

ניהול צוות רב-תרבותי

מנחות הסדנא - יעל קאהן-שרון מעמותת קו משווה ויעל סלבין מתב"ת ג'וינט - פתחו בדיון לגבי **אתגרים בניהול הגיוון**. בשיח עלו בין היתר:

- קיומם של פערים מנטליים (תרבותיים) - והצורך למפות אותם, דהיינו לנתח ולהבין באופן עמוק יותר מאיפה הם נובעים,
- חשיבות זיהוי היכולות והעוצמות האישיות בכל עובד וקידומו (לא להסתפק בכך שקלטתי עובד מגוון),
- מחסור בכלי מיון מותאמים לאוכלוסייה הערבית, האתיופית והחרדית,
- חוסר סבלנות בקרב מנהלים להתמודד עם פערים תרבותיים והחשש לקלוט אנשים שהם שונים ממך.

הסדנא הציגה פאנל שהורכב ממנהלים שהינם בעצמם מאוכלוסיות מגוונות ובחן את השאלה – **מיהו מנהל טוב בעיני עובד מגוון**. יואל, חייל בשח"ר (שילוב חיילים חרדים במקצועות עורפיים בצבא), ערווה - מנהל מדיה בחברת IDI (תחום ההיי-טק, נציג החברה הערבית) ושולי, מנהלת גיוס בחברת יוניליוור, בת העדה האתיופית, שיתפו את המשתתפים ברעיונותיהם.

יואל הדגיש את הצורך בכיבוד 'הצד השני'; יש **לכבד את השוני ואת הבחירה האחרת**. יש לעזור לשונה. ערווה טוען כי לתפיסתו, מנהל טוב הוא חבר טוב – על מנהל להכיר ממש את עובדיו, להיות איתם ולעזור להם. אם השיח בין המנהל לעובד מוגבל אך לענייני עבודה, לשם יוגבל הקשר. אם השיח יהיה רחב יותר, העובד המגוון ירגיש בנוח לשתף ברעיונות שלו והארגון ירוויח. יש להקפיד על התנהלות מכבדת והכירות של מנהלים ומסורות האחד של השני. שולי הדגישה את חובת המנהל לקדם עובד מגוון מבחינה מקצועית תוך מתן כלים ו**תחושה של שוויון**; יש להדגיש את השוני אך ורק ממקום חיובי, מעצים.

יעל סלבין חידדה את הצורך בתפיסת **העובדים כפרטים** מעבר לרקע ממנו הם מגיעים.

אלית הרשקו, מנהלת תחום הגיוון ב HP, שיתפה מניסיונה בניהול צוות מגוון. לפי אלית, יש להעמיק בגיבוש של אחרי שעות העבודה, בהיכרות עם העובד והתייחסות למנהלים וחגים (ציון פיסו במשרד של חג, מתן כרטיסי ברכה ועוד), תמיכה במעבר מגורים וכו'. עוד התייחסה לדוגמאות לאתגרים ופתרונות נקודתיים כגון – קושי בשפה האנגלית ליוצאי אתיופיה הסתייע ביוזמת קורס של הג'רוזלם פוסט, שיחות טלפוניות עם עובדים מהחברה הערבית לעומת שיחות פנים מול פנים עם יוצאי אתיופיה, ניהול שיחה עם העובד החרדי לגבי מקום מתאים לחמש התפילות שבמהלך היום.

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 الاسرائيلي للتنوع في سوق العمل
THE ISRAELI FORUM FOR DIVERSITY HIRING
ניסודה של תבת, גויננס ישראל

אם תרבות ארגונית מאתגרת כל אחד מאיתנו, הרי שלעובד מגוון קשה שבעתיים למצוא את המקום בין התרבות שלו לתרבות הארגונית הקולטת. עלינו המנהלים, מוטל לחפש את חוזקות העובד המגוון ולחזק גם את אלו התרבותיות, ולייצר אורה של לימוד הדדי בצוות. באני מאמין של אלית מצוייה העשייה הלומדת – עשייה פתוחה וסובלנית, הלומדת לכבד ולהכיר ומוכנה לעשות היום משהו שונה ממה שהיא עשתה אתמול.