

מתקווים לגוון

המלצות לניהול ריאיון מקוון לקהל מגוון

בריאיון פנים מול פנים שמתקיים במפגש בעולם האמיתי (ולא הווירטואלי) קל יותר לפתח שיחת חולין לפני שמתיישבים לריאיון ולשבור את הקרח. המפגש בעולם האמיתי מאפשר לשני הצדדים גם להביע מסרים לא מילוליים ולקרוז את שפת הגוף והבעות הפנים של האחר. בכל הדרכים הללו המפגש הממשי מסייע למועמד/ת ולמראיין/ת לדמיין את עצמם עובדים יחד - חוויה קריטית בגיוס מועמדים/ות מקבוצות גיוון (ערבים, חרדים ועוד). המעבר לריאיונות מקוונים מייצר **מרחק פיזי** שמוביל ל**מרחק פסיכולוגי** הפוגע בחוויה זו, ובכך עלול לפגוע בסיכויים של מועמדים מקבוצות גיוון להתקבל לעבודה.

כדי לנהל ריאיון חגון ולייצר מפגש מקרב ככל האפשר גם מרחוק, מומלץ לנקוט כמה צעדים שמצד אחד ייצרו נתאים מיטיבים למועמדים/ות, ומצד שני יסייעו להיערכות המראיינים/ות ולהתגברות על החסמים.

אתגרים הניצבים בפני מראיינים/ות

- המרחק הפיזי במפגש מקוון מוביל למרחק רגשי, שמתחזק עוד יותר במפגש עם א/נשים המשתייכים/ות לקבוצה חברתית אחרת. הדבר מקשה על המראייין/ת לדמיין את עצמו/ה עובדים איתם/ו ועלול להגביר הנחות מוקדמות ושגויות בדבר חוסר התאמתם/ו לארגון.
- תהליכים קוגניטיביים לא מודעים המתרחשים אצל כל בני האדם עלולים להשפיע לרעה על תהליכי קבלת ההחלטות. לדוגמא, חשיפה למרחב האישי של המועמד/ת מקבוצה חברתית שונה במהלך שיחה מקוננת עלולה לייצר פרשנויות אצל המראייין/ת שיפגעו בסיכוי לקבלה/ה לעבודה.

אתגרים הניצבים בפני מועמדים/ות מקבוצות גיוון

- מועמדים מקבוצות גיוון מנוסים פחות בתהליכי גיוס בגלל מיעוט בהזדמנויות תעסוקתיות, ולכן הם/ו מגיעים/ות לריאיונות בחשש רב. חשש זה מועצם בריאיון מקוון.
- בניגוד לתקשורת מקוננת יומיומית, בריאיון מקוון יש אווירה יותר פורמלית המחייבת הערכות שונה של המועמד/ת ושל סביבתו/ה. לעיתים מידת הניסיון והסביבה הייחודית של מועמדים מקבוצות גיוון יקשו על המעבר לפורמליות המצופה.
- מועמדים/ות מודעים/ות לסטריאוטיפים השלימים המיוחסים לקבוצתם/ו. מודעו זו מגבירה תחושות של לחץ וחרדה ועלולה לפגוע בביצועיהם/ו, ובכך להנציח את תדמיתם השלילית. תחושה של מועמד/ת שרואים אותו/ה מעבר לסטראוטיפ, גם במרחב מקוון, מסייעת לה/ו להיות במיטבו/ה.

כדי לאפשר הזדמנות שווה חשוב:



להגביר את המודעות
של המראיינין/ת לחשיבות קבלת ההחלטות מנקודת מבט אובייקטיבית ומכילה.



להגביר את תחושת המסוגלות העצמית
באמצעות העברת מסרים כי הארגון רוצה בהצלחתו/ה



לצמצם את תחושת הריחוק
הקיימת בתקשורת המקוננת באמצעות שיחה אישית, מכילה ומקרבת



להפחית את אי הוודאות
והחרדה של המועמדים כדי לקיים ריאיון באווירה בסוחה ורגועה

המלצות לפעולה

- ▶ **לפני הריאיון:** הזמינו את המועמד/ת לשיחה מקדימה קצרה באמצעות הפלטפורמה המקוננת שתשמש אתכם/ו בריאיון, והבהירו שהיא אינה חלק מתהליך המיון. כך תאפשרו למועמד/ת להתרגל לפלטפורמה ולהגיע מוכן/ה יותר לריאיון עצמו.
- ▶ **תארו בפירוט את תהליך הגיוס:** התייחסו לשלבים שיתקיימו בריאיון המקוון. כך תסייעו בהפחתת אי-הוודאות וכן תסמנו למועמד/ת שאתם רוצים בהצלחתם/ו.
- ▶ **פתחו את הריאיון באמירה אישית ומקרבת:** מנפו את העובדה ששניכם נמצאים במרחב האישי ושותפים להתמודדות עם אתגרי השעה כדי להגביר את ההזדהות ולנרמל את הקושי. לדוגמא: "גם אני עובד/ת מרחיק עכשיו, זה לא קל", "זו באמת תקופה קשה, גם לי".
- ▶ **נהלו שיחת חולין שאינה קשורה להשתייכות החברתית של המועמד/ת:** על מנת להפחית מתח וליצור קשר אישי אפשר לזהות נושאים לשיחה באמצעות עיון בקורות החיים ופרטים נוספים שהמועמד/ת מנדב/ת לאורך התקשורת איתכם/ו.
- ▶ **היו מודעים:** לאפשרות שהמרחב האישי של המועמד/ת יכול סגנון או סמלים שאינם מוכרים לכם/ו או יהיו בעלי משמעות מסוימת עבורכם/ו. השתדלו לנטרל את השפעתם ולהתמקד באדם עצמו וביכולותיו.
- ▶ **שימו לב לא לבסס עמדה על סמך רושם ראשוני:** נסו להימנע מחיפוש מידע שתומך בעמדתכם/ו הראשונית ומתעלם ממידע שסותר אותה. אתגרו את הרושם שקיבלתם/ו על ידי שאילת שאלות וחיפוש זוגמאות סותרות ומאששות כאחד. לדוגמא, תקלות טכניות עלולות לאשש עמדה מקדימה של חוסר רצינות או מקצועיות. היו מודעים לכך שמועמדים/ות רבים/ות ובמיוחד מקבוצות הגיוון גרים באזורים שתשתיות האינטרנט בהם מוגבלות, ואל תשייכו קשיים טכניים לכישורי המועמד/ת.