

הוועדה להמלצה על קוד אתי

הערכים הארגוניים

וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

יולי 2017

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית בעיריית מודיעין מכבים רעות

מטרה

המסמך שבפניכם מפרט את הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית המשותפים לכלל עובדי עיריית מודיעין-מכבים-רעות באשר הם. מטרת מסמך זה היא להתוות את דרך ההתנהגות הראויה והמצופה מעובדי העירייה, מבחינה מקצועית ואתית. המסמך נועד לסייע לעובדי ומנהלי העירייה, לרבות יחידות הסמך והחברות העירוניות (להלן העירייה), בכל תפקיד, מקום ומעמד ארגוני, לבצע באופן המיטבי והמרבי את תפקידם תוך התמודדות עם דילמות ערכיות ואתיות בשגרת יומם. הבטחת והעצמת המעמד והאמון בעירייה ועובדיה בעיני הציבור והעובדים עצמם יתבצע תוך הקפדה על מכלול הערכים והנורמות המובאים להלן. האמור במסמך מעצם טיבו, נושא אופי כללי ונרחב, על-כן מן הצורך להרחיבו על-ידי נדבך נוסף של ערכים, כללים ונורמות הרלוונטיים לכל יחידה עירונית, לרבות יחידות הסמך והחברות העירוניות, או תחום מקצועי נפרד הפועל בעירייה. אין באמור במסמך זה כדי לגרוע מכללי האתיקה המקצועיים המיוחדים החלים על בעלי תפקידים ביחידות ובתחומים מקצועיים ייחודיים וייעודיים הפועלים בעירייה ו/או בשירותה. הפרדה בין הקוד האתי והדין המשמעתי – הקוד האתי, לרבות כללי האתיקה שבו, נכתבו מתוך תפיסה לפיה באמצעות פעולות הטמעה, חינוך, הדרכה וניהול הוא ישמש את הממונים והעובדים לשיפור התנהלותם המקצועית והאישית במסגרת עבודתם בעירייה.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

לכן אין לראות בו מסמך המוסיף הוראות שישמשו בהליכים לפי חוקי המדינה, חוקי העזר העירוניים, נהלי ותקנות התקשי"ר כהלכה פסוקה. וועדת האתיקה בעיריית מודיעין-מכבים-רעות תוביל תהליך להטמעת מסמך זה בקרב העובדים בשיתוף פעולה עם הנהלת העירייה.

מבואה ראשונה : הגדרות כלליות¹

מטרת כללים מנחים אלה להתוות את דרך ההתנהגות הראויה והמצופה מעובדי העירייה, מבחינה מקצועית ונורמטיבית. הכללים נועדו להוות כמצפן המנחה ומכוון את עובדי העירייה באשר הם, לבצע באופן המיטבי את תפקידם ולהתמודד עם דילמות של אתיקה אישית, מקצועית, וארגונית.

¹ הכללים כתובים בלשון זכר, אך זאת מטעמי נוחות של השפה בלבד והם מכוונים לנשים וגברים כאחד.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



העירייה – כלל מנהלי ועובדי העירייה הן כפרטים והן כצוות.

עובד עירייה – עובד קבוע, זמני, ארעי וזה המועסק על –פי חוזה או מתנדב לפי הוראות התקשי"ר.



ממונה – עובד אשר עובד אחר או נותן שירותים הכפוף לו, במישרין או עקיפין, מנהלתית או מקצועית.

קרוב או בן משפחה – בן/בת זוג לרבות ידוע בציבור ובן/בת זוג מאותו המין, הורה, בן, בת, אח, אחות, גיס, גיסה, דוד, דודה, אחיין

אחינית, חותנת, חם, חמות, חתן, כלה, נכד, נכדה, בני דודים לרבות קרבה משפחתית חורגת או קרבה עקב אימוץ.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



תחולה בזמן ובמקום – הערכים והכללים האתיים חלים על העובד בישראל או מחוץ לה, בשעות העבודה, בעת הפעלת סמכותו וגם מחוץ לשעות העבודה כאשר התנהגות העובד יכולה לפגוע פגיעה ממשית בעירייה, בתדמיתה או באמון הציבור וזאת בשים לב לדרגתו ולמעמדו כעובד הרשות המקומית.

קוד אתי Code of Conduct

הקוד הוא הצהרה על אמות מידה המינימליות בהן מתחייבת העירייה לעמוד ואותן היא מתחייבת לדרוש גם מהקבלנים, קבלני המשנה, הספקים והזכיינים שלה. אתיקה הנה פילוסופיה הנגזרת מתורת המוסר. האתיקה עוסקת בזיהוי עקרונות מנחים – מה טוב ומה רע? מה אסור ומה מותר? מה נכון ומה לא נכון? הקוד האתי הינו הצהרה רשמית, מכלול של ערכים ואופן התנהלות שהעירייה מעודדת את עובדיה לאמץ וליישם.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

ניתן לדמות את שני המונחים לסף ורף – מחויבות לחוק תמיד קודמת למחויבות לאתיקה מכאן מהחוק מהווה את הסף ואין לנהוג פחות ממנו. מעבר לסף זה נמצאת האתיקה אשר מהווה מעין רף שאותו נשאף תמיד להעלות. הקוד האתי אינו מפרט את כל אותם מקומות בהם אנו פועלים על פי חוק, אלא מגדיר את הערכים המרכזיים של הארגון ומכיל רשימת הצהרות, המפרטות ומרחיבות את מחויבותנו לערכים שיבחרו. הצהרה רשמית על הערכים ואופן ההתנהלות של העירייה ועובדיה.

דגשים לתהליך פיתוח והטמעת קוד אתי Ethical Program

הקוד האתי משול למצפן, המגדיר לכל עובדי העירייה את דרך ההתנהלות הרצויה והמחייבת בכל אחד מממשקי העבודה. תכנית האתיקה היא כלי ניהולי חשוב להובלת העירייה למימוש יעדיה. התכנית מורכבת מקוד אתי ובו מכלול ערכים וכללי התנהגות שנועדו לכוון את העובדים והמנהלים להתנהגות ראויה. התכנית כוללת פיתוח מודעות להוראות חוק ואתיקה, התאמת תהליכים, נהלים, מעקב ובקרה, הטמעה אפקטיבית של הקוד ואכיפתו.



הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

ציות Compliance

ציות נועד לוודא שהעירייה מתנהלת בהתאם לחוקים, התקנות וההנחיות הרלוונטיים לפעילותה ולעובדיה. חוק ואתיקה הנם שני מושגים הנושקים זה לזה אך אינם חופפים.

הקוד האתי של העירייה אינו תקנון משמעת והוא אינו בא להחליף את אוגדן יחסי העבודה ברשויות המקומיות או גורע מהוראות כל דין. לערכי הליבה, עליהם בנוי הקוד האתי של עיריית מודיעין-מכבים-רעות, מותאמים הנחיות פעולה ונורמות התנהגות אתיים. הערכים מגדירים גבולות ומחדדים את המחויבות והמודעות. מיצוב וביסוס אמות המידה המקצועיות והארגוניות בליבת העשייה העירונית מהווים נורמות התנהגות מחייבות לכלל מנהלי העירייה ועובדיה בכל הנוגע למנהיגות, שירות הציבור, כבוד האדם וחירותו, קבלת החלטות ושירות, בדגש על התחום האפור ומניעת שימוש בלתי ראוי בכוח השררה והשלטון.

מדוע בחרה העירייה בתכנית אתיקה?

בעולם מוניציפאלי מורכב ומאתגר, בו מוטלות על הרשות המקומית משימות רבות במגוון תחומי החיים של התושב, הולכת וגוברת החשיבות של שמירה על התנהגות ערכית כלפי האדם, החברה והסביבה. בניית תוכנית אתיקה אפקטיבית והטמעה של קוד אתי וערכים בפעילות העירייה יובילו לצמצום וניהול הסיכונים והגדלת היתרונות והאפקטיביות של עבודת הרשות המקומית.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



מבואה שניה : ערכי הליבה

ערכים כבסיס לאסטרטגיה הארגונית Inside Out

ערך מרכזי פנימי – העקרונות המניעים את פעולות הארגון –

1. **מקצוענות ומקצועיות (30.4%)** – התמחות עד כדי מומחיות במקצוע ו/או בעיסוק קבוע, בהם הביצוע הוא על פי הסטנדרטים הגבוהים ביותר לאותו מקצוע או עיסוק והיא באה לידי ביטוי בהקפדה על קטנה וגדולה כאחת והבנה מעמיקה של תחום העיסוק. לימוד תמידי, התעדכנות מקצועית והשלמת ידע, תוך חתירה למתן הטיפול המקצועי המתאים, הענייני, המקדם והטוב ביותר ללקוח. המקצוענות ממריאה מעבר לעולם העבודה השגרתי וקשורה הדוקות בצדק חברתי, במוסר, באחריות ובמצוינות. יש לדעת

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

להבחין בין הדברים החשובים והעיקר לבין השולי והטפל ולדעת כיצד לפעול על מנת להגיע לתוצרים בעלי איכות גבוהה במגבלות היכולת האנושית.

2. **הצטיינות, מצוינות ושיפור מתמיד** (26.1%) – ביצוע התפקיד במסגרת הסמכות, מתוך ידע ומיומנות גבוהה, לאחר לימוד התחום המקצועי עליו הופקד עובד העירייה, תוך עדכון הידע מעת לעת וכיבוד האתיקה המקצועית. איכות עבודתה של העירייה קשורה בטבורה למחויבות לתחום העיסוק וקהל הלקוחות שלה.

ההסבר השכיח המוביל, (63%) – אלה הכללים הבסיסיים שלטעמי העירייה חייבת לנהוג לפיהם.
ההסבר השכיח השני, (34.8%) – היכולת קיימת. שיפור משמעותי יביא את העירייה למקום אחר ומשמעותי בשירות לאזרח ופעילות מקצועית וראויה.

ערך מרכזי חיצוני – עקרונות ההצלחה – כיצד נתפס הארגון בעיני הסובבים אותו.

1. **'שם דבר'** (28.3%) – העירייה תזוהה כבעלת מוניטין, איכותית וייחודית בקרב סובביה, מקבלי השירות, תושבים, עובדים ונותני שירות. העירייה תהווה מקור להשראה לתושבי העיר מודיעין – מכבים – רעות, למבקרים ולאורחים, לספקים ונותני השירות, לעובדים ולארגונים המקיימים קשר עמה.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

2. **הלקוח הוא במרכז** (26.1%) – העירייה נתפסת כנותנת שירות איכותי, מוביל, מקצועי, רגיש ודיסקרטי. הלקוח, תושב, מבקר, נותן שירות או עובד, יהיה במרכז תשומת הלב העירונית, ייחנה מחוויית שירות יוצאת דופן הנותנת מענה מהיר ואפקטיבי לצרכיו ללא הבחנה למינו, עיסוקו, גילו או שייכותו החברתית.

ההסבר השכיח המוביל (56.5%) – דימוי חיובי ושביעות רצון הלקוח מרמת השירות בעירייה. **ההסבר השכיח השני**, (41.3%) – העירייה תיתפס כגורם מוביל, מעצב, משפיע ומאזן את הסביבה העירונית,



הפיזית והקהילתית כאחד.

תכונות אישיותיות – העירייה כישות נפרדת משל עצמה - האנשת הארגון.

1. **דוגמא אישית** (19.6%) – "תענשה את מה שאתה מטיף, תטיף במה שאתה מאמין, תאמין במה שאתה עושה!".

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

עיצוב התנהגות האחר, תושב, עובד, עמית וכפיף הוא לב ליבה של המנהיגות, המסר החזק ביותר מתקבל ממעשים ולא מדיבורים. אם דבריק כעובד ומנהל בעירייה אינם משתווים למעשיך, אתה חסר ערך כמנהיג ומוביל בקרב הציבור, תושבים ועובדים.

2. **ראיית האדם** (19.6%) – הקשבה בלב פתוח ובנפש חפצה לצרכי הציבור והשותפים לעשייה. הקצאת משאבים אישיים וארגוניים לאורך זמן, תוך שמירה על רמה קבועה של ביצוע ותוצאה נרכשת. המפגש עם האחר, עמית, כפיף, מנהל או לקוח מנקודת מבטו וצרכיו. ריכוז ותשומת לב לדברים, לדעות, לתחושות ולרגשות, שפת הגוף וטון הדיבור מתוך מודעות לאדם העומד מולי. יכולתי, כעובד העירייה, לסייע לו במילה, מבט או מחווה. הנכונות והמוכנות לשיח המבוסס על שירות מכובד ומכבד הנטול הפרעות.

ההסבר השכיח המוביל (36.9%) – שיפור התכונות האנושיות בעירייה ישפר את השירות לצד שיפור התדמית העירונית בעיני מקבלי השירות. **ההסבר השכיח השני**, (32.6%) – דוגמא אישית היא המנהיגות שאחריה הארגון צועד להצלחה.



הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

צרכים מרכזיים – הערכים ונורמות ההתנהגות אשר יענו על הצרכים המרכזיים של העירייה.

1. **הצטיינות, מצוינות ושיפור מתמיד** (30.4%) – חתירה מתמשכת לאורך זמן ותהליך למימוש הפוטנציאל האישי והארגוני של העובד כפרט והעירייה כארגון, תוך הצבת רף מתפתח של תבחינים (מדדים) וציפיות במודעות והקשבה לסביבת הפעילות, עיר ועירייה כאחד. מיצוי היכולות המקצועיות, האישיות והארגוניות באשר הן, תוך שאיפה מתמדת להתקדם ולהשתפר, להוביל ולתרום, לטפח ולהגשים ולעשות כל מאמץ כדי לבצע בצורה מיטבית ואיכותית את המשימות המוטלות עלינו כעובדי העירייה. השקפת עולם ודרך חיים המאופיינת בדרישה וציפייה לשיפור מתמיד במסלול של חדשנות ויצירתיות המגלם בתוכו אמירה אישית מובהקת.
 2. **עצמאות ואיתנות כלכלית ('שליטה על חייה')** (26.1%) – הבטחת הרמה הנאותה בעניין הבסיס הכספי לקיום הרשות המקומית כמוסד ציבורי ראוי. ביצוע תפקידיה של העירייה במהירות ואפקטיביות להשגת התוצאה הנדרשת, תוך חיסכון ושמירה על משאבי הציבור. חתירה להשגת עצמאות ואיתנות כלכלית תוך ראייה רחבה של צורכי העיר ויישום מדיניות ארוכת טווח ורחבת אופקים, צמצום אי השוויון, שיפור איכות החיים בראיית הדורות הבאים וזמינות המשאבים שיעמדו לרשותם.
- ההסבר השכיח המוביל** (54.3%) – כללים בסיסיים הנדרשים לעירייה כתשתית קבועה ומתמשכת להצלחה בשירות, יוזמות ופרויקטים.
- ההסבר השכיח השני**, (32.6%) – מילוי צרכים אלה יביא את העירייה לאיכויות שירות ופעילות גבוהים ויעילים.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



עקרונות מוסר ואתיקה –

עקרון עליון ואקטיבי, המנחה התנהגות והשקפת עולם ומבטא תפיסה מוסרית וציווי

1. **מחויבות, אחריות ונאמנות לציבור** (34.8%) – עובד העירייה ישמור על צנעת הפרט של התושב הנדרש לשירותי הרשות, על זכויותיו ושמו הטוב ויתחשב בשונות התרבותית, דתית ומגדרית. התנהגות העירייה ועובדיה תאופיין בהגינות, ניקיון כפיים, תום לב, אמינות ויושר. לא יתקיים, ולו למראית עין, ניגוד עניינים זה או אחר, אישי או מוסדי, תוך הפעלת שיקול דעת וגילוי נאות. מחויבות עובד העירייה כפרט והארגון כולו לציבור תושבי העיר מחזקת ומבססת כאחד. מחויבות מוסרית לתרומה חברתית וערכית לציבור נותני השירות ומקבליה, תוך הבטחת כבוד האדם וחירותו. תרבות ארגונית המאפשרת לכל עובד מתן ביטוי ביחד עם עמיתיו לסיוע למגוון רחב של מטרות חברתיות הנכללות בהגדרת תפקידו, פעילות פנים ארגונית ומעבר לכך.
2. **הוגנות והגינות** (15.2%) – מימוש תפקיד עובד הציבור תוך הכרה בצמצום פערים חברתיים וכלכליים וקידום חובת ייצוג הולם על פי דין. עובד העירייה יפעל על-פי תחום אחריותו המוגדר בנאמנות ושלמות. תתקיים מחויבות בכל החלטה ומעשה למתן שירות מסור, איכותי, אמין, הוגן, נגיש ויעיל למען רווחת תושבי העיר ועובדי העירייה. ייצוג העיר והעירייה בכבוד, אחריות ושותפות תוך שמירת הצרכים הציבוריים בראש סדר העדיפות ושימוש במשאבי העירייה ביעילות ובחיסכון לקידום מטרותיה בלבד. **ההסבר השכיח המוביל**, (71.7%) – אלה הכללים הבסיסיים שלטעמי העירייה חייבת לנהוג לפיהם.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

ההסבר השכיח השני, (17.3%) – היכולת קיימת. שיפור משמעותי יביא את העירייה למקום אחר ומשמעותי בשירות לאזרח ופעילות מקצועית וראויה.



ערכים ארגוניים וכללי אתיקה מקצועית

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



דרכי יישום בעיריית מודיעין מכבים רעות

מהם מרכיבי העבודה בפיתוח תכנית אתיקה והטמעתה בעיריית מודיעין-מכבים-רעות?

- פיתוח קוד אתי התומך ביעדיה של העירייה.
- פיתוח תכנית הטמעה והדרכה ביישומה.
- העברת סדנאות למנהלים ולחברי הארגון בנושאי אתיקה וערכים.
- בניית מערך ארגוני (נציב אתיקה, ועדת אתיקה) להטמעת האתיקה בעירייה.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

- בחינה מתמשכת של דילמות אתיות הייחודיות לפעילות העירייה וקבלת החלטות על בסיס ערכיה.

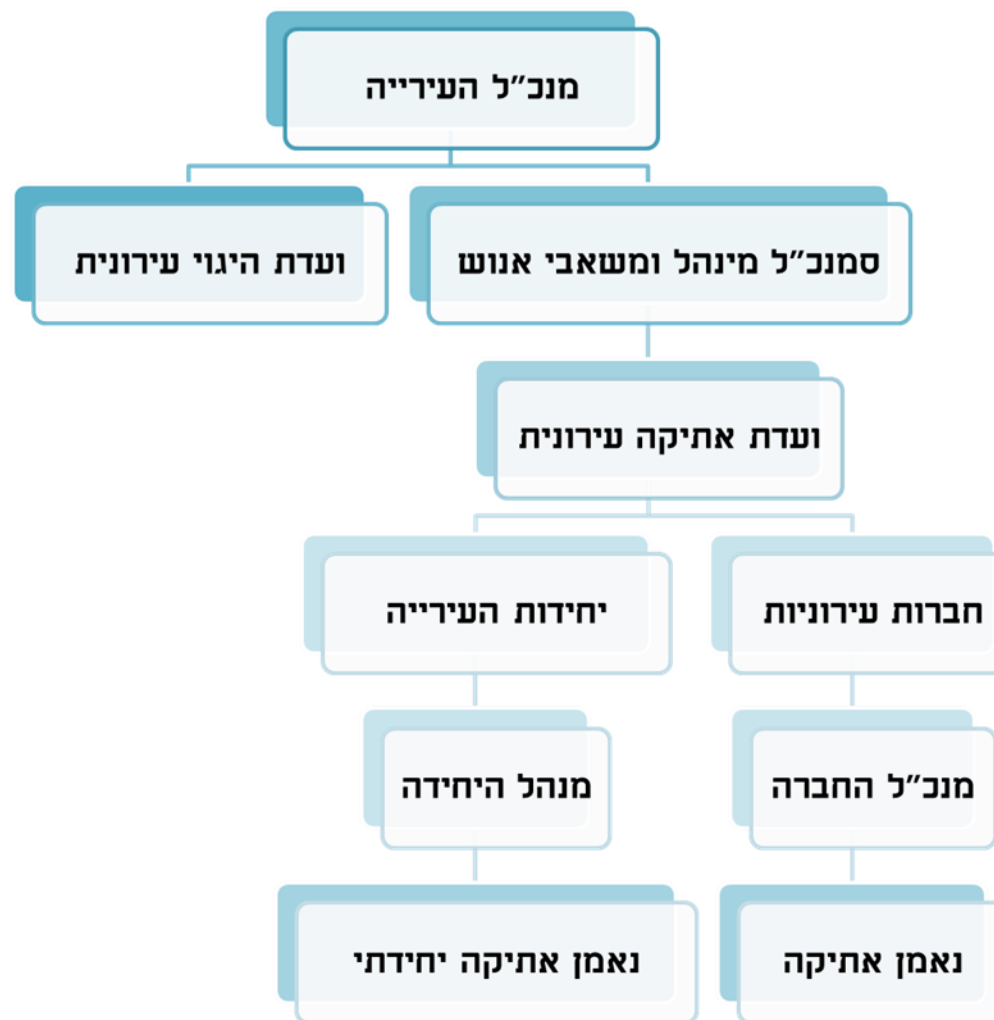
הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

- מדידת רמת האתיקה בחברה (סקר עמדות, שימוש במדדי ביצוע, מדידה והערכה).

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



מבנה ארגוני תכנית אתיקה עירונית-

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

תיאור התהליך בעיריית מודיעין-מכבים-רעות

טבלה 1

שלב	פירוט	מובילים	משתתפים
1.	הכנת מתווה לערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית (הקוד האתי) ושאלון קבוצת מדגם	סמנכ"ל משאבי אנוש יועץ התהליך	מנהלים בכירים בעירייה נציגות העובדים
2.	הכרזה עירונית על התנעת התהליך	ראש העירייה מנכ"ל העירייה	פורום ראש העירייה
3.	מינוי מוביל עירוני (נציב אתיקה) בכתב מינוי	מנכ"ל העירייה	סמנכ"ל משאבי אנוש
4.	מינוי צוות עירוני (ועדת אתיקה) בכתב מינוי ישיבת התנעה <i>Kick Off</i>	סמנכ"ל משאבי אנוש	צחי כ"ץ, זיוה אסא, דינה כרמונה, בתיה שוכן-אורבוך, אתי עייני, משה אשכנזי, נתנאלה אוחנה, אייל מלול, ורד דעיה, דנה טוכלר-חפץ, יעקב כהן
5.	שאלון רשת לבחירת הערכים והנורמות המובילות לקוד האתי העירוני	סמנכ"ל משאבי אנוש יועץ התהליך	מנהלים בכירים בעירייה נציגות העובדים

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

משתתפים	מובילים	פירוט	מז
ועדת אתיקה עירונית	יועץ התהליך	דיון בראשות סמנכ"ל משאבי אנוש להצגת תוצאות הסקר תוצר - טיוטה סופית לקוד האתי	.6
פורום מנכ"ל מצומצם ועדת אתיקה עירונית	מנכ"ל העירייה	דיון מנכ"ל	.7
ועדת אתיקה עירונית יועץ התהליך	מנכ"ל העירייה סמנכ"ל משאבי אנוש	אישור ראש העירייה	.8
פורום ראש העירייה ועדת אתיקה עירונית נציגות עובדים	ראש העירייה מנכ"ל העירייה	אירוע שיא - השקת הקוד האתי העירוני חתימת מנהלים על הקוד האתי	.9

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

משתתפים	מובילים	פירוט	מו
מנהלי יחידות העירייה מנכ"לי החברות העירוניות	סמנכ"ל משאבי אנוש	הדפסת הקוד האתי החתום וחלוקתו	10.

משתתפים	מובילים	פירוט	שלב
נציגים יחידות העירייה החברות העירוניות	ועדת אתיקה עירונית יועץ התהליך	השתלמות קוד אתי עירוני 4 מפגשים של שלוש שעות לכל מפגש <ul style="list-style-type: none"> ▪ מהו קוד אתי בכלל ומהו קוד אתי עירוני ▪ כלים להטמעה ביחידות ▪ 'טיסת מבחן' – הצגת מודל הטמעה ▪ תכנית עבודה יחידתית בשיתוף המנהלים 	11.
עובדי היחידה	מנהל היחידה נאמן קוד אתי	תכנית עבודה יחידתית התכנית תבנה באמצעות מפגש קוד אתי של עובדי היחידה. הובלה באמצעות נאמן הקוד האתי היחידתי ונציגות ועדת האתיקה העירונית תוצר – יעדים אתיים במסגרת ת"ע	12.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

שלב	פירוט	מובילים	משתתפים
13.	דיון ואישור תכניות העבודה היחידתיות	מנכ"ל העירייה סמנכ"ל משאבי אנוש	ועדת אתיקה עירונית מנהלי יחידות העירייה ומנכ"לי חברות עירוניות
14.	בקרת תהליך ההטמעה עפ"י קוד אתי עירוני תדירות – אחת לרבעון תוצר – הוצאת דו"ח רבעוני / שנתי	סמנכ"ל משאבי אנוש	ועדת אתיקה עירונית נאמני קוד אתי יחידתיים

דוגמה לתהליך הטמעת הקוד האתי ביחידות העירייה – 'קפה דילמה'

רקע

במסגרת תהליך ההשקעה נערכו מפגשים יחידתיים בהם הוצג הקוד לכל העובדים, על ידי המנהלים בכל היחידות והוענק קוד אתי אישי לכל עובד. הטמעת הקוד האתי בחברה הוגדרה כאחד מיעדי תוכנית ההדרכה לשנת 2017.

מטרות

אפקטיביות – התהליך יביא לידי ביטוי שיקולים של עלות מול תועלת ולפיכך עוצב תהליך בן שנה אחת בלבד, עם מטרות מוגדרות ומדידות.

זיהוי סיכונים אתיים – התהליך צריך לאפשר העלאה של סוגיות ודילמות אתיות על ידי עובדים ומנהלים ולאפשר זיהוי סיכונים אתיים קיימים, על מנת שניתן יהיה לפעול לצמצומם ולעדכן את הקוד על פי הצורך.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

העצמת מנהלים – התהליך צריך לאפשר למנהלים להעלות לדין סוגיות מקצועיות וניהוליות ולהיחשף לנורמות התנהגות או סוגיות של עובדים בצורה בלתי אמצעית.

חוויה – התהליך צריך ליצור 'רעש' ארגוני, שאופן הביצוע שלו יהיה מושתת על עקרונות הקוד האתי: אוירה נעימה, ללא לחץ, המאפשרת העלאת בעיות וסוגיות באופן חופשי.

שיטה

בקפה דילמה המשתתפים יושבים בקבוצות בנות 8-10 משתתפים ומנהלים בינם לבין עצמם שיח סביב דילמה. המשתתפים בוחרים דילמה שעליהם הם רוצים לדון מתוך מספר דילמות, המופיעות בתפריט. עליהם לבחון את הדילמה ואת החלופות לפעולה וההשלכות האתיות של כל פעולה. הרעיון שעומד בבסיס המתודה של **קפה דילמה**, הוא לאפשר שיח בסוגיות ובדילמות אתיות באווירה נעימה המאפשרת דיאלוג והקשבה.

תוצאות

עובדי העירייה ישתתפו במפגשי **קפה דילמה**. בשלב ההכנות אותרו למעלה מ-100 דילמות אתיות מחיי היום יום שהיוו בסיס לפעילות ועשרות דילמות נוספות הועלו תוך כדי התהליך.

באמצעות התהליך מוצבו המנהלים כמי שתפקידם לעסוק בסוגיות אתיות, להקשיב לעובדים ולדילמות שלהם ולטפל בהן באופן פתוח וגלוי ואף נקבעו פעילויות המשך ביחידות של המנהלים בשיחות צוות עם עובדיהם. התגובות החיוביות הבלתי פורמאליות ביססו שיח בנושא אתיקה, ערכים ודילמות אתיות.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

מודיעין הנוף הקרוב היופי הרחוק

בתי האבן, הצבע הירוק

משפחות צעירות

חברים בגילי

מודיעין היא הבית שלי

החינוך, התרבות

אוויר של בריאות

התכנון

בית הספר,

הגן –

מודיעין העתיד כבר כאן.

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

מודיעין היא הפרח, מודיעין היא אביב

חיוך של הטבע לנוף הבתים

מודיעין של יחיד, **מודיעין** של רבים

מודיעין של מורשת, חוכמת העבר

תנופה של פיתוח שמירת שדות הבר

וכל מי שגר פה יכול להעיד

שמילת המפתח בעיר היא עתיד!

מודיעין היא איכות, **מודיעין** היא כבר שם

חלום שפורח, חלום מתגשם

מודיעין היא הבית, מתוך אהבה

עיר של עתיד ושלוש ותקווה

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

”בְּחִכְמָה, יִבְנֶה בַּיִת;

וּבְתַבּוּנָה, יִתְכַוֵּן

וּבְדַעַת, חֲדָרִים יִמְלֵאוּ

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



כָּל-הוֹן יִקָּר וְנִנְעִים..” משלי כ”ד, ג’-ד’

נספחים

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות



שאלון ערכים ונורמות התנהגות - קוד אתי - עיריית מודיעין-מכבים- רעות

על-פי החלטת וועדת האתיקה של העירייה הופץ בקרב 80 מנהלים ועובדים שאלון רשת שמטרתו לקבל את חוות דעתם ובחירתם לערכים ונורמות ההתנהגות אשר יהוו את הבסיס לקוד האתי העירוני. לשאלון ענו 47 משיבים שמהווים 58.7% מכלל קבוצת המדגם. להלן פירוט התשובות וההתייחסויות המרכזיות -

ערך מרכזי פנימי - עקרונות פעולה פנימיים (לפי מה לדעתך העירייה פועלת)

מס"ד	ערך ו/או נורמת התנהגות	מס' משיבים	באחוזים
------	------------------------	------------	---------

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

26.1%	12	הצטיינות, מצוינות ושיפור מתמיד	1
4.3%	2	כושר ארגון ואפקטיביות	2
2.2%	1	מנהיגות ונחישות	3
30.4%	14	מקצוענות ומקצועיות	4
23.9%	11	שירות ואדיבות	5
0.0%	0	שמירה על עצמאות וביטחון כלכלי	6
2.2%	1	יעילות	7
2.2%	1	כיבוד החוק וריסון הכוח והשררה	8
0.0%	0	סביבת עבודה בטוחה, הולמת ומכובדת	9
8.7%	4	ראשוניות, מובילות וחדשנות	10

כל משיב/ה נדרש/ה לתת הסבר לבחירה

פירוט ההתייחסות	מספר משיבים	באחוזים
אלה הכללים הבסיסיים שלטעמי העירייה חייבת לנהוג לפיהם.	29	63%

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

מס"ד	ערך ו/או נורמת התנהגות	מס' משיבים	באחוזים
1	'פינה שקטה' (יש על מי לסמוך)	4	8.7%
2	שם דבר' מקצועי, מקצוענות	13	28.3%
3	חדשנות	3	6.5%
4	שוויון הזדמנויות וצדק חברתי	1	2.2%
5	שיתוף ושותפות ציבור	6	13.0%
6	שלווה וביטחון	1	2.2%
7	שקיפות מידע ותכנון	5	10.9%
8	עידוד ותמיכה בעובד	1	2.2%
9	הלקוח הוא במרכז	12	26.1%

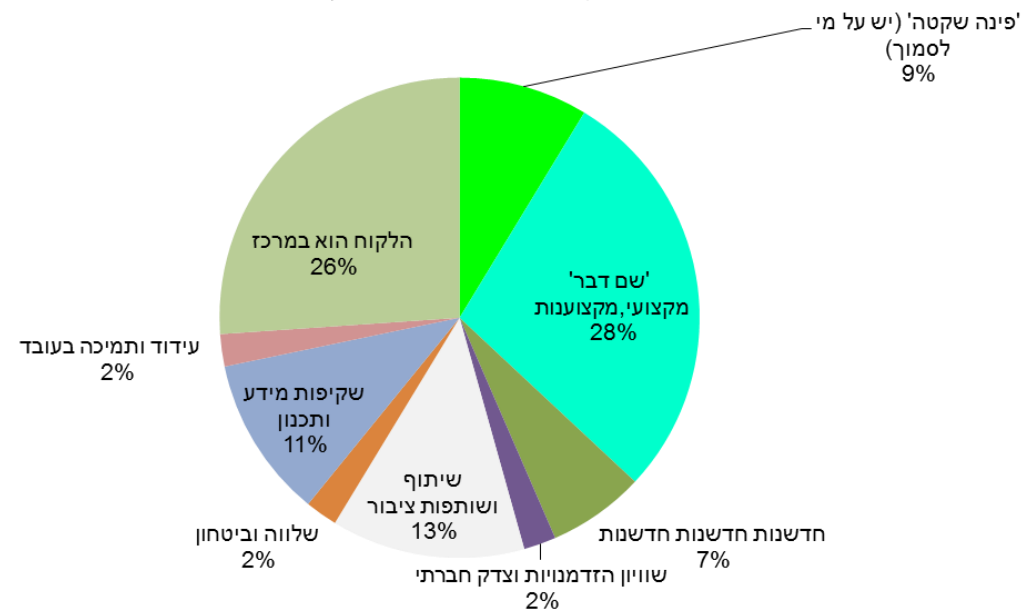
כל משיבה/נדרש/ה לתת הסבר לבחירה

פירוט ההתייחסות	מספר משיבים	באחוזים
דימוי חיובי ושביעות רצון הלקוח מרמת השירות בעירייה.	26	56.5%
העירייה תיתפס כגורם מוביל, מעצב, משפיע ומאזן את הסביבה העירונית, הפיזית והקהילתית כאחד.	19	41.3%

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

ערך פנימי חיצוני - עקרונות הצלחה - איך לדעתי הארגון נתפס בעיני אחרים
(גורמים חיצוניים לעירייה)



תכונות אישיותיות ('האנשת הארגון', דימוי העירייה בתכונות אנוש)

מס'ד	ערך ו/או נורמת התנהגות	מס' משיבים	באחוזים
1	אסרטיביות ונחישות	5	10.9%

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

2%	1	'יודעת מה היא שווה' (העירייה)	2
6.5%	3	יצירתיות	3
0.0%	0	פתיחות וסקרנות	4
15.2%	7	קשב וחום אנושי	5
19.6%	9	ראיית האדם	6
10.9%	5	תום לב וניקיון כפיים	7
0.0%	0	שמירה על צנעת הפרט	8
15.2%	7	מסירות	9
19.6%	9	דוגמא אישית	10

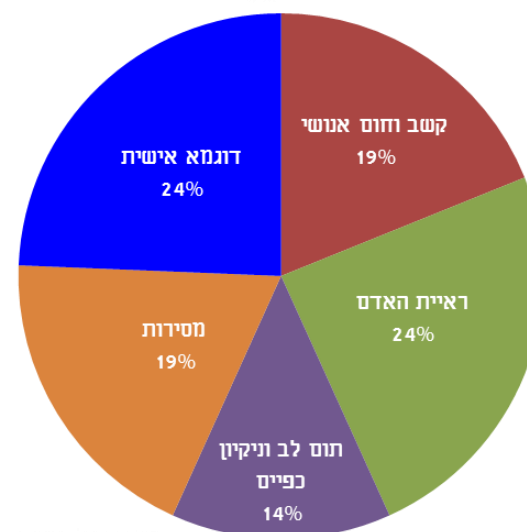
כל משיב/ה נדרש/ה לתת הסבר לבחירה

באחוזים	מספר משיבים	פירוט ההתייחסות
36.90%	17	שיפור התכונות האנושיות בעירייה ישפר את השירות לצד שיפור התדמית בעיני מקבלי השירות.
32.60%	15	דוגמא אישית היא המנהיגות שאחריה הארגון צועד להצלחה

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

תכונות אישיותיות ('האנשת הארגון', דימוי העירייה בתכונות אנוש)



צרכים מרכזיים (צרכים מרכזיים להמשך קיומה והצלחתה של העירייה)

מס"ד	ערך ו/או נורמת התנהגות	מס' משיבים	באחוזים
1	עצמאות ואיתנות כלכלית ('שליטה על חייה')	12	26.1%

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

30.4%	14	הצטיינות, מצוינות ושיפור מתמיד	2
0.0%	0	עניין, גיוון וריגוש	3
8.7%	4	חשיבה פתוחה ויצירתית	4
0.0%	0	חופש בחירה	5
10.9%	5	שיפור והתייעלות	6
0.0%	0	כיבוד המרחב האישי (של העובד והלקוח)	7
4.3%	2	כבוד ויחסי אנוש טובים	8
15.2%	7	שיתוף פעולה, גיבוי, הדדיות וערבות הדדית	9
4.3%	2	חיסכון והתייעלות	10

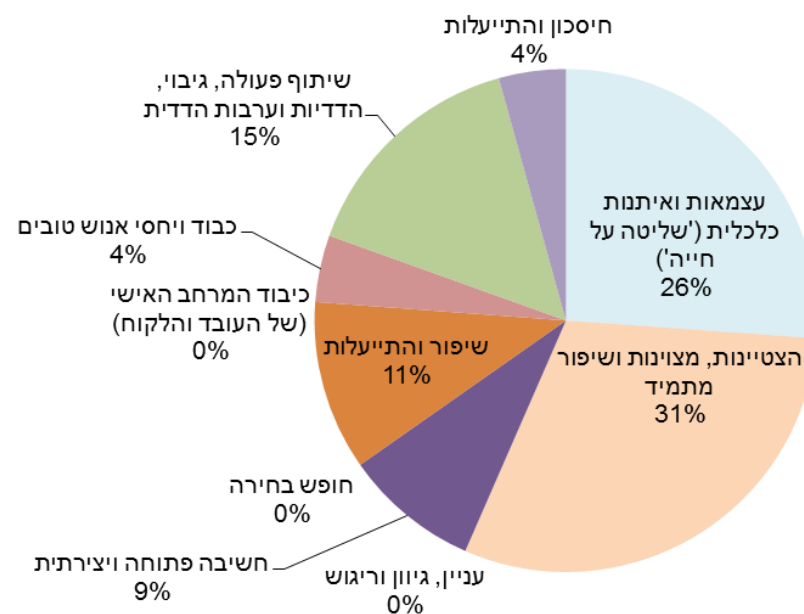
כל משיב/ה נדרש/ה לתת הסבר לבחירה

פירוט ההתייחסות	מספר משיבים	באחוזים
כללים בסיסיים הנדרשים לעירייה כתשתית קבועה ומתמשכת להצלחה בשירות, יוזמות ופרויקטים.	25	54.30%
מילוי צרכים אלה יביא את העירייה לאיכויות שירות ופעילות גבוהים ויעילים.	15	32.60%

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

צרכים מרכזיים (צרכים מרכזיים להמשך קיומה והצלחתה של העירייה)



עקרונות מוסר ואתיקה (הסכמות, הבנות מקובלות לצד מה שראוי ונכון לנו בעירייה)

מס'ד	ערך ו/או נורמת התנהגות	מס' משיבים	באחוזים
1	פתיחות ואמירת האמת ('אין מטענים בבטן')	2	4.3%
2	אכפתיות כשליחות – We Care	6	13.0%

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

8.7%	4	אמינות	3
15.2%	7	הוגנות והגינות	4
4.3%	2	יושרה	5
4.3%	2	מקצועיות	6
4.3%	2	Way of Life	7
0%	0	רגישות	8
34%	16	מחויבות, אחריות ונאמנות לציבור	9
10.9%	5	ענווה, צניעות וטוהר מידות	10

כל משיבה/ נדרש/ה לתת הסבר לבחירה

באחוזים	מספר משיבים	פירוט ההתייחסות
71.7%	33	אלה הכללים הבסיסיים שלטעמי העירייה חייבת לנהוג לפיהם.
17.3%	8	היכולת קיימת. שיפור משמעותי יביא את העירייה למקום אחר ומשמעותי בשירות לאזרח ופעילות מקצועית וראויה

הערכים הארגוניים וכללי האתיקה המקצועית

בעיריית מודיעין מכבים רעות

עקרונות מוסר ואתיקה (הסכמות, הבנות מקובלות לצד מה שראוי ונכון לנו בעירייה)

