



תכנית לעידוד פרישה מוקדמת

פברואר 2016

שיחה בארבעה חלקים

ראשית - מפת מושגים בסיסית

.1

יישור קו על התהליך

.2

כיצד לבחור את המועמדים לתכנית ?

.3

כיצד ליישם את הבחירה ? המדריך השלם

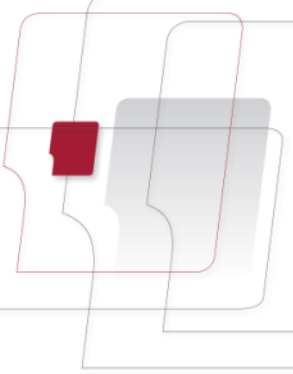
.4

למה נפגשים ?



- כדי למצות את ההזדמנות שנקרתה בדרכנו
- כדי לנהל תהליך אשר מכבד את האדם – פותח תקווה ודרך חדשה
- כדי ללמוד על הדרך – כיצד לנהל תהליך מורכב

מה הסיפור הגדול ?



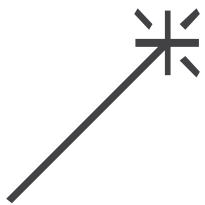
שאנחנו – כצוות מנהל

של משרד המשפטים, כמנהלים את היחידות שלנו, נמצה את ההזדמנות הזו כדי להפרד יפה ומכובד ככל הניתן מאותם אלה שאנו רוצים שיפרשו

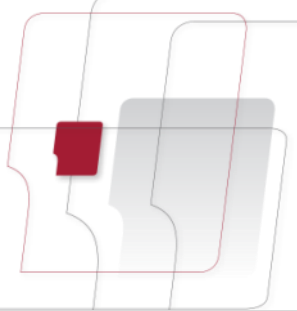


שנחזק את החזק

את השתלבותם של אותם אלה ש"פתאום גילינו" שהם מעוניינים לעלות על הרכבת בעוד שאנחנו בונים עליהם עוד להמשך המסע



כמה מילים על התהליך



כלי למשרד להתכנסות
לתקציב ולקיטון מושכל בכח אדם

- קונטקס אישי, רגיש –
נוגע "בדיני נפשות"

- מפתח למימוש ערך מצוינות –
היחידה שלי תחילה

- אנחנו חשופים –
על במה – בעין הסערה

יוצרים שפה משותפת לתהליך



- ממש לא פיטורים – תהליך של פרישה מרצון עם הטבות קצובות בזמן
- הפריבילגיה אינה באמת פתוחה לכל .. אנחנו המנהלים – מכוונים את התהליך
- אנחנו רוצים לשמור את הטובים אצלנו – זו גם הזדמנות להעביר להם מסר

יוצרים שפה משותפת לתהליך - המשך

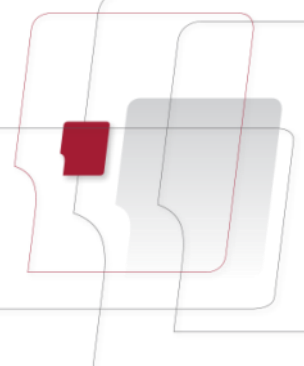


- דיבור, שיח עם "מסיים ההעסקה" – עשוי באמת להביא אותו למחוזות טובים יותר..

- יש כאן שינוי – אותו אנחנו צריכים לנהל

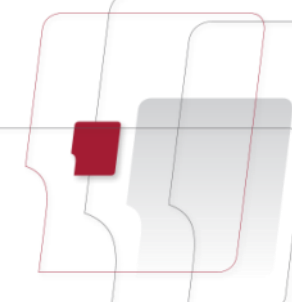
- יש מודל תגמול פרוגרסיבי לפורשים מרצון

הנה...נדי שנתמקד בעיקר שישה מצבים - בשלושה צבעים



מבקש לעלות על הרגבת	יש אפשרות - ישקול לבקש לפרוש	אין מצב שיבחר לפרוש	
 C	 B	 A	יש לה / לו עוד עתיד מרתק במשרד המשפטים
 F	 E	 D	מיצה / מצתה את תרומתו - יצליח אולי במקום אחר

וריאציות על שישה מצבים



מצבי E + B

..אנחנו צריכים לדבר יש על מה

מצב F

הוקרה על התרומה ארוכת השנים, שיח על העתיד, הסדרת לוז (בטרם ישקול מחדש)

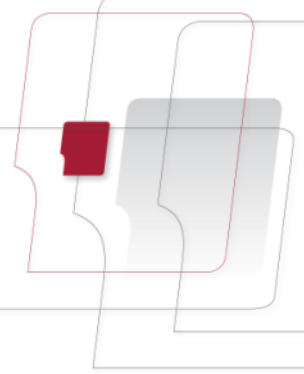
מצבי C + D

התייעצות עם משאבי אנוש וממונה בטרם שיחה

מצב A

סוג של בחירה מחדש " גם למראה ישן יש רגע של הולדת " אלתר

במצב E יש לנו שיחה חשובה ורלוונטית



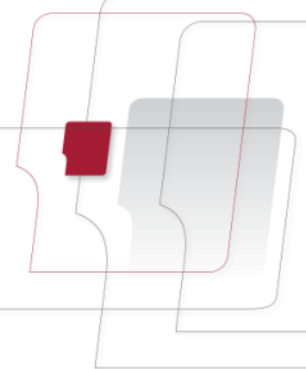
- אתה מעל גיל 50 ועם ותק של מעל 10 שנים .. הזדמנות שבאמת לא תחזור ..(מענק מיוחד , מענק ותק , תקופת הסתגלות , ו... פיצויים מוגדלים
- עשית פה הרבה – תוכל עוד לעשות במחוזות אחרים ועם בטחון כלכלי הראוי לתרומתך בשירות במדינה
- מסתבר שיש חיים גם אחרי ... עין ערך ...

במצב B קיבלנו איתות בצורך לשמר בצוות

- מה מביא אותך לבקש ?
- מה היה גורם לך לבחור מחדש ?
- ..זה ממש לא מיועד לאנשים כמוך
- יהיה גם קשה להכניס אותך לתכנית

נקודת מבטו של הבוחר לקחת את ההזדמנות ..

קיומם של 2 מהתנאים לפחות – יוצר החלטה



"יש לי שני חליפין בשוק העבודה"

"לך אם אתה יכול כמה חודשים – יהיה לי היתה מה אלטו ..."

"לך כך חשבתי על עזיבה. חש מיצוי."

"הנה הזדמנות למה שאני במקום אתה בעצם לא רוצה אוגו?"

ארבעה שלבים מרכזיים בתהליך

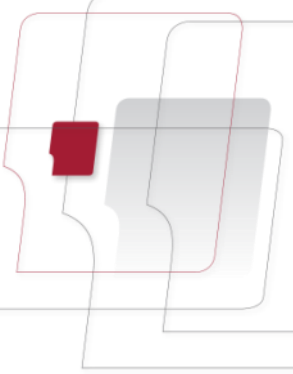
בנית האסטרטגיה אל מול הסיטואציה

חיבור האנשים שלי ובניה משותפת של תהליך שינוי - ניהול סיכונים

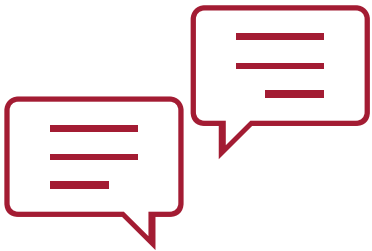
שיחות אישיות -ה"קשות" תחילה
(הנחת עבודה ... תיקשור מתחיל עם השיחה הראשונה)
אופציונלי ... **שיחת צוות** - ..כפי ששוחחתי עם כל אחת ואחד מכם ..
סבב שני - שיחות עם מיועדים לפרישה

ניהול תהליך היציאה בתיאום עם משאבי אנוש

שיחות אישיות תחילה



- הצגת התכנית והחיבור אליך
- מבט עתיד – אישי וארגוני



חמשת השלבים בשיחה עם המיועד לפרישה מוקדמת



מבט כולל – פותח שיח

1



הצגת הרעיון – תועלות

2



מה דעתך ?

3



פירוט אפשרויות – חלופות צופות עתיד

4



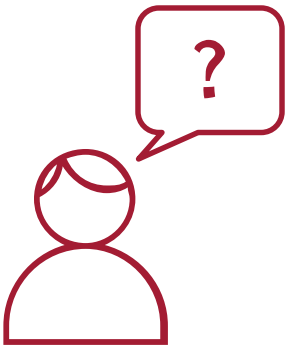
חשיבה על ה"איך"

5

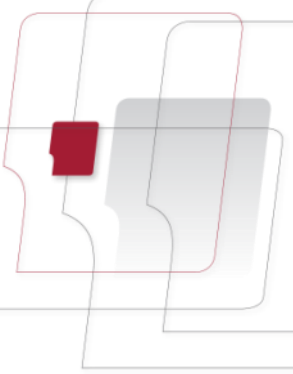
הנחת עבודה – אי ודאות לגבי העתיד יוצרת חרדה



- חרדה מייצרת "הצמדות לקרקע"
- "הצמדות לקרקע" מביאה להתבססות בעמדות
- ככל שנגיע לעובד מוקדם יותר – נמנע את התבססותו בעמדות שבחלקן .. אינן רציונליות



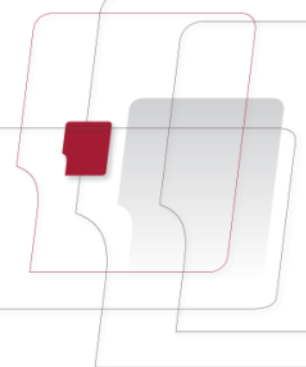
המעגל החיובי – אליו נשאף



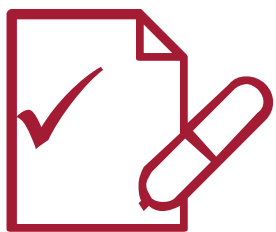
- זו הזדמנות – אני לוקח אותה
- יש לי כישורים – יכול להצליח היום יותר במקום אחר
- אני מקבל כרית בטחון שתעזור לי להצליח בעתיד
- אולי .. יהיה לי יותר פנאי – ואדע לפתח את עצמי – לסייע למשפחתי – יותר



מה יגרום לאדם לקחת את ההצעה ?

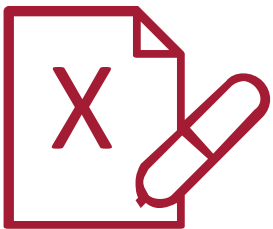


- שיפוט מציאות ריאלי – לא נשאר במקום שלא באמת רוצים אותי ...
- בטחון בעצמי – אני עוד יכול לעשות קריירה נוספת
- אין עתיד – כי במקום שלא באמת רוצים אותי – לא אתקדם
- אמונה בעקרון שער החליפין –
- תחושה של נינוחות והבנה - גם אם הציעו לי לפרוש – זה נעשה ברוח טובה , בהבנה .אין תחושה של "סגירת חשבונות עבר " מפעיל מנגנון "משיכה – דחיה"

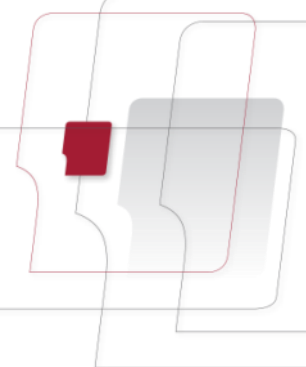


מה יגרום לאדם לדחות את ההצעה ?

- לא מוותר על היציבות שמעניקה לי העבודה הזו
- למי יש כוח עכשיו – לקום ולחפש עבודה חדשה
- עדיף לי עיסוק יומיומי ותוכן מאשר כמה עשרות אלפי שקלים יותר ו.....ריק יומיומי
- אני שווה הרבה – לא מעריכים אותי כאן .. זה לא הוגן .. לא משתף עם זה פעולה



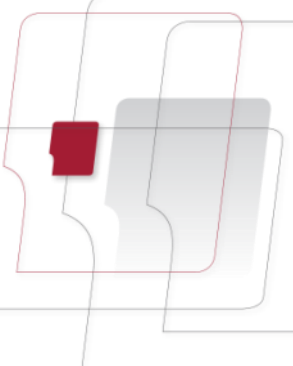
ניהול של תהליך היציאה



- עבודה עם אנשי משאבי אנוש
- תקשור ביחידה
- שיח רציף עם הפורש
- לעזור לו ליצור עתיד
- לדעת להיפרד .. גם עבור הנשארים



כללים לתהליך ...



- יוצאים מאיזורי הנוחות אל מחוזות ה -
"לבן בעיניים"
- נוגעים באנשים - יוצרים שיח
- משדרים כוונות - פורסים חלופות
- מוכנים לשיח מתפתח - אך מוגדר
ותחום בזמן
- משדרים ש...אנחנו די סגורים על זה .





בהצלחה ..