



# פרישה מעולם העבודה היבטים פסיכולוגיים וארגוניים רונית מילר



# מה נבחן היום יחד?

- \* גישות תיאורטיות לפרישה
- \* מהות המשבר הנלווה לפרישה
- \* שלבי הפרישה עפ"י Atchley
- \* תכנון והיערכות לקראת פרישה
- \* מטרות תכניות פרישה ארגונית
- \* טיפולוגיה של תכניות הכנה לפרישה – מה יש לקחת בחשבון בתהליך התכנון?



# פרישה – חיים ללא עבודה בשכר

חשבו על משמעות המילה "פרישה"...



# לפרישה מעולם העבודה משמעות רב-ממדית



**הפרישה כאירוע אישי** – הפרישה היא אירוע המתרחש  
כאשר האדם, ברמה האישית, בוחר להפסיק לעבוד באופן  
מוחלט, בשל סיבות אישיות:

- מצב בריאותי
- גיל – פרישה כחוק
- פיטורים
- עידוד פרישה מוקדמת
- פרישה מרצון – הרגשה של מיצוי עצמי



**הפרישה כמוסד חוקי-תעסוקתי – הפרישה פירושה**  
שהאדם הפסיק את עבודתו בשכר, בה היה מועסק עד  
כה, והכנסתו כעת הינה מפנסיה וממקורות אחרים אותם  
צבר במהלך חייו.  
המעבר אותו עושה האדם ממצב של מועסק למצב של  
"מבוגר", פורש, מוגדר באמצעות קריטריונים קבועים  
מראש הודות למוסד הפרישה.



**הפרישה כשלב פסיכולוגי** – חברתי במהלך החיים –  
"טקס" שמבחין בין ה"בגרות" ל"זקנה", ומבנה ברמה  
החברתית את הציפיות והמשמעות של ה"זקנה" בשונה  
משלבי החיים הקודמים.

לעובדה זו יש להוסיף את העלייה בתוחלת החיים  
המגדילה משמעותית את מס' שנות החיים לאחר  
הפרישה.

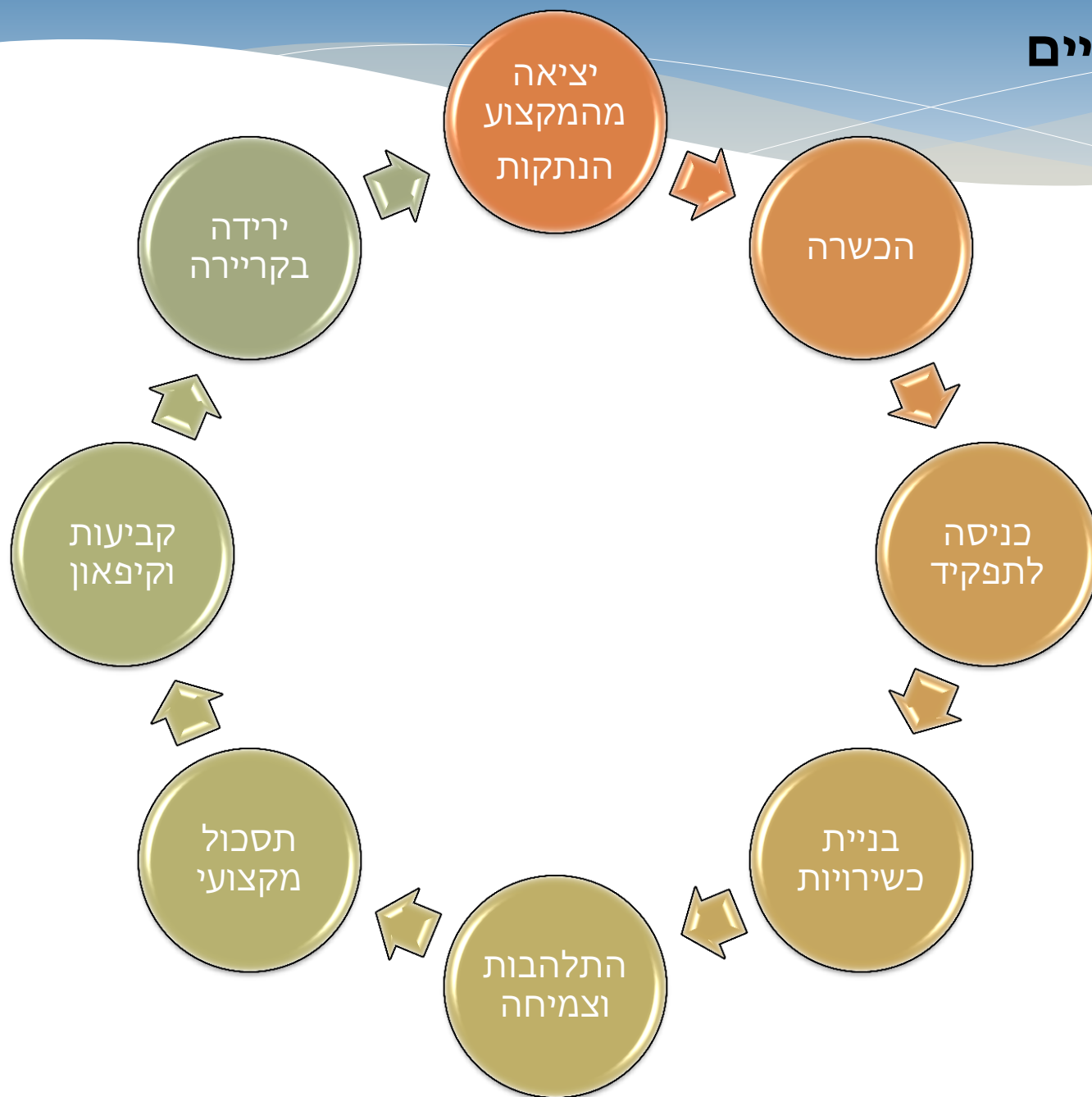


# תקופת מעבר בחיים הגישה ההתפתחותית

- \* תקופה המגשרת בין שתי תקופות חיים שונות ויציבות יחסית.
- \* המעבר צפוי ונורמטיבי ולכן על האדם להיערך ולהתכונן אליו.
- \* תקופת המעבר כוללת הערכה ובדיקה של מכלול החיים.
- \* תקופת המעבר מכילה שינויים בתחומי חיים רבים.





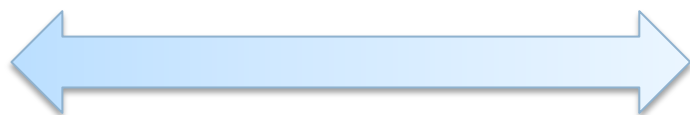


# פרישה – שלב בהתפתחות הפרט

❖ הפרישה כשלב בחיים בהיבט הגילאי (62/67).

❖ הפרישה כשלב במעגל החיים – אריקסון:

ייאוש  
החמזה  
ומרירות



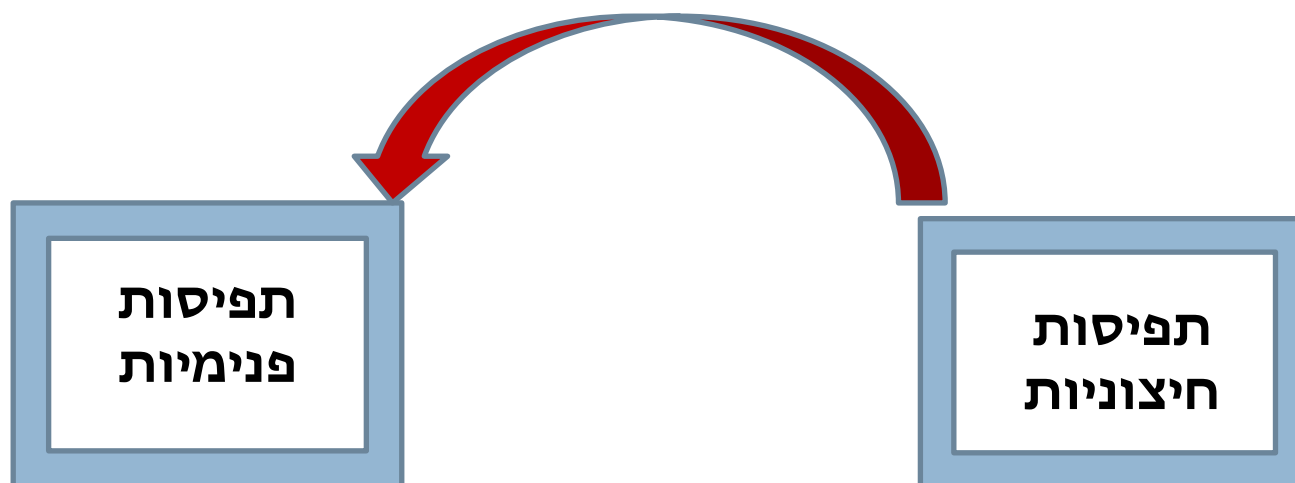
שלמות  
אחדות האני

הכניסה לשלב הפרישה תלויה בחוויות הקודמות המהדהדות אותה:

- הרהור על חוויות ואירועים מן העבר
- בחינת ההישגים ובחינת שביעות הרצון מהם



**תהליכים תוך אישיים באדם המסייעים לו  
ליצור תחושת המשכיות ואינטגרציה בין עברו,  
ההווה בו חי ועתידו, זאת לאחר שקיבל את  
עובדת סופיות החיים**



# הפרישה כהליך הסתגלותי תאוריית התפקיד

\* מדגישה את היציאה מתפקיד (role exit) ומעבר תפקידי.

\* שינוי בסטטוס החברתי-היררכי בחברה ובקהילה.

\* שינוי במעמד הגבר כמפרנס, מספק כלכלי.

התיאוריה מציעה כי פרישה תהיה חוויה מספקת עבור פרטים ששמרו על זהות התפקיד שלהם כאשר המשיכו לעבוד לאחר הפרישה, או לא נהנו מהקריירה שלהם ותפסו פרישה כהמלטות ממצב לא נעים.

# הפרישה – אירוע משמעותי ונקודת מפנה

עובדה

שינוי הרגלים

הזדמנות

הגשמת חלומות

קושי

משבר זהות



# "..כבר אין לי יותר תפקיד מוגדר."



# המשבר



# 7 שלבי הפרישה עפ"י Atchley

1. השלב הרחוק- העובד רואה בפרישה אירוע רחוק וחיובי (פנטזיה)
2. השלב הקרוב- מועד הפרישה קרוב, העובד יוצר לעצמו תמונת עתיד ריאלית יותר (חיובית או שלילית)
3. שלב "ירח הדבש"- תקופת הפרישה הראשונה, שחרור מלחצים.
4. שלב האכזבה- קשורה בהכנה לפרישה: ריקנות, עצב, ייאוש, דכדוך, דיכאון.. ככל שהפער בין התכנון למציאות גדול יותר, כך שלב זה יהיה עמוק יותר.





# 7 שלבי הפרישה עפ"י Atchley

5. שלב הארגון מחדש- בניית שגרה חדשה ויצירת דפוסים המתאימים לחיי הפורש.
6. שלב היציבות- בה מתקיימת מסגרת הגיונית ומסודרת בחייו.
7. שלב הסיום- שינוי קיצוני, מסגרת חדשה או מוות.



# גורמים המשפיעים על תהליך הפרישה

- \* סגנון ההתמודדות עם מעברי חיים קודמים – סגנון גמיש לעומת סגנון קשיח.
- \* מעורבות חברתית סבירה בעבודה
- \* מרכזיות לא גבוהה של העבודה בחיים
- \* תזמון הפרישה בחיי הפרט
- \* תמיכה משפחתית ושיקולים משפחתיים



# גורמים המשפיעים על תהליך הפרישה

\* מצב בריאותי

\* רשת חברתית תומכת

\* מצב כלכלי

\* סקרנות ועניין

\* מגדר

\* השכלה



# מעגל העצמי



# תכנון והיערכות לקראת פרישה

\* הפחתת העמימות שבמהלך  
\* הפחתת חוסר הביטחון של הפורש

קוגניטיבית

רגשית

כלכלית

ארגונית



# היערכות קוגניטיבית

\* הקדשת מחשבות לעתיד, תכנון הזמן הפנוי וסדר היום החדש לשם צמצום חוסר הוודאות והחרדה הנלווית:

\* מסגרות הכנה לפרישה – פרטניות, קבוצתיות / בארגון או ע"י גוף חיצוני / מסירת מידע והסברה או בשילוב היבטים רגשיים / סמינרים מרוכזים או ימי עיון חד פעמיים

\* פנייה לייעוץ אישי – ברמה הפרטנית ולא במסגרת מוסדית.

\* שיחות עם חברים בעלי ניסיון



# היערכות רגשית

- \* הפרישה כפרשת דרכים רגשית ופסיכולוגית.
- \* חשיבות השיח, הדיבור
- \* חשיבות תכנון העתיד לאחר התבוננות פנימית: תכנון הזמן הפנוי, תכנון כלכלי
- \* מחשבות מבנות מציאות – מה תפקידנו בכך?
- \* הבלטת היות תק' הזקנה המאופיינת בחיזוק תהליכי הפנימיות: הערכה, חשבון נפש, הערכת מסלול החיים.
- \* המשכיות הדימוי העצמי ותחושת הזהות העצמית הפנימית.



# הפרישה כתהליך

**a part-time role before full retirement**

- הגברת תחושת הביטחון העצמי
- מאפשרת המשך תעסוקתי: היבטים כלכליים ורגשיים





# תכניות פרישה ארגוניות



# מטרות תכניות פרישה ארגוניות

1. התגברות על חרדת הפרישה ופיתוח עמדות חיוביות כלפיה באמצעות **ייעוץ** שיסייע לאדם להשתחרר מהעבודה כתפקיד מרכזי ולייצר פעילויות אחרות כמקור לתחושת ערך עצמי.
2. הענקת ידע ומידע שימושי ורלוונטי, כגון מקורות כספיים ותקצוב, אורח חיים בריא, סוגיות משפטיות, זכויות מביטוח לאומי ופנסיה, שימושי מחשב, ארגוני התנדבות, לימודים ופנאי.



# מטרות הייעוץ האישי

- היבט פסיכודינמי התפתחותי: המטרה העיקרית בייעוץ היא לסייע בפיתוח תחושת ערך עצמית הנובעת ממקורות אחרים שונים מהעבודה שהייתה ולחזק את מיקוד השליטה הפנימי.
- תגבור עצמי: המטרה העיקרית בייעוץ היא לחזק את ההיכרות של האדם עם עצמו, ערכיו, יכולותיו וחזקותיו, כאשר מילת המפתח היא גמישות של העצמי בהסתגלות למצב החדש.



# מטרות תכניות פרישה ארגוניות

3. העשרת ארגז הכלים והמיומנויות הבינאישיות:

- \* מיומנויות תקשורת בינאישית: הפרישה יוצרת הזדמנות להעמקת קשרים בינאישיים קיימים, אך גם עלולה להציף קונפליקטים חבויים. ישנה פרידה מקשרי עבודה רבי שנים, והאתגר הוא ביצירת קשרים חדשים.
- \* מיומנויות ניהול תקציב המשפחה: מצד אחד ישנה ירידה בהכנסה החודשית, ומאידך הפורש מתמודד עם סכומים חד פעמיים של תגמולים למיניהם. יש צורך בחשיבה על הוצאות בלתי צפויות בעתיד ועל הקטנת ההוצאות החודשיות.



# מטרות תכניות פרישה ארגוניות

4. תגבור יחסי משפחה: מטרת הייעוץ תהיה במיפוי מערכת היחסים במשפחה, בחשיבה על מקורות תמיכה לעומת מקורות הגורמים למתח.

5. גיבוש תכניות לניהול החיים לאחר הפרישה:

\* בניית מפת פרישה המכילה את הערכים האישיים, הצרכים, המשאלות, יכולות וכישרונות שלא מומשו במהלך הקריירה, חלומות.

\* בניית תיק חברתי: האתגר הוא בבניית תיק אישי מאוזן ומגוון הכולל תכנית חיים חדשה ובה ייצוג הולם לכל הפעילויות שבהן האדם מעוניין.

\* תגבור משאבים קהילתיים: היכרות עם המשאבים הקיימים בקהילה כצרכן וכתורם – מתנדב.



# טיפולוגיה של תכניות הכנה לפרישה

1-3 ימים, עלות נמוכה	5 ימים ויותר, עלות גבוהה יותר
נושאים נבחרים, העברת מידע	+ ההיבט הרגשי
מרוכזת: מקלה על הארגון	מתמשכת, פגישות לסירוגין: מאפשרת קליטה, הפנמה ועיבוד
מחוץ לארגון: שהייה בלתי פורמלית של אנשים באותו שלב בחיים	בארגון: הזלת עלויות
בשעות העבודה: נגישות לעובדים	אחרי שעות העבודה: משמעות פסיכולוגית של "אחרי".
מודל קבוצתי – קבוצת השתייכות	מודל אישי – מאפשר התייחסות רבה יותר להיבטים רגשיים
תכנית היערכות לטווח קצר – כ-3 חודשים לפני הפרישה	היערכות מוקדמת – עד 5 שנים לפני הפרישה
פריבילגיה	Must כחלק מתכנית ההדרכה השנתית של הארגון



# דוגמא לסדנת פרישה ארוכה



## כלכלה ומיסים

- היבטי מיסוי בתהליך הפרישה
- זכאות והטבות בבט"ל לגמלאים
- ניהול תקציב המשפחה



## חוק ומשפט

- היבטים משפטיים לקראת פרישה



## היבטים פסיכולוגיים

- פסיכולוגיה חיובית
- תכנון פנאי
- התנדבות בקהילה
- תקשורת במשפחה
- הפרישה כשינוי
- בריאות הגוף והנפש

"החיים שיש לך  
הם החיים שחיית  
הבט אחורה בהבנה  
מצא את נקודת  
הפראזית  
הפריאה  
ברא את עצמך  
זה העולם הטוב ביותר  
היחיד  
שתוכל לברוא  
כל זה מצוי בתוכך  
אלה אותו  
התחל להתחלה..."







**רונית מילר – צומת דרכים**

