

בעצמי ■ הביטוח הלאומי ■ המרכז להכשרה  
ושיקום מקצועי ■ טק קריירה ■ מטה מאבק הנכים  
■ Manpower ישראל ■ המרכז היהודי-ערבי  
לפיתוח כלכלי ■ עולים ביחד ■ ציונות 2000  
קו משווה ■ תבת ■ UJA-Federation of New York

הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה  
المنتدى الإسرائيلي للتنوع في سوق العمل  
THE ISRAELI FORUM FOR DIVERSITY HIRING  
ניסודה של תבת, גייננס ישראל

כנס המליאה החמישי של הפורום הישראלי לגיוון בתעסוקה;

08-05-2013

גיוון ישראלי



לקראת ההצגה של מקרה הגיוון של חברת באבקום, ערכנו שיחה עם טלי וישניה-שבתאי, ממנכ"ל משאבי אנוש, על מקום הגיוון בחזון ובעשייה של החברה

### כיצד משולב הגיוון בחזון הייחודי של באבקום?

חברת באבקום, שהיא חברה עסקית לכל דבר, הוקמה על ידי עימאד תלחמי, יזם ערבי. החברה חותרת להיות מקור השראה למיעוטים באשר הם, לגרום להם להאמין בעצמם ולפעול בעוצמה למימוש הקריירה שלהם. באופן זה, שואפת באבקום לצמצם את הפערים ולהרחיב את הדו קיום. כדי להרחיב את הדו קיום. **כדי להרחיב את הדו קיום נדרש בהכרח גיוון של כח האדם** ומכאן החיבור של באבקום לנושא הגיוון. חלק מחזון באבקום נוגע להעמקת הדו-קיום בחברה הישראלית ולשם כך נדרשת העסקה של עובדים משני הלאומים ולא רק מהאוכלוסיה הערבית מה שאפשרי במיקום הגאוגרפי של החברה.

### מהו תהליך הגיוס שלכם ?

**גיוס ברגישות חברתית** - מתייחסים לכל מועמד בכבוד מרבי. באבקום נותנת מענה לכל קו"ח שמגיעים אליה. ההקפדה היא מתוך רגישות ולאור הנסיון המר של מועמדים ערבים לעבודה.

ניהול תהליך הגיוס נעשה על ידי רכזות גיוס, כל התהליך הוא פנימי בתוך החברה. למועמד שלא עבר את מרכז ההערכה, רכזת הגיוס תקפיד להעניק הסבר מפורט לסיבות לכך על מנת שילמד מהתהליך. **תפקיד באבקום לתפיסתנו, הוא לייצר ערך משלב המיון עבור כל מועמד**, אם פניו לתעסוקה בבאבקום וגם אם לא.

הגיוס נעשה לרוב באמצעות 'חבר מביא חבר' ומתוך מערכת יחסים חזקה עם הקהילה המקומית - ארגונים שעוסקים ושאינם עוסקים בתעסוקה (מתנ"ס, מועצה), ובני משפחה.

## אילו שיעורים למדתם לגבי תהליך הגיוס הייחודי שלכם?

כחלק מהתפיסה של באבקום, כמעשה שבא לקדם מקצועיות ומצוינות בקרב בני החברה הערבית, ייסדה החברה קורס מכינה למי שמזוהה אצלם פוטנציאל אולם אינם בשלים להיקלט בחברה באופן מיידי. **מודל המכינה התגלה כבעל ערך עסקי מובהק וגבוה.** נלמד כי עבור מועמד שהשקיע הרבה כדי להתקבל לעבודה, ההערכה למקום העבודה והמוטיבציה להשאר בו עולות מאוד. שיעורי ההצלחה בקורס המכינה הינם כ-80%, שעור הנחשב גבוה מאוד. באבקום זכו לפרס על המיזם מהמי"ל.

מרכזי ההערכה היו בתחילת הדרך נפרדים עבור מי ששפת אמם ערבית ואלו ששפת אמם עברית. ההפרדה התגלתה כשגויה; עבור דוברי העברית, שהייה בקרב דוברי שפתם בלבד במרכזי ההערכה הציגה מציאות שונה מהותית מזו אליה נקלטו לאחר מכן. באבקום פועלת בשקיפות מליאה והיה חשש למצג שווא במקרה הזה. מרכזי ההערכה הינם מעורבים כיום.

מניסיוננו יש לשאוף לקלוט מיעוט בקבוצה ולא כבודדים; הדבר מסייע לתהליך הקליטה ומעלה את סיכויי ההצלחה שלו.

## כיצד תאפייני את ניהול הגיוון בבאבקום?

ניהול הגיוון הוא ניהול **ברגישות ובשקיפות**. ביום האוריינטציה הראשון, 'יום באבקום', לוקח חלק גם יו"ר החברה המציג את חזון החברה והתרבות הארגונית שלה – הנוגעים בדו קיום ובטיפוח מצוינות בקרב אנשי הפריפריה והמיעוטים.

הניהול מדגיש את מקומו המרכזי של העובד בחברה; היחס אל העובדים הוא כאל דור המנהיגים הבא ומכאן שאיפה לקדמם.

אל הניואנסים התרבותיים מתייחסים בכבוד ובקפידה; לדוגמא, במערך ההסעות למרכזים לא תיוותר עובדת יחידה עם נהג, עמדות המנהלים במשרדים תהיינה תמיד עם חלון ולעולם לא אטומים, באבקום מציינת את החגים בקבלת חג (ללא הגשת אלכוהול מתוך התחשבות בעובדים מוסלמים), התקשור כלפי חוץ החברה נעשה ברגישות, תוך בחירה קפדנית של תמונות ומסרים.