

העסקת עובדים עם מוגבלויות – זה עובד! נובמבר 2022

יש כמובן כבר הרבה דוגמאות מוצלחות של העסקה של עובדים עם מוגבלויות בתפקידי ליבה בארגונים. לא קל להתחיל אבל כמו שסיפרה נטלי קרמר, סגנית נשיא ב- AT&T ומובילת תחום גיוון והכללה ב- IATI זה הרבה יותר פשוט בפעם השניה. ולפעמים אנחנו אפילו מגלים שהעובד הזה הוא העובד ממד טוב ואפילו הכי טוב שגייסנו לצוות הזה.

בשביל להצליח צריך להתחיל ולעשות!

המסר שעבר לאורך כל הכנס – אנחנו מתאמצים על זה כי יש לזה ערך עיסקי. אנחנו לא עושים טובה לאף אחד ואחת. כמו שאמרה עדי, זה לא אלטרואיסטי, זה אגואיסטי. כשעושים את זה נכון יש לזה יתרונות משמעותיים – הגדלת מאגר הטאלנטים, האוירה בצוותים, העלייה בתפוקות, מיתוג מעסיק ועוד.

הצגנו בכנס שלושה מודלים מרכזיים שמצליחים.

העסקה ישירה מותאמת, העסקה קבוצתית מלווה ע"י אנשי מקצוע, והכשרה ייעודית לאנשים עם מוגבלויות שבסופה חלקם נקלטים בחברה.

נקודות מרכזיות שעלו בפנל העסקה ישירה בהשתתפות מיקרוסופט, מטא ואפספלייר.

- צריך שיהיו גורמים שאחראים על הנושא. בחלק מהחברות יש יעדי גיוס כאלה.
- הנושא חייב להיות מוגש למועמדים בתהליכי הגיוס - הם צריכים כתובת לפנות אליה, להצהיר שהם מועמדים עם מוגבלות ולקבל מענה לצרכים שלהם. ההתאמות הנדרשות צריכות להיות מועברות לכל מי שמעורבים בגיוס באופן שיאפשר להם להצליח ולא יפגע בסיכויים שלהם.
- צריך להיות גורם שאחראי לספק להם את כל ההתאמות האלה גם בהמשך בקליטה ובשילוב בעבודה. יש לשים לב להתאמות פיזיות ברמת הבניין וגם להתאמות ייעודיות תלויות מגבלה.
- כשקולטים אדם עם מגבלה, יתכנו השפעות משמעותיות בגלל שינוי התפקיד (מעבר לעבודה מהבית כדוגמה) וגם בגלל שינויים בתפקוד של האדם.
- יש לחברה אחריות לבצע את ההתאמות הנדרשות כדי שהאדם ימשיך להיות עובד בעל ערך – למצוא מה כן הוא יכול לעשות ואיך. לפעמים קשה מאד לאדם לשתף את הקשיים שלו ונדרשים להיות בקשר גם עם בני משפחה.
- כדי להגדיל את מספר המועמדים צריך לחפש אותם – reachout. להשקיע בלאתר אותם בשילוב של גורמים מתמחים.
- בעיקר בשילוב של עובדים עם אוטיזם, גורם קריטי להצלחה הוא ליווי של האדם ושל המנהלים לאורך זמן.
- נדרשת הרבה עבודה מול מנהלי הביניים כדי לרתום אותם ולהסביר להם למה זה טוב להם.

נקודות מרכזיות שעלו בפנל העסקה קבוצתית בהשתתפות מובילאיי ואינטל

- להתחיל בקטן, לראות את הערך ולגדול
- למצוא או לייצר את התפקיד הנכון – תפקיד שבו העובדים יביאו ערך משמעותי. זה צריך להיות רווחי ועם מטרה עסקית. אם אין לזה תועלת זה לא יחזיק מעמד.
- העובדים צריכים להימדד בתפוקות שלהם כמו כולם ולזכות בכל הזכויות של עובדים.
- לגייס עובדים בעלי סיכוי גבוה להצליח (עבדו בתפקידים דומים, עוברים הכשרה מוקדמת ומתרשמים מהם לאורך זמן) – המיון נעשה בשיתוף פעולה עם הגוף המלווה.
- להתמודד עם אתגרים שמתעוררים – אף פעם אי אפשר לצפות את הכל מראש.
- לאפשר התפתחות למי שזה רלוונטי עבורם ולשמוח עם מי שהולכים הלאה לדרכים חדשות שיאפשרו להם לממש את עצמם
- אפשר לצמוח בין מודלים – מפעל מוגן (הוצאת עבודה לגוף שיקום), העסקה קבוצתית, העסקה ישירה מותאמת.

- הפחד אצל המנהלים מובן - יש שונות וצריך להתייחס אליה. זה לא אותו דבר כמו עבודה עם עובדים ללא מוגבלות. לדבר עם המנהלים באופן פתוח וחופשי, ולהבין ממה הם חוששים ואיך הדברים יפתרו.

נקודות מרכזיות שעלו בפנל הכשרות ייעודיות – בוטקאמפים בהשתתפות אמדוקס ועמותת שווים

אמדוקס

- בוטקאמפ הוא עוד אמצעי להגדיל את מאגר המועמדים עם המוגבלות לגיוסי החברה. הוא שלב מקדמי אפקטיבי בהעסקה ישירה מותאמת.
 - להגדיר הייטב את פרופיל המועמדים שנקבל להכשרה כדי שיהיו סיכויים גבוהים להיקלט בחברה - אנגלית / שפות תכנות מסויימות וכו'
 - היתרון המשמעותי שלו - נותן הזדמנות לבחון ולמיין את המועמדים לאורך זמן. יש חשיפה של המנהלים למועמדים פוטנציאליים. זה מנטרל חלק מהצורך בראיונות. יש הזדמנות לשני הצדדים לבחון אחד את השני בתפאורה אחרת, מאפשרת יותר.
 - להיעזר בשותפים מומחים – באמדוקס נעזרו ב-winwork, בתעסוקה שווה, בביטוח לאומי, ובאביטל ינובסקי.
 - השיח הארגוני שמתנהל זה המתכון להצלחה של הבוטקאמפ. העובדים והמנהלים המעורבים מספרים לצוותים ומחלקות אחרות באמדוקס. מנהלים שקולטים מספרים את זה הלאה לאחרים.
 - קשיים מרכזיים באמדוקס (מודל בוטקאמפ כבר היה קיים ואפקטיבי לאוכלוסיות אחרות)
 - לשכנע את החברה להשקיע אקטיבית בהגדלת הגיוס מאוכלוסיית גיוון נוספת.
 - מספר משרות ג'וניור לא גדול (משכפלים להודו – שם יש הרבה משרות כאלה)
 - תומר, בוגר הבוטקאמפ שהוא כיום מפתח תוכנה באמדוקס הסביר שהגיע חבוטקאמפ לאחר תקופה ארוכה שלא מצא עבודה למרות ששירת קודם בממ"מ והיה מנוסה. מגבלת השמיעה הפחידה כנראה מעסיקים. הבוטקאמפ נתן לו עוד ידע ועוד ביטחון עצמי אחרי התקופה המתסכלת ופתח לו דלת לקליטה באמדוקס. הוא מקבל את ההתאמות שהוא זקוק להן ומצליח מאד – המנהל שלו מעיד שהוא עובד מוביל בצוות והוא חונך עובדים חדשים.
- המסר המרכזי שלו - לאנשים עם מוגבלויות יש הרבה כוח נפשי והם יכולים לפתור בעיות, הם יצירתיים, הם מנסים להוכיח את עצמם כל הזמן וזה לידי ביטוי בהצלחה משמעותית בעבודה. רק תנו להם צ'אנס!

תוכנית שווים בתעסוקה

התוכנית כוונה לעולם התקשורת - אנשים עם מוגבלויות יכולים להשפיע יותר כשהם במקום שמשפיע על דעת הקהל. עולם התקשורת הוא תעשייה ענייה והתחרות על המשרות היא יותר גדולה ולכן המטרה הייתה לייצר הכשרה מוכוונת צרכים ולעזור לגופי התקשורת עם מימון הכשרות רלוונטיות לאנשים עם מוגבלויות. השותף הראשי למימון הוא מפעל הפיס ויש שותפים נוספים. נפתחו קורסים בשיתוף רשת וידעיות אחרונות (הם קיבלו מימון להכשרה – בנייתה והוצאת לפועל) ובקרוב צפויה להיפתח הכשרה עם פרטנר. האנשים שנקלטו בחברות מתחילים לעשות שינוי.

חברות מזמנות להשתמש בפלטפורמה הזו כדי להגיע למועמדים.

יש לכם שאלות? רוצים חיבורים למי שדיברו?
 מוזמנים לפנות אלי – אביטל ינובסקי – avital@yanovsky.net

