

ראיון עבודה מותאם עקרונות מנהיים לראיון עם מועמד צרכני נוthen שירות

הנחות יסוד

- מאז הקמתנו של שירות לילויי מעסיקים הילכו וגברו הפניות מצד מעסיקים לסייע בסוגיות הקשורות לקליטה ושילוב של עובד צנ"ש, סוגיות כגון: התאמות בראיון העבודה, התאמות בתהליך הקליטה לעבודה, שילוב בצוות מגוון, שימוש בידע יהודי של צנ"ש, התמודדות עם משברים, תהליכי ניהול סיכון, סוגיות הנוגעות לתהליכי החשיפה של צנ"ש ועוד.
- כדי לעודד שילוב אופטימלי של צנ"ש יש צורך בהתאמה של כלים ניהוליים "רגשי תרבות" שייעודדו העסקה מיטבית.
- קבלת עובד שונה דורשת מהמנהל המגייס להיערכות ייחודית מקצועית ומנטלית. ההיערכות המקצועית כוללת הגדרה ברורה ומדויקת של התפקיד: משימות, דרישות תפקיד ומאפיינים קריטיים לקליטה בתפקיד. ההיערכות המנטלית כוללת בירור של עמדות וגישות בנוגע להעסקה.
- בסיטואציה של מנהל שהוא איש מקצוע בשיקום שמראיין צנ"ש (מתמודד) עלולות להיווצר הטויות כתוצאה מכפל הכוונים של המשתתפים: המנהל כמנהל - איש מקצוע / מטפל ושל הצנ"ש מתמודד מקבל שירות - עובד נוthen שירות.
- ראיון עבודה מובנה מסיע למגייס לאתר עובדים מתאימים יותר, שיצלחו בתפקידם. זהו כלי שיכל לשיער בגיש עובדים בכל ולגיס צנ"שים בפרט.

עלמות תוכן

- העסקה מגוונת (diversity workforce) פירושה ייצוג העולם במקומות העבודה, בכל הדרגות, של אנשים מאוכלוסיות ייחודיות מבחינה אתנית, גילית ודתית-תרבותית ו מבחינה נטיה מינית וכן של נשים ובאים מוגבלות. "ניהול גיוון" (diversity management) הוא התהליך שבו ארגון מפתח מדיניות וכליים כדי ליצור סביבה תומכת לקליטת אנשים מאוכלוסיות ייחודיות ולקידומם. אוכלוסיות ייחודיות מאופיינות בחסמים שגורמים לשיעורי השתתפות נמוכים בכוח העבודה או לחת-תעסוקה. בישראל מדובר בעיקר בגברים חרדים, נשים ערביות, יוצאי אתיופיה, אנשים עם מוגבלות וגילאי 45 ומעלה.
- כשירות תרבותית היא יכולה לעבוד באופן אפקטיבי בסביבה מרובת תרבותיות. עבור הפרט, זהה גישה ללמידה, לתקשורת ולעבודה מכבדת עם אנשים שונים ממנו. בהקשר של ארגונים, כשירות תרבותית היא יכולה ליצור מדיניות ופרקטיות שיעשו את השירות שהארגון נותן נגש יותר למגוון של אוכלוסיות, פרקטיקות שיספקו שירות ראוי ואפקטיבי במצבים חוציא תרבותיות. לעודד מקצוענות תרבותית סביבה שראואה את ההבדלים וمتיחסים אליהם כמשאב להעשרה ולהתפתחות הארגון.
- ראיון עבודה התנהוגותי - ראיון מובנה שפותח ע"י ד"ר טום ג'נד שמטרתו להעלות את התקוף של הראיון. מטרתו לשיער למגייס להימנע מהטויות. לפי השיטה חשוב להגדיר מה הגורמים הקריטיים להצלחה בתפקיד, מה אי אפשר בלעדיו. לכתוב שאלות המוקדמות בהתאם לגורמים的关键יים שנמצאו. חשוב שallow יהיו שאלות מבוססות התנהוגות. התנהוגות המועמד בעבר תהיה מנבאה בעל התקוף הגבוהה ביותר להתנהוגות בעתיד. על הראיון להיות מוקדק וスペציפי התפקיד.

■ דוגמאות לסוגיות ייחודיות לראיון עבודה עם צנ"ש

- **חשיפה** - ההחלטה על חשיפה היא של המועמד הצנ"ש. יחד עם זאת כל החלטה הנוגעת לאופי החשיפה במקום העבודה חשוב שתתקבל בשיטות פעולה עם מנהל המסגרת. ותתמקד באופן שבו יכולה החשיפה לקדם את מקבלי השירות והמסגרת בכלל.
- **התאמות עבודה** - יש לאפשר לאדם עם מגבלה התאמות במקום העבודה שיאפשרו שילוב אופטימלי, אך יחד עם זאת הכרחי שההעסקה תהיה מבוססת על יכולתו וכישוריו של אדם. דוגמאות להתאמות: פיצול משרה, שעון גמיש, הדרכה נוספת, תהליך הדרגי בклиיטה לעבודה וכך'.
- **שימוש במידע מניסיון בתפקיד** - במידה וצנ"ש נחשף במהלך הראיון או לפניו ניתן לבדוק אותו כיצד הוא רואה את הערך המוסף של שילוב צנ"שים בעבודה בשיקום? מה הוא מביא לתפקיד? מהן התפיסות המקצועיות שלו?
- **גבולות בעבודה בשיקום** - במעמד ראיון העבודה מתחילה להתעצב מערכת היחסים בין הצנ"ש למנהל כאשר לשניהם כפל כובעים, מנהל - איש מקצועי, צנ"ש עובד ומקבל שירות لكن ניתן להסביר במהלך הראיון מהן הציפיות לגבולות הקשר השיקומי במסגרת ולמערכת היחסים בין מנהל לעבוד.
- **ניהול סיכון וניהול משבירים** - חלק בלתי נפרד מזוהותם המקצועית של צנ"שים היא ההתמודדות. כתוצאה מכך האופציה להחמרה במצב הנפשי נוכחת בחדר מתחילה העסקה. במהלך הראיון במידה והצנ"ש חשוף ניתן לקיים תאים צפויות בנוגע להתנהלות בזמןים של ירידה במצב הנפשי של העובד (לעתים נכון יותר להמתין עם השיחה שלב מאוחר של העסקה אחרי התבוסות של מערכת היחסים). חשוב לקבל את הסכמות של המועמד לשיחה.קיימים תיאום ציפיות הדדי בנוגע להתנהלות ולתפקיד בעבודה במקרים של ירידה במצב הנפשי.

ראיון רגיש תרבות

היערכות מראש לראיון היא התשתית לצירוף ראיון מובנה, המבוסס על הדרישות ההכרחיות להצלחה בתפקיד. הערך המוסף של היערכות זו היא שהיא מאפשרת קליטה רב תרבותית וגיון של הון האנושי. היא מהוות גורם מוסף למקיפים השונים של מנהלים בשיקום ומתקדמת את השיח בין המגייס למושאין לשיח תפקודי שייעודד קליטה של מועמדים מתאימים.

নিতוח עיסוק

הגדרת הגורמים הקritisטיים להצלחה בתפקיד. יצירת פרופיל משרה אחיד (ראה נספח 1).

ניסוח שאלות התנהגותיות

השאלות צריכות לכוון את המועמד לתאר את התנהגותו במצב בעבר שהוא רלוונטי לעיסוק ולגורמים הקritisטיים להצלחה בתפקיד.

■ מרכיבי השאלה:

- **תיאור מצב** - פרויקט, טענות, עבודה צוות, עצמאות, יוזמה...
- **מצב קיצוני** - הcoli קשה, הcoli משמעותי, הcoli בעיתוי...
- **מתן לגיטימציה** - לכולם זה קורה, כולם נתקלים ב...
- **פעולה** - מה עשית

■ דוגמאות לשאלות התנהגותיות

■ התמודדות עם קשיי

- כיוודו לנו, בכל עבودה אנו נתקלים בקשישים,
- תאר לי מה היו הקשיים המרכזיים בעבודתך האחרונה וכי怎ד התמודדת אתם?
- באילו מצבים אתה נוטה לפנות לעזרה של אחרים/ קולגות בעבודה?

■ יוזמה

- ספר לי על תפקיד / משימה / שינוי שיזמת?
- איזה פידבק קיבלת מהמנהל שלך על היוזמה / הטעות?

■ התמודדות עם מצביו לחץ

- מה מלחץ אותו / באילו מצבים אתה נלחץ?
- מה אתה עושה?

■ גמישות

- ספר לי על שינוי שעשית בהרגלי היום יום?
- איך הרגשת במהלך השינוי?

■ מוטיבציה

- מהו ההישג שאתה גאה בו ביותר?
- בזכות מה הגיעת אליו?

■ חשיפה

- ספר לי על האופן שבו נחשפת לפני לך שלך בעבר?
- ספר לי על תהליך החשיפה שלך מול צוות במקום העבודה הקודם שלך?

■ גבולות בעבודה

- ספר לי על מערכת יחסים שלך עם לך במקום העבודה הקודם?
- האם היו לך אפיונים ייחודיים?

- במידה והموעמד לתפקיד נחשף ניתן לשאול על האופן (אם בכלל) שההתמודדות עלולה להביא לידי ביטוי בעבודה.
- במידה והמועמד נחשף במהלך הראיון מנהל נמוץ בסיטואציה מסויימת בההתמודדות זו. הכהנה של פורטט הראיון המובנה מסויימת בההתמודדות זו.
- מידיה והמועמד לא נחשף ועולה שאלת אצל המראיין האם הוא מתמודד אסור לראיין לעלות את השאלה מיוזמתו ולא ניתן להתייחס להתחמות בעבודה.
- ישנה חשיבות לשים לב למאפיינים לא מיילוליים: איזות הקשר שיוצר המ;oעמד עם המראיין, עד כמה הוא קשוב ורגיש לראיין.

■ **הכנות הצהרת פתיחה לראיון**

שמטרתה להציג את המ;oעמד ותיצר אווירה נעימה. רצוי לדלות נושאים שנעים למ;oעמד לשוחח עליהם מתוך קורות החיים שלפניך. במידיה וצנ"ש נחשף בקורות החיים ניתן לציין את האג'נדת הארגון, או את תפיסתו של המגייס בשילוב עובדים צנ"שים.

■ **סגירת הראיון**

כאן ניתן הזדמנות למ;oעמד לשאול שאלות על הארגון/ תפקיד. זהה עבר המגייס יכול לוודא שהמועמד מבין את היתרונות ואת הקשיים שבתפקיד. בנוסף זהי הזדמנויות הדדיות לקיים תאום ציפיות בנוגע לעבודה ולעורר בירור בנוגע להתחמות נדרשות.

■ **מקורות**

- כלים יישומיים לראיון מתאר התנהגות - ענת ארדיטי פוגל, פסיכולוגית וועצת ארגונית.
- ראיון עבודה הוגן תרבות - עמותת "קו משווה".
- קידום העסקה מגוננת - תבת - תנופה בתעסוקה מבית ג'ינט ישראל.

נספח 1

פרופיל משרה

שם התפקיד:

מנהל מגיסט:

תאריך פתיחת המשרה:

תיאור התפקיד

תפקידים מרכזים	על מה יימدد בעל התפקיד	ממשקים
		מול אילו גורמי פנים וחוץ יעבדו

מאפיינים קritisיים להצלחה בתפקיד

אישיותית	מקצועית
התכונות הקritisיות להצלחה - מבחינה אישית ובין אישית	השכלה, ידע, ניסיון, סוגי כלים ועוד'

דרישות מיוחדות

תורניות / נוכנות לשעות חריגות:

מקום מגוריים:

השכלה: _____ רכב: _____

דעת שפות:

אחר:

שכר ותנאים נלוויים

הערות נוספות