

הדרכת דיני עבודה למנהלים (דוגמה)

נוצר על ידי יוזר לדוגמה

כתיבת האימפקט

נכון להיום, הארגון נתון לכ-5-7 תביעות בית-הדין לעבודה בשל הפרת דיני עבודה בכל שנה. הדבר גורם לעוגמת נפש בקרב העובדים אך יתרה מכך, גורם נזק אדיר לארגון ופוגע ביכולת לגייס עובדים ועובדות. בהתאם להנחיית סמנכ"ל משאבי האנוש, אנחנו שואפים להוריד ל-0 את כמות התביעות בנושא ע"י הגברת הבקיאות ושיפור אופן היישום של דיני העבודה בניהול עובדים, כל זאת – בהתאם לתפיסת הארגון הטוענת כי מנהל היחידה אחראי לניהול עובדיו בכל הרמות (אחריות כוללת). ע"י קידום תפיסה זו נוכל לייצר תחושת אמפתיה בקרב העובדים וניישם את הערך המוביל האומר כי העובד הוא ההון האנושי שיש להשקיע בו ולדאוג לכל צרכיו וזכויותיו.

בניית תוכנית אבחון

כלי אבחון	אופן השימוש בכלי	מה אברר באמצעותו?	זמן
נהלים	דיני עבודה מרכזיים	זמן פיתוח, משך ההדרכה, התוכן המרכזי	2
דוחות	ניתוח תביעות ותלונות שהוגשו	יעדים ונתונים, מטרות נלוות	3
בנצמרק	השוואה לארגונים דומים	זמן פיתוח, משך ההדרכה, תקציב, יעדים ונתונים, מטרות נלוות	2
ראיון	סמנכ"ל משאבי אנוש	מוטיבציה, ידע מקדים, לוחות זמנים ומועדים, סביבת העבודה, תקציב, משאבים, יעדים ונתונים, שותפים לתהליך, מטרות נלוות	1
קבוצת מיקוד	מנהלים	ותק מקצועי, פיזור גיאוגרפי, מוטיבציה, ידע מקדים, סביבת העבודה, שותפים לתהליך	2

עיבוד תוכנית אבחון

העקרונות שנבחרו:

ניהול מוביל

למידה מהתנסות

עמצאות לומדים

למידה במנות גדולות

למידה מנותקת מהשטח

בחירת שיטה

בינתיים לא בחרת פתרון הדרכתי.

הפתרונות שנבחרו:

למידה מטעויות / הצלחות

הערות

הצלחת התהליך תלויה בהמשך קיום שיח על הנושא בדיוני הנהלה. במקביל, בעקבות ממצאי האבחון, נפתח תהליך בחינה של צוות פיתוח ארגוני לאבחון רוחבי של תפקיד המנהל בארגון, ההכשרה לתפקיד והתמיכה בתפקיד לאורך זמן.