

## מנגישים את תהליך הגיוס – איך עושים את זה?

לאור שינוי החקיקה בנושא נגישות, ארגונים רבים שמו להם על סדר היום את העסקת עובדים עם מוגבלויות. העסקה ברוכה שכזו, דורשת מארגונים, חברות השמה ומכוני המיון הערכות מתאימה בכמה רבדים – מודעות, הקניית ידע בנושא, והתאמת אמצעי המיון והאבחון לאוכלוסייה.

מודעות והקניית ידע – הדרכה היא גם דרישה חוקית אך גם חשובה כדי ליצר אקלים תומך. זוהי הזדמנות לחבר את הנושא לערכי הארגון, להביע את מחויבות הנהלה, לחבר את החשיבות שביצירת גיוון בכח האדם ומתן הזדמנות שווה לכולם כמו גם הערכים המוספים של הגיוון התעסוקתי לארגון.

רצוי לערוך חשיבה בארגון לגבי שילוב עובדים עם מוגבלויות שונות, בתפקידים השונים, הכנות פיזיות ונהלי הארגון.

### ועכשיו ניגשים לפרקטיקה: התאמת אמצעי המיון והאבחון לאנשים עם מוגבלויות

העיקרון המוביל בהתאמה של תהליך הגיוס והאבחון הוא מתן אפשרות הוגנת ואמיתית למועמד להביא את עצמו ויכולותיו לידי ביטוי ולהימנע ממצב בו מכשולים פיזיים ואחרים פוגמים באפשרות זו.

### **– הכנה לראיון**

- הבנת המוגבלות. לדוגמא – עיוורון מול כבדות ראייה, חרשות מול לקויות שמיעה, התניידות בכסא גלגלים, לקות קוגניטיבית וכו'.
- הכנת סביבת ראיון מתאימה – ראיון עם מלווה בעת הצורך, סביבה נקייה מרעשים, נגישות פיזית, פינוי זמן מספק לראיון שעשוי להיות ארוך מן הרגיל.
- הבנת התפקיד – וכיצד המוגבלות עשויה לבוא בו לידי ביטוי – כיתרון או כחסרון.
- הכרות עצמית עם הטיות – בדיקה עצמית לגבי סטריאוטיפים של המראיין לגבי מוגבלויות שונות והגברת המודעות לחשיבותם של הטיות אלו.

### **מהלך הראיון –**

- הימנעות מרושם ראשוני. הימנעות מהטיה זו נכונה תמיד אך כאן היא מקבלת משנה תוקף.
- איסוף מירב הנתונים הרלוונטיים – למועמדים אשר ניסיון התעסוקתי שלהם מועט אנו נוהגים להפיק אינפורמציה מהתנסויות שאינן בהכרח תעסוקתיות אך אפשר להבין מהם נושאים רלוונטיים לתעסוקה. לדוג' שאלות בתחומים של לימודים, תחביבים, התנדבויות, ועוד אשר ניתן ללמוד מהן על מאפיינים מיומנויות וכישורים הנדרשים לתפקיד. כמו לדוג' עבודת צוות, יכולת השקעה, מחויבות, למידה, התמדה, התמודדות עם קשיים, יכולת תפעולית ועוד.
- בבסיס הנגשת הראיון היא יצירת סביבה המאפשרת למועמד להביא עצמו לידי ביטוי בכל האמצעים הנדרשים – לעתים דרך כתיבה, דרך שימוש בשפת הסימנים, שימוש באמצעי עזר (מכשיר שמיעה), מלווה וכו'.
- אחד המפתחות ליצור הנגשה המאפשרת למועמד להביא את עצמו לידי ביטוי הוא יצירת פתיחות ואוירה תומכת במהלך הראיון המאפשרת למועמד ולמראיין לנהל שיח כנה על הצרכים הייחודיים והפתרונות והמענים שהארגון מספק לצרכים אלו.
- זמן הראיון - יש לתכנן זמן ארוך יותר מן הרגיל על מנת לאפשר הכנה וביצוע ראיון נגיש.

## ביצוע אבחון מותאם –

- התאמת תהליך האבחון במכון מיון כוללת התאמות רבות על מנת לוודא שיכולותיו של המועמד באות לידי ביטוי ואינן נתקלות במכשול של חוסר נגישות. מעבר לנושאים הפיזיים המדוברים, נרצה לוודא שמועמד משקיע את זמנו במענה על השאלה ולא בניסיון להבינה. המבחנים השונים מותאמים ( לדוג' הגדלה של המבחן לליקויי ראייה) הקראת מבחנים לעיוורים, התאמת המטלות לצרכים ולתפקוד הנדרש, ליווי צמוד, תוספת זמן ועוד. כמו בארגון גם במכון המיון עוברים הפסיכולוגים הכשרות להכרות עם התחום, וההתאמות המתבקשות.

מתן הזדמנות שווה לאנשים עם מוגבלויות לעבור תהליך מיוני הינה חובה הבאה להבטיח שוויון הזדמנויות אך היא גם מתחברת לתפיסה כוללת וערכית וארגונים רבים רואים בה זכות.

הכותבת: אפרת ברקאי גורל, פסיכולוגית ראשית בפילת.