

אוקטובר 2020

## תכנית שנתית לשנת 2021 – קידום העסקת אנשים עם מוגבלויות

### א. פרטים מנהליים

1. שם הארגון: יד ושם
2. מידת העמידה ביעד הייצוג ההולם (כפי שפורסם באתר הנציבות): בינונית
3. מספר עובדים המועסקים בארגון כיום (כולל עובדים זמניים ועובדים בחלקיות משרה): 597.
4. מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית הנדרש לעמידה מלאה ביעד (5% מכלל העובדים): 30
5. פרטי ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון:  
 שם מלא: מיכל פרלשטיין  
 תפקיד: ראש מדור תפעול ופיתוח משאבי אנוש  
 כתובת מייל: [michal.perlstein@yadvashem.org.il](mailto:michal.perlstein@yadvashem.org.il) טלפון: 02-6443182

### ב. סיכום פעילות לקידום העסקת אנשים עם מוגבלות בשנה החולפת 2020

#### רקע ארגוני

בשל שיקולים ארגוניים מגוונים, הושם דגש בשנת 2020 על איוש משרות באמצעות מכרזים פנימיים עד כמה שניתן. דגש זה קיבל משנה תוקף עם פרוץ משבר הקורונה ברבעון הראשון של השנה – משבר שהביא עמו השלכות קשות בתחומי התקציב וכח האדם הארגוני. בחודשים ינואר-ספטמבר 2020 פרסם יד ושם בסה"כ 9 משרות לאיוש ע"י מועמדים חיצוניים (זאת בהשוואה ל - 26 משרות בתקופה המקבילה בשנת 2019). 8 משרות מתוכן פורסמו בחודשים ינואר-פברואר 2020. 2 מהמשרות הללו הוקפאו והגיוס אליהן בוטל בעיצומו של התהליך ו-3 מתוך 7 המשרות הנותרות אוישו ע"י עובדי יד ושם (מועמדים פנימיים), אף שפורסמו גם בפרסום חיצוני וזאת בשל הרכב ייחודי של כישורים וניסיון רלוונטיים למשרות. תהליך ההחלטה לפרסום משרות לאיוש חיצוני ולאפשרות לייעודן, מושפע משיקולים של דחיפות והערכת היצע המועמדים בעלי הכישורים הנדרשים למשרה.

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

ביצוע	יעד
מספר משרות כולל שהארגון פרסם לאיוש חיצוני בשנה החולפת: 9  מתוך משרות ייעודיות: 0	מספר המשרות הייעודיות שתוכנן לאייש בשנה החולפת (בהתבסס על התוכנית השנתית הקודמת): 0

**(2) משרות שאושו בהעדפה מתקנת**

מספר המשרות (שאינן ייעודיות) שאושו בהעדפה מתקנת: 0

**(3) קידום עובדים עם מוגבלות בתוך הארגון**

מספר עובדים עם מוגבלות משמעותית שקודמו בארגון בשנה החולפת: 0 (ככל שידוע על מוגבלות מוצהרת)

**(4) האם קיים תיעוד בארגון לבחירת המועמד במכרזים בהם התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית (במכרזים**

**רגילים בהם נשקל מתן העדפה מתקנת)? לא**

במהלך השנה החולפת לא התקיים מכרז בו התמודד מועמד עם מוגבלות משמעותית בו נשקל באופן פורמלי מתן העדפה מתקנת.

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

מרבית המשרות המיועדות לאיוש ע"י מועמדים בחיצוניים ביד ושם מפורסמות, בין היתר, לגורמים הבאים:

מרכז תמיכה למעסיקים	בית אקשטיין
עמותת שיח סוד	עמותת שכולו טוב
מכון סאמיט	ארגון תעסוקה בדרך אחרת – אקים
עמותת אלווין ישראל	

**(6) התאמות בתעסוקה שניתנו למועמד או לעובד:**

(בתהליך המיון, סביבת עבודה פיזית, התאמת דרישות התפקיד, שעות העבודה וכיוצ"ב) במהלך שנת 2020 לא נדרש ביצוע התאמות למועמדים או לעובדים עם מוגבלות משמעותית.

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

לצערנו, בשל הנסיבות הלאומיות והארגוניות לא ניתן היה לבצע במהלך שנה זו פעולות נוספות לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית, למעט הפעילות השוטפת המתקיימת מדי שנה וכוללת:

- פעילות אגף משאבי אנוש למעקב, קידום ותיעוד של תהליכי גיוס.
- בחינת בקשות לגיוס חיצוני של עובדים במטרה להתנות אישורם בייעודם לעובדים עם מוגבלויות.
- שיתוף פעולה עם עמותות מלוות ועם אנשי מקצוע במרכז התמיכה למעסיקים לתמיכה בעובדים עם מוגבלויות ומנהליהם באתגרים יומיומיים במהלך עבודתם השוטפת. השנה, פעילות זו לוותה באתגרים יוצאי דופן אליהם נדרשו העובדים, המנהלים והארגון, בשל משבר הקורונה ושינוי נסיבות ותנאי העבודה (עד כדי מאמצים לשימורם במערכת). בהקשר זה ניתן לציין שני אתגרים מרכזיים; עם המעבר לעבודה מלאה מרחוק במהלך הסגרים נעשו ניסיונות למצוא לחלק מעובדים אלה עבודה חלופית שביכולתם לעשות מרחוק (מבחינת יכולות אישיות ומקצועיות וכן מבחינת יכולות טכניות). במרבית המקרים המאמצים לא צלחו. גם בשלבי החזרה ההדרגתית והחלקית לעבודה במקום העבודה התגלו אתגרים בהחזרתם לעבודה של חלק מהעובדים בעלי המוגבלויות בשל הצורך בתמיכה ונוכחות של אנשי צוות נוספים במקום העבודה, כאשר מספר רב של עובדים המשיך וממשיך לעבוד מרחוק.

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

לסיכום שנת 2020 ניתן לומר כי מרבית הפעולות שנעשו בתחום העסקת עובדים עם מוגבלויות ביד ושם עסקו בשימור העובדים ותהליכי העבודה הקיימים.

האתגרים השגרתיים בקידום העסקת עובדים עם מוגבלויות ביד ושם אופיינו זה מכבר וכוללים, בין היתר:

- מאפייני המשרות ודרישותיהן – מרבית המשרות לאיוש ביד ושם הן משרות עם דרישות ייחודיות להשכלה, ניסיון מקצועי ושפות. היצע נמוך של מועמדים בעלי כישורים מתאימים, מקשה על ייעוד משרות למועמדים עם מוגבלות משמעותית.
  - תחלופת עובדים נמוכה יחסית (בתפקידים קבועים).
  - מגבלה תקציבית בהוספת תקנים ייעודיים נוספים להעסקת עובדים עם מוגבלויות.
  - קשיים ואתגרים יומיומיים של מנהלים בניהול עובדים עם מוגבלויות.
- יצוין כי למרות האתגרים הנוספים שהציבה שנה זו בתחום, התחזקות הקשר של הממונה עם מנהלי העובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון והרחבת התמיכה השוטפת באתגרים הכרוכים בהעסקתם, מהווים גורם משמעותי בהתמודדות עם אתגר זה והפחתת השפעתו.

לאתגרים אלה, כאמור, נוסף מגוון רחב של אתגרים הנובעים ממשבר הקורונה העולמי – אתגרים שהחריפו אתגרים קיימים – ובעיקרם אתגרים של תחלופת עובדים ומגבלות תקציביות. אתגרים אלה, כאמור, הינם בעלי השלכות קיצוניות על תהליכי הגיוס ביד ושם.

אתגרי התקופה, אשר כללו גם עיסוק ניהולי נרחב מאוד בשינויים ארגוניים רדיקליים, כגון סגירת מוזיאון יד ושם ופעילויות רבות אחרות, התאמת תחומי העיסוק ושיטות העבודה למגבלות, הוצאת עובדים לחל"ת, תהליכי ניהול עובדים מרחוק ועוד - לא אפשרו להנהלה הבכירה, לאגף משאבי אנוש ולמנהלים בדרגי הביניים לפעול בהתאם לתכנית העבודה לשנת 2020 בתחום העסקת עובדים עם מוגבלויות ולבצע פעולות נוספות להעלאת המודעות וקידום ההעסקה בפועל.

## ג. תכנית שנתית מפורטת לשנת 2021

### (1) ייעוד משרות

בשלב זה של ניהול המשבר הארגוני של שנת 2020 והיערכות לשינויים ארגוניים משמעותיים בשנת 2021 (אשר כוללים שינויים פרסונליים בהנהלת הארגון ותהליכי ייעול משמעותיים) – אין צפי של מספר המשרות לגיוס חיצוני בשנת 2021 אלא החלטה לצמצם למינימום האפשרי את תהליכי הגיוס החיצוני למשרות. לאור האמור, אין ביכולתנו להעריך את מספר המשרות הייעודיות המתוכננות או את היקפן מסך המשרות המתוכננות להתפרסם. עם זאת, הנהלת הארגון, באמצעות אגף משאבי אנוש, מתחייבת לבחון את כל הבקשות לגיוס עובדים חיצוניים, במטרה לאתר משרות מתאימות ולהתנות את אישורן בייעודן לעובדים עם מוגבלויות או בניהולן בהליך פורמאלי של העדפה מתקנת.

### (2) מעסיק מחויב למתן העדפה מתקנת בקבלה או/ו בקידום של מועמדים עם מוגבלות משמעותית שהם בעלי כישורים דומים לכישוריהם של מועמדים אחרים לתפקיד.

נא פרטו הפעולות שבכוונתכם לנקוט בארגון ליישום הנחייה זו (הדרכות וועדות מכרזים, הוספת הוראה בפרסום המכרז הנוגעת להעדפה מתקנת וכיוצ"ב).

- הדרכת צוות משאבי אנוש, מנהלים וחברי ועדות מכרזים בניהול תהליכי גיוס תוך מתן העדפה מתקנת (בין היתר).
- פרסום מספר רב ככל הניתן של מכרזים בצירוף הוראה הנוגעת להעדפה מתקנת, וזאת בליווי והדרכה של מרכזי "תעסוקה שווה".

**(3) פירוט הגופים אליהם פניתם בעת הזו או/ו בכוונתכם לפנות העוסקים בשילובם בתעסוקה של מועמדים עם מוגבלות משמעותית –**

בנוסף לגופים המפורטים בסעיף ב(5) המקבלים את מרבית פרסומי המשרות של הארגון באופן שוטף, נפעל בהנחיית מרכזי "תעסוקה שווה" לאיתור גופים רלוונטיים לאיוש משרות ייעודיות ככל שיהיו.

**(4) פירוט פעולות מתוכננות ונושאים לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות משמעותית בארגון**

- פעולות נוספות למיפוי ואיתור עובדים עם מוגבלויות בארגון ולהעלאת מודעות כללית לאוכלוסיות נוספות ביד ושם (כגון פרסומים נוספים לעובדים בדבר פעולות הממונה על העסקת עובדים עם מוגבלויות בארגון וכן בדבר שירותים שיוכלו לקבל מגופים חיצוניים, כגון מרכזי "תעסוקה שווה").
- רתימה והכשרה נוספת של כל צוות אגף משאבי אנוש לקידום הנושא.
- הדרכות להנהלה בכירה ולדרג הביניים (בדבר הוראות החוק, ניהול תהליכי גיוס תוך מתן העדפה מתקנת, סוגיות כלליות בניהול יומיומי של עובדים עם מוגבלויות ועוד).
- המשך מעקב, קידום ותייעוד של תהליכי גיוס של מועמדים עם מוגבלות במטרה לקדם העדפה מתקנת בכל תהליכי הגיוס (ולא רק בתהליכים מוכרזים להעדפה מתקנת).
- העמקת התמיכה במנהלים המעסיקים עובדים עם מוגבלויות ופרסום אפשרויות הסיוע בקרב המנהלים.
- העמקת הקשר עם מרכזי "תעסוקה שווה" וקבלת ליווי שוטף לביצוע תכנית העבודה.

**ישיבת הנהלה** בה הוצגה התכנית ואושרה, התקיימה בתאריך: 18.10.2020



חתימת מנכ"ל/ראש הרשות: דורית נובק - מנכ"לית