

תובנות וכלים לגיוון שעלו במפגש בנושא תעסוקת אנשים עם מוגבלות

29.10.2014, הום סנטר

ורז רז, מנהלת אחריות חברתית, קבוצת פישמן

סדר במונחים – היום ההגדרה הרשומה בחוק "אנשים עם מוגבלות". האתגר בשילובם בתעסוקה רב יותר כי הצרכים הם שונים עבור כל מוגבלות. לאור צו ההרחבה, לדעתה בשלב הראשון חברות יעשו אוטוטינג לאנשים עם מוגבלות שכבר קיימים בשורותיהן אך בסופו של תהליך, בעשיית הגיוון כשהמודעות לאוכלוסייה עולה, הרגישות לצרכים הספציפיים גוברת.

איך מתחילים? למי פונים כדי לגייס? איזו התאמה צריך לעשות? זה לא מסובך, אך יש להבין את הצרכים ולהתכוון בהתאם. עם השנים הבינו בקבוצת פישמן שצריך לפעול בשני מסלולים מקבילים כדי לגייס אוכלוסיות גיוון: ערוץ פרטני – בחינה של מועמדים שמגיעים כרגיל, לתפקידים שונים וקבלתם לפי התאמתם לתפקיד. ערוץ שני - יחידות בארגון שנתקלו בקושי לגייס ולשמר פתחו ביצירת תהליך פנים ארגוני מתוך הבנה שהפתרון נמצא בשדה של אנשים עם מוגבלות.

מדובר על אוכלוסייה שהמדינה לא תמרצה לאורך השנים לעבוד ולכן עולים קשיים מהשטח. המהלך הוא כללי ישראלי ואין כמו מרחב של תעסוקה בשביל לשבור סטיגמות. אי אפשר לעשות את התהליך הזה לבד: הפרטנרים לעשייה לאורך השנים הם הארגונים החברתיים שהעלו את רמת העשייה וכיום כשהשיח תלת מגזרי יש מנוף לשינוי אמיתי.

ארן שדמי, סמנכ"ל מש"א, הום סנטר

- גיוון משנה תרבות הארגונית - בנוסף לחזון החברה העסקי, חשוב שיהיה לה חזון חברתי. חברה שעוסקת בגיוון מפסיקה להיות חברה שעושה כסף בלבד, אלא מעבירה גם מסרים חברתיים ערכיים וזה משדרג לאין ערוך את התרבות הארגונית.
- מסר לסוכני השינוי - מנהלי הסניפים הם סוכני השינוי, יכולים לחולל שינוי על ידי בחירת האנשים, הובלת שינוי ארגוני וכו', להם הוא מעביר את המסר שהגיוון משרת את המטרות שלהם ומחבר אותם להבנה רחבה של גיוון בתעסוקה.
- גיוון נותן מענה עסקי למטרות חברתיות; להלן כמה דוגמאות:

1. העסקת עובדים מהחברה הערבית כמענה לעסק שפתוח בשבת << יש לזהות את סיפורי ההצלחה וללמוד מהם.

2. העסקה של אנשים מבוגרים – כמענה לבעיית התחלופה הגבוהה בכח אדם, שהינה אתגר ברשת קמעונאית. העסקה של אנשים מבוגרים מייצרת תחלופה נמוכה יותר של עובדים, חיסכון בחניכה ויצירת

נאמנות וסוציאליזציה של ארגון. **תמהיל נכון בין מבוגרים לצעירים מייצר יציבות נהדרת.** בהום סנטר הפרישה לפנסיה היא אינה גילאית אלא תפקודית; הום דיפו, רשת אמריקאית מקבילה להום סנטר, מבצעת מדידה על כמות האנשים בני 60 פלוס בחברה ומתגאה בנתון הזה.

3. העסקה של אנשים עם מוגבלות – הום סנטר פעלה כדי לתת מענה על **צורך עסקי** ולהגביר את שימור העובדים. ב"פיילוט הקופאים" החלו הכשרה של 8 אנשים עם מוגבלות. **מדידת המהלך הינה באוריינטציה עסקית** – מדידת איכות העבודה. בשלב הראשון נעשה **חיבור של ההנהלה ושאר היחידות הרלוונטיות** לעניין. לאחר מכן נערך **מיפוי מרכיבי תפקיד** הקופאי – זהו אחד התפקידים המורכבים בהום סנטר. **ההתאמות העיקריות היו קשורות לכך שניתנה אפשרות להשתלבות הדרגתית, למשרות חלקיות והרבה גמישות.**

- רגישות חוצת ארגון - הארגון כולו מרוויח מהעסקת אנשים עם מוגבלות במובן שהעובדים מחוייבים לפתח רגישות, שכמובן תופגן גם כלפי הלקוח - רווח מבחינת מדיניות השירות.

- שילוב אנשים עם מוגבלות **דרך עמותות וגופים הנותנים תמיכה לעובד.** ישנו מעקב אחר מספר בני ה-60 בארגון ואנשים עם מוגבלות. יש טופס מיוחד בעת הקליטה **והנושא הוא על השולחן.** ההנחיה למנהלים היא שאם חלילה יש נפילה יש להתייחס לזה כאל היעדרות זמנית - כמו שעובד חולה איזה תקופה או יוצא למילואים **והליווי של העמותה הכרחי כאן – הם משמשים להמשך הקשר בין העובד למקום העבודה בתקופות אלו.**

ענת מסטרמן, מנהלת תכניות, תב"ת, ג'וינט

קיים פער מספרי עצום בין אוכלוסיית המוכרים כאנשים עם מוגבלות ע"י בטל"א לבין אלו שמגדירים כך את עצמם. המעסיק לא בהכרח ידע שהוא מעסיק אדם עם מוגבלות. הגדרת המוגבלות לא מתבוננת במסוגלות התעסוקתית של העובד, אלא בהגדרתו כאדם עם מוגבלות באופן כללי. ההצעה היא **להסתכל על היכולת התפקודית ולא על הבעייה הרפואית.** זאת משום שפחות משנה ממה נובעת המגבלה אלא **כיצד משפיעה בתפקוד בתפקיד.**

<<האם מותר לשאול אדם האם יש לו מוגבלות? דפנה מאור, ראש המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות ואוכלוסיות מיוחדות בתעסוקה במשרד הכלכלה, עונה: מותר, ברגע שתכלית השאלה היא קידום תעסוקה של קבוצת האוכלוסייה המדוברת. יש כלים איך לשאול ואיך להגיע לנושאים הללו. בקרוב יופץ דף שאלות ותשובות שעבר את כל הלשכות המשפטיות הרלוונטיות במטרה לאפשר את השאלה.

<<קיים חשש מכניסה לתהליך עם מועמד שעלול לתלות את אי קבלתו באפלייה בשל המוגבלות שלו – חשיפה לחברה. תשובה לכך יכולה להתחיל בשאלה: "מה הייתי עושה אם זה היה עובד בלי מוגבלות?" יש דברים שקשורים לסוג העבודה שלנו עם עובדים בכלל, **אנשים באשר הם, הם דבר מורכב. ההפרדה בין המורכבות האנושית בסיטואציה לבין העובדה שמדובר בעובד עם מוגבלות לפעמים מסייעת ונותנת את המענה.**

רינת דגן – מנהלת תיק מרכז תמיכה למעסיקים, מחוז מרכז, משרד הכלכלה

- מרכזי התמיכה למעסיקים - המרכזים הוקמו כדי לעודד ולהגביר העסקת אנשים עם מוגבלות ולעודד העסקתם במקצוע ובכישורים שלהם. שירותי המרכז: מידע, יעוץ מקצועי חד פעמי, או ליווי לטווח ארוך למעסיקים. מנהלות התיק הן מרפאות בעיסוק. המרכז מפרסם משרות ובודק התאמת המועמד בהתאם לדרישות הסף.

- המנהל הישיר - אחד הדברים החשובים בשילוב עובד עם מוגבלות הוא מיהו המנהל של אותו אדם, זה חייב להיות אדם בעל אורך רוח ושיהיה לו לב רתום לדבר הזה.

ניצן שקל, מנכ"ל, אורית לוי, מנהלת מש"א - טלפארמה

- הגדרת יעד ועמידה בו - החברה החלה לעסוק בגיוון במסגרת ההכרה בנושא על ידי קבוצת פישמן. הוגדר יעד - 2% עובדים עם מוגבלות

- מיפוי תפקידים והפצה במקומות מתאימים - מופו התפקידים המתאימים והופצו באתרי לוחות מודעות של קבוצת אנשים עם מוגבלות אותם רצו לגייס (חרשים). מעקב - התקיימו ישיבות קבועות לדיווח התקדמות.

- העובד במנותק מהמגבלה - היום, אחרי שנים בתחום העסקת חרשים וכבדי שמיעה, בטלפארמה רואים את האדם בלי להתייחס למגבלה: אין הנחות וגם לא מחסומים. אין פשרה על איכות המועמד: מרגע שההשמה נכונה וניתנים התנאים המתאימים, אין סיבה שלא יעשה את העבודה הטובה ביותר. גם אין קושי מעל זה הקיים תמיד בפיטורין.

- תמיכת משרד התמ"ת - להצלחה סייעה תמיכת משרד התמ"ת בהתאמות, במתורגמנים. בסיוע אותה תמיכה הוחלט ללמד את כלל העובדים את שפת הסימנים, זה היה הבסיס להצלחה - הם למדו סלנג ויכלה להווצר תקשורת, למדו ש"נגיעה בכתף זאת לא הטרדה מינית". עם זאת, תפיסת התמ"ת היא שההתאמות נועדו לקליטה ואילו ישנן התאמות שוטפות (כגון שעות תרגום) שדרושות תמיד, בשוטף. הוגשו בקשות להמשך תמיכה והיא התקבלה. תהליך הגשת הבקשות להתאמות בתמ"ת דורש ליווי.

- היתרונות להעסקת אנשים עם מוגבלות- מעבר לגאוות היחידה והחינוך, גם לבני משפחות העובדים, הגדלת נתח השוק בפנייה לעובדים בפנייה ללקוחות עם מוגבלות, יתרון חשוב הוא מוניטין מכובד בקהילה העסקית הארצית והעולמית. בהתחלה טלפארמה לא יח"צנה את הפעילות הזאת, אבל היום כבר משולב בכל מצגת של המנכ"ל ומשתמש בזה בתור שובר קרח ומקרב לבבות.

- התאמות שנעשו בשלבים שונים בתהליך:

- תקשורת מול מועמדים: במסרונים ומיילים, בראיון קוראים שפתיים ומתכתבים.
- התאמה למבחן האמינות - המועמדים החרשים נכשלו באופן גורף במבדקי האמינות המקוריים.
- תשומת לב לדברים שיקלו את התקשורת בחפיפה ובפס הייצור – הרבה וורסיות של תקשורת קוראים/לא קוראים שפתיים, יודעים/ לא יודעים שפת סימנים.