

חיפוש ומציאת עבודה:

הכללי: בחינת התאמות נדרשות בעבודה

בחינת התאמות נדרשות בעבודה

לפניך שאלות ורשימת התאמות לשימושך בעת יצירת שיח עם משתתף בנוגע להתאמות שיכולות לסייע לו בביצוע תפקיד מסוים.

ניתן להיעזר ברשימה ובשאלות במועדים שונים:

* לפני תחילת עבודה (בשלב הכנה וחיפוש עבודה), על מנת לצפות מראש לאילו התאמות המשתתף יזדקק בעת השתלבותו במקום עבודה חדש ולהתכונן במשותף לשיח עם מעסיק בנושא.

* לאחר תחילת עבודה, על מנת לבחון האם במקום העבודה הנוכחי נדרשות התאמות שיכולות לאפשר למשתתף תפקוד מיטבי בתפקידו.

שיח בנוגע להתאמות נדרשות

1. בשלב ראשון, הצג את נושא הנגישות למשתתף וספק לו מידע בסיסי בנוגע לזכויותיו בהתאם לחוק שיוויון הזדמנויות (ראה נספח מטה)

2. על מנת לברר מהן ההתאמות שיכולות לסייע למשתתף בעבודתו ניתן להיעזר בשאלות הבאות:

□ מה היו הקשיים במקום עבודה קודם? (למשל- לא הצלחתי לקום בבוקר, לא הבנתי את ההוראות, עשיתי הרבה טעויות)

□ מה עזר לך לבצע את תפקידך במקום העבודה הקודם? (למשל- המנהל היה זמין לשאלותיי בכל עת, ישבתי בחדר נפרד, שעות העבודה היו גמישים)

□ האם אתה זקוק למכשירים מיוחדים או תנאי עבודה מיוחדים על מנת להשתלב בעבודה?

מוגבלות פיזית

מה הקשיים איתם אתה מתמודד? (כגון: התעייפות מהירה, קושי לעמוד לאורך זמן, קושי לעבור ממקום למקום)

אילו מהפתרונות הבאים יכולים לסייע לך?

מחוץ למבנה

□ חנייה לרכב נכים בקרבת כניסה נגישה (במידה ואין, ניתן לבקש מהרשות המקומית לדאוג לחנייה ייעודית).

□ דרך נגישה מתחנת התחבורה הציבורית אל הכניסה הנגישה לעבודה

בתוך המבנה

□ מעלית נגישה

□ שירותים נגשים

□ התקנת מאחזי יד במדרגות פנימיות

□ התאמת חללי העבודה בהם עובד

□ מוטות משיכה בדלתות במרחב בו עובד

- ☐ מיקום עמדת העבודה של העובד בקרבת אזורים נדרשים (כגון: שירותים) ובקרבת ציוד משרדי
- ☐ מיקום חומרים וציוד הנמצאים בשימוש תכוף במקום נגיש לעובד
- ☐ התאמת גובה שולחן העבודה לגובה המאפשר כניסת כסא גלגלים
- ☐ כיסא ארגונומי עם אפשרות להתאמת גובה
- ☐ ציוד הרמה או שינוע
- ☐ מקלדת מחשב מותאמת
- ☐ סיוע פיזי מזדמן
- ☐ אחר: _____

התאמת תנאי עבודה

- ☐ מתן הפסקות תכופות וארוכות יותר למנוחה
- ☐ יסות עומסים פיזיים בעבודה
- ☐ אפשרות להגמשת סדר היום (למשל קיצור משמרת העבודה, התחלה בשעה יותר מאוחרת)
- ☐ אפשרות לעבודה חלקית מהבית

מוגבלות נפשית

*ההתאמות הבאות יכולות להיות רלוונטיות למוגבלויות נוספות
מה הקשיים איתם אתה מתמודד? (כגון: עייפות מוגברת, קושי לבצע מספר מטלות יחד)

אילו מהפתרונות הבאים יכולים לסייע לך?

- ☐ היערכות לקראת משבר- באמצעות עידוד לתקשורת פתוחה ותיאום ציפיות בנושא
- ☐ התאמות בתקופת החזרה לעבודה- חזרה הדרגתית להיקף משרה, חזרה הדרגתית

לכלל המטלות ותחומי האחריות, שינוי זמני בשעות התחלה או סיום עבודה

- ☐ גמישות בשעות עבודה/קיצור שעות עבודה
- ☐ גמישות בזמני הפסקות
- ☐ ליווי מתמשך על ידי עובד אחר
- ☐ איש קשר בקהילה (איש מקצוע או בן משפחה) איתו המנהל יכול להיות בקשר בעת הצורך
- ☐ מתן אפשרות לעבודה מהבית לעיתים
- ☐ אחר: _____

לקות ראייה/עיוורון

מה הקשיים איתם אתה מתמודד? (כגון: קושי להתמודד עם מידע כתוב, ניידות בתוך מקום העבודה)

אילו מהפתרונות הבאים יכולים לסייע לך?

קושי בניידות אל מקום העבודה ובתוכו

- ☐ הנגשת אופן ההגעה לעבודה
- ☐ שמירה על מעברים פנויים, התקנת מעקי מדרגות, סימון מדרגות
- ☐ הנגשת עמדת העבודה האישית- יצירת מרחב עבודה בטוח לעובד באמצעות ארגון הריהוט בחדר,

מיקום קבוע של ריהוט וחפצים בחדר

- הקצאת מקום לכלב נחייה
- תאורה מתאימה (לא מרצדת, מסנוורת או בוהקת)

קושי בקריאת מידע חזותי או כתוב

- מתן משימות שאינן תלויות בראייה בלבד
- התקנת אביזרי טכנולוגיה מסייעת (כגון מקלדת ברייל)
- בעת הדפסה על גבי שילוט, ניירת וכו' - שימוש בפונט ברור, בכתב מוגדל או בבריל

ובניגודיות בין צבע האות לצבע הרקע

- סיוע בהקראה או בכתיבת החומר
- לקראת ישיבות, העברה מראש של מצגות או חומרים כתובים לעובד.
- מתן אפשרות להקלטה כחלופה לכתיבה (כגון: תיעוד פגישות)
- הארכת זמן ביצוע

קושי ביצירת קשר עין

- התאמת תהליכי מיון כך שלא יצריכו יצירת קשר עין (ראיון אישי במקום מרכז הערכה)

לקות שמיעה/חרשות

מה הקשיים איתם אתה מתמודד? (כגון: קושי לקיים שיחות טלפוניות, קושי בקיום שיחה עם אחרים)

אילו מהפתרונות הבאים יכולים לסייע לך?

- אמצעי הגברה - (כגון מערכות FM אישיות, רמקולים עם מנגנון הגברה פנימי)
- אמצעים להפחתת רעש (כגון אטמי אוזניים, ריפוד רצפה וחלונות, מזגן שקט)
- תאורה מתאימה - כיוון שהאדם לרוב משתמש ברמזים ויזואליים חשוב שיראה טוב
- פתרונות טכנולוגיים - שימוש בתקשורת כתובה (כגון EMAIL, אפליקציות, הודעות טקסט)
- תמלול
- תרגום סימולטני לשפת הסימנים

פתרונות כללים נוספים

- שימוש בנוסחים פשוטים בדיבור וכתיבה
- סביבת עבודה מותאמת - ללא רעשים, ללא גירויים ויזואליים רבים
- שימת דגש על בטיחות בעבודה והדרכה ברורה לגבי הסכנות
- תיאום ציפיות ברור וקונקרטי - מדדי תוצאה, תנאי עבודה, ציפיות חברתיות
- וידוא שהאדם מבין את דבריהם
- מתן "עוגן אנושי" - אדם קבוע שניתן לפנות אליו בכל עת ובעיה
- שימוש באמצעי העברת מסר רב חושיים (ראייה, שמיעה, מגע)
- הארכת זמן ביצוע מטלה בעת הצורך
- הקראת ושיכתוב חומר כתוב בעת הצורך
- חלוקת משימות לשלבים
- כתיבת הוראות פשוטות ומסודרות
- מתן אפשרות להפסקות תכופות מהרגיל בעת הצורך

*מבוסס על: 1. "המדריך המלא למעסיק לשילוב אנשים עם מוגבלות במקום העבודה"/

המטה לשילוב אנשים עם מוגבלות בעבודה, משרד הכלכלה, מדינת ישראל

2. "התאמות בתעסוקה בשוק החופשי לאנשים עם מוגבלות ולבני משפחה - טיוטה לניסוח נייר עמדה"

מתוך: אתר שיל- שירות יעוץ לאזרח, משרד הרווחה והשירותים החברתיים

נספח - מתוך חוק שוויון זכויות לאנשים עם מוגבלות, תשנ"ח-1998

איסור הפליה בתעסוקה (תיקון מס' 12) תשע"ד-2014

8. (א) לא יפלה מעסיק בין עובדיו או בין דורשי עבודה, מחמת מוגבלותם, ובלבד שהם כשירים לתפקיד או למשרה הנדונים, בכל אחד מאלה:
- (1) קבלה לעבודה לרבות מבדקי קבלה;
 - (2) תנאי עבודה;
 - (3) קידום בעבודה;
 - (4) הכשרה או השתלמות מקצועית;
 - (5) פיטורין או פיצויי פיטורין;
 - (6) הטבות ותשלומים הניתנים לעובד בקשר לפרישה מהעבודה.
- (ב) לענין סעיף קטן (א), רואים כהפליה גם קביעת תנאים שלא ממין הענין.
- (ג) אין רואים כהפליה לפי סעיף זה, פעולה או הימנעות מפעולה, המתחייבת מהדרישות המהותיות של התפקיד או של המשרה.
- (ד) הוראות סעיף זה יחולו, בשינויים המחויבים, גם על מי שהיה בעבר אדם עם מוגבלות, על מי שנחשב לאדם עם מוגבלות ועל בני משפחתו של אדם עם מוגבלות המטפלים בו.
- (ה) לענין סעיף זה –
- "בן משפחה" –
- (1) בן זוג, הורה או ילד;
 - (2) בן זוגו של הורה, בן זוגו של ילד, אח או אחות או בני זוגם, סב, סבתא, נכד או נכדה - שעיקר פרנסתו של אדם עם מוגבלות עליהם;
- "הפליה" - לרבות אי-ביצוע התאמות הנדרשות מחמת צרכיו המיוחדים של אדם עם מוגבלות אשר יאפשרו את העסקתו;
- "התאמה", "התאמות" - 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;
- "נטל כבד מדי" - נטל בלתי סביר בנסיבות הענין, בהתחשב, בין היתר, בעלות ההתאמה וטיבה, בגודל העסק ובמבנהו, בהיקף הפעילות, במספר העובדים, בהרכב כוח האדם, ובקיומם של מקורות מימון חיצוניים או ממלכתיים לביצוע ההתאמה.