



מפעל הפיס

אוקטובר 2024

תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות – לשנת העבודה 2025

א. פרטים מנהליים

(1) שם הארגון: מפעל הפיס

(2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2023 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית

להשלמת התמונה נציין, כי ידוע לנו על מספר עובדים עם מוגבלות – אשר לא חשפו בפנינו את מצבם הרפואי, ואולם נוכח מחלות קשות או נכויות עמן הם מתמודדים, אנו מעריכים במידה רבה של ודאות, כי היו מוכרים כעובדים עם מוגבלות. לצדם, ידוע לנו על שני עובדים נוספים, אשר חשפו בפנינו, מיוזמתם, את מצבם הרפואי, כמו גם את העובדה, כי הם מצויים בימים אלה ממש בתהליך לאישור אחוזי נכות – אשר בסופו יהיה מקום למנותם במניין העובדים עם מוגבלות. בהתאם, הרי שבפועל – יש לראות במפעל כמעסיק אשר מעסיק 11 עובדים עם מוגבלות, לכל הפחות.

(3) סטטוס ביחס לשנת 2022 : עלייה ברמת העמידה ביעד

(4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 309

(5) מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 16

(6) פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:

שם מלא: יפעת כרמון תפקיד בארגון (אם בנוסף על תפקיד): רכזת משאבי אנוש

כתובת מייל: Yifat.Carmon@pais.co.il טלפון: 03-6940145

ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנת 2024

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2024 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

(1) ייעוד משרות (משרות המיועדות רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית)

שימו לב! - במייל שישלח לנציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, יש לצרף תיעוד של המשרות המיועדות שפורסמו ולציין האם אוישו. לצורך שמירה על צנעת הפרט, אין לפרסם זאת כחלק מפרסום התכנית באתר.

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם בשנת 2024: 15	מספר המשרות הייעודיות (רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית) שתוכנן לאייש בשנת 2024, בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת: 3
- כמה מתוך משרות ייעודיות רק לאנשים עם מוגבלות משמעותית? 1 - כמה מתוך אותן משרות ייעודיות לאנשים עם מוגבלות משמעותית אוישו בפועל: 1	

התייחסות מילולית לייעוד משרות

(יש לפרט לגבי משרות ייעודיות: אם לא פורסמו - מדוע לא פורסמו? אם פורסמו ולא אוישו - מדוע לא אוישו?)
כלל המשרות של מפעל הפיס מפורסמות באמצעים שונים - חלקם אמצעים ייעודיים לקידום גיוס עובדים עם מוגבלות, וחלקם לקידום הגיוס באופן כללי, תוך ציון מתן עדיפות ברורה לקבלת מועמדים עם מוגבלות. לנוכח אי קבלת קו"ח של עובדים עם מוגבלות והצורך באיוש המשרה, אוישה משרה אחת על ידי עובד שאינו עם מוגבלות.

משרה נוספת הותאמה לכישוריו של מועמד עם מוגבלות שהגיש מועמדותו למשרות במפעל באופן עצמאי. המקבילים לתפקיד הנ"ל נדרשים לתנאי סף מחמירים יותר מהשכלתו וניסיונו של המועמד. למרות זאת, הוחלט להתקדם עם המועמד בתהליך ולקלוט אותו. משכך, נדרשנו לתהליך חפיפה יסודי מאוד, איטי וממושך. מעבר להקניית הידע המקצועי, נדרשה גם הכוונה בהתנהלות הבינאישית – כעובד, כחלק ממחלקה/אגף/חטיבה.

נוסף לתקנים הנ"ל, מפעל הפיס פועל למתן זיכיון למכירת מוצרי מפעל הפיס לבוגרים מעל גיל 18 עם מוגבלויות. לטובת כך, מפעל הפיס מעמיד לרשותם תחנות מכירה, ביתנים ודלפקים בפריסה ארצית הנמצאים ב- prime location ברחובות ראשיים או במרכזים מסחריים. בהתאם לצרכים המיוחדים העולים, המפעל מממן את התאמת סביבת העבודה, כגון: גישה למעבר כסאות גלגלים ועוד. אמנם לא מדובר בעובדים המועסקים ישירות על ידי מפעל הפיס, ואולם המהלך נעשה ביוזמת המפעל ובאמצעותו, ובהחלט יש לראות בכך חלק מהמאמצים הגדולים בהם נוקט המפעל (לצד גיוס עובדים אקטיבי) כדי שאנשים עם מוגבלות יוכלו במעגל העבודה. **בהתאם, אנו גאים לציין כי מתחילת 2024, הצטרפו למערך זכייני מפעל הפיס 3 זכיינים עם מוגבלות והם זוכים להכנסה ראויה ולליווי צמוד תומך ואוהב.**

(2) משורות שאוישו בהעדפה מתקנת

(העדפת העסקתם או קידומם של מועמדים או עובדים עם מוגבלות משמעותית, שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים)

מספר המשורות (שאינן ייעודיות) שאוישו בהעדפה מתקנת: 0
חשוב לנו להבהיר, כי במסגרת שיחות והתכתבות עם חברות השמה אנו דואגים לציין מפורשות, כי תינתן עדיפות לעובדים עם מוגבלות.

(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): 1

עובד אחד קודם ונכנס לקביעות.

מתחילת שנת 2024 התפרסמו 3 מכרזים פנימיים בלבד והתקבלו 3 מועמדות – לצערנו, אף אחת לא הוגשה ע"י עובד עם מוגבלות.

(4) **כלל, האם קיים תיעוד מסודר של הנימוקים לבחירה/אי בחירה של המועמדים במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? הסעיף אינו רלוונטי שכן, כאמור, מתחילת שנה לא הוגשו מועמדות למכרזים ע"י עובדים עם מוגבלות.**

(5) פירוט הגורמים אליהם נעשו פניות לצורך איתור ושילוב מועמדים עם מוגבלות משמעותית:

יזמה דרך הלב	אגף שיקום נכים - משרד הביטחון
אשנב – איתור, שילוב והנגשה בעבודה	אגף השיקום - המוסד לביטוח לאומי
רבדים קריירה בע"מ (תעסוקה שווה)	שיקום אחר - עמותה לפיתוח שירותי שיקום מתקדמים
עמותת אלווין ישראל	שכולו טוב
עולים ביחד	אהל אשר
מרכזי 'הזדמנות', מנהל שילוב חברתי - ראשל"צ, רמלה ותל אביב	

(6) התאמות שניתנו למועמד או לעובד (יש להימנע מציון פרטים מזהים):

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצא בזה)

• **בהגדרת התפקיד** – הדרישות בסיסיות ולרוב דורשות רק היכרות עם יישומי אופיס כדרישת חובה, יתר הדרישות מהוות יתרון בלבד.

• **תהליך המיון** – ההיכרות עם המועמדים מבוססת על שיחה קצרה ונעימה ופחות על קיום ריאיון עבודה כמקובל. בתהליך זה המועמדים אינם נדרשים לבצע אבחון חיצוני במכון אבחון ומבדק המהימנות שלהם כולל רק שיחה קצרה עם הקב"ט, ומבדק מהימנות שלא תמיד מבוצע, בהתאם ליכולות העובד.

כל האמור לעיל תקף למועמדים אשר מגבלתם ידועה מבעוד מועד. על מנת לסייע ולתת כלים גם למועמדים אשר אינם מדווחים על מגבלה כזו או אחרת, עדכנו את השאלון למועמד/ת והוספנו אפשרות, למועמד המעוניין בכך, להצהיר על מגבלה ו/או על התאמות הנדרשות בעבודתו. וידגש - מילוי סעיף זה אינו חובה ונתון לשיקול דעתו של המועמד/ת.

• **שעות העבודה** – היקף המשרה מותאם ליכולת העובד/ת. ישנן עובדים שביכולתם ולבקשתם הם מועסקים במשרה מלאה וישנם עובדים, ככל שהתפקיד מאפשר זאת, שעובדים בהיקף משרה חלקי.

• **תהליך קליטה והתאקלמות בתפקיד** – בניית תיק עבודה מפורט, תהליכי חפיפה ממושכים והדרגתיים, הצמדת עובד לחניכה בפיקוח הממונה.

• **תוכן העבודה** – בניית תפקיד ייעודי בהתאם לכישוריהם ומגבלתם ו/או ששונם עבורם תהליכי עבודה.

(7) פעולות נוספות שנעשו בארגון לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית:

(הדרכות עובדים, מפגשי הנהלה, פרויקטים מיוחדים וכיוצא בזה)

נושא העסקת עובדים עם מוגבלות הוא בעל חשיבות מרכזית במפעל הפיס. הנושא מצוי בדיונים של גורמים בהנהלת המפעל, של גורמים באגף משאבי אנוש. מפעל הפיס רואה עצמו מחויב לנושא, ומעבר למשאבים המושקעים בגיוס עובדים עם מוגבלות לשורותיו, הוא פועל גם כדי לממש חזונו בקהילה הרחבה. מפעל הפיס הינו חלוץ בתחום, ובהתאם – הציב את הפעילות לקידום מתן הזדמנות שווה בתעסוקה, בקהילה ובחברה עבור אנשים עם מוגבלות, כאחד מחמשת תחומי הליבה של הארגון בתחום הציבורי. כחלק מתוכנית סדורה, השקיע מפעל הפיס מאמצים ומשאבים רבים לקידום הנושא, ובניהם: העלאת המודעות הציבורית לנושא, יצירת קורסי הכשרה ייעודיים ואיכותיים עד להשמה, יצירת שיתופי פעולה וגיוס שותפים רבים ובהם – מעסיקים, משרדים ממשלתיים ומגזר שלישי. הנושא הוטמע בחברה כנדבך מרכזי בתרבות הארגונית וכפועל יוצא מכך, נעשים מאמצים עילאיים לאיתור ושילוב מיטבי ומרבי של אנשים עם מוגבלות כעובדי המפעל.

בשנים האחרונות, הגביר מפעל הפיס את מאמציו לאיתור נרחב יותר של אנשים עם מוגבלות לשורות המפעל, על כלל אגפיו:

- המפעל מייעד משרות לעובדים עם מוגבלות ונותן העדפה משמעותית לקליטת עובדים עם מוגבלות בכלל המשרות.
- המפעל פונה לכלל הגופים הרלבנטיים על מנת לאתר כמה שיותר מועמדים עם מוגבלות, ואף הרחיב את הגופים השונים עמם הוא עובד.
- המפעל מקצה תקנים חדשים בכל שנה לטובת הנושא.
- המנהלים פועלים לפיתוח העובדים, מרחיבים תחומי אחריותם בהתאם ליכולותיהם ובכך מאפשרים להם קידום מקצועי.

כאמור, מפעל הפיס פועל במישורים נוספים לקידום שילוב אנשים עם מוגבלות בחברה, בקהילה ובשוק העבודה בכלל ומקיים פעילות ענפה בנושא – הן ברמת הקהילה והן ברמה הלאומית:

- פרויקט "שווים בתעסוקה" הפועל בשיתוף עם עמותת 'שווים', מציע קורסים ללימודי תקשורת לאנשים עם מוגבלות. הקורסים מקנה למשתתפים את כל המידע והכלים הנדרשים שסייעו להם להשתלב בעולם התקשורת והטלוויזיה – לפני המצלמה ומאחוריה. בפרויקט זה השתתפו כ-60 אנשים עם מוגבלות, אשר משתלבים בתפקידים בתחומי התקשורת השונים. מפעל הפיס משתמש לא אחת בתוצרי עבודתם של בוגרי קורסים אלו.

בנוסף, תכנית לשילוב נפגעי המלחמה בהייטק – בשיתוף עם קבוצת ידיעות אחרונות, בית חולים שיקומי בשביל"ם שבאכילוב, חברת סיסקו ישראל וחברת cob, הפרויקט מציע לנפגעי השבת השחורה והמלחמה קורסים מקצועיים מבוקשים (ניהול רשתות, דאטה, מכירות ועיצוב ממשק וחווית משתמש), בעלות סמלית בלבד. כ-200 המשתתפים זוכים למעטפת תמיכה וליווי לאורך התוכנית, וגם לאחריה. מפעל הפיס הציב לעצמו יעד להגדלת מספר המשתתפים בשנת 2025, ושילובם התעסוקתי גם בשלטון המקומי. בתוכנית משתתפים כ-150 אנשים עם מוגבלות, שחלקם כבר השתלבו במקומות עבודה.

- **קורס לנפגעי חרבות ברזל** – 16 מנפגעי חרבות ברזל, חיילים ואזרחים, השתתפו בקורס יצירת תוכן בשיתוף עם ידיעות אחרונות, איכילוב ו"שווים". היכולת לספר סיפור היא כוח שמשפיע על השיח הציבורי ואף עוזר בריפוי.

- **יריד תעסוקה לנפגעי המלחמה** - יריד תעסוקה מיוחד, יוזמת פרויקט "שווים בתעסוקה", שהתקיים במרכז הרפואי איכילוב הזמין את נפגעי המלחמה להגיע ולקבל הצעות למשרות נחשקות בעשרות חברות מובילות במשק. ליריד הגיעו 25 חברות מהגדולות במשק, שהציעו משרות לעשרות המשתתפים שהגיעו.
- **קהילה דיגיטלית 'שווים בתקשורת'** - קהילה המונה היום כ-120 בוגרי קורסים וזוכה לקבל מידע וכלים לטובת קידום השתלבותם בשוק העבודה וכלים להתמודדות עם אתגרים. בין הפעילויות בקהילה זו נמנים מפגשים עם טאלנטים ואירועים שונים. ניהול הקהילה עצמה מבוצע ע"י אנשים עם מוגבלות.
- **עידוד מעסיקים** מובילים במשק ויצירת שיתופי פעולה לטובת פתיחת קורסים חדשים.
- **תמיכה במשלחת הישראלית באולימפיאדת הפראולימפית ואימוץ נבחרת הכדורשער** - זאת כפועל יוצא מחזון הארגון ופעילותו למען שילוב אנשים עם מוגבלויות בכל תחומי החיים.
- **תמיכה באירועי המכביה 2025** ולקידום חסות על הענף הפראולימפי. במסגרת תמיכה זו, ישולבו נכי צה"ל בתפקידי תפעול שונים.
- **פרויקט "עמית מלווה"**, הפועל בשיתוף עם אתר און ליין, ארגון 'הצעד הבא', וואלה וגריי קונטנט, מחבר בין קטועי גפיים וותיקים לקטועים חדשים בתהליך השיקום הפיזי, החברתי, התעסוקתי המשפחתי והאישי.
- **חמ"ל סגול** - מיד עם פרוץ המלחמה הוקם מוקד טלפוני שהוקם בשיתוף עם עמותת שווים וח"כ לשעבר, הגב' שירלי פינטו, במטרה לתת מענה לכל סוגי הצרכים שעולים מהשטח. במוקד זה התנדבו עובדי אתר שווים, מתנדבים עם מוגבלות ועובדי מוקד מנוי מפעל הפיס.
- **לילה סגול** - מפעל הפיס בשיתוף מרכז השלטון המקומי, מרכז השלטון האזורי ואתר "שווים" יאירו את המדינה בסגול ביום הבינלאומי לשוויון זכויות של אנשים עם מוגבלות, כדי להגביר את המודעות העצומה של יום זה ולהעביר מסר של מתן הזדמנות שווה ושילובם של אנשים עם מוגבלות בכל התחומים. צביעת המדינה בסגול נועדה להביע תמיכה והערכה לקהילה שלמה של אנשים שמדי יום פורצים מחסומים ותקרות זכויות ונלחמים על שילובם בחברה.
- **גיבורים מספרים** - ביום ההוקרה הרשמי לנפגעי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה מתוכננת פעילות, בשיתוף עם ארגון נכי צה"ל, והשלטון המקומי והאזורי שמטרתה לאפשר לנפגעים לספר את סיפורם. בנוסף, מתוכנן קמפיין פרסומי שמטרתו העצמה לנפגעים.
- **אתר שווים** - אתר חדשות המסקר את חיי הקהילה, מספק לה מידע חדשותי חיוני, מסייע לחבריה בפתרון בעיות ועוולות ופועל להשפיע על מדיניות מקבלי ההחלטות לרווחת הקהילה ואנשיה. שווים הפך לאתר הבית של קהילת האנשים עם מוגבלויות, בני משפחותיהם ואנשי מקצוע בתחום, והוא נהנה מחשיפה רחבה הן באתר והן ברשתות החברתיות. רוב העובדים באתר שווים הם אנשים עם מוגבלות.
- כלל הפעילויות שהוזכרו לעיל, אשר נעשו בהשקעה גדולה, תרמו רבות לייצור מקומות עבודה רבים, לגיוס ושילוב עובדים עם מוגבלות בשוק העבודה הישראלי ובמגוון רחב של תחומים.**
- נוסף לאמור לעיל, בימים אלה ממשיך מפעל הפיס להשקיע מאמץ רב באיתור מועמדים ושילובם בשורות המפעל. הדבר בא לידי ביטוי, בין היתר, ביצירת קשרים חדשים עם גורמים אשר יכולים לסייע לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות, וריענון קשרים קיימים - בין אם בשיחות עם נותני השירות הקיימים ו/או החדשים, ובין אם בפגישות.
- לראשונה, הממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות במפעל הפיס השתתפה בכנס לפיתוח מודל לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות שיזמו ההסתדרות ועיריית רמת גן. כנס זה כלל סיעור מוחות לפיתוח יוזמות חדשות וקידום צעדים פרקטיים בנושא. התהליך עודנו מתקיים ונקבעה פגישת המשך עם רכזת התעסוקה מעיריית רמת גן.

(8) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-שיפור-שינוי):

בין היתר, יש להתייחס לפערים בין מה שדווח בתכנית השנתית הקודמת לבין מה שנעשה בפועל. בשל העובדה כי חרף כל מאמציו, לא מגיעים כמעט מועמדים עם מוגבלות משמעותית – הרחבנו השנה את העמותות החיצוניות עמן אנו בקשר בניסיון לאתר מועמדים לתפקידים, וכאמור פעלנו גם כדי להעניק זכיינות לאנשים עם מוגבלות.

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2025

בחלק זה של התכנית יש להתייחס לשנה הקרבה (ינואר-דצמבר) - ייעוד משרות בארגון, אופן יישום העדפה מתקנת, וגורמים אליהם כבר פניתם או שבכוונתכם לפנות. **תשומת ליבכם כי יישום התכנית עשוי להיבדק על ידי הנציבות, כך שעליכם לתעד את אופן ביצוע התכנית במהלך השנה.**

(1) ייעוד משרות במגוון תפקידים ודרגות

מעסיק שלא עמד ביעד חייב לייעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית. (לקראת ייעוד משרות, מוצע להתייעץ עם "תעסוקה שווה" לגבי אופי המשרה והיצע מועמדים)

מספר המשרות הכולל המתוכננות להתפרסם בשנת 2025: כ- 10 משרות
מספר המשרות הייעודיות (רק למועמדים עם מוגבלות משמעותית) המתוכננות: 3
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 30%

(2) בנוסף לייעוד משרות, מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה ו/או בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד. נא פרטו את הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון לצורך יישום הנחייה זו (הדרכות לוועדות המרכזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

כממונה על העסקת עובדים עם מוגבלות אבחן כל משרה חדשה שתיפתח - האם ניתן לייעד אותה לעובדים עם מוגבלות. כמו כן, לכל מכרז פנימי או הגדרת תפקיד בגיוס חיצוני, יתווסף סעיף המורה על מתן עדיפות לגיוס עובדים עם מוגבלות. מובן, כי במקרה הצורך – איוועץ גם בגורמים חיצוניים המתמחים בעריכת התאמות, כמתחייב.

במסגרת תכנית העבודה לשנת 2025, תיבחן האפשרות למתן הדרכות וקורסים לעובדים עם מוגבלות – זאת במטרה לפתח את מיומנותם, לשפר את ביצועיהם ולאפשר להם אופק קידומי טוב יותר במפעל.

(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו ו/או בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית – ניתן להיעזר ברשימה המופיעה באתר הנציבות וכן במרכזי "תעסוקה שווה".

יוזמה דרך הלב	אגף שיקום נכים - משרד הביטחון
אשנב – איתור, שילוב והנגשה בעבודה	אגף השיקום - המוסד לביטוח לאומי
רבדים קריירה בע"מ (תעסוקה שווה)	שיקום אחר - עמותה לפיתוח שירותי שיקום מתקדמים
עמותת אלווין ישראל	שכולו טוב
עולים ביחד	אהל אשר
מרכזי 'הזדמנות', מנהל שילוב חברתי - ראשל"צ, רמלה ותל אביב	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון
(בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שייעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיון מונגש ועוד)
כאמור, הרחבנו את הגופים עמם אנו עובדים לצורך גיוס וקליטת עובדים עם מוגבלות. בנוסף, לצד קליטת עובדים עם מוגבלות – אנו נוקטים בפעולות הסברה רבות, פנימיות וחיצוניות כמפורט בסעיף 7 לפרק ב.
נמשיך להיות בקשר רציף עם תעסוקה שווה בכל הנוגע להשמת עובדים עם מוגבלות ולהתייעצות בסוגיות הרלוונטיות לגיוסם והעסקתם.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 20.11.2024

שם מלא: בנימין דרייפוס תפקיד: מנכ"ל ~~הפעל~~ הפיס

