



פרקטיקה/דרך התמודדות - מרחב שיח מוגן ופתיחת ערוץ תקשורת להנהלה

תיאור קצר של הפרקטיקה

מפגש שיח ייעודי לעובדים מהחברה הערבית במסגרתו יוכלו לדבר על התחושות שלהם בסביבה בטוחה, ללא שיפוטיות ובתוך קבוצת השווים. לאחריו, קיום שיח עם סמנכ"לית מש"א על הצרכים שלהם מהארגון

+ ערך מוסף והשפעה (היבטים פסיכו-חברתיים ביישום הפרקטיקה)

עובדים מהחברה הערבית בארגונים מגוונים חווים לעיתים תחושות מורכבות הנובעות מהמצב החברתי-פוליטי במדינה ומהשפעתו על סביבת העבודה. מצבים אלו עלולים ליצור תחושת ניכור, חוסר ביטחון או תחושת חוסר שייכות בקרב העובדים.

ציטוט/דוגמאות מהשטח:

"הרגשתי שאני לא יכולה לדבר על מה שעובר עלי, שאני צריכה להיות 'בסדר' כל הזמן"

- הקשבה ותמיכה רגשית. לספק לעובדים מהחברה הערבית מרחב בטוח לשתף את תחושותיהם, האתגרים שהם חווים והציפיות שלהם מהארגון.
- בניית אמון. לחזק את תחושת השייכות והביטחון של העובדים מהחברה הערבית בסביבה הארגונית.
- זיהוי צרכים ומורכבויות. לזהות צרכים מיוחדים שדורשים מענה ארגוני, על בסיס השיח.
- חיבור למנהיגות הארגונית. לאפשר חיבור בין העובדים לסמנכ"לית משאבי אנוש כדי לעגן את הצרכים בשיח עם הנהלת הארגון.

תרומה לרציפות התפקודית

יצירת ערוצי תקשורת פתוחים מאפשרת זיהוי מוקדם של מצוקות ומונעת הצטברות מתחים והתפרצויות בעת משבר

צעדים בדרך ליישום

1. זיהוי ופניה לעובדים מהחברה הערבית והזמנתם להשתתף במפגש שיח
2. בחירת מנחה בעל ניסיון בהובלת שיח קבוצתי רגיש תרבותית
3. קיום מפגש ראשון לשיתוף ועיבוד תחושות
4. גיבוש תובנות וצרכים מרכזיים
5. קיום מפגש שני בהשתתפות סמנכ"לית מש"א להצגת צרכים
6. גיבוש מענים/תוכנית פעולה המבוססים על ממצאי המפגש
7. מעקב והמשך ליווי



- חשש עובדים מחשיפה
- ציפיות גבוהות למענה מיידית
- התנגדות מצד עובדים אחרים



- התחילו עם קבוצה קטנה ומחויבת
- הבטחת חיסיון המפגשים
- תקשרו ציפיות ברורות לגבי התהליך
- מחויבות להמשכיות התהליך ויצירת מנגנון מעקב והמשך



הנחייה ע"י מנחה מקצועי. שקלו את האפשרות של מנחה מהחברה הערבית



- **ארגון מתחיל** - מיקוד בשיח ראשוני/נקודתי, קצר ומשמעותי סביב צרכים מרכזיים ומיידיים שהעובדים עצמם מעלים בזמן המפגש.
- **ארגון מתקדם** - הרחבת הפרקטיקה ושילוב מפגשי השיח כחלק מתוכנית כוללת לשיפור חוויית העובד בארגון, עם כלים קיימים כמו סקרי שביעות רצון או מפגשי הנהלה שוטפים.
- **ארגון מוביל** - הקמת צוות שעורך באופן תקופתי מפגשי שיח דומים לקבוצות מגוונות בארגון, כחלק משגרה מובנית.

הרחבה על יישום הפרקטיקה

ניהול מפגשי שיח ייעודיים עם עובדים מהחברה הערבית דורש תכנון והתאמה לצרכים הייחודיים של המשתתפים, במיוחד בהקשרים של מתחים בין-קבוצתיים. להלן מספר דגשים והמלצות לניהול מפגשים אלו בצורה מיטבית

פירוט	
• הכנה מראש של נושאים שעשויים לעלות במהלך המפגש, והכנת תגובות מתאימות • בחירת מקום מתאים למשתתפים, שבו ירגישו בנוח להביע את עצמם	הכנה מוקדמת
• העסקת מנחה בעל ניסיון בניהול שיח בין-תרבותי, המכיר את הדינמיקות והאתגרים הייחודיים • קביעת כללים לשיח מכבד, המאפשרים לכל משתתף להביע את דעתו ללא חשש משיפוטיות • עידוד המשתתפים להביע את תחושותיהם, והפגנת אמפתיה והבנה כלפי דבריהם • תיעוד הנקודות המרכזיות שעלו	יצירת סביבה בטוחה
• קיום דיון המשך עם נציג ההנהלה בכירה תוך מחויבות להקשבה וללמידה מהמשתתפים	מעורבות הנהלה בהמשך
• גיבוש תכנית פעולה לטיפול בנושאים שהועלו, ותקשור הצעדים המתוכננים לעובדים	בקרה ומעקב