



תכנית עבודה שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות - לשנת העבודה 2026

א. פרטים מנהליים

- (1) שם הארגון: מפעל הפיס
- (2) מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם לשנת 2024 (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
- (3) סטטוס ביחס לשנת 2023 : ללא שינוי
- (4) מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים או בחלקיות משרה): 303
- (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 2025

במסגרת התכנית השנתית נדרש לסכם ולתעד את הפעילות שנעשתה בארגון בשנת 2025 לקידום העסקתם של עובדים עם מוגבלות משמעותית.

ייעוד משרות

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 כאמור לעיל.

כאמור, בשנת 2025 אושר תקן ייעודי לעובד/ת עם מוגבלות. תקן זה מתווסף לתקנים נוספים שאושרו בהדרגה בשנים האחרונות במטרה לקדם העסקתם של עובדים עם מוגבלות במפעל הפיס.

נוסף למשרות הפנימיות במפעל הפיס, 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 בפרסה 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 2025, הצטרפו למערך זכייני מפעל הפיס 7 זכיינים עם מוגבלות – שישה מהם עדיין מהווים חלק מהמערך וזוכים להכנסה ראויה ולליווי צמוד תומך ואוהב.

(1) משרות 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 המשרות (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.

(2) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנת 2024 (עם או ללא העדפה מתקנת): 4
שני עובדים קודמו בדרגה ע"פ פז"מ, בהתאם להמלצת מנהליהם.
עובדת אחת נקלטה כעובדת קבועה וקודמה בדרגה, בהתאם להמלצת מנהליה.
עובדת נוספת שובצה במתח דרגות גבוה יותר, לנוכח הרחבת תחומי אחריותה ושביעות רצון מנהליה מתפקודה.

מתחילת שנת 2025 התפרסמו 8 מכרזים פנימיים – לצערנו, לא הוגשו מועמדויות ע"י עובד/ת עם מוגבלות למכרזים הנ"ל.

(3) ככלל, 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.

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

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

(5) 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.

• **התאמות בסביבת העבודה הפיזית**

(6) 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. פתחנו 14 הכשרות בשיתוף גופי תקשורת כמו קבוצת ידיעות אחרונות, רשת, קשת וישראל בידור. בפרויקט לקחו חלק גם אגף השיקום של המרכז הרפואי איכילוב. הקורסים מקנים למשתתפים את כל המידע והכלים הנדרשים שסייעו להם להשתלב בעולם התקשורת והטלוויזיה. בפרויקט זה השתתפו עד כה כ-200 אנשים עם מוגבלות, אשר משתלבים בתפקידים בתחומי התקשורת השונים. כ-30 מהבוגרים עובדים/פועלים בתחום.

מפעל הפיס פונה לבוגרי הקורסים שעובדים כיוצרי תוכן לצורך סיקור וקידום של אירועים שונים. **קורס ניהול מדיה חברתית בשיתוף "הבצפר" ושבת הנובה-שורדי המסיבות ומשפחות שכולות** - במהלך הקורס הסטודנטים רכשו כלים מקצועיים ליצירת תוכן, ניהול עמודים ברשתות החברתיות ובניית קהילה דיגיטלית. הידע מהקורס סייע להם לפתוח דלת לעולם השיווק ואיפשר להם לקדם מטרות ערכיות, להנציח את יקיריהם ולספר את הסיפור שלהם.

תכנית לשילוב נפגעי המלחמה בהייטק - בשיתוף עמותת 'שווים', חברת סיסקו ישראל וחברת cob, הפרויקט מציע לנפגעי ה-7 באוקטובר והמלחמה קורסים מקצועיים מבוקשים (ניהול רשתות, דאטה, מכירות ועיצוב ממשק וחווית משתמש), בעלות סמלית בלבד. המשתתפים זוכים למעטפת תמיכה וליווי לאורך התוכנית, וגם לאחריה. מפעל הפיס הציב לעצמו יעד להגדלת מספר המשתתפים בשנת 2026, ושילובם התעסוקתי. בתוכנית לקחו חלק 190 נפגעי מלחמה, שמתוכם 41 כבר השתלבו במקומות עבודה, ועוד מאות יוכשרו בשנת 2026.

קהילה דיגיטלית 'שווים בתקשורת' – קהילה המונה היום כ-140 בוגרי קורסים הזוכה 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. השנה המטרה היא להפוך את הקבוצה למשפיעה ומקדמת נושאים הקשורים לאנשים עם מוגבלות כולל קמפיינים בדיגיטל בהובלת הבוגרים עבור פרויקטים של מפעל הפיס ושל עמותת שווים, פעילויות התנדבותיות ועוד.

קצת אוויר - פרויקט של מפעל הפיס, קבוצת ידיעות אחרונות והקואליציה לטראומה ששם לו למטרה לתת מענה לכל מי שסובלים מטראומה או קושי נפשי בצל המלחמה. הרעיון של הפרויקט הוא להנגיש את הסיוע בצורה פשוטה ולהרחיב את אפשרויות הטיפול. הדרך בה יתבצע הפרויקט-כפתור "קצת אוויר" - כפתור ייעודי שיופיע בעמוד הבית של YNET ויזמין כל מי שחש קושי נפשי ללחוץ עליו ולהתחבר לקבלת סיוע. הכפתור ימוקם בעמוד הבית של YNET.

ריאיון מיוחד - כחלק מפרויקט "שווים בתעסוקה" של מפעל הפיס, עמותת שווים וקשת 12, עלו עם קמפיין שמטרתו העלאת המודעות לנושא של אנשים עם מוגבלות בשוק התעסוקה בישראל וקידום אוכלוסייה זו בתחום התקשורת ובתחומים נוספים מתוך רצון להגדיל את שיעור המועסקים מאוכלוסייה זו. מדובר בתוכנית בפריים טיים בהובלת רותם סלע בה אנשים על הספקטרום האוטיסטי מראיינים סלבס. חלק מהמשתתפים הם בוגרי "שווים בתעסוקה" וכותבים/כותבים לשעבר באתר שווים למשל: אורי יצחקי וקורי אשכנזי. המהלך נועד להעלאת המודעות לקורסים של פרויקט "שווים בתעסוקה", עידוד מעסיקים מובילים במשק להעסיק אנשים עם מוגבלות ולפתוח הכשרות ייעודיות, חיבור דרך ממשק משרות בשיתוף תעסוקה שווה, בו פרסמנו עשרות משרות כולל משרות פנויות במפעל הפיס והכשרת אנשים עם מוגבלות למשרה כזכיינים ברשת ההפצה. הקמפיין דיבר על להכיר את האנשים שמאחורי המוגבלות.

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 מני מפעל הפיס. החמ"ל הסגול הופעל מחדש שוב עם פרוץ "עם כלביא" ונתן מענים בעיקר בתחומים של פינוי אנשים עם מוגבלות שאין להם ממ"ד או יכולת להגיע למרחב מוגן בזמן.

אנחנו בוחנים אופציה להפעיל את החמ"ל הסגול גם בשגרה, כדי לתת מענה לכל המוגבלויות בכל הנושאים הרלוונטיים.

לילה סגול - מפעל הפיס בשיתוף מרכז השלטון המקומי, מרכז השלטון האזורי ואתר "שוים" 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 שמידי יום פורצים מחסומים ותקרות זכוכית ונלחמים על שילובם בחברה.

גיבורים מספרים – ביום ההוקרה הרשמי לנפגעי צה"ל ונפגעי פעולות האיבה התקיים קמפיין פרסומי ופעילות שטח שמטרתו העצמה של הנפגעים. המהלך הוא בשיתוף עם ארגון נכי צה"ל, והשלטון המקומי והאזורי שמטרתה לאפשר לנפגעים לספר את סיפורם. ההרצאות התקיימו במסגרת בתי הלוחם וברשויות המקומיות. לאור הצלחת המהלך נבחנת אפשרות לקיימה שוב השנה בדצמבר סביב יום המודעות לנכי צה"ל קמפיין פרסומי שמטרתו העצמה לנפגעים.

אתר שוים - אתר חדשות המסקר את חיי הקהילה, מספק לה מידע חדשותי חיוני, מסייע לחבריה בפתרון בעיות ועולות ופועל להשפיע על מדיניות מקבלי ההחלטות לרווחת הקהילה ואנשיה. שוים 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 שוים 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.

(7) פירוט הלקחים שהופקו (שימור-סיפור-שינוי):

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

ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2026

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 ליעד משרות ולציין זאת במסגרת התוכנית השנתית.
(לקראת ייעוד משרות, מוצע להתיעץ 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: 2
היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם: 20%

(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 המכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצא בזה).

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

(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".

יזומה 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 אלון ישראל	שכולו טוב
עולים ביחד	אהל אשר
מרכזי 'הזדמנות', מנהל שילוב חברתי - ראשל"צ, רמלה ותל אביב	בית הלוחם
שווים בתעסוקה	

(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון (בין היתר – קבלת ליווי על ידי מרכזי תעסוקה שווה, פעולות שיעשו על-ידי המעסיק להעלאת המודעות ולקידום הנושא, מפגשי הנהלה, הדרכת מנהלי הארגון, הדרכה לוועדות המיונים/הקבלה אודות ראיין 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 ושווים בתעסוקה בכל הנוגע להשמת עובדים עם מוגבלות ולהתייעצות בסוגיות הרלוונטיות לגיוסם והעסקתם.

נושא העסקת עובדים עם מוגבלות הינו עניין שקרוב ללבם של מקבלי ההחלטות במפעל, מתוך אמונה שלמה בחשיבות שילוב אותם עובדים בעבודה, כצעד הכרחי לשילובם המלא בחברה. הצעדים שמוביל המפעל בנושא הביאו לגידול אחוז העובדים עם מוגבלות משמעותית המועסקים במפעל, ואנו תקווה כי בעתיד אף נזכה להצלחה רבה יותר. אנו קוראים לכם ומפצירים בכם לסייע לנו ככל הניתן, על מנת להגדיל את אחוז העובדים עם מוגבלות משמעותית המועסקים במפעל, וכל עצה טובה או רעיון מצדכם יתקבל בברכה.

(5) ישיבת הנהלה בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 9.11.2025
חתימת מנכ"ל/יושב ראש/ראש הרשות:

שם מלא: בנימין דרייפוס תפקיד: מנכ"ל מפעל הפיס

