

העסקת עובדים עם מוגבלויות מחזקת את הקשר עם העובדים

מקום העבודה לא צריך לעסוק רק ברווחים, אלא עליו לחשוב דרך חשיבה ערכית ואג'נדה חברתית לצד זו העסקית ■ התועלת מכך תהיה רבה גם עבור מעסיקים, מנהלים ומגייסי עובדים

03.11.2018 21:54 מאת: **רוני בלנקלדר**

לא פשוט להיות בעל צרכים מיוחדים בישראל. במיוחד בכל הקשור למציאת עבודה. כולנו רוצים להעסיק בעלי מוגבלויות ולשלב אותם בחברה, אבל בפועל, הדרך לקבלת אותם עובדים בחברה היא מאתגרת ורצופת מכשולים. הם שולחים את קורות החיים שלהם כמו כולם, אך כשאלה מגיעים אל שולחן המנהל או אל מחלקת משאבי האנוש, הם נדחקים אל סוף רשימת המועמדים, אם הם בכלל מגיעים לרשימה. בישראל חיים כיום כ-808 אלף אנשים עם מוגבלות כלשהי, כ-20% מכלל האוכלוסייה הבוגרת בגילי 18-64. מוגבלות עם נראות חיצונית בוודאי אינה מסייעת בקבלה לעבודה, אך נראה שלמועמדים אין הרבה ברירות: מחד הם יכולים להצהיר עליה מיזמתם מתוך מחשבה שיש אפליה מתקנת, מאידך אם לא יצהירו עליה, יהיה עליהם לדווח על כך בתור גילוי נאות.

הקושי של בעלי מוגבלויות למצוא עבודה אינו נושא חדש, אך כל שנה הוא מקומם מחדש, מכיוון שעדיין לא חווינו שינוי אמיתי ומהותי בנושא. נכון, יש חברות שפועלות בשיתוף פעולה עם עמותות כדי לשלב בעלי מוגבלויות בעבודה, אך מדובר באחוזים בודדים. לא יהיה זה הוגן להאשים את החברות שחוששות להעסיק עובדים בעלי מוגבלויות. העסקתם כרוכה בעלויות של הקמת מתקנים מיוחדים והעברת ההדרכות הדרושות. בנוסף, יש מעסיקים החוששים מפגיעה בעת פיטורי עובד עם מוגבלות, או לחילופין חוששים מפגיעה בעת אי קבלה של עובד עם מוגבלות שנמצא לא מתאים. למרות הקשיים, יש גם יתרונות בשילוב בעלי מוגבלויות בחברה. ממחקרים שנערכו בארה"ב הורגשה מגמת שיפור בביצועים העסקיים של חברות, שנקטו מדיניות של שילוב עובדים עם מוגבלות. ניתן להסביר זאת בכך שעצם ההתמודדות עם האתגרים הנלווים לשילוב אנשים עם מוגבלות, מביא לשיפור ביכולת הניהול של כוח האדם. החל מהגדרה אפקטיבית יותר של תפקידים ומשימות, ועד רגישות מוגברת לצורך בהתאמה של סביבת העבודה באופן המועיל לכלל העובדים.

היתרונות מהעסקת עובדים בעלי מוגבלויות עולים בהרבה על החסרונות. עובדים אלה הם לויאליים, גאים ואסירי תודה. העסקת עובדים עם מוגבלות משדרת תחושת ערך מוסף לעובדים. כל ארגון עסקי מחפש כיום כיצד ליצור תחושת ערך לעובדיו. העובדים רוצים להרגיש שהם חלק ממקום עבודה מיוחד, שלעתים מהווה עבורם בית שני. בכדי שיהיה מיוחד ובכדי שירגישו בבית, אין מקום העבודה צריך לעסוק רק ברווחים של העסק, אלא עליו לחשוב דרך חשיבה ערכית ואג'נדה חברתית לצד האג'נדה העסקית. כתוצאה מתחושת הערך, מתחזק גם החיבור של העובד לחברה ונוצרת תחושת גאווה כלפי מקום העבודה, שלהם השלכה כלכלית חיובית וברורה - שיעורי התחלופה יורדים, פחות עובדים עוזבים את הארגון.

מעסיקים, מנהלים ומגייסי עובדים. הבשורה תבוא מכם. אל תפסלו על הסף אנשים בעלי מוגבלויות. התמקדו ביתרונות העסקתם, למדו את הנושא, קראו מחקרים והבינו כי התועלת היא רבה.

הכותב הוא מנכ"ל אמריקן לייזר