

קורונה אחת - אוכלוסיות מגוונות

ימי קורונה והמציאות סביבנו שינתה את פניה לבלי הכר. בתקופה מורכבת זו בה כולנו נדרשים. וזו להסתגלות מהירה והתארגנות מחדש, חשוב לזכור את אוכלוסיות הגיוון אשר מעבר לאי הוודאות המשותפת לכולם חווים קושי משמעותי נוסף: התחושה כי הם הראשונים. ות להיפלט מהארגון וכי הם גם יהיו האחרונים. ות להיקלט מחדש. נבקש אם כן להזכיר לכולנו את המסירות, האחריות, המחויבות והמקצועיות של כל אותם עובדים. ות הזקוקים. ות לכם. במיוחד בתקופה זו.

מה נשתנה?

בעוד שבימי שגרה עובדים. ות מקפידים. ות להתאים את עצמם. לשפה ולכללים הארגוניים, בעבודה מרחוק הארגון נכנס לתוך ביתו. של העובד. ת, דבר המחייב רגישות וקשב לפערים תרבותיים, חסמים ואתגרים, כגון:

- העדר תנאים פיזיים המתאימים לשיחות זום (בית קטן, רעש, ילדים ועוד).
- קושי עם חשיפת שפה ותוכן השיחות לבני הבית (רלוונטי במיוחד לעובדים. ות חרדים. יות).
- הימנעות מחיבור אינטרנטי בבית, או תשתיות לוקות בחסר וצורך למצוא פתרונות מתאימים.
- ייתכן שעובד. ת מהחברה הערבית (הקולקטיביסטית, שבה למשפחה יש השפעה גבוהה על קבלת החלטות) רוצה להגיע לעבודה, אך ההורים חוששים מכך ולכן נאלצ. ת להישאר בבית.
- תנועתיות היתר של המסך עשויה להפריע לאנשים עם הפרעות קשב וריכוז או עם אוטיזם, וגם ללקויי שמיעה יש קושי לקחת חלק בשיחת זום.

מה אפשר לעשות?

- קשר, קשר ושוב קשר. הוכיחו רצון כן להבין מהם הצרכים והאתגרים העומדים בפני העובדים. ות המגיעים. ות מאוכלוסיות הגיוון.
- בין השיקולים לגבי זהות היוצאים לחל"ת, הביאו בחשבון את מיעוט ההזדמנויות שיהיה לא. נשים מאוכלוסיות הגיוון לשוב ולהשתלב בשוק התעסוקה.
- הוצאתם לחל"ת? תקשרו את סיבת ההחלטה והבהירו שאין קשר לעצם היותם. מאוכלוסייה מגוונת, בררו איך ניתן לסייע, שלחו ברכה לחג או מועד ואם שלחתם מתנה- וודאו כי היא מותאמת תרבותית.
- צרו שגרות תקשורת. הדבר יעלה את הביטחון של העובדים. ות גם כאשר הם בחל"ת ורחוקים. ות מהעשייה הארגונית.
- שקלו לשלב בצוות העוסק במשבר הקורונה נציגים. ות מאוכלוסיות הגיוון. הם. יהיו השגרירים. ות הטובים. ות ביותר שלכם אל מול שאר העובדים. ות.
- שמרו על ערכי הארגון ופעלו על פיהם. זוהי שעת מבחן עבור חברות וארגונים. עמדו בהתחייבות לעובדים. ות שלכם על היותכם משפחה, בית, קהילה ומקום לסמוך עליו בעת משבר.

למה דווקא עכשיו ולמה זה כדאי?

- דברים רבים עשויים להשתנות עם תום הקורונה, אך הרכב החברה הישראלית כאן כדי להישאר ואתם. ת תרצו עובדים. ות מחויבים. ות טובים. ות שיבחרו בכם כמעסיקים. ות.
- אל תוותרו על הישגים קודמים. שמרו על העבודה המשמעותית שעשיתם בתחום הגיוון.
- מחויבות לעובדים משתלמת, בטווח הקצר ובטווח הארוך ומייצרת מחויבות עמוקה לארגון.
- אם הוצאתם לחל"ת והתנהלתם באופן הוגן, מתקשר והומני, מיתוג המעסיק שלכם יקרה מאליו.
- מאידך, יחס לא שוויוני יחזור לארגון כבומרנג. עובדים. ות עוקבים אחר מהלכים שחברות עושות לטובת העובדים. ות שלהן ומושפעים מכך.

ומילה לסיום

גם אם לא בקשנו אותה, הקורונה הביאה עמה הזדמנות נדירה להיכרות בלתי אמצעית, להעמקת תחושת השותפות, להצצה לעולמות אחרים דרך מסכי הזום ולבניית ערוצי תקשורת חדשים. עלינו למנף את האתגר, ולדאוג לצאת מחוזקים ומחויבים יותר מהצד של השני של הקורונה, אל עולם מגוון, מכיל וסובלני יותר.

נשמח לייעץ באופן אישי

אביטל ינובסקי

מומחית לשילוב אנשים עם מוגבלויות בהייטק וטכנולוגיה
avital@yanovsky.net

נועה טרון

מנהלת הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה
noa@diversityisrael.org.il

חני זיסמן

מנהלת המיזם גשר ל-DIVERSITY
chaniz@gesher.co.il

טלי וישניה-שבתאי

מומחית לפיתוח תרבות ארגונית מכלילה
tali.vish@gmail.com