

הרווחה של העובד היא הרווח שלנו

יש לנו מטרות!



- גיבוש תפיסת רווחה ערכית ואחידה בשירות המדינה, להגברת תחושת השייכות, ההזדהות והמחויבות של העובד לתפקידו ולשירות לציבור, תוך מיצוב הרווחה ככלי ניהולי אפקטיבי.
- שינוי תפיסת האחריות של המשרד מתפישה שעיקרה סעד (welfare) לתפישת איכות החיים (wellbeing) של העובד במקום העבודה



המצב הרצוי	המצב המצוי
יצירת שיח חדש השם דגש על רווחת העובד בתרבות הארגונית, במטרה ליצור מחויבות העובד ומחויבות למשרד (גישה אקטיבית)	קיימת תפיסה מסורתית שמהותה שירותי רווחה לעובד בעת הצורך (גישה פאסיבית)
גיבוש נורמות ויצירת סטנדרטיזציה בין משרדי הממשלה	העדר מדיניות רווחה אחידה והעדר אחידות בשירותים לפרט
הגברת יכולת ההשפעה של הממונים על הרווחה, ומחויבותם להשקעה בעובדיהם	מיצוב נמוך של נושא הרווחה במבנה המשרדי
שיתוף כל דרגי הניהול בארגון כאחראים לקידום רווחתם של העובדים בו	העדר מחויבות מספקת לתחום מצד השדרה הניהולית
מתן כלים וידע מקצועי לממונים ולעובדי הרווחה, לשם ביצוע מיטבי של תפקידם	חוסר הכשרה מקצועית לממונים ולעובדי הרווחה, שתוצאתה טיפול חסר בפרט

המדיניות המוצעת: שלושה רבדים מרכזיים

סל רווחה בסיסי ואחיד שיקלול בין היתר:

- עידוד ספורט, רפואה מונעת ואורח חיים בריא
- ציון אירועים בחיי העובד ומשפחתו
- חיזוק הקשר בין העובד ומשפחתו לבין המשרד
- פעילויות גיבוש וחיזוק הקשר והמחויבות הפנים ארגונית
- שימור הקשר עם גמלאי המשרד
- פעילויות העשרה ופנאי לעובדים

הנושאים בליבת העשייה:

- קשר רציף בכל מעגלי החיים
- מענה בעתות מצוקה, סיוע ותמיכה
- ימי זיכרון לאומיים, חגים וטקסים
- התנדבות ותרומה לקהילה

אלמנט ניהולי:

- הכפפת מנהל הרווחה לסמנכ"ל משאבי אנוש
- הכשרות שוטפות לעובדי הרווחה

