

יש לנו מטרות!

- פיתוח מדיניות המסדירה את הכללים להארכת שירות תוך התייחסות לשיקולים ארגוניים ו/או אישיים (שמשולבים באינטרס הארגוני)
- קביעת תנאים להאצלת סמכויות, בעלי תפקידים בנושא, ומנגנוני בקרה



האתגרים שעומדים בפנינו:

- העדר תהליך תכנון כוח אדם המייצר הלימה בין רצון העובד לצרכי המערכת
- העדר הליך סדור של העברת ידע בין-דורי
- העדר מיקוד ניהולי במקצועות הנמצאים בחסר, ברמת שוק התעסוקה הלאומי



המדיניות המוצעת - שלושה תסריטים להחלטה:

- המדיניות שנקבעה כוללת שלושה תסריטים עיקריים להחלטה בדבר הארכת שירות מעבר לגיל הפרישה, כשבכולם צרכי הארגון עומדים בראש סדר העדיפויות, והארכת השירות הינה המצב החריג, ולא השכיח
- הארכת שירות מטעם אופי התפקיד, ייחודיותו או המומחיות של ממלא התפקיד
- הארכת שירות מטעמי כשל בהיערכות מקדימה
- הארכת שירות מטעמים אישיים של הפרט, העולים בקנה אחד עם הצורך הארגוני



המצב הקיים	המדיניות החדשה
תהליך הארכת שירות מעבר לגיל פרישה	תהליך הארכה מוגדר על פי סט שיקולים ואבני דרך, היוצרים אחידות באשר לאופן שבו יש לבצע את התהליך.
הוראות התקשי"ר	התקשי"ר מעודכן ובמסגרתו יש הוראות מפורטות באשר לתהליך הנדרש על מנת להאריך את שירותו של העובד מעבר לגיל פרישה.
סמכות אישור הארכת השירות	האצלת הסמכות לאישור הארכת שירות למנכ"ל המשרדים. בתחילה ההאצלה תחול עבור משרדי הפיילוט בלבד, ורק לאחר בחינת הממצאים תואצל בהדרגה לשאר יחידות הממשלה.
נציבות שירות המדינה.	

התועלות: הגדלת הגמישות הניהולית

- תכנון יעיל ואפקטיבי של כוח אדם
- שימור הידע ויצירת רציפות תפקודית
- אחידות בתהליך
- איתור מקצועות שיש בהם כשל שוק
- מתן מענה חלקי לאתגר הזדקנות האוכלוסייה והצורך להמשיך ולעבוד גם אחרי גיל הפרישה