

בעצמי ■ הביטוח הלאומי ■ המרכז להכשרה  
ושיקום מקצועי ■ טק קריירה ■ מטה מאבק הנכים  
Manpower ישראל ■ המרכז היהודי-ערבי  
לפיתוח כלכלי ■ עולים ביחד ■ ציונות 2000  
קו משווה ■ תבת ■ UJA-Federation of New York

08-05-2013

גיוון ישראלי

הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה  
المنتدى الإسرائيلي للتنوع في سوق العمل  
THE ISRAELI FORUM FOR DIVERSITY HIRING  
מיסודה של תבת, גייננס ישראל

כנס המליאה החמישי של הפורום



## חברת החשמל - ארגון לומד גיוון

דודי ריבק, מנהל הגיוס, הציג את הדרך שעשתה ועושה חברת החשמל לגיוון בקרב עובדיה

### נתונים:

כל בית אב בישראל הוא לקוח של חברת החשמל, היינו 2.5 מיליון לקוחות הפיזור הגיאוגרפי נרחב: אתרי החברה פרוסים על פני כל שטח המדינה מועסקים 13,000 עובדים, 10,000 מתוכם עובדים קבועים. בתהליכי הגיוס תומכים 11 'מרכזי גיוס'

בחברה קיימים 350 עיסוקים, דבר המייצר מורכבות והזדמנות העובדה כי חברת החשמל היא חברה ממשלתית מחייבת אותה לתהליכי גיוס שוויוניים ופומביים, מקרב כלל פלחי האוכלוסייה

## כיצד התחיל קידום הגיוון בחברת החשמל?

התנעת תהליך הגיוון החל בהחלטת דירקטוריון. גיוון תעסוקתי הוא חלק ממדיניות החברה. באופן כללי מתקיימת מגמת עלייה בגיוון כח האדם, יש לקחת בחשבון כי מדובר בארגון ותיק מאוד בעל תרבות ארגונית מושרשת וכי קשה שבעתיים לייצר שינויים בהקשר זה.

## כיצד היית מתאר את מצב הגיוון בחברה נכון להיום?

נכון להיום עובדים בחברה עובדים רבים הנמנים על אוכלוסיות בהעדפה מתקנת, כולל בני מיעוטים, מכל העדות (ביניהם גם יוצאי צד"ל), עובדים בני הקהילה האתיופית, עובדים מהמגזר החרדי, נוער עובד ולומד ואנשים עם מוגבלות עליהם נפרט בהמשך.

## האם תוכל לתאר בפירוט את המודל שפיתחתם להעסקת אנשים עם מוגבלות?

חברת החשמל העסיקה מאז ומעולם עובדים עם מוגבלות, אך הם מעולם לא נספרו כמובחנים מיתר העובדים. רק בעקבות החלטת הדירקטוריון בהקשר של העסקה מגוונת הוקצו תקנים ספציפיים להעסקת עובדים עם מוגבלות. בתחילת התהליך הוקצו לנושא 20 תקנים ועם התקדמות הקליטה אושרו תקנים נוספים וכיום ההקצאה הינה ל- 60 משרות. בתחילת התהליך לא הייתה קיימת מדיניות סדורה. קליטת העובדים נעשתה במידת האפשר והצלחתה הייתה תלויה בעיקר ברצונם הטוב של המנהלים אשר הפגינו יצירתיות והרבה סובלנות.

עם התקדמות התהליך והגידול בהיקפי הקליטה עלה צורך ארגוני להגדיר שיטה מסודרת – 'מודל עבודה'. נקבע סט קריטריונים ותהליך מסודר למיון וקליטה של אוכלוסייה זו, במטרה להבטיח אחידות בכל הנוגע לשיקולים בקליטה ולהגדרות תהליך הכניסה לארגון. פעולה בדרך זו מייצרת תהליך מקצועי ושוויוני.

הוקמה ועדת מומחים, פנים ארגונית, הכוללת עובדים סוציאליים, פסיכולוגים ארגוניים ותעסוקתיים, רופאים תעסוקתיים ומנהלי משאבי אנוש. מטרת הועדה לאשר את הקליטה החריגה של אנשים עם מוגבלות. הגורמים המקצועיים מלווים את תהליך המיון, תהליך הקליטה של העובד ואת המנהל הקולט.

## מהו תהליך המיון שאתם מקיימים עבור מועמדים עם מוגבלות?

לתהליך הגיוס והמיון של אנשים עם מוגבלות מספר עקרונות:

1. מקורות הפונים הינם מגורמים מוסדיים שונים המקדמים העסקת אנשים עם מוגבלות (דוגמת ארגון נכי צה"ל, בית לוינשטיין, בית אקשטיין, על גלגלים וכיוב') וכן פניות של יחידים
2. המועמד, או גורם מטעמו נדרשים להשלים נתונים ראשוניים כדי לאפשר בדיקת התאמה לקריטריונים ונתונים כללים לגבי המוגבלות, הכישורים וההגבלות
3. בדיקת התאמה לקריטריונים של הארגון + אבחון של פסיכולוגים תעסוקתיים
4. אישור הכנסת המועמד לתהליך הגיוס, על ידי הועדה המקצועית המתכנסת אחת לרבעון

## מהם הדגשים בתהליך הקליטה?

- השמת העובדים ביחידות נעשית אך ורק בהסכמה ונכונות של המנהל הקולט.
- מדובר במנהלים המחויבים לתהליך קליטה רגיש של עובד עם מוגבלות
- ועדת המומחים מכינה את המנהל המקצועי לקליטה והעסקה של העובד. ליווי זה הינו תהליך מתמשך הן עבור המנהל והן עבור העובד
- פרקטיקת השילוב דורשת לימוד ושיפור. חברת החשמל הינה ארגון לומד גיוון ולכן מקיימת סקר מעקב קבוע אחרי מידת ההשתלבות של העובד עם המוגבלות – הן מצידו והן מצד הארגון

## האם תוכל להצביע על קשיים שעלו לאורך הדרך בנושא הגיוון בכלל?

- תהליך השגת אישורים לפרסום וקליטה של אוכלוסיות ספציפיות (נשים, חרדים, אנשים עם מוגבלות) הינו קשה מאוד, שכן על פי החוק אסור להעדיף קבוצה מסוימת על פני אחרת (חוק שוויון הזדמנויות בתעסוקה)
- התמודדות עם תלונות של תת סקטורים בתוך אוכלוסיות מגוונות על היעדר נציגות (למשל חצרות מסוימות בקרב המגזר החרדי)
- התמודדות עם מקרים של ביטויי גזענות או דעות קדומות בחברה

בעצמי ■ הביטוח הלאומי ■ המרכז להכשרה  
ושיקום מקצועי ■ טק קריירה ■ מטה מאבק הנכים  
■ Manpower ישראל ■ המרכז היהודי-ערבי  
לפיתוח כלכלי ■ עולים ביחד ■ ציונות 2000 ■  
קו משווה ■ תבת ■ UJA-Federation of New York

  
הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה  
المنتدى الاسرائيلي للتنوع في سوق العمل  
THE ISRAELI FORUM FOR DIVERSITY HIRING  
ניסודה של תבת, גיינס ישראל

## מה מתוכנן הלאה?

- א. החברה נמצאת בתהליך של הכנת 'תיק קליטה' של אדם עם מוגבלות
- ב. ארגון יום הוקרה למנהלים קולטים
- ג. תכנון תהליכי עזיבה של העובדים עם סיום החוזה בתום 5 שנים (כמו כל עובד חדש אחר בחברה). חלק קטן יקבל קביעות, היתר יסיימו את עבודתם ובמקומם ייקלטו עובדים אחרים