



העסקת עובדים עם מוגבלות במגזר הציבורי

תיקון 15 לחוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות
עיקרי החוק וכלים ליישמו





תוכן העניינים

פתיח	עמ' 3
חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות	עמ' 4
עיקרי תיקון 15	עמ' 4
כלי סיוע שמפעיל המטה עבור מעסיקים	עמ' 8

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה,

משרד העבודה והרווחה

טלפון: 02-6662501 / 02-6662584

אתר אינטרנט: www.economy.gov.il/mugbalut

כתובת דוא"ל: mateh.shiluv@economy.gov.il

תרצה בר-חיים, אחראית יישום ייצוג הולם במגזר הציבורי

טלפון: 054-6719600 | דוא"ל: mate.shiluv@gmail.com

פתיח

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, שבמשרד העבודה והרווחה (להלן- המטה), פועל לשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בעבודה תוך שימת דגש על מיצוי יכולותיהם. המטה מלווה מעסיקים ומנחה אותם לגבי הסוגיות השונות לקראת העסקה ובמהלכה, לרבות התאמת מקום העבודה. כמו כן, מספק המטה שירותים על פי חוק, מפתח ומפעיל תכניות תוך התייחסות למאפייני השוק וצרכי המעסיקים וכן לצרכיהם של אנשים עם מוגבלות.

פעילות המטה לקידום יישום החוק נעשית על בסיס הידע המצטבר בארץ ובעולם ומתוך שיתוף פעולה בין המטה לבין משרדי ממשלה נוספים, מעסיקים, ארגונים העוסקים בקידום זכויותיהם של אנשים עם מוגבלות, אנשי מחקר ואקדמיה וארגונים המספקים שירותים לאנשים עם מוגבלות.

מאז נחקק חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות בשנת 1998 רווחה התקווה כי חקיקת החוק הכללי תביא לשינוי המיוחל בשילובם המלא של אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה. המציאות טפחה על פניהם של העוסקים במלאכה, אשר הבינו כי יש לייצר מהלכים מעשיים יותר לקידום הנושא. תיקון 15 לחוק השוויון הינו חלק מפעילות זו.

זאת ועוד, אם בעבר העסקת אנשים עם מוגבלות נעשתה פעמים רבות ממקום של חסד ולא ממקום של אמונה ביכולתם של אנשים עם מוגבלות לבצע את המשימות כשווים, הרי שהתפיסה המקצועית בשנים האחרונות הולכת ומשתנה. העסקת אנשים עם מוגבלות מתמקדת ביכולות ולא במוגבלות – שינוי מהותי ששם במרכז את יכולותיו של האדם לבצע את תפקידו ולא את הדעות הקדומות (ופעמים רבות - השגויות) לגבי יכולתו לבצע תפקיד ספציפי בהינתן ההתאמות הנדרשות לו.

מהמגזר הציבורי מצופה להיות 'ההולכים לפני המחנה' גם בתחום שילוב אנשים עם מוגבלות בקרב עובדיו. כעת הגיעה השעה וההזדמנות!

על מנת לסייע למעסיקים לעמוד בחובותיהם מפעיל המטה מערך של כלי סיוע מקצועיים, המחברים לפעילות היומיומית של הטיפול במשאב האנושי בארגון כפי שיפורט בהמשך.

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות

חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, התשנ"ח-1998 (להלן – חוק השוויון), הוא החוק המרכזי העוסק בזכויותיהם של אנשים עם מוגבלות. מטרת החוק היא להגן על כבודו וחירותו של אדם עם מוגבלות ולעגן את זכותו להשתתפות שוויונית ופעילה בחברה בכל תחומי החיים. כמו כן נועד החוק לאפשר מענה הולם לצרכיו של אדם עם מוגבלות באופן שיאפשר לו לחיות את חייו בעצמאות מרבית, בפרטיות ובכבוד, תוך מיצוי מלוא יכולתו.

פרק ד' בחוק עוסק בתחום התעסוקה וקובע את זכויותיו של אדם עם מוגבלות בהקשר זה, לרבות איסור אפליה וחובת ייצוג הולם במקומות עבודה.

ריכזנו עבורכם בחוברת זו את עיקרי החוק. המטה שם לו למטרה לסייע לכם לעמוד בדרישות החוק ולא פחות חשוב מכך להעביר את רוחו מתוך הבנת חשיבותו עבור החברה בה אנו חיים.

עיקרי תיקון 15

תיקון 15 לחוק השוויון מאוגוסט 2016 קבע את ההוראות לייצוג הולם בקרב מעסיק ציבורי גדול וכן את חובת מינוי "ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות" בכל גוף ציבורי המונה למעלה מ-25 עובדים.

א. חובת ייצוג הולם

החוק קובע יעד של 5% לכל הפחות של עובדים עם מוגבלות משמעותית, ממצבת כוח האדם של הגוף הציבורי שעליו חל החוק.

מהי "מוגבלות משמעותית"?

על-פי החוק, אדם עם מוגבלות משמעותית הוא אחד מהבאים:

- מי שנקבעה לו על ידי גורם מוסמך 1 40% נכות ומעלה;

¹ גורם מוסמך – גורם שהוסמך לאשר נכות על-פי כל דין לקבוע נכות, כפי שמתועד במוסד לביטוח לאומי, במשרד הביטחון, ברשות המסים בישראל או במשרד הבריאות.



- מי שנקבעה לו על ידי גורם מוסמך 20% נכות ומעלה וכן הוא זכאי לשיקום תעסוקתי על ידי המוסד לביטוח לאומי או משרד הביטחון, או שהוא משתתף/השתתף בתכנית תעסוקה לאנשים עם מוגבלות מטעם המטה;
- מי שנקבע לו שכר מינימום מותאם לפי תקנות שכר מינימום (שכר מותאם לעובד עם מוגבלות בעל יכולת עבודה מופחתת), התשס"ב-2002;
- מי שהוכר על ידי משרד העבודה והרווחה כזכאי לשירותי רווחה מחמת מוגבלותו;
- מי שנקבעה לו על ידי גורם מוסמך 20% נכות ומעלה או שרופא מטעם המשטרה או שירות בתי הסוהר, לפי העניין, חיווה את דעתו שמצבו הרפואי עולה כדי דרגת נכות שעשויה להגיע לכדי 20%, ואשר ועדה רפואית של המשטרה או של בתי הסוהר, לפי העניין, שחררה אותו בשל מוגבלותו משירות מבצעי או משירות בתפקיד מבצעי בכוח הייעודי לתפקיד אחר, במשטרה או בבתי הסוהר.

מיהו מעסיק ציבורי שעליו חל החוק?

ההוראות בדבר הייצוג ההולם חלות על "מעסיק ציבורי גדול" אשר מונה 100 עובדים ויותר (עובדי קבלן כוח אדם וקבלן שירות לא נספרים במניין הגוף הציבורי, אלא נחשבים כעובדי הקבלן).

גופים ציבוריים לצורך תחולת החוק הינם:

- **משרדי הממשלה ויחידות סמך.**
במקביל, בעקבות תיקון חוק השוויון, תוקן גם סעיף 15א בחוק שירות המדינה (מינויים), התשי"ט-1959. התיקון קובע את ההוראות ל"משרד גדול" (משרד ממשלתי או יחידת סמך שהחוק חל עליה ושמועסקים בה למעלה מ- 100 עובדים) בדבר ייצוג הולם של עובדים עם מוגבלות משמעותית. הייצוג ההולם שנקבע הוא לכל הפחות 5% מהעובדים.
- **הכנסת, צה"ל, משטרת ישראל, הסוכנות היהודית, ההסתדרות הציונית.**
- **רשויות מקומיות – עיריות, מועצות מקומיות ומועצות אזוריות וכן תאגידי עירוניים.**
- **תאגידי שהוקמו בחוק.**
- **תאגיד שלפחות מחצית מכוח ההצבעה בו או הזכות למנות לפחות מחצית ממספר הדירקטורים שלו הם בידי משרד ממשלתי, רשות מקומית או בידי שניהם.**

באחריות המעסיק לברר ולדעת האם תנאי זה חל לגביו או לא. אם כן, הרי שהוא נחשב למעסיק ציבורי.



ב. מינוי ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות

בנוסף לחובת הייצוג ההולם, קובע התיקון לחוק כי כל מעסיק ציבורי **המעסיק למעלה מ- 25 עובדים**, יקבע ממונה על תעסוקה לאנשים עם מוגבלות (להלן-הממונה) שאלו תפקידיו:

- יעוץ והדרכה לגבי חובת הייצוג החלה על הגוף הציבורי.
- קבלת פניות של עובדים ושל הגוף הציבורי בנושא ייצוג הולם.
- ייזום פעולות להגברת המודעות לנושא וליישומו בקרב הממונים והעובדים.

חשוב להבין שתפקידו של הממונה הינו משמעותי ביותר להנעת התהליך בארגון ולהצלחתו.

הממונה יפעל על פי הנחיות מקצועיות שיקבל ממשרד העבודה והרווחה.

לגבי משרדי ממשלה ויחידות סמך קובע תיקון לסעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים), 1959, כי **בכל** משרד ממשלתי או יחידת סמך, ללא קשר לגודלה, ימונה ממונה לתעסוקה של אנשים עם מוגבלות, אשר ימלא כל תפקיד שיטיל עליו נציב שירות המדינה בקשר ליישום סעיף זה.

תפקידו של הממונה מורכב ממשימות נוספות לרבות:

- ללוות את כל היחידות בגוף הציבורי למימוש היעד בהתאם לנוהל שייקבע.
- להוות גורם מיעוץ פנים-ארגוני לכל היחידות הרלוונטיות בנושא העסקת עובדים עם מוגבלות.
- להיות כתובת לפניות של עובדים עם מוגבלות המועסקים בגוף הציבורי.
- לעמוד בקשר עם מרכזי התמיכה למעסיקים, שמפעיל המטה, לשם התעדכנות מקצועית והתייעצות.
- להתעדכן בכלים ובשירותים המוצעים וליישם את אלה הרלוונטיים לגוף הציבורי.
- לבחון את עמידת הגוף הציבורי ביעד שנקבע להעסקת עובדים עם מוגבלות.
- להוביל את תהליך הפקת הלקחים והלמידה של הגוף הציבורי במסגרת הכנת תכנית שנתית לשם עמידה ביעד.
- לתעד את הפעולות שהגוף הציבורי נוקט לצורך עמידה בדרישות החוק.
- לוודא כי מידע סודי אודות מועמד/עובד עם מוגבלות ייחשף אך ורק רק בפני הגורמים הרלוונטיים.

ג. פרסום תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות

מעסיק ציבורי גדול **שלא עמד ביעד הייצוג ההולם במלואו בשנה מסוימת**, יפרסם באתר האינטרנט שלו תכנית שנתית לקידום העסקת עובדים עם מוגבלות, שאושרה ע"י הנהלת המעסיק. התכנית תוכן בהתחשב בלקחי התכניות השנתיות הקודמות ובגורמים לאי עמידה או לעמידה חלקית ביעד הייצוג ההולם.



התכנית תכלול הוראות בנושאים הבאים:

- העדפת העסקתם או קידומם של עובדים עם מוגבלות משמעותית שכישוריהם דומים לכישוריהם של מועמדים או עובדים אחרים, לתפקידים, משרות או דרגות שיצוינו בתכנית ולתקופת זמן שתיקבע בה.
- יעוד משרות לעובדים עם מוגבלות משמעותית.
- פניה לגורמים העוסקים בהשמתם של אנשים עם מוגבלות (באמצעות רשימה שתפרסם נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות במשרד המשפטים), לצורך איתור מועמדים לאיוש המשרות.
- תיעוד של יישום התכנית השנתית, ובכלל זה, של הנימוקים לעניין בחירת מעמדים למשרות הפנויות.

עוד חשוב לדעת:

- האחריות על אכיפת החוק מוטלת על נציבות שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, במשרד המשפטים. לצורך זה ניתנו לה סמכויות להוצאת צווים, למעסיק הציבורי הגדול, לקבלת מידע או לעמידה ביעד השוויון לפי הוראותיה.
 - לגבי משרדי ממשלה ויחידות סמך (עליהם חל סעיף 15א לחוק שירות המדינה (מינויים)) - לשם הבטחת עמידה ביעדי ייצוג הולם רשאי נציב שירות המדינה לנקוט אמצעי אכיפה, לרבות בתחומי התקן, הגיוס וניהול כוח האדם, או להורות על אמצעים אחרים שיקבע.
 - המוסד לביטוח לאומי הוא האחראי לקביעת עמידת מעסיק ציבורי גדול ביעד הייצוג ההולם והוא קובע את מידת העמידה לפי ארבע קטגוריות המוגדרות בחוק: עמידה מלאה (5% לפחות), בינונית (מ 3.5% ופחות מ 5%), נמוכה (מ 2% ופחות מ 3.5%) או אי-עמידה (פחות מ 2%)
- המידע יועבר לנציבות שוויון זכויות לפרסום. ובמקרה של מעסיק שהוא משרד ממשלתי גדול או יחידת סמך גדולה, המידע יועבר לנציבות שירות המדינה לפרסום.

כלי סיוע שמפעיל המטה עבור מעסיקים

א. מרכזי תמיכה למעסיקים

מרכזי התמיכה למעסיקים פועלים מאז שנת 2013 בפריסה ארצית: ירושלים והדרום, צפון ומרכז.

מרכזי התמיכה מספקים למעסיקים את כל המידע והכלים המקצועיים להעסקה מיטבית ויציבה של עובדים עם מוגבלות. יתרונות המרכזים:

- ☛ שירות ממשלתי מוסמך, מקצועי ומעודכן – ללא תשלום.
- ☛ כל המידע והכלים במקום אחד.
- ☛ מרכזי התמיכה מגיעים אליכם וכן עומדים לרשותכם גם בטלפון, בצ'אט ובמייל.
- ☛ מרכזי התמיכה מתאימים לכל ארגון את הליווי המתאים לו עפ"י צרכיו ומשימותיו.

השירותים העיקריים הניתנים על ידי המרכזים:

- **סיוע בהתנעת התהליך ובגיבוש מדיניות להעסקת עובדים עם מוגבלות והטמעתה בארגון** – עבודה הן ברמת מטה והן ביחידות השונות תוך ליווי יישום המדיניות בשטח והטמעתה בארגון. ניתוח צרכי הארגון, גיבוש אסטרטגיה ותכנית פעולה ליישומה.
- **הדרכה וליווי לעמידה בדרישות החוק** – העברת מידע עדכני, הנחיות ליישום החוק, הכוונה לכתיבת תכנית שנתית וליישומה, הדרכת ממונה התעסוקה לאנשים עם מוגבלות, סיוע בפתרון חסמים.
- **ניתוח צרכי המעסיק ואפיון המשרות** - הבחנה בין משרות מיועדות לעובדים עם מוגבלות, משרות בהן ניתנת עדיפות לעובדים עם מוגבלות והבטחת מתן הזדמנות שווה למועמדים עם מוגבלות במשרות האחרות.
- **סיוע באיתור ובגיוס עובדים עם מוגבלות** - באמצעות רשת קשרים ענפה עם מקורות כח אדם, הכוללת תכניות שיקום תעסוקתיות ממשלתיות, ארגוני אנשים עם מוגבלות ולוח הדרושים הייעודי "עבודה נגישה".
- **ייעוץ מתמשך ואישי** - על ידי מנהלי תיק מומחים בתחומם בסוגיות של מיון עובדים עם מוגבלות, קליטה, שימור, קידום וסיום העסקה, לרבות נוכחות מנהל/ת התיק.
- **סיוע במיצוי זכאות לכלי תמיכה ממשלתיים המיועדים למעסיקים ציבוריים**, הכולל צמצום חסמים בירוקרטיים על ידי הדרכה ועזרה למעסיק.
- **מוקד מידע** באמצעותו תקבלו באופן זמין בטלפון, במייל או בצ'אט מידע מוסמך ועדכני, תיווך לשירותים או לכלים נוספים לרבות הפנייה למנהל/ת תיק וכן סיוע במילוי טפסים.



הינכם מוזמנים ליצור קשר

מרכזי תמיכה למעסיקים

מספר טלפון המוקד: 1700-50-76-76 בשעות 8:30-18:00

כתובת אתר האינטרנט: <http://www.mtlm.org.il/>

פרטי קשר של המרכזים לפי חלוקה גיאוגרפית:

ירושלים והדרום:

מנהל המרכז: אלכס ויינטראוב

כתובת מייל: darom@mtlm.org.il

מרכז:

מנהלת המרכז: רינת דגן

כתובת מייל: merkaz@mtlm.org.il

צפון:

מנהלת המרכז: עינת דותן – זך

כתובת מייל: tzafon@mtlm.org.il

ב. הדרכות למעסיקים

העסקת עובדים עם מוגבלות משפיעה על כלל הארגון ועובדיו במספר רבדים. במטרה לסייע לכם, פיתח המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה שירות הדרכות למעסיקים, המעוניינים לקבל מידע וכלים יישומיים מותאמים לארגון.

תכני ההדרכה

תכני ההדרכה מותאמים לפי הצורך ולתפקידים שונים בארגון (מנהלים בכירים, מנהלי שטח, מנהלי משאבי אנוש, מנהלי גיוס, ממונה תעסוקת אנשים עם מוגבלות), וכן לפי פרופיל הארגון וצרכי המשתתפים בהדרכה.

בהדרכה תוכלו לקבל מידע וכלים בנושאים הבאים:

- רקע על תחום תעסוקת אנשים עם מוגבלות: הגדרות, נתונים ומידע שחשוב להכיר.
- תועלות ויתרונות בהעסקת אנשים עם מוגבלות.
- יישום תיקון 15 לחוק לתעסוקת אנשים עם מוגבלות.
- כלים מעשיים למעגל חיי העובד, בהתאם לקהל המשתתפים בהדרכה,

לדוגמא:

- א מנהלים בכירים: צעדים לגיבוש תכנית עבודה להעסקת עובדים עם מוגבלות.
- א מנהלי שטח: כלים לניהול עובד עם מוגבלות, כמו: קליטת העובד וניהול שיחת פתיחה, העברת משוב, סיום העסקה.
- א מנהלי גיוס: כלים לאיתור ומיון עובדים עם מוגבלות, כמו: ניסוח מודעת דרושים נגישה ופרסומה, מיון קורות חיים, ריאיון עבודה, מבחני מיון.
- א מנהלי משאבי אנוש: כלים לליווי מנהלים ועובדים עם מוגבלות בארגון בשלבי הקליטה, ההעסקה וסיום ההעסקה.
- א ממונה על תעסוקת אנשים עם מוגבלות: תפקידי הממונה בארגון וכן שלבים, עקרונות וכלים לקידום תעסוקת אנשים עם מוגבלות בארגון.

מדוע כדאי לפנות לקבלת הדרכה?

מנחה מקצועי ומנוסה מטעם המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד העבודה והרווחה, מעביר את ההדרכה.



"שירות עד הבית" - ההדרכה מתקיימת אצלכם בארגון.



מקבלים מה שצריכים - תכני ההדרכה מותאמים "בתפירה אישית" לארגון ולקהל היעד.



לומדים כלים מעשיים ומתנסים בהם - ההדרכות כוללות תרגולים וסימולציות.



כל משתתף מקבל חוברת מקיפה עם תכני ההדרכה.



ההדרכה ניתנת ללא תשלום.



אנו מזמינים אתכם ליצור איתנו קשר לקבלת מידע נוסף ולתאום הדרכה:

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה

<http://www.economy.gov.il/mugbalut>

טלפון: 02-6662501 / 02-6662584



ג. מרכז השאלת ציוד

על מעסיק ציבורי חלה חובת ביצוע התאמות לעובד עם מוגבלות בהתאם להוראות חוק השוויון. במקרה הצורך, הגוף הציבורי יישא בעלויות כספיות של התאמות אלו מתקציבו. במקרים שבהם נדרש ציוד אישי לעובד, מעסיק ציבורי מוזמן להיעזר במרכז השאלת הציוד שמפעיל המטה: "יד לתעסוקה שווה".

מידע נוסף על פעילות מרכז השאלת הציוד ניתן למצוא

באתר שכתובתו: www.hatamot.org

או בטלפון: 03-9543314

חובת ביצוע התאמות

כחלק מאיסור ההפליה בתעסוקה, קובע חוק השוויון כי על המעסיק לבצע התאמות שיאפשרו את העסקתם של עובדים עם מוגבלות ואת השתלבותם במקום העבודה.

מהי התאמה?

התאמה היא התוספת, השינוי, האביזר או האמצעי הנדרשים עבור עובד עם מוגבלות מעבר לנדרש לעמיתו ללא מוגבלות, כדי שיוכל לתפקד באופן יום-יומי במקום העבודה ככלל העובדים, "לרבות התאמת מקום העבודה, הציוד שבו, דרישות התפקיד, שעות העבודה, מבדקי קבלה לעבודה, הכשרה והדרכה, נוהלי עבודה, והכל מבלי שהדבר יטיל על המעסיק נטל כבד מדי".

חשוב לדעת, כי לצד התאמות הדורשות השקעה כספית מצד המעסיק (כמו למשל: רכישת ציוד, תוכנת מחשב מיוחדת או הזמנת שירותי מתורגמן לשפת הסימנים והתאמת המבנה) ישנן התאמות רבות אחרות פשוטות לביצוע, אשר אינן כרוכות בהוצאה כלשהי (כמו: שימוש בתקשורת כתובה עבור עובד עם מוגבלות שמיעה או קיום ישיבות במקום נגיש עבור עובד המתנייד בכיסא גלגלים).

סוגי התאמות

בחוק שוויון מפורטות, בין היתר, ההתאמות הבאות אותן חייב מעסיק לבצע:

- **התאמת מבדקי קבלה לעבודה:** אם בשל מוגבלותו של מועמד לעבודה נדרש להתאים עבורו את מבדקי הקבלה והמיון.
- **התאמת דרישות התפקיד:** שינוי שעות העבודה או אורך יום עבודה, נוהלי עבודה, התאמה של הכשרות והדרכות פנימיות או חיצוניות.



- **שירותי תרגום ותמלול** הנדרשים עבור עובדים עם מוגבלות שמיעה.
- **התאמות פיזיות** כגון: התאמות במקרקעין, במכשירים, בעזרים ובהתקנים.

ד. המדריך המלא למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה שבמשרד העבודה והרווחה, יצר מדריך ובו מידע מקצועי ומקיף, שמעסיקים ומנהלים עשויים להזדקק לו בבואם לקלוט ולהעסיק אנשים עם מוגבלות. בין הנושאים במדריך:

- היבטים משפטיים בתעסוקת אנשים עם מוגבלות.
- כלי סיוע ממשלתיים למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה.
- מידע חיוני ומעשי אודות העסקת אדם עם מוגבלות לאורך מעגל חיי העובד בארגון: מיון וגיוס, קליטה והכשרה, העסקה, קידום, סיום העסקה.
- מידע מפורט אודות סוגי מוגבלויות מרכזיים והתאמות ייחודיות לכל אחד מהם במקום העבודה.

את המדריך ניתן למצוא באתר המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה
בכתובת: economy.gov.il/mugbalut

ה. פורטל משרות "עבודה נגישה"

פורטל המשרות "עבודה נגישה" נועד לשרת אנשים עם מוגבלות המבקשים להשתלב בשוק העבודה, מעסיקים המעוניינים לקלוט אנשים עם מוגבלות לעבודה וגופי ליווי והשמה המתמחים בצרכי האוכלוסייה.

הפורטל מרכז עבור המשתמשים מידע עדכני בנוגע להשתלבות אנשים עם מוגבלות בשוק העבודה, ומאפשר להם ליצור את החיבור הנכון והמתאים בין נתוניהם, יכולותיהם וכישוריהם לבין דרישות המשרה.

כתובת הפורטל www.avodanegisha.org.il

1. תכניות ליווי וסיוע לפרט

בנוסף לכלי הסיוע למעסיקים, מפעיל המטה מספר שירותים עבור אנשים עם מוגבלות שמבקשים לקבל סיוע בשלב של טרום ההעסקה, בתהליך חיפוש עבודה ואף במהלך ההשמה בעבודה. הליווי נעשה במרכז הכוון תעסוקתי עבור אנשים עם מוגבלות על ידי מנהל תיק אשר מכין תכנית מותאמת אישית בהתאם לרצונותיו ולמאפייניו של מבקש השירות. בין היתר, ניתן לקבל במסגרת הליווי סדנאות הכנה לעבודה, ליווי במהלך חיפוש העבודה לרבות סיוע בכתיבת קורות חיים ובאיתור מקומות עבודה וכן ליווי, ככל שנדרש, במהלך ההעסקה.

בתיאום עם המטה המרכזי יכול לסייע בהכנת מועמדים לתפקידים ייחודיים. השירותים ניתנים במרכזים שונים ברחבי הארץ ועשויים להוות מקור לאיתור כוח אדם.

ליצירת קשר:

"רבדים" מרכז הכוון תעסוקתי

טלפון: *3968

באתר: <http://www.workitout.co.il>

בדוא"ל: Info@workitout.co.il

