



תעסוקה מגוונת בארגונים גם בימי קורונה מדריך מעשי למנהלות ומנהלים

תקופת הקורונה מציבה בפני עובדות ועובדים מקבוצות גיוון, כגון נשים, ערבים וחרדים אתגרים ייחודיים הקשורים ליחסים בין הקבוצות בחברה, למאפיינים התרבותיים ולמציאות החיים הייחודית של כל קבוצה. ולכן חשוב במיוחד שארגונים שחרתו על דגלם מחוייבות לגיוון והכלה, ישלבו פרקטיקות ליישום מדיניות זו גם בימי קורונה ויבטיחו שהישגי העבר לא יאבדו.

4 נושאים לתשומת לב ולפעולה:

קול בניהול מרחוק ובעבודה מהבית

עבודה מרחוק משנה את דפוסי התקשורת הן בקשר בין עובדת למנהלת, והן בדינאמיקת התקשורת בתוך הצוות.

מה לעשות?

- ודאו הימצאות של תשתיות ותנאים סביבתיים לעבודה.
- שתפו את העובדות/ים בקביעת המשימות בהתאם לאפשרויות של כל אחד ואחת.
- צרו תנאים שיאפשרו להם להשמיע קול: קשר עקבי ותכוף, התעניינות בחוויות וברגשות.
- נהלו שיח מכיל בישיבות צוות: אפשרו לכולם אפשרות להתבטא, עודדו את חברות וחברי הצוות להקשיב.

הוגנות בהוצאה לחל"ת ובקליטה מחדש

חברות שמדיניות ההוצאה שלהן לחל"ת משלבת שיקולים מקצועיים עם התייחסות לתמהיל העובדים מיישמות הלכה למעשה סדר יום שבמרכזו הוגנות. מכאן, מומלץ שהארגון יחליט מהו תמהיל העובדים המשתייכים לקבוצות בתת-ייצוג בשוק התעסוקה שיצאו ויחזרו מחל"ת. כמו כן חשוב ליישם מדיניות שקופה שתצמצם אי וודאות ותפחית חרדות.

מה לעשות?

- החלטת הנהלה - הנהיגו מדיניות של הוצאה לחל"ת והחזרה לעבודה באופן שמבטא את העמדה הארגונית בנוגע לתמהיל העובדים הרצוי ומחויבות לתעסוקה מגוונת בארגון.
- תקשרו לעובדים את מדיניות הנהלה באופן שייצר שקיפות בתהליך ויתמוך בתפיסת ההוגנות, יצמצם אי וודאות ויפחית חרדות.



הגברת הסובלנות באמצעות השיח הארגוני

בתקופת משבר מתגברת הנטיה לשיח סטריאוטיפי, פוגעני ומכליל. גם בישראל שיח זה התייחס עד כה לאוכלוסייה החרדית, אולם נוכחותו פוגעת בכלום. כדי לשמר ולקדם יחסים סובלניים, מכבדים ושוויוניים בין קבוצות שונות, חשוב שארגונים לא רק יתנגדו לשימוש בסטריאוטיפים וימנעו שיח גזעני, אלא גם ימשיכו לפעול באופן שיטתי ועקבי לקידום גיוון והכלה

מה לעשות?

- התנגדו מכל וכל לשיח של שנאה וגזענות כלפי קבוצות שלמות באוכלוסייה.
- הדגישו את הגיוון כערך ולא רק את המחויבות והמאמץ לשמר את תמהיל העובדים.
- הסתייגו מהכללות ועודדו את ההכרה שבתקופה זו מתחזקים סטריאוטיפים שליליים שעלולים לפגוע בעובדים ומועמדים.

הגברת תחושת השייכות באמצעות השיח הארגוני

תחושת השייכות היא חיונית לתיפקוד תקין ולרווחה נפשית. אולם תחושת השייכות של עובדות ועובדים המשתייכים לקבוצות גיוון היא לרוב פחות חזקה, ומתערערת אף יותר בעיתות משבר.

מה לעשות?

- שמרו על קשר שוטף עם כל חברות וחברי הצוות - עם אלו שעובדים במשרד/במפעל, עם מי שעובדים בבית ועם מי שיצאו לחל"ת. עדכנו אותם במה שקורה, והביעו התעניינות כנה במצבם.
- הבליטו זהות ארגונית משותפת והשתמשו בביטויים מכילים, כגון "כולנו נרתמים/ דואגים".
- שלבו בין יחד לייחודיות: עודדו שיתוף בסיפורים אישיים וחוויות ייחודיות. לצד זאת הדגשת חוויות משותפות כגון דאגה להורים מבוגרים, התמודדות עם הדרישה לריחוק חברתי ועוד.

להרחבה בכלל הנושאים, מוזמנים להיכנס למדריך המלא **באתר אקורד** מוזמנים להצטרף אלינו לוובינרים וסדנאות בנושא תעסוקה מגוונת בזמן קורונה!

עקבו אחרינו גם בעמוד הפייסבוק 

מרכז אקורד - פסיכולוגיה חברתית לשינוי חברתי, פועל בשנים האחרונות לפיתוח ולהנגשה של ידע אקדמי חדשני בפסיכולוגיה חברתית, כדי לקדם יחסים שוויוניים, סובלניים ומכבדים בין הקבוצות החברתיות והאתניות השונות בחברה הישראלית ובין החברה הישראלית לשכנותיה במרחב.