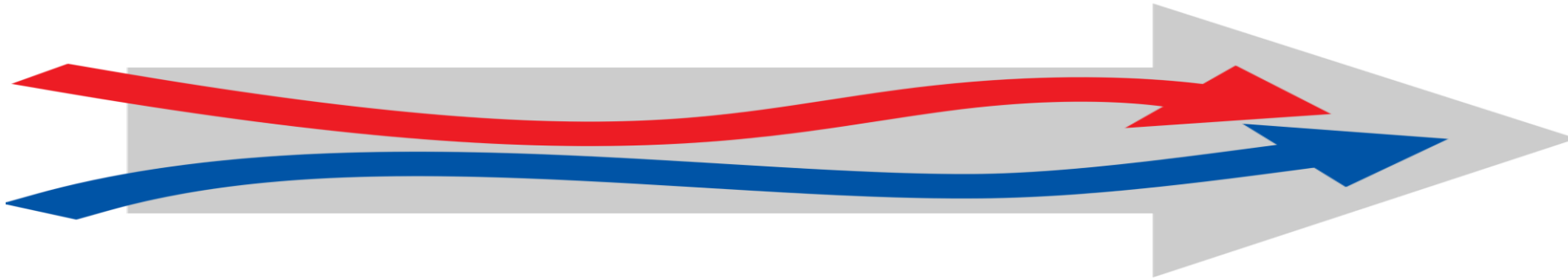




GARIS PANDUAN PROGRAM INTERVENSI BAGI TEMPOH PEMERHATIAN DALAM PELAKSANAAN DASAR PEMISAH



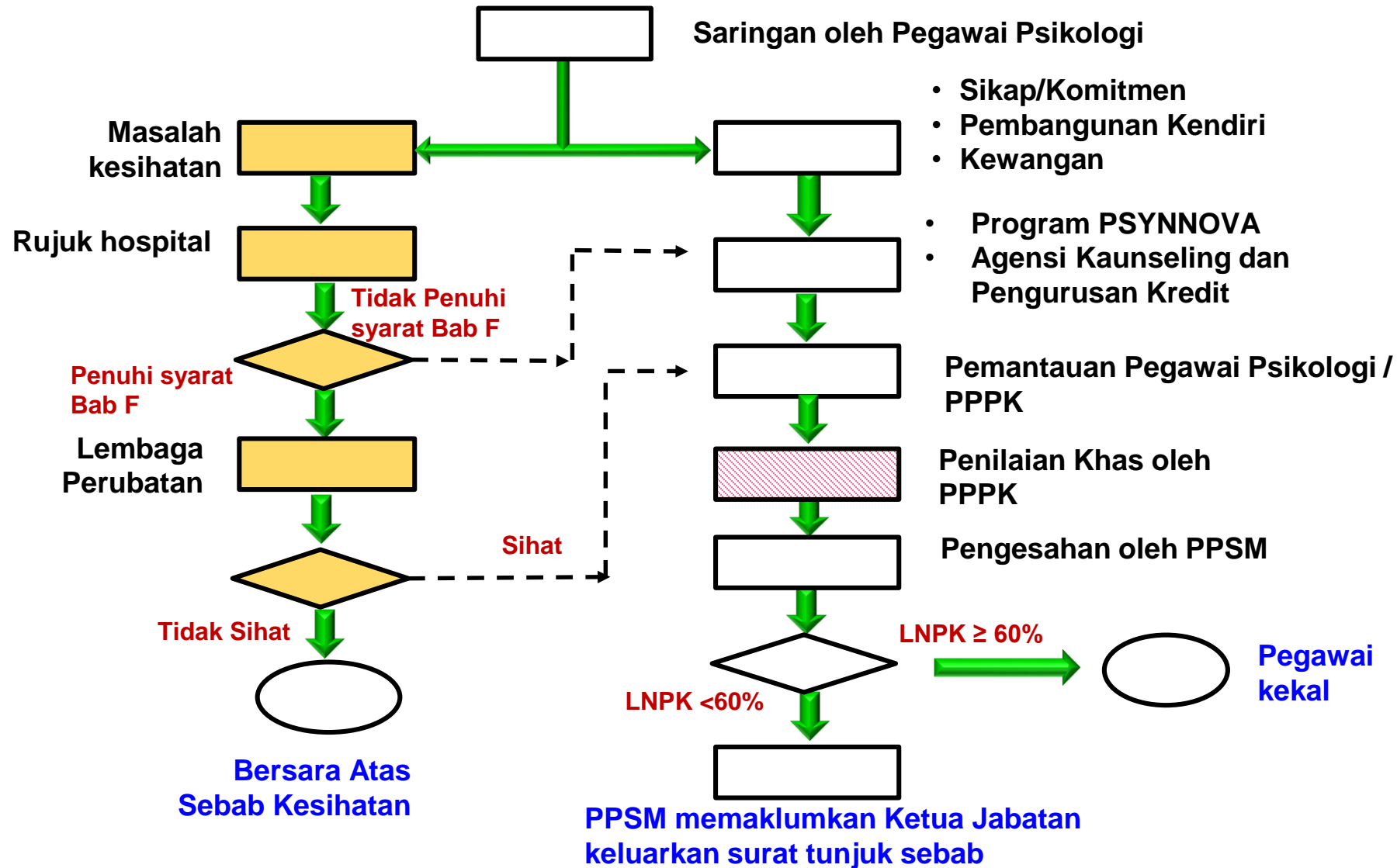
**BAHAGIAN PENGURUSAN PSIKOLOGI
JABATAN PERKHIDMATAN AWAM**

OBJEKTIF GARIS PANDUAN

- PSM dan PPSi dapat melaksanakan proses saringan secara komprehensif;
- PPSi dapat melaksanakan proses intervensi yang bersesuaian dengan keperluan isu pegawai; dan
- PPSi, PPPK dan AKRAB CARE dapat melaksanakan proses pemantauan secara sistematik dan komprehensif.



FASA 2 : TEMPOH PEMERHATIAN



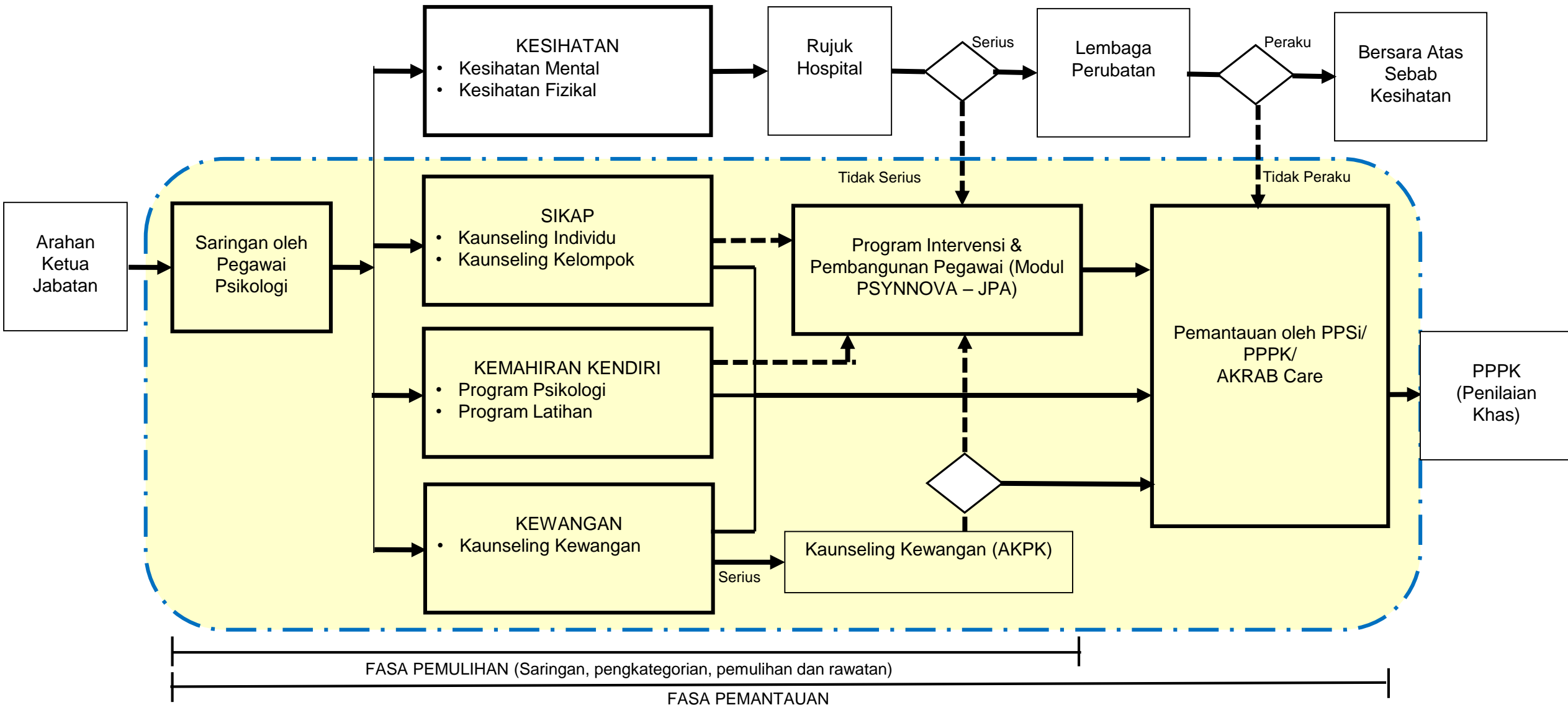
Pemantauan:

Pelaksanaan tugas dipantau oleh Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK)

PPPK:

- Ketua Jabatan melantik 2 pegawai penyelia yang sesuai selain daripada penilai asal; atau
- lantik pegawai dari unit lain sekiranya tiada calon yang sesuai.

Framework Tempoh Pemerhatian dalam Dasar Pemisah



Fasa Intervensi

PERINGKAT I

PERINGKAT II

PERINGKAT III

Pengenalpastian & Saringan

Intervensi

Pemantauan

Data PPSM

Saringan

Kesihatan Fizikal @ Mental

(Hospital)

Intervensi Kewangan

Kaunseling

- Individu
- Kelompok

Prog. Pembang.

Latihan

Program PSYNNOVA-iBMT

- PPSi
- PPPK
- AKRAB-Care

LNPK

Laporan Tempoh Pemerhatian

Ketua Jabatan/Panel Penilai dasar Pemisah/JPA

Peluang Kedua

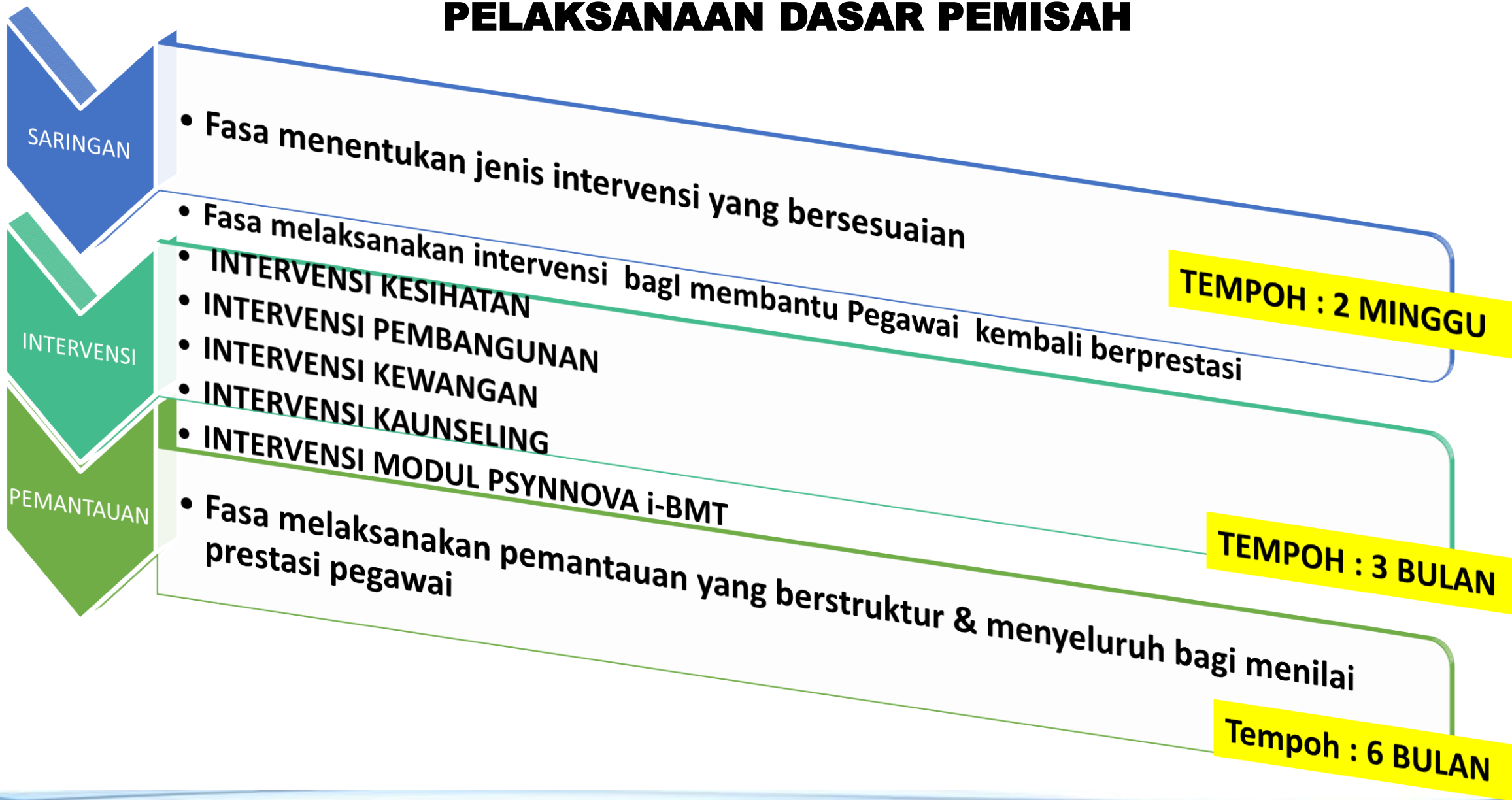
1 bulan

2 bulan

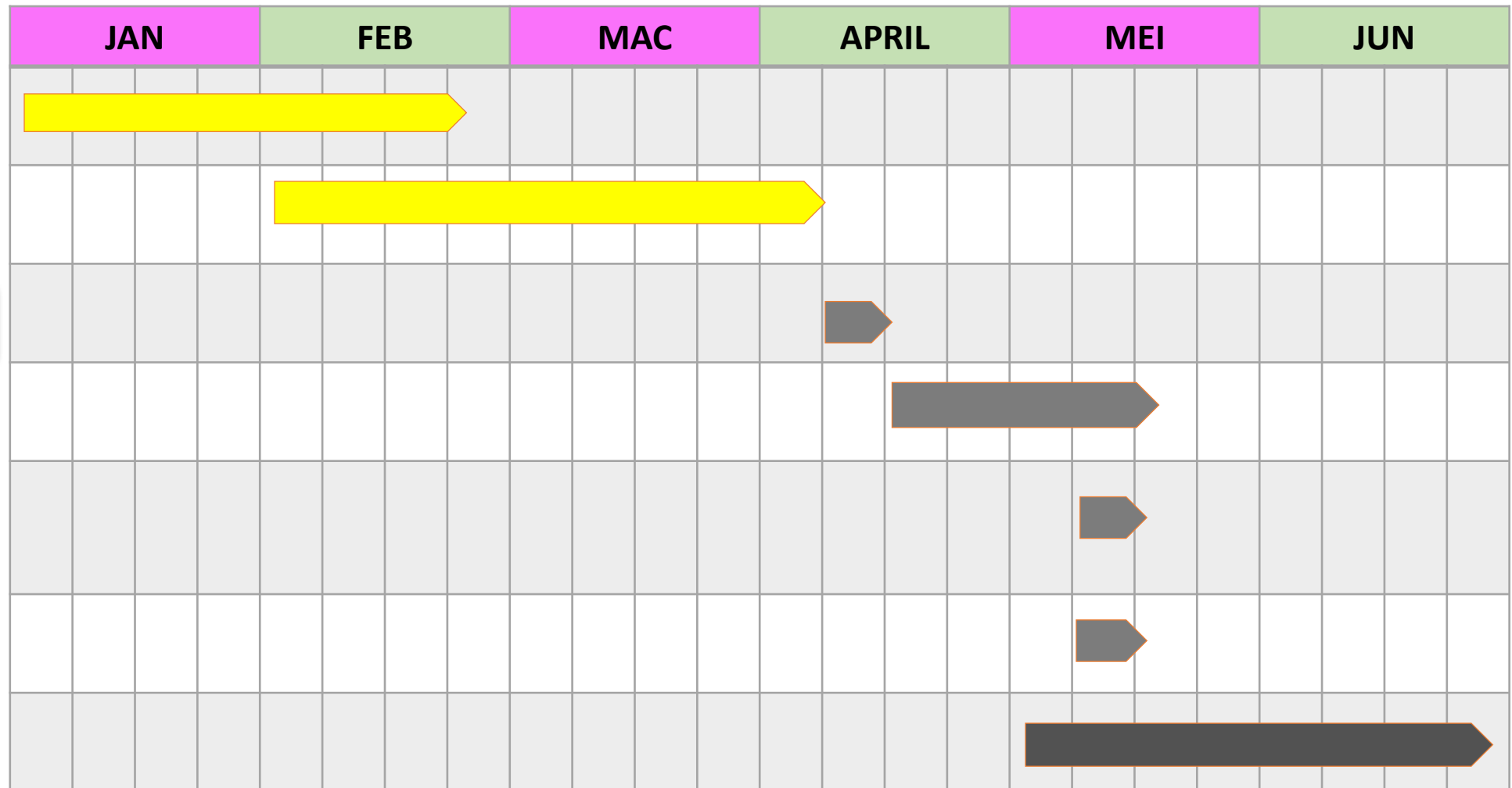
1 bulan

6 bulan

TIGA FASA TERLIBAT BAGI TEMPOH PEMERHATIAN DALAM PELAKSANAAN DASAR PEMISAH



CARTA PERBATUAN EP 2016



PPSM kenalpasti Pegawai Berprestasi Rendah bawah 60% 2015

JPA laksanakan TOT kepada PPSi

Ketua Jabatan arahkan pegawai jalani tempoh pemerhatian

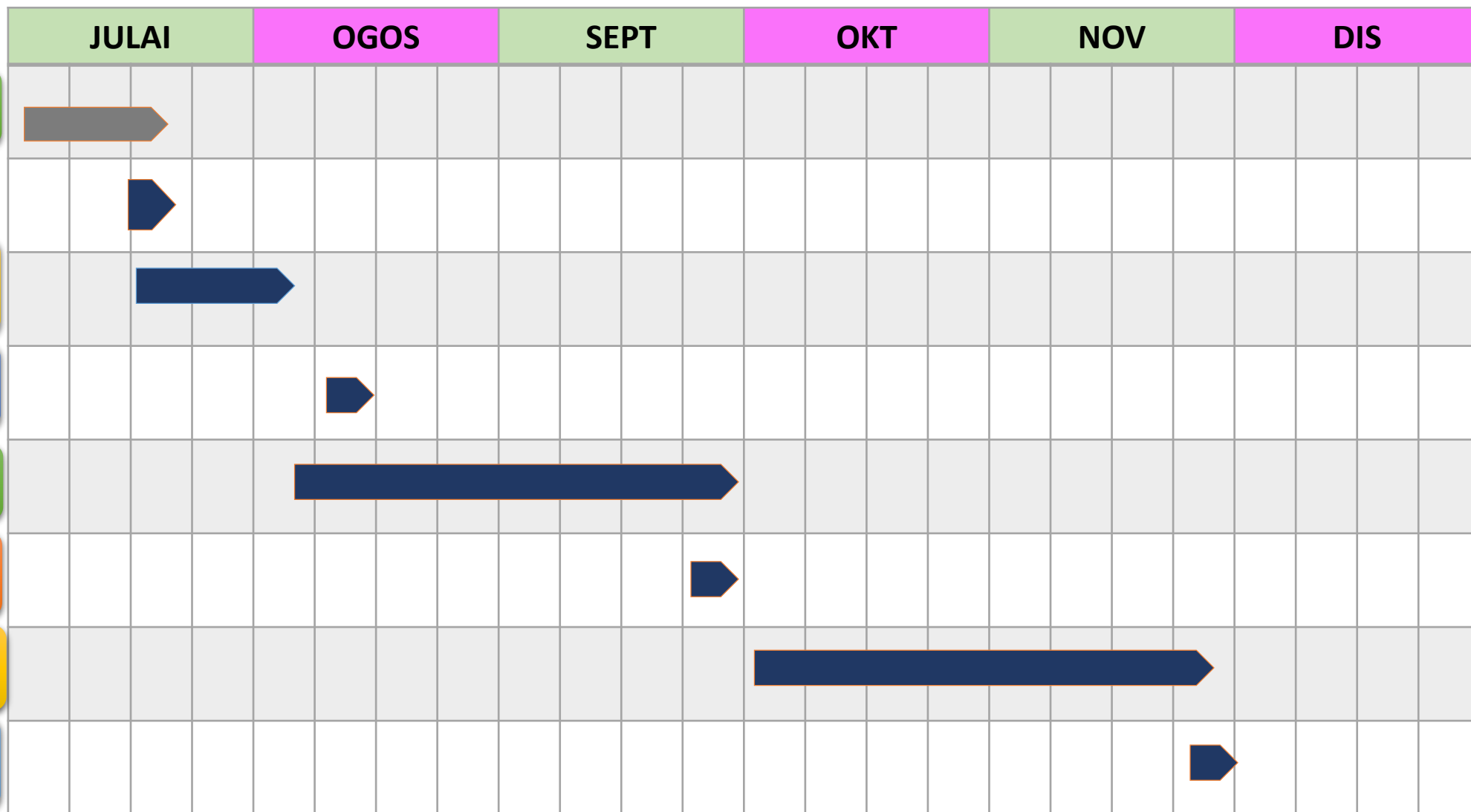
PPSi laksanakan saringan

PPSi laksanakan Pengkatogorian ikut kesesuaian

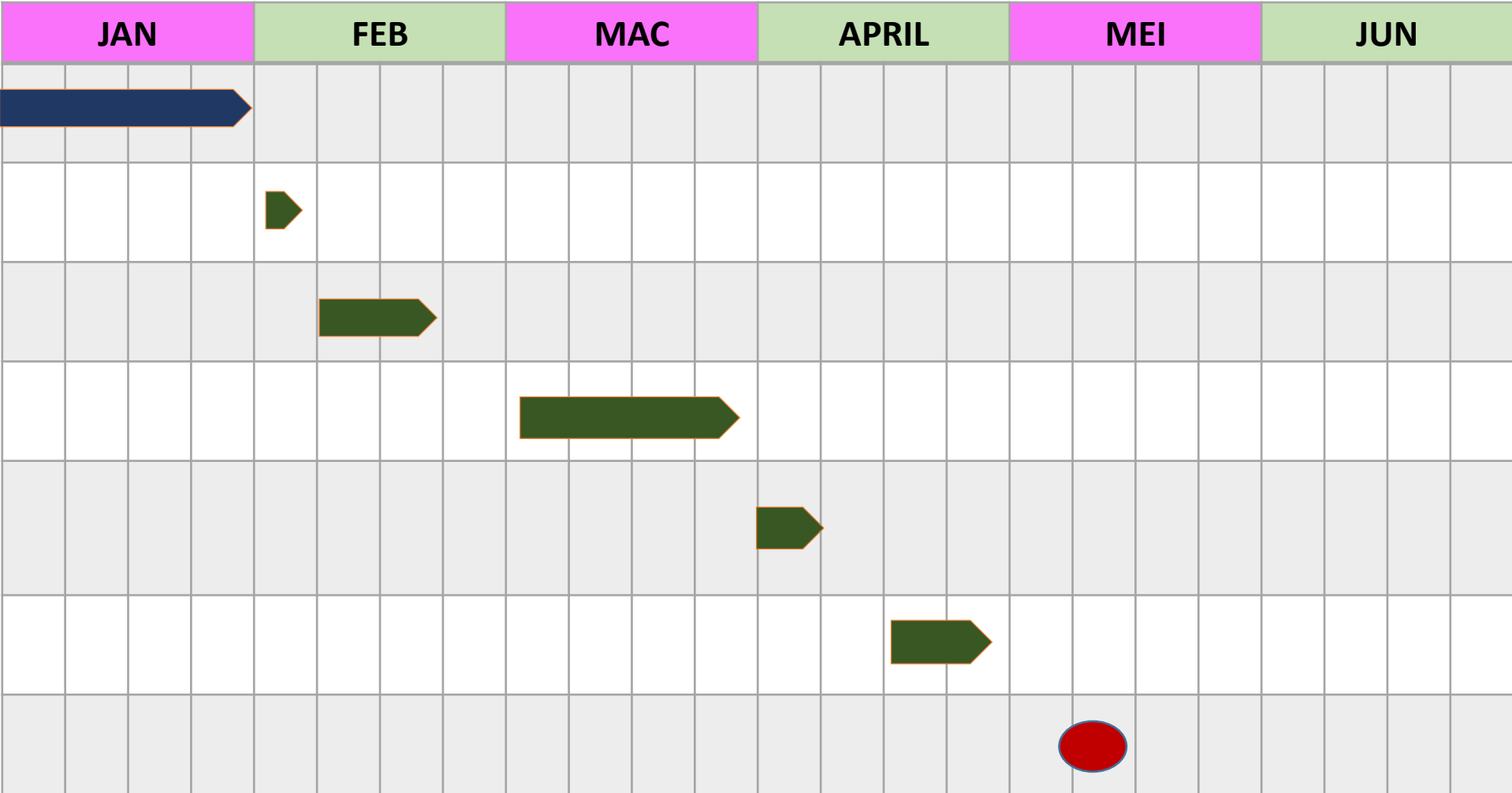
Perbincangan & Pembentangan dengan SUB PSM/PIPs JPA bagi penetapan intervensi

PPSi laksanakan intervensi

CARTA PERBATUAN 2016 (samb)



CARTA PERBATUAN 2017



Pemantauan Tahap 3 (samb..)

Sesi Discussion Group- penyediaan laporan intervensi pegawai

PPSi sediakan laporan keseluruhan tempoh pemerhatian Pegawai

Case Conference bersama Panel Intervensi Psikologi (PIPS)

PPSi kemaskini laporan

Ppsi serahkan Laporan Kepada Ketua Jabatan

Tindakan Ketua Jabatan

PERANAN PEGAWAI PSIKOLOGI (PPsi)

- ❑ Memahami Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015 DAN SOP Tempoh Pemerhatian;
- ❑ Bekerjasama Pengurus Sumber Manusia, Panel Penilaian Prestasi Khas (PPPK) dan AKRAB CARE dalam tempoh pemerhatian bagi membantu pegawai yang dinilai meningkatkan prestasi kerja ;
- ❑ Urusetia Tempoh Pemerhatian (**1 tahun bermula TARIKH SURAT ARAHAN DIKELUARKAN**)



- ❑ Melaksanakan Saringan kepada Pegawai Berprestasi Rendah yang dimasukkan dalam Exit Policy (EP) mengikut tempoh masa yang ditetapkan;
- ❑ Memaklumkan keputusan Saringan Kepada Pengurus Sumber Manusia;
- ❑ Melaksanakan Intervensi kepada pegawai mengikut tempoh masa yang ditetapkan;




- ❑ Menyediakan laporan intervensi pegawai;
- ❑ Mengkordinasikan pertemuan dan diskusi antara pegawai, PPPK dan AKRAB CARE semasa tempoh pemantauan;
- ❑ Memantau perkembangan proses pemantauan;
- ❑ Menyediakan Laporan Tempoh Pemerhatian; dan
- ❑ Mengemukakan laporan kepada PSM.




PERANAN PANEL PENILAI PRESTASI KHAS (PPPK)

- Memahami Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015
- Bekerjasama dengan Pengurus Sumber Manusia, Pegawai Psikologi dan AKRAB CARE dalam tempoh pemerhatian bagi membantu pegawai yang dinilai meningkatkan prestasi kerja ;
- Membuat **PEMERHATIAN DAN PEMANTAUAN** terhadap **KEMAJUAN PRESTASI KERJA** pegawai yang dinilai bermula dari tarikh pelantikan sebagai panel sehingga tamat tempoh pemerhatian;
- Ahli panel yang menggantikan peranan Pegawai Penilai Pertama (PPP) asal perlu **MENGADAKAN PERTEMUAN BERSEMUKA** bersama pegawai yang dinilai sekurang-kurangnya sebanyak 1 kali setiap bulan dalam fasa pemantauan selama 6 bulan;

- ❑ **MENGEMUKAKAN LAPORAN KEMAJUAN** prestasi pegawai yang dinilai dengan melengkapkan Buku Log Pemantauan Program Intervensi dalam tempoh pemerhatian;
 - ❑ **MELAKSANAKAN PENILAIAN KHAS** kepada pegawai yang dinilai dengan menggunakan format LNPK (Borang J.P.A. (LNPK) 2/2009 atau penilaian lain yang bersesuaian mengikut skim perkhidmatan setelah tamat tempoh pemerhatian; dan
 - ❑ **MEMAKLUMKAN KEPUTUSAN PENILAIAN PRESTASI KHAS** kepada Panel Pembangunan Sumber Manusia.
- 

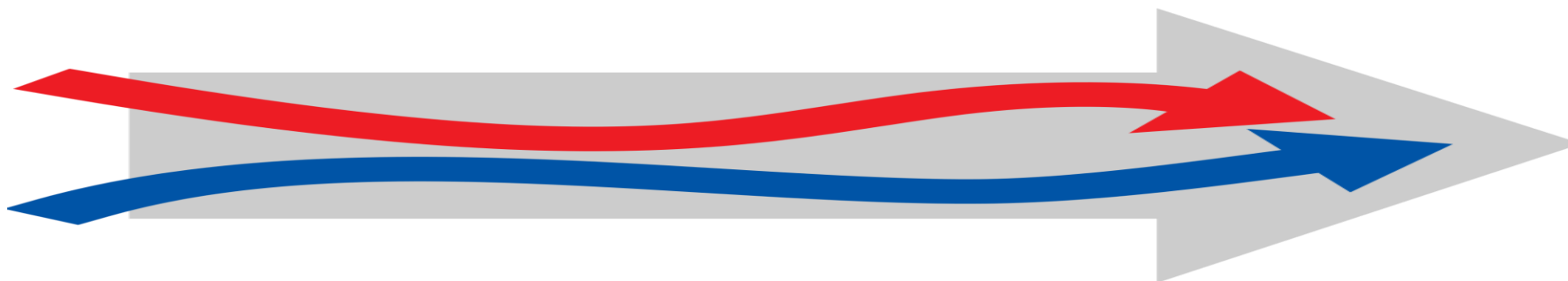
PERANAN AKRAB CARE

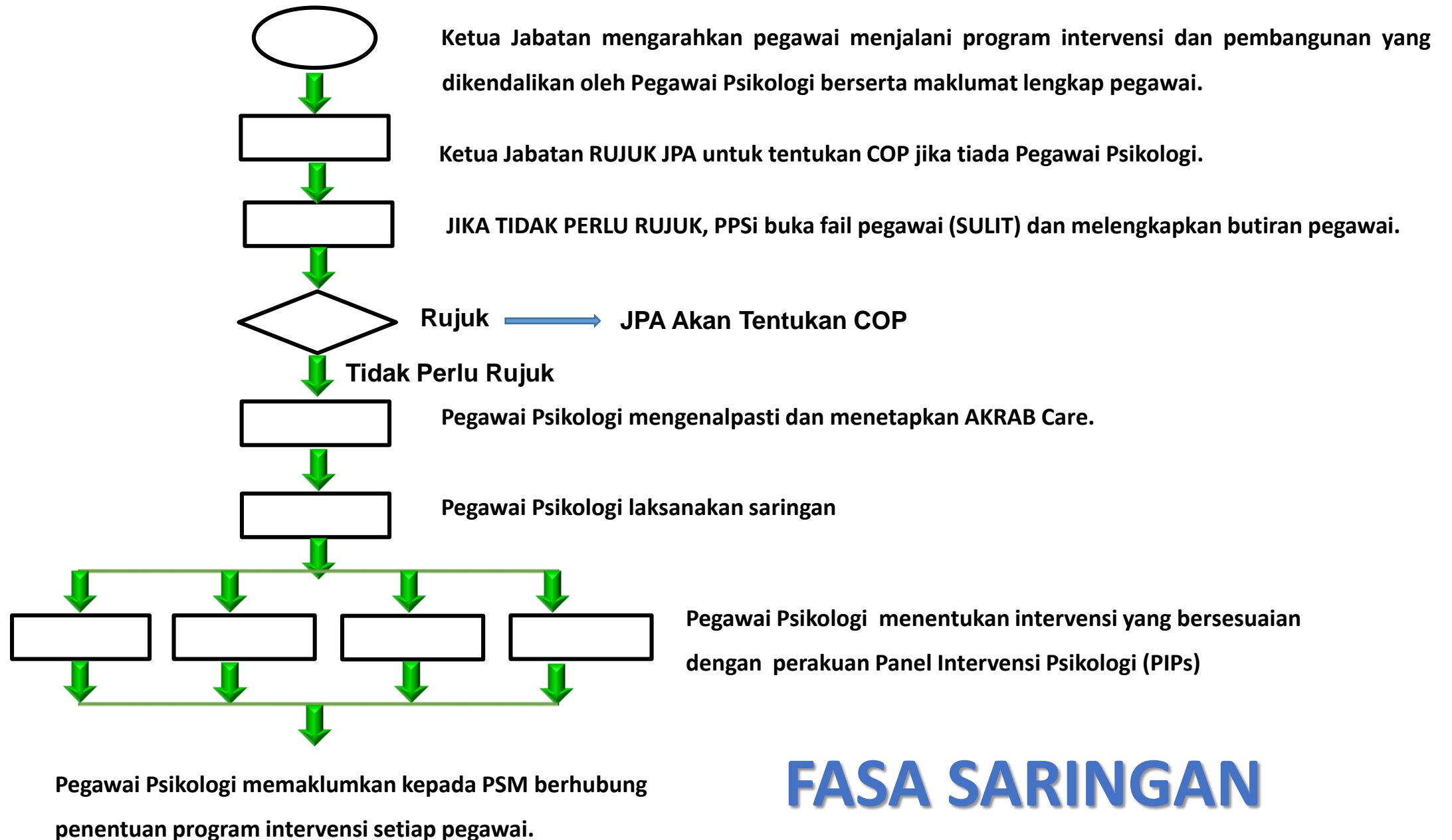
- ❑ Memahami Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 2015, Pelaksanaan Dasar Pemisah (Exit Policy) bagi Pegawai Berprestasi Rendah Dalam Perkhidmatan Awam;
- ❑ Bekerjasama dengan Pengurus Sumber Manusia, dan Pegawai Psikologi dan Pegawai Penilai Prestasi Khas (PPPK) dalam tempoh pemerhatian bagi membantu pegawai meningkatkan prestasi kerja;
- ❑ Menjadi sumber rujukan dan perkongsian berkaitan pembangunan kerjaya pegawai terutamanya aspek pengurusan sendiri pegawai ;

- ❑ Memberikan maklumat, sokongan sosial dan moral kepada pegawai mengadaptasi perubahan positif untuk berprestasi semula;
 - ❑ Menjalankan pemerhatian dan mengisi senarai semak sebanyak tiga (3) kali dalam tempoh enam (6) bulan dengan menggunakan buku log pemantauan program intervensi; dan
 - ❑ Mengemukakan ulasan kemajuan perkembangan sendiri pegawai dengan melengkapkan Buku Log Pemantauan Program Intervensi dalam tempoh pemerhatian.
- 

FASA SARINGAN

**-Fasa menentukan jenis intervensi yang
bersesuaian**





FASA SARINGAN

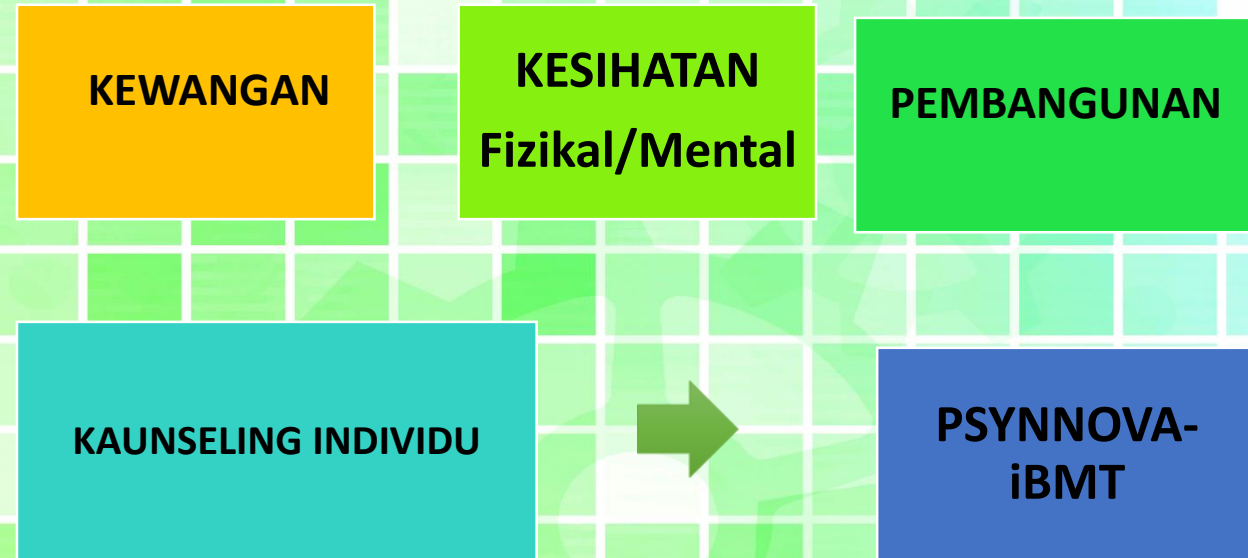
Fasa 1 : Proses Saringan

Proses saringan meliputi:

- Penggunaan borang Temubual Awal.
- dan alat psikometrik Indikator Perwatakan Unggul (IPU) serta Penilaian Status Mental (MSE).

Tujuan:

- menentukan kesesuaian bentuk intervensi yang akan dijalankan.



TEKNIK TEMUBUAL

- Establish rapport
- Respect patient privacy
- Recognize face value
- Move to the patient's field of vision
- Consider how you look
- Ask open-ended questions
- Counselling approach
- One thing at a time
- Leave the medical terminology alone
- Listen
- Culture matters

TEMUBUAL

Tujuan : Membantu PPSi mendapatkan gambaran atau maklumat berkaitan keluarga, pekerjaan, kesihatan, kewangan dan kompetensi kerja PYD.

- 1. Penerangan awal – pemakluman proses saringan bagi tujuan penentuan intervensi Dasar Pemisah.**
- 2. Kenal Pasti Data Pegawai – Melalui PSM (Borang Maklumat Pegawai).**
- 3. Klien spesifik – LNPT 2015 di bawah 60.**
- 4. Maklumat Umum samada pegawai pernah menghadiri sesi**
- 5. Keluarga**
- 6. Pekerjaan**
- 7. Kesihatan**

ELEMEN DALAM TEMUBUAL AWAL

MAKLUMAT UMUM

- Biodata BOLEH diperolehi melalui PSM (HRMIS)
- Pernah menghadiri sesi/belum

MAKLUMAT KELUARGA

- Asas
- Terkini (Semak dengan PSM)

MAKLUMAT PEKERJAAN

- Sejarah Perkhidmatan (semak dengan PSM)
- Kronologi perkhidmatan
- Status Pekerjaan Terkini

KESIHATAN

- Penyakit yang dihidapi – Termasuk tidak serius (jika ada)
- Sejarah rawatan – termasuk mental jika ada
- Rawatan Terkini
- Rekod Cuti – semak dengan PSM

KEWANGAN

- Pendapatan Boleh Guna (semak dengan Cawangan Akaun)
- Pengurusan Hutang (CCRIS)
- Kebangkrapan

KOMPETENSI

- Kompetensi memenuhi Job Description
- Pemantauan Rapi
- Latihan spesifik yang diperlukan

IPU

Mengukur personaliti/sikap/kecenderungan tingkah laku yang mungkin mempengaruhi:

- Peribadi**
- Perkahwinan**
- Keibubapaan**
- Penyesuaian sosial; dan**
- Latar belakang akademik**

Membantu kaunselor/pengurus sumber manusia membuat penilaian berhubung kepentingan dan kefungsiannya serta kaitannya dengan permasalahan/ situasi kaunseling yang dihadapi.

PENILAIAN STATUS MENTAL

Tujuan : Menilai simptom-simptom kecelaruan mental pegawai.

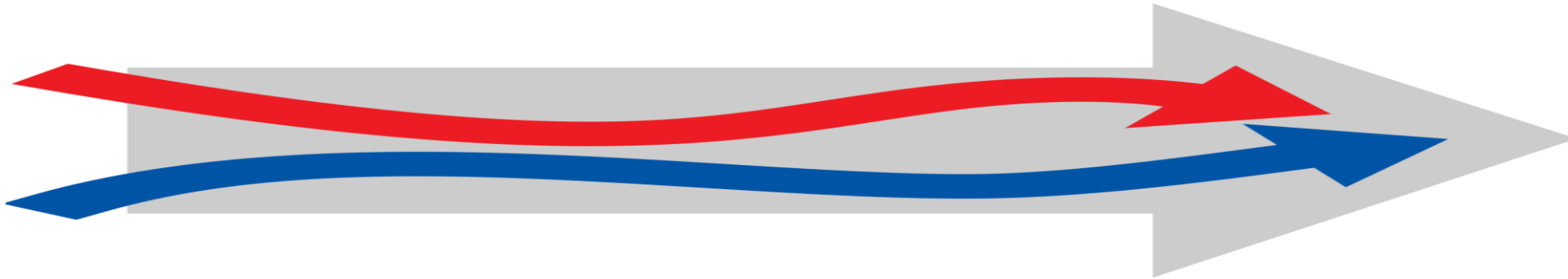
Bagi Pegawai Tiada Rekod Kesihatan Mental : Maklumat membantu pegawai untuk buat rujukan ke JPA ATAU hospital

ASPEK PENILAIAN

- Penampilan
- Tingkah Laku
- Emosi dan Perasaan
- Persepsi
- Pemikiran – Gunakan Tools tambahan

FASA INTERVENSI

Fasa melaksanakan intervensi bagi membantu Pegawai kembali berprestasi



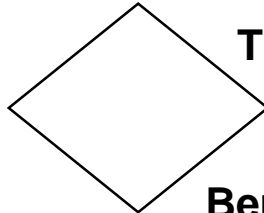


- Fasa melaksanakan intervensi bagi membantu Pegawai kembali berprestasi
- INTERVENSI KESIHATAN
- INTERVENSI PEMBANGUNAN
- INTERVENSI KEWANGAN
- INTERVENSI KAUNSELING
- INTERVENSI MODUL PSYNNOVA i-BMT

FASA INTERVENSI



Program intervensi dijalankan oleh pegawai psikologi berpandukan garis panduan yang ditetapkan.

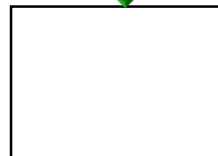


Tidak Berubah



Laksana Intervensi
PSYNNOVA
i-BMT

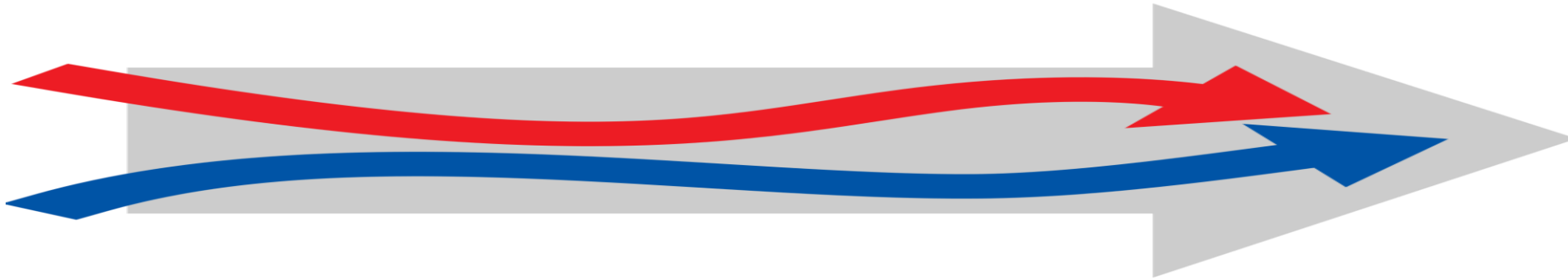
Berubah



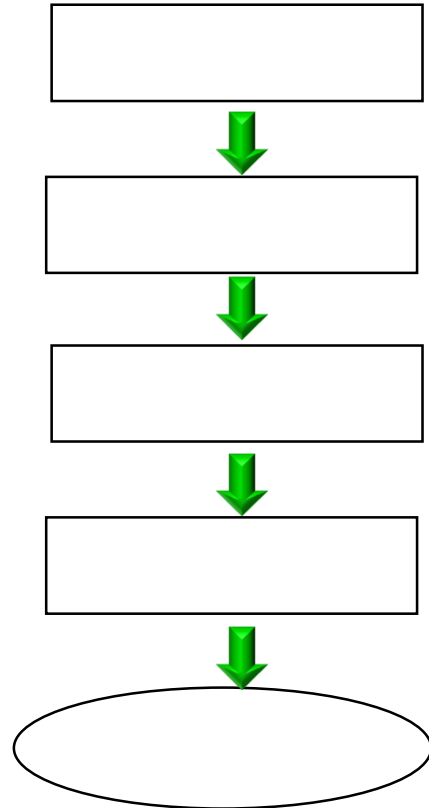
Pegawai Psikologi menamatkan proses intervensi mengikut tempoh yang ditetapkan dan menyediakan laporan intervensi pegawai.

FASA PEMANTAUAN

Fasa Fasa melaksanakan pemantauan yang berstruktur & menyeluruh bagi menilai prestasi pegawai selepas proses intervensi



FASA PEMANTAUAN



Ketua Jabatan mengkoordinasikan perbincangan di antara Pegawai Psikologi, AKRAB Care dan Pegawai Penilai Prestasi Khas untuk menetapkan tempoh dan matlamat pemantauan

Pegawai Psikologi menyelia perkembangan pemantauan pegawai oleh PPPK dan AKRAB CARE berdasarkan buku log pemantauan atau Kit Pemantauan Klinikal bagi intervensi kesihatan mental

Pegawai Psikologi menyelaras dan membentang kes kepada panel intervensi Bahagian Pengurusan Psikologi sekiranya kes memerlukan pertimbangan selanjutnya.

Laporan pemerhatian pegawai dikemukakan kepada Ketua Jabatan untuk tindakan lanjut serta menghantar satu salinan kepada Bahagian Pengurusan Psikologi, Jabatan Perkhidmatan Awam

SKOP PEMANTAUAN

Elemen Pemantauan	PERKARA
<p style="text-align: center;"><u>PPPK</u></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Penghasilan Kerja<input type="checkbox"/> Pengetahuan & Kemahiran<input type="checkbox"/> Kualiti Peribadi<input type="checkbox"/> Kegiatan & Sumbangan di luar Tugas Rasmi	Laporan Pegawai Psikologi
	PEMANTAUAN TAHAP 1
	Pegawai Penilai Prestasi Khas: Sesi 1 (0-4 minggu)
	Pegawai Penilai Prestasi Khas: Sesi 2 (5-8 minggu)
	AKRAB CARE: Sesi 1 (0-8 minggu)
<p style="text-align: center;"><u>AKRAB CARE</u></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Disiplin<input type="checkbox"/> Pemikiran<input type="checkbox"/> Emosi<input type="checkbox"/> Tingkah Laku<input type="checkbox"/> Interpersonal<input type="checkbox"/> Spiritual	PEMANTAUAN TAHAP 2
	Pegawai Penilai Prestasi Khas: Sesi 3 (9-12 minggu)
	Pegawai Penilai Prestasi Khas: Sesi 4 (13-16 minggu)
	AKRAB CARE: Sesi 2 (9-16 minggu)
	PEMANTAUAN TAHAP 3
	Pegawai Penilai Prestasi Khas: Sesi 5 (17-20 minggu)
	Pegawai Penilai Prestasi Khas: Sesi 6 (20-23 minggu)
	AKRAB CARE: Sesi 3 (17-23 minggu)
Laporan Konsultasi Intervensi	
Laporan Pasca Intervensi oleh Pegawai Psikologi	

CABARAN PELAKSANAAN

CABARAN

STRATEGI PENYELESAIAN

<p>Tatacara / prosedur pelaksanaan <i>8 & 9 Disember 2015</i> <i>130 Pegawai TOT PSYNNOVA i-BMT</i> <i>1 & 2 Mac 2016 – Kursus Persediaan Pelaksanaan Tempoh Pemerhatian</i> <i>100 Pegawai Psikologi</i> <i>8 & 9 Mac – 250 PPSi</i> Ketiadaan Pegawai Psikologi untuk menjalankan intervensi</p>	<ul style="list-style-type: none">❖ Taklimat & latihan yang berterusan oleh BPPs buat semua pihak yang berkaitan dalam pelaksanaan tempoh pemerhatian.❖ Penerbitan Garis Panduan Program Intervensi Bagi Tempoh Pmerhatian Dalam Pelaksanaan Dasar Pemisah.❖ Penglibatan Community Of Practice (COP)
<p>Bantuan & Sumber rujukan bagi pelaksanaan tempoh pemerhatian</p>	<ul style="list-style-type: none">❖ “Help Desk” sebagai sumber rujukan dan bantuan bagi melancarkan pelaksanaan tempoh pemerhatian❖ Penerbitan FAQ berkaitan pelaksanaan tempoh pemerhatian
<p>Kompetensi PPSi</p>	<ul style="list-style-type: none">❖ BPPs telah melatih “Master Trainers, Trainers & Fasilitator melalui program TOT (Training of Trainers) sepanjang 2015❖ CDR berfokus kepada Intervensi DAN Pelan Rawatan❖ Intervensi Kewangan : AKPK & Bank Negara❖ Intervensi Kesihatan : KKM
<p>Pihak berkepentingan</p>	<ul style="list-style-type: none">❖ Penglibatan pihak- pihak yang berkaitan;❖ Ketua – Ketua Jabatan❖ Pegawai Sumber Manusia❖ Panel Penilai Prestasi Khas (PPPK)

Community Of Practice (COP)

Penglibatan Profesional Menolong Community of Practice (COP) bertujuan **membantu melaksanakan intervensi** dalam tempoh pemerhatian pelaksanaan dasar pemisah.

COP berperanan **dalam keadaan ketiadaan Pegawai Psikologi** di sesebuah organisasi bagi menjalankan fasa intervensi kepada pegawai yang telah dikenalpasti.

Kelayakan atau **pengiktirafan badan profesional;**

- **Kaunselor Berdaftar** dibawah Akta Kaunselor 1998 (Akta 580);
- **Memenuhi syarat latihan dan berdaftar sebagai Profesional Menolong COP** Dasar Pemisah oleh BPPs, JPA
- Keutamaan adalah kepada **COP yang berhampiran dan mudah capai** dengan pegawai yang terlibat.

11,986 : Bukan Pegawai Psikologi berkhidmat sebagai Penjawat Awam dikenalpasti

Individual commitment to a group effort - that is what makes a team work, a company work, a society work, a civilization work.

Vince Lombardi





SEKIAN
TERIMA KASIH