

# סיכום 2020

מחלקת משאבי

אנוש-

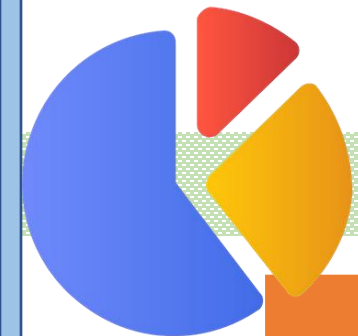


# תמונת מצב 2020

סטטוס עמידה ביעדים					
80-100	40-79	0-39	לא רלוונטי		
7	6		9	22	מס' משימות
32%	27%		41%	100%	אחוז משימות

יעדי העל מרכזים בתוכנית העבודה:

1. דיגיטציה של מחלקת משאבי אנוש - שדרוג מחשבי מחלקה, נוכחות עובדים, הנגשת תלושי שכר והקמת פורטל אינטרנטי, מחשוב תיקי עובדים ועוד...
2. שיפור תהליך קליטת כ-100 עובדים באופן המיטבי.



## השוואה בין נתונים מרכזיים

הערות	יחס השינוי	2020	2019	הנושא
	ב 2020 90% ביצוע לעומת 2019-10%.	ביצוע התהליך וסיומו בהצלחה למרות הקורונה	תחילת תהליך	מחשוב מערך תיקי עובדים ושדרוג המחשוב
	ב 2020 בוצע 50% לעומת 2019 ב 0%.	בוצע ב- 50% ויושלם ב 2021 עם המעבר לחברת לביא סינריון.	לא בוצע	הנגשת מידע לעובדים והקמת אתר אינטרנט
איוש מלא של מח' רווחה ותחום החינוך עפ"י התקן.	ב-2020 30% יותר מ 2019	100 עובדים	70 עובדים	קליטת עובדים

# תקציבים 2020

פירוט	סכום	נושא
	527,000	סה"כ תקציב שנתי.
	400,000	סה"כ ניצול תקציבי.
	76%	אחוז הניצול.
		הכנסות.
		יעד התייעלות (במידה ויש)



## 2020 על קצה המזלג

- ✓ מחלקת משאבי אנוש נערכה עם תוכנית עבודה לשנת 2020 עפ"י יעדים ולוחות זמנים, אך מגפת הקורונה הגיעה ושינתה חלק מהתוכניות. עסקנו בשיבוצים של עובדים חיוניים, טבלאות, חוזרים, הסכמים חדשים, הוצאת עובדים להסדר וכו...
  - ✓ למרות זאת, הצלחנו לצלוח את השנה עם מס' הישגים: קליטת עובדת חדשה במחלקה, סריקת 500 תיקים, דיגיטציה של תלושי שכר, קליטה של כ 100 עובדים.
  - ✓ השנה שחלפה על כל מגבלותיה הייתה שנה מלמדת בתחומים רבים, נחשפנו לעבודה בזום, עבודה מהבית, קבלת קהל באופן דיגיטלי, מתן מענה לפניות התושבים והעובדים בטלפון ומיילים, מתן פתרונות לעובדים בתחומים רבים בשל התקופה, עובדים שהיו במצבי מצוקה לחץ בידוד/מחלה, ביצענו שיחות אישיות והשתדלנו לתת יחס אישי.

# אתגר הקורונה 2020

איפה הקורונה תפסה אותנו?

**מי עובד חיוני? מי יוצא לחל"ת? מי עובד מרחוק? איך מבצעים את כל המשימות השוטפות מול המטלות הרבות שהתווספו בשל המגפה**

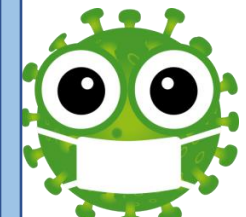
איך הקורונה שינתה את אופן הפעילות שלנו?

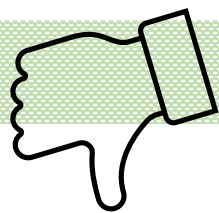
**קבלת קהל באופן דיגיטלי, עבודה מהבית ועבודה בזום.**

איך הקורונה השפיעה עלינו? גילינו יכולות גבוהות ותמרון בין השוטף לחדש טיפול בכל הנלווים לקורונה-הוצאת כ 80 עובדים לחל"ת וטיפול במיצוי זכויותיהם, מול משרדי הממשלה.

האם הקורונה הביאה הזדמנויות?

רוב העובדים גילו רגישות ואמפתיה בתקופה זו למערכת ולעיר, עובדים נכנסו מתחת לאלונקה, התנדבו למען הקהילה ובמיוחד לאזרחים ותיקים- קשישים.





## משימות שלא עמדנו בהם

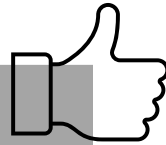
1 השתלמויות והתמקצעות עובדים- לא התקיימו בשל הקורונה, חזרה לפעילות הייתה במינן נמוך ורק בשליש האחרון של השנה ורק בזום.

2 רווחת העובד- גיבוש מחלקתי, אירועים כמו מסיבות פרישה, מפגשי הרמת כוסית לכבוד החג- לא התקיימו השנה בשל המגבלות.

3 הכנת תוכנית להערכת עובדים לא בוצעה והועברה לביצוע בשנת 2021.

# עיקרי האתגרים וההצלחות

## עיקרי ההצלחות

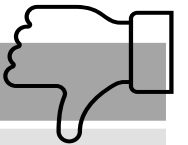


1. מחשוב 500 תיקי עובדים- סיום המשימה בהצלחה.

2. קליטת עובדת במחלקה באופן מיטבי.

3. עמידה בכל היעדים שהוצבו ע"י משרד הפנים ומרכז שלטון מקומי בנושא מצבת כ"א בשעת חירום.

## עיקרי האתגרים



1. שילוב של עבודת השוטף, קליטת עובדים הכנת שכר במועד, מול טיפול בכל אתגרי הקורונה.

2. שינויים בהנחיות והחוזרים עמידה ביעדי משרד הפנים ומרכז שלטון מקומי בשיבוץ עובדים. (20%, 30%, 50%).

הוצאת כ-80 עובדים לחל"ת וטיפול במיצוי זכויותיהם.

תובנות ל 2021: ללמוד לחיות ולעבוד לצד הקורונה, להתאים את תנאי העבודה להנחיות משרד הבריאות למרות הקשיים, להמשיך לשפר ולייעל את עבודת המחלקה, הטיפול וקידום העובדים.



מבט קדימה לעבר:



# תוכנית עבודה 2021

עיקרי המשימות המרכזיות לשנה זו:

- הכנת תוכנית הדרכה רשותית, מיפוי צרכים- השתלמויות, והתמקצעות עובדים, עתודה ניהולית וכו... בשיתוף מנהלי אגפים ומחלקות.
- הערכת עובדים- פיילוט-הובלת תהליך הערכת עובדים ומנהלים בשיתוף ציפורית.
- נוהל קליטת עובדים ומתן קביעות לעובדים- ביצוע נוהל מסודר ע"י מנהלי כחלק מתהליך אישור לקבלת הקביעות.
- הקמה ויישום של פורטל נוכחות מקוונת לעובדים והמנהלים.
- רווחת העובד - עידוד מנהלי אגפים ומחלקות לביצוע אירועים, ימי גיבוש, סדנאות לעובדים לאחר התקופה הקשה והסגרים של הקורונה, דווקא בתקופה זו שהעובד זקוק להורדת לחץ בכפוף להנחיות והמגבלות.
- פרסום ניוזלטר לעובדים- הודעות, פרסום חוזרים, עדכונים וכיו"ב (אחת לחודשיים).



## תקציבים 2021

אחוז התייעלות	אחוז ביחס לשנה שעברה	תקציב 2021
	גידול ב 10%	₪ 582,000

האם קיים צפי לגידול בתקציב לצורך מסוים?  
**קבלת תקציב מהתכנית הארגונית עבור תוכניות הדרכה  
והשתלמויות.**

# קורונה 2021

איך נערכים? המלצות לעובדים להתחסן על מנת להימנע מבידודים וקטיעת שרשרת ההדבקה.

הפקות לקחים מ-2020 -ניוד עובדים- עובדים שאינם חיוניים לנייד לתפקידים ומשרות נדרשות בשעת חירום, פתיחת שמרטפיות לילדי עובדים.

האם קיימים שינויים בעקבות הקורונה שנרצה לשמר? ישיבות ופגישות בזום, גמישות לעבודה מהבית.

בקשות מיוחדות? הרחבת שיתופי פעולה עם המחלקות ועדכון מח' משאבי אנוש בנוגע לעובדים, עידוד התנדבות של עובדים למען הקהילה.



# תודה על שיתוף הפעולה

