



אקורד • אֶכּוֹרְד • aChord

פסיכולוגיה חברתית, علم النفس الاجتماعي للتغيير الاجتماعي
לשינוי חברתי Social Psychology for Social Change

נציבות
שויון
הזדמנויות
בעבודה



האוניברסיטה העברית בירושלים
THE HEBREW UNIVERSITY OF JERUSALEM
الجامعة العبرية في اورشليم القدس



יום עיון בנושא גיוון והכלה באוניברסיטה

סגל מינהלי
2.8.2021

מי אנחנו?

האוניברסיטה העברית בירושלים
THE HEBREW UNIVERSITY OF JERUSALEM



אקורד • אֶכּוֹרְד • aChord

פסיכולוגיה חברתית: علم النفس الاجتماعي للتغيير الاجتماعي
לשינוי חברתי Social Psychology for Social Change

חזון

לקדם יחסים שיויוניים, סובלניים ומכבדים בין הקבוצות החברתיות והאתניות השונות בחברה הישראלית ובין החברה הישראלית לחברות השכנות במרחב. זאת, באמצעות פיתוח ידע יישומי וכלים חדשניים ומבוססי-מחקר מתחום הפסיכולוגיה החברתית ורתימת השדה לשימוש רחב ואפקטיבי בהם.

פרקטיקה



תיאוריה





"גיוון והכלה" – מה הכוונה?

“DIVERSITY is being invited to the party. INCLUSION is being asked to dance.”

Verna Mayers

גיוון- תמהיל הקבוצות המיוצגות במכללה.

הכלה- שיתוף כלל הקבוצות בשיח ובמשאבים השונים- זהותיים וחומרניים.



איך הפסיכולוגיה החברתית מסתכלת על גיוון?





עבור
האקדמיה

עבור
שוק התעסוקה



מחקר "מגע באקדמיה" שערך מרכז אקורד מראה כי:

- ✓ המרחב האקדמי, אינו מצליח לממש את הפוטנציאל לקידום יחסים טובים ושוויוניים בין הקבוצות. לעיתים הוא מזיק ליחסים אלו.
- ✓ למידה משותפת בקבוצות קטנות ומגוונות משפיעה לטובה על חשיבה סטראוטיפית ויחסים בין הקבוצות.



הנה כמה נקודות מוצא:

גם מי שבא בטוב
עלול לעשות טעויות גדולות



כדי לגוון ולהכיל נדרשת פעולה
מכוונת, היא דורשת מאמץ.



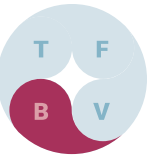
לגוון ולהכיל- זו לא ברירת
המחדל שלנו.



אז איך יוצרים הכלה?



האוניברסיטה כמעסיק: מהי שייכות? מדדים לדוגמא



חיבור לערכים
שייכות לצוות ולארגון
קיום קשרים אישיים
חיבור "למוצר"
גאווה להשתייך לארגון

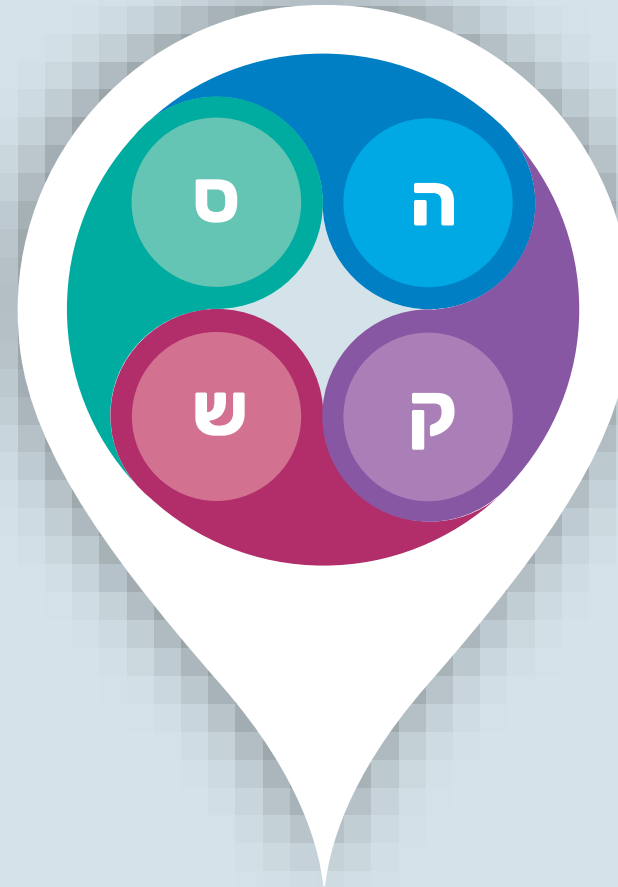


ממה בנויה חוויה של הכלה?

מודל הארגון המכיל

סובלנות

הוגנות



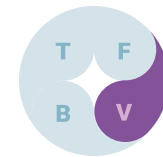
שייכות

קול

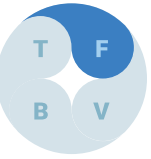
אפקטיביות ארגונית



האוניברסיטה כמעסיק: מהו קול? מדדים לדוגמא



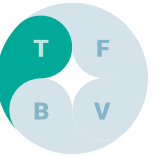
מידת הנוחות להתבטא מול ממונה
מידת הנוחות להתבטא בקבוצה כאשר דעותיך שונות
מידת הנוחות להתבטא בנוגע לצרכים ייחודיים



תחושה שרואים ומתחשבים בצרכי
תחושה שרואים ומתחשבים בצרכי כלל הקבוצות
הערכה של שוויון ההזדמנויות עבור כלל הקבוצות להתקדם
תחושה שמפלים אותי לרעה



האוניברסיטה כמעסיק: מהי סובלנות? מדדים לדוגמא



תפיסות, עמדות וסטראוטיפים לגבי:
התאמה לתפקידי ניהול
חום וידידותיות
מקצוענות
תרומה ליצירתיות/ תדמית הארגון



שלושה ממדי הצלחה

גיוון

ייצוג במגוון דרגים,
תפקידים, תחומים

ארגון מגוון
ומכיל

תשתיות הוגנות
התאמת תשתיות
להשפעה ארוכת טווח

חויית הכלה
שיפור יכולת ניהולית
להגברת חויית ההכלה

מדדים ויעדים ספציפיים

- ✓ הגדלת שיעור מועמדים מגוונים ב 100% (הכפלה)
- ✓ הרחבת סגל מינהלי במינוי: X עובדים ערבים, X מהקהילה האתיופית, X חרדים.
- ✓ סגל מנהלי שעת: X עובדים
- ✓ קיום נוהל קליטה סדור לעובדים מגוונים.
- ✓ פיתוח מקורות גיוס אפקטיביים בתוך ומחוץ למוסד.
- ✓ מסלול עידוד השתלבות עובדים שעתיים לתעסוקה במינוי
- ✓ הקמת רשת רפרנטיות.
- ✓ מסוגלות ומוטיבציה של מנהלים.ות לנהל ולייצר חוויית הכלה בשלבים השוני של מחזור חיי העובד.ת.
- ✓ מסוגלות, מוטיבציה של הרפרנטים.ות ותחושת שהאוניברסיטה נותנת לכך גיבוי.

ממדי הצלחה

גיוון

ייצוג במגוון דרגים, תפקידים, תחומים

תשתיות הוגנות

התאמת תשתיות להשפעה ארוכת טווח

חוויית הכלה

שיפור יכולת ניהולית להגברת חוויית ההכלה

דוגמאות