליו היו חיוביות מאוד. במחלקה פעל צוות אשר היה אמון קשרים עם עסקים מקומיים אשר פנה באופן יזום לאינספור ספקים וקושר בין ספקים לקהילה. מידברן מעודדת את הקהילה לתמוך בכלכלה המקומית. ההכנסות לספקים מקומיים בדרום מוערכות בלמעלה מארבעה מיליון שקלים. מעבר לכך המחלקה נמצאת בקשר עם ארגונים, גופים ומועצות אזוריות נוספות כמו - דימונה, ירוחם, ערד, בית השנטי, קואליציית הנגב ועוד...

קשרי חוץ:

מערך קשרי החוץ של העמותה נסוב סביב שני צירי עשייה מרכזיים: הראשון הוא הקשר הישיר עם הארגון והנהגה העולמית של הרשת האזורית, השני בניית קהילות תומכות בעיקר סביב קהילות יהודיות וברנריות. העשייה בתחום הינה חלק מאסטרטגיה רחבה הבונה, בסבלנות ונחישות, את מערך התמיכה של העמותה בארה"ב. למערכות היחסים הללו יש משמעות רבה. כאחד מאירועי הברן המובילים בעולם, חשיפת מידברן לקהלים וקהילות בחו"ל מגביר את קצב האורחים המגיעים לארץ להשתתף באירוע ויש לכך חשיבות גדולה בחיזוק האירוע, בהרחבת המגוון האנושי על הפלאייה ופן משמעותי בקבלת תמיכה מגופים רלוונטיים כמו משרד התיירות, משרד התרבות, קרנות פילנתרופיות ומשטרת ישראל.

בעקבות הארוחה והפעילות של המחלקה בתחום הגיוס המוסדי מידברן התקבלה השנה (שנת 2017) לאינקובטור



הקהילות של קרן שוסטרמן. המשמעות של ההישג הזה נרחבות ומעבר לתמיכה, לליווי וליידע שאנו מקבלים בתחום פיתוח קהילה. הצלחנו לגייס מהקרן מלגה בשווי של כ- **\$40,000**.

אירוח נציגים מחו"ל, לאורך השנה אירחנו חמישה נציגים שונים של ארגון האם בארץ לאורך השנה: לאירוע הגאלה שהתקיים בפברואר 2017 שלח הארגון את תרזה דאנקן Director of philanthropic engagement, ואת כריסטופר ברידלאב Burners without borders. לאירוע מידברן שהתקיים במאי 2017 שלח הארגון את דאג תומפסון, סמנכ"ל הכספים של הארגון, את דוקסי קאלטס מצוות ה-Fire and Safety team, ואת ג'וש ליס מנהל פיתוח תכניות של ברנינגמן.

קרטיסים לברנינגמן: בעקבות צמיחת הקהילה השנה ביקשנו להגדיל את כמות הכרטיסים לאירוע המוקצים לקהילה, הצלחנו לאשרהקצאת 275 כרטיסים לקהילה.

תוכנית ה Mentorship בברנינגמן: ארגון האם מפעיל מדי שנה על הפלאיה תכנית בה רג'ונלס מרחבי העולם מגיעים כדי לעשות shadowing לעמיתיהם בארגון. השנה השתתפו למעלה מ-10 נציגי העמותה בתכניות הסמכה שונות על הפלאיה ומפגשים עם מחזיקי התפקידים המקבילים שלהם/ן בארגון האם.

סיכום אישי:

בשלוש השנים האחרונות מידברן גדל והתפתח משמעותית מבחינת חוסן ארגוני והיכולת לעמוד באתגרים הניצבים בפניו. עם ריבוי ההצלחות וצמיחת הקהילה, כך גדלים האתגרים והאיומים הנעמדים בפתחה. נכון להיום האתגרים הגדולים ביותר הם 1. איתור שטח קבע לקיום האירוע 2. לגיטימציה לקיום האירוע ותרבות הברן בישראל 3. משאבים (הארגון מתנהל עם צוות קטן מאוד שמנהל עבודה בהיקף קיצוני). כמו שלמדנו בשנה האחרונה, הרבה מהפתרונות מגיעים מהיכולת של הקהילה להשפיע באופן חיובי על הסביבה הרחבה שלה בישראל. למשל, קל יותר יהיה לגייס לגיטימציה, משאבים, לבנות אמון עם הרשויות המעורבות ואפילו למצוא מיקום לאירוע כאשר אנו מצליחים להוכיח את ההשפעה החיובית של הקהילה על הסביבה והחברה. יחד עם זאת, המפתח האמיתי להצלחת מידברן טמון באופן בו הקהילה רואה את עצמה. המשך קיומו של אירוע מורכב בסדר גודל של מידברן תלוי בערבות ההדדית הגבוהה שבין חברי הקהילה, ופיתוח של מערכות יחסים המבוססות על אמון, השתתפות, לקיחת אחריות ונתינה.



מחלקת מט"ר

6.1 תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:

בראש: מנהל מחלקה מתחתיו: אגף 10K אגף מעבירים אגף אימוץ וזיכויים תאגיד זבל אנושי (שירותי קומפוסט) תאגיד בס-ברן

6.2 תהליך העבודה:

לעורר השראה במחלקות ההפקה ליצור פרויקט מחלקתי בנושא חשל"ש	הפרויקט בוטל בשל קושי להסתנכרן עם הנהלת מידברן/הון אנושי/ועדת חשל"ש בנושא.
מגדלור - שינוי הרגלים קבוצתיים באמצעות תקשורת עם מחנות נושא ומיצבי אמנות.	נציגות מט"ר הופיעה בכל מפגשי המגדלור למחנות נושא. בנוסף, נוהלה רשימת תפוצה במיילים למובילי מט"ר במחנות ומיצבים ונשלח מייל אחת לחודש עם עדכונים ופרטים טכניים לקראת מידברן.
כנס מקצועי לרתימת מובילי מט"ר במחנות/מיצבים	התקיים, השתתפו מעל 80 איש.
פרויקט 10K - השראה להפחתה במקור בקרב כלל משתתפי האירוע	הפרויקט הפיק 3 סרטוני וידאו בנושא. לא נערכה הערכת יעילות של הקמפיין.
תחנת המעבר: חינוך לאחריות אישית רדיקלית + 5R באמצעות תפעול תחנת מעבר.	צוות מתנדבים שגויס והוכשר במיוחד לצורך כך, הפעיל את תחנת מעבר. התחנה תוכננה ושולטה באופן מעורר השראה. בנוסף, הוכנה תוכנית מפורטת לתמחור הפסולת. וידאו מתחנת המעבר

<p>רוב המחנות אימצו שטחי חניה ופלאייה. רוב השטחים נשאר נקיים. דוח ומפת חשלש למחנות הוכנו וישוחררו בהמשך. דוח ומפה למיצבים לא הוכנו בשל העדרות מתנדבים בשטח ובשל תקלה טכנית בשני רכבי מיול.</p>	<p>אימוץ זיכויים: פתוח תודעת אחריות ובעלות על מרחב העיר, באמצעות רתימת מיצבים ומחנות לאימוץ המרחב הציבורי, ובאמצעות זיכוי יעיל ואמין של מחנות ומיצבי אמנות, והפקת דו"ח ומפת חשל"ש של העיר</p>
<p>המערך הוקם והוכשר, ותפקד באופן מעולה בשטח.</p>	<p>הקמת מערך אחראי יום לתפעול בשטח</p>
<p>המשימה בוצעה באופן חלקי. נוהלו שיחות עם מחליפים פוטנציאליים אך לא בוצעה הכשרה וחפיפה. כמו כן תיק תיעוד לא הוכן.</p>	<p>הכנת מט"ר להחלפת מוביל המחלקה</p>
<p>הוקם צוות מתנדבים, גויסו 150 מתנדבים. הוכנה תוכנית משמרות מבוזרת לשטח. עם זאת, מאמצי גיבוש ורתימת המתנדבים שגויסו הצליחו רק באופן חלקי להביא את המתנדבים למשמרות בשטח - התייצבות של 20-30% מהתכנון.</p>	<p>איזון עומסי העבודה במחלקה ע"י תוכנית עבודה מהודקת, גיוס והכשרת כ"א</p>
<p>התקיימו 2 פיקניקים בני 3-4 שעות למתנדבים, אך אלו לא הספיקו כדי לגבש את המתנדבים. רובם לא הכירו אחד את השניה.</p>	<p>גיבוש חברתי של המחלקה</p>
<p>הוקם מחנה מחלקתי, שהיה נקודה חשובה למתנדבי מט"ר בשטח.</p>	<p>הקמת מחנה מחלקתי - מטרופוליס</p>
<p>הצוות לא הוקם טרם האירוע אך הוכנה תוכנית עבודה לעתיד.</p>	<p>הקמת צוות מפ"מ - מחזירים את הפלאייה למדבר - שיגיע לאחר מידברן לנקות שאריות חשל"ש.</p>

6.2.1

6.2.2



6.2.3 קשר עם מחלקות אחרות

- היה קשר טוב עם מחלקת חב"ק בנושא המיולים ומכשירי הקשר, אבל בסופו של דבר הציוד שקיבלנו לא הספיק לנו ופגע במשימה.
- נושא הארוחות למתנדבים בשטח היה קשוח ולא תואם טוב.

6.3 נקודות לשיפור לשנה הבאה

- השקעת אנרגיה רבה יותר בגיוס מובילים חזקים לאגפים. אולי כדאי לגייס ליווי מקצועי של יועץ ארגוני בנושא.
- עבודה עם מובילי תחומים ותיקים כדי לחסוך באנרגיית ההכשרות לראשי פרויקטים. זה סחט המון אנרגיה מהמחלקה.
- גיבוש המחלקה והמתנדבים
- הדגשת החשיבות במדידה בזמן אמת וגיוס רכז מדדים במשמרות במהלך האירוע.
- לא לוותר על הגדרת תפקיד ברורה של מט"ר מול מחלקות הפקה אחרות וועדות קהילתיות למיניהן.
- קיום אירוע "הערכה ברן" לאיסוף משוב וחיבור המתנדבים לתחושת האחריות המחלקתית.
- לוודא שמקבלים את המשאבים שצריכים בשטח כמו מיולים ומכשירי קשר. אחרת קשה לספק את התוצרים.

6.4 נקודות לשימור לשנה הבאה

- הכשרת מתנדבים מקיפה וחובה.
- מערך אחראי יום. גם בהקמות.
- תכנית עבודה מקיפה. שמאוד סידרה את הראש לכולנו.
- מחנה למתנדבי מט"ר. עזר מאוד לגבש את החברים ולעודד תחושת שייכות למחלקה.

סיכום, זווית אישית

היה לי כיף גדול לעשות את התפקיד השנה. היה קשה מאוד לגייס מובילים איכותיים. לצערי נאלצתי לעזוב את התפקיד כחודש לפני האירוע ולהעביר את המפתחות לשני טובול שהחליפה אותי. לשמחתי שני לקחה את התפקיד בלב שלם ונתנה הרבה אהבה וכמובן את היכולת המדהימה שלה, ועל כך תודתי. בנוסף תודה גדולה למירי, רכזת המתנדבים האדירה שעשתה לילות כימים כדי לוודא שכל המתנדבים שלנו איתנו על אותו התדר. לבנצ' שהוביל את הזיכויים והגיע להישגים מדהימים (אפליקציית מפת אימוץ, מפת אימוץ שבועיים לפני האירוע, תפעול מעורר השראה בשטח). ולאמנון שהוביל את המחנה שלנו מחזון למציאות, בהרבה יזע ודמעות.



טבלת זיכויי מחנות ומיצבים:

<https://goo.gl/X3QHxG>

מחלקת חב"ק

תפקידי המחלקה:

- טרום האירוע: תיאום וסנכרון נהלים בין המחלקות השונות. ריכוז מידע הפקתי (אנשי קשר, טלפונים, רשימות ספקים, לו"ז אירוע וכו.). בניית מערכת תדרים. הקמת קו מצוקה ופרסומו.
- במהלך אירוע: ריכוז מידע ודיווחים שיתקבלו מהמחלקות השונות ומגורמים חיצוניים להפקה, תיעודם וניתוב המידע לגורמים הרלוונטים, תוך כדי יצירת תמונת מצב מערכתית.
- ריכוז ותפעול אירועי שגרה וחירום במהלך האירוע, ייצוג וקשר רציף עם רשויות החוק והאבטחה.
- ניהול אירועי תוכן מורכבים על פי הנהלים ומתן מענה לצרכים העולים מן השטח.
- החתמה וניהול של מערכות הקשר באירוע, רכבי השטח והצמ"ה.

מנהל/ת מחלקה:

פנדה (מיכל בן שחר)

תרשים מבנה ארגוני של המחלקה:





תמצות תכנית העבודה:

זוהי השנה השנייה לפעילותה של מחלקת החב"ק היא הוקמה לאחר שבאירועים קודמים עלה צורך בתכלול כל הדיווחים שמתקבלים ממחלקות ההפקה השונות והרשויות במהלך אירוע המידברן. יעדי המחלקה:

- ❖ סנכרון נהלי האירוע של מחלקות ההפקה השונות והטמעתם בשטח.
- ❖ כתיבה וביסוס של נהלי עבודה פנימיים בתוך מחלקת החב"ק.
- ❖ כתיבה וביסוס של נהלי עבודה ודיווח בין החב"ק לבין המחלקות השונות.
- ❖ גיוס והכשרה כמות נדרשת של מתנדבים לתפעול החב"ק באירוע.
- ❖ הקמת החב"ק בשטח ותפעולו החל מהשלב ההקמות ועד לפירוק העיר

❖ גאנט מחלקתי (התאריכים עודכנו רטרואקטיבית):

- פגישת הפקה אחת לשבועיים.
- ★ 19/12/16 - פגישת ראשונה של צוות החב"ק.
- ★ 4/1/2017 - פגישת חפיפה בין צוות 2016 לצוות 2017
- ★ 8/2/2017 - מפגש התנעה מידברן
- ★ 4/2/2017 - צילומי סרטון מתנדבים.
- ★ 17/3/2017 - מפגש התנעה מתנדבי חב"ק.
- ★ 21/3/2017 - נהלתון #1
- ★ 4/4/2017 - נהלתון #2
- ★ 6/4/2017 - הכשרה בסיסית מועד א'
- ★ 8/4/2017 - הכשרה בסיסית מועד ב'
- ★ 22/4/2017 - יום גיבוש סחבקים
- ★ 5/5/2017 - הכשרה מתקדמת מועד א'
- ★ 6/5/2017 - הכשרה מתקדמת מועד ב'.
- ★ 10/5/17 - נציג חב"ק יורד לשטח עם כוח חלוץ
- ★ 15/5/2017 - הכשרת אח"ם
- ★ 19/5/2017 - חב"ק מתחיל לאייש
- ★ 27/5/2017 - ישיבת צוות בשטח!
- ★ 2/6/2017 -28/5/2017 מידברן!



לקחים מטרום אירוע:

הכשרות חב"ק:

נקודות לשימור:

- להמשיך לקיים שתי הכשרות- בסיסית ומתקדמת.
- לתת רקע על מידברן ומחלקות ההפקה השונות.
- לעשות יותר סימולציות ולהשתדל שהסימולציות יהיה על נהלים עיקריים וסגורים שיהיו באירוע. זוהי דרך נהדרת לגרום לסחבקים להכיר נהלים ולהבין איך החב"ק מתנהל.

נקודות לשיפור:

- להתמקד בהתנהלות החב"ק הפנימית, בנהלים הפנימיים, כיצד לתפעל את החב"ק ופחות בנהלים ספציפיים.
- לתת לסחבקים לתרגל את המערכות של החב"ק גם בהכשרה וגם בבית. חשוב שכל סחבק יתנסה במערכות טרום האירוע, כולל כיצד לחפש נהלים והיכן המידע נמצא.

צוות נהלים:

נקודות לשיפור:

- היה כדי להתחיל את התנעת המחלקה חודש מוקדם יותר. זה היה נותן יותר 'כרית' והיה פחות לחץ.
- הצוות של שנה שעברה עשה המון עבודה ויכול ללמד המון. הצוות היה צריך לשבת לפגישה ייחודית עם צוות נהלים של 2016 על מנת ללמוד ולשאול שאלות ממוקדות.

נקודות לשימור:

- יש לקבוע פגישות אישיות עם עם א. נהלים במחלקות, פנים אל פנים, נוצר קשר אישי ונעים יותר לצורך עבודה משותפת.

נהלתונים

נקודות לשיפור:

- יש לקבוע נראש חדרים קבועים למחלקות מבוקשות.

נקודות לשימור:

- הדיוור של מטרת הנהלתונים לנציגי המחלקות הייתה נכונה והורגש שאנשים הגיעו בידיעה וברצון לקיים את הנהלתון.

תיאום בין גורמי ההפקה השונים:

צוות נהלים סנכרן וגילה מספר אי התאמות בין נהלי המחלקות השונות מה שעזר למנוע אי הבנות ובלבול בשטח. דגש חשוב לשנה הבאה: מחלקות המוציאות דיוורים לשאר הקהילה כמו מחנות נושא ואמנות חייבות להיות בקשר עם המלווה שלהם מטעם צוות נהלים על מנת לבדוק כי הנהלים שמועברים מעודכנים, ומקובלים על שאר המחלקות. שורות אילו נכתבו בדם אחרי שהיה מקרה כי נוהל לא נכון נשלח לכל מנהלי מחנות נושא מה שגרם לבלבול גדול בזמן האירוע לגבי מי נותן מענה לתקלות אלו ואחרות.



במהלך אירוע:

תיאום בין גורמי ההפקה השונים:

השנה המחלקות היו מאורגנות יותר ועם נהלים יותר מדוייקים ומסונכרנים. לכן בשטח הורגשה עבודה יותר יעילה ואפקטיבית בין המחלקות ולחב"ק לא היו הרבה פערים לגשר עליהם. החב"ק השנה לא הרגיש כמו "מרכזיה" מלבד מקרים ספורים של שאלות כמו "מה התדר?" "שעות פתיחה" וכו'. כלי נוסף שעזר לתיאום ותפקוד המחלקות בשטח הוא הממ"י שחולק למובילי הצוותים ורשימת התדרים שהחב"ק חילק על מחזיק מפתחות עם דף מנוילץ. החב"ק ממליץ לכל מחלקה תפעולית לתלות במוקד הראשי שלה את רשימת התדרים (להדביק את רשימת התדרים על המכשיר לא היה יעיל ולא אפשרי בשטח שכן המדבקות גדולות מידי ונופלות.

נקודות לשימור:

- שיתוף פעולה של המחלקות עם צוות נהלים, הנהלתון והחב"ק בזמן אמת בשטח.
- הוצאת ממ"י ורשימת תדרים למנהלי צוותים.
- הנהלתון וליווי צמוד של צוות נהלים.

נקודות לשיפור:

- הטמעת ביקורת החב"ק על נהלים שמדוורים אל הקהילה ע"י מחלקות שונות כדי למנוע שליחת מידע שגוי או לא מסונכרן.
- הפצת רשימת התדרים בעוד מקומות אסטרטגיים במחלקות ההפקה.

מערכת תדרים:

חלקות התדרים השנה עבדה מעולה שכן המחלקות העלו צרכים טרום האירוע והיה ניתן לחלק את התדרים בצורה יעילה, אפקטיבית ודינאמית. לחלק מהמחלקות היה תדר שונה בזמן הקמות/פירוק או האירוע, כאשר בימים מסוימים קיבלו תדר פנוי לצרכיהם (לדוגמא: מט"ר קיבלו תדר נוסף באקסודוס). העברת נוהל דיבור בקשר והטמעת "תדר פניות לחב"ק" עבד טוב מכיוון שהתדר לא היה עמוס ולרוב החב"ק היה זמין לפניות ולא היו התנגשויות.

נקודות לשימור:

- חלוקת התדרים ואופן השימוש במערכת הקשר היתה נכונה והוטמעה היטב בתוך ההפקה.
- יש לוודא שכל מחלקה מעבירה נושאים אלו למתנדביה בין אם זה באמצעות א. הכשרות והדרכות או עצמאית.
- חלוקת התדרים כמחזיק מפתחות לבעלי תפקידים כמו א. משמרת.

נקודות לשיפור:

- הדפסת רשימת תדרים במקומות אסטרטגיים (גייט, ארטרי, מרכזיה וכו).



2. החתמות קשרים

כלקחים משנה שעברה השנה נבנתה מערכת השאלת קשרים ייעודית לצרכי החב"ק וההפקה. המערכת עבדה מעולה והוטמעה כבר עם הכוח החלוץ בשטח ע"י שליחת נציג חב"ק עם מחשב ואינטרנט. היו כמה באגים בודדים שנוגעים למקרים של השאלת מעדים ואוזניות ולא כללה סוללות ספייר (ההמלצה היא להוסיף את זה למערכת לשנה הבאה). בהקמת החב"ק התגלו פערים בהזמנת הציוד בין מה שהחב"ק ביקש לבין מה שהזמינה הפקה טכנית בתאריכים שבהם הוזמנו המכשירים.

מידברן כללי

אירוע בניית הגאנט ההפקתי היה חשוב ותרם רבות לעשיית סדר, אך מחלקות לא המשיכו לעדכן את הגאנט במהלך השנה, מה שביטל את יעילותו. העבודה העיקרית של החב"ק טרום אירוע קשורה קשר ישיר לגאנט מידברן ולגאנטים המחלקתיים (ימי הכשרות, הקצאות כרטיסים, נהלתונים ועוד) ולכן החב"ק בשיתוף פעולה עם ההפקה צריך לעודד ולהוביל את עדכון הגאנט במהלך השנה.

סיכום, זווית אישית:

השנה החב"ק התפתח ותפס תפקיד חשוב ומרכזי כחלק מהפקת מידברן. מסנכרון ועזרה למחלקות ההפקה, כגורם חשוב בתהליך הרישוי והאמון עם משטרת ישראל וכב"א, וכמסייע רב להפקה הטכנית. החב"ק עבר השנה התייעלות אשר הורגשה מאד בכל תחומי אחריותו.

אני רוצה להגיד תודה ענקית לצוות המוביל שעבד ימים כלילות והמשיך להתנדב למרות ששעות ההתנדבות שתואמו מראש היו קטנות בהרבה ממה שהיה בפועל (נו זה מידברן פה). הצוות לקח את החב"ק שלב אחד קדימה- כזה שהיום אומרים "איך תפקדנו ללא החב"ק עד עכשיו?" ועל זה יש בי גאווה ענקית!

ניהול החב"ק השנה הציב בפני אתגרים רבים שלא צפיתי. אתגרים בניהול מתנדבים שהם גם חברים, אתגר בביזור אחריות, שחרור ציפיות והתמודדות עם אכזבות. כל אלו בסופו של דבר לימדו אותי המון ואני מקווה להתפתח ולהתעצם מכל השיעורים שניצבו בפני לאורך הדרך.

חלמנו המון חלומות צלולים, ואני מלאת הודיה שרובם הגדול התגשמו.

פנדה.