

תהליכי קליטה בארגון:

הכלי: התמודדות רב תרבותית

1. לפניך מספר סיטואציות אפשריות שבהם עלולים לידי ביטוי הבדלים תרבותיים.
2. ניתן להעלות אותם בפני המנטי ולחשוב יחד אתו אם אלה מצבים המוכרים לו או לבקש ממנו להעלות מצבים בהם הרגיש הבדלים תרבותיים.
3. במידה וכן איך התמודד?
4. ניתן להציע לקיים סימולציות במידה והמנטי היה רוצה לתרגל דרכי התמודדות.

אירועים אפשריים לסימולציות/לשיח פתוח –

אירוע 1 – ארוחת צוות משותפת במהלכה נכנסים החברים לשיח בעברית שקשה לעקוב אחריו, הן מבחינת השפה והן מבחינת התכנים – כילוי בפאב או בהופעה של אומן ישראלי שלא מוכר לי. האם אשב בשקט/אקום ואלך/אנסה להצטרף לשיחה?

אירוע 2 – הארגון מציע יום כיף לעובדים שמתקיים בבית מלון עם בריכה וספא. אני לא מרגישה נוח להסתובב בכגד ים. כיצד אבחר לנהוג ואיך אתווך זאת למנהל?

אירוע 3 – לאחר 3 חודשים במקום העבודה הזמין המנהל את העובד לשיחת משב. במהלכה התבקש העובד להעריך את עבודתו. עליו לציין מהם הדברים שלדעתו הוא עושה נכון ומה עליו לשפר בעבודתו. העובד מרגיש מעט לא נוח להעריך את החלקים הטובים שהוא עושה במסגרת עבודתו. חשבו יחד כיצד יוכל העובד להציג את חזקותיו בדרך שתהיה נוחה עבורו.

אירוע 4 – העובדת אישה מסורתית ונוהגת ללבוש חיג'אב (כיסוי ראש). היא מרגישה שעבור חברה לצוות החיג'אב לא מהווה בעיה כלשהי, אבל בפגישות עם לקוחות חיצוניים או בישיבות עם צוותים אחרים, היא חשה מהם חוסר נוחות כלשהי. היא לא בטוחה מה עליה לעשות עם זה, אם בכלל.

אירוע 5 – בחדשות הבוקר הודיעו על אירוע חכלני עם נפגעים. העובד מגיע לעבודה בבוקר ומרגיש את המבטים ואת ההתלחשויות. הוא יצר קשרים חברתיים טובים ומרגיש נוח בצוות, הוא גם יודע שלא עליו הם מדברים, עם זאת הוא חש שלא בנוח. הוא לא בטוח מה עליו לעשות עם זה, אם בכלל.

משימת בית:

לזהות התנהגויות/אירועים בקרב חברי הצוות שלא מהחברה הערבית המשותפים לשתי התרבויות ולשלוח במייל למנטור.