

התפתחות מקצועית ואישית של עובדים ועובדות מקבוצות גיוון

להתפתחות אישית ומקצועית של עובדים. יש מגוון מפתחות הצלחה. במקרים רבים, לעובדות ועובדים מקבוצות גיוון, ביחס לעובדים מקבוצת הרוב, חסרים כמה מהמפתחות הללו. לארגונים ולמנהלים. ות יכולה להיות תרומה גדולה לצמצום הפער הזה והשוואת הזדמנויות.

מה צריך לעשות כדי להשוות הזדמנויות להתפתחות מקצועית ואישית?

- א. להכיר את מפתחות ההצלחה הנדרשים, ומה בכוחו של המנהל. ת או הארגון לספק.
- ב. לפעול באופן מובנה ויזום ל"העברת המפתחות".

א. אז מהו אותו פער "בהחזקת המפתחות" שעליו נוכל להשפיע?

1. קבלת ובקשת משוב - חוסר נסיון קודם בתהליכי הערכה ומשוב, כולל הרגל דיאלוג ניהולי עם המנהל (נטייה לקבל סמכות ולא להעביר ביקורת)
2. רישות חברתי- לרשת החברתית מקצועית יש תפקיד משמעותי בפתיחת הזדמנויות. עובדים מקבוצות אלו לרוב לא מגיעים עם רשת הקשרים הנדרשת.
3. שיווק עצמי והחצנת הישגים - קושי תרבותי וערכי לנכס הצלחות ושיווק עצמי.
4. ביטחון עצמי - התמודדות עם סטראוטיפים לגבי מסוגלות ומצינות מקצועית.
5. חסות וחניכה - נטייה של קבוצת הפנים לתעדף, לתת הזדמנויות לזרוח ולטפח את הדומים לה.

ב. כיצד ניתן להעביר הלאה את המפתחות הללו הלאה?

- פרואקטיביות של הארגון והמנהל במתן הזדמנויות מקצועיות לעובדים מקבוצות גיוון
- הכשרת מנהלים להבנת השונות בדרכי ביטוי שונות של מוטיבציה והצלחה לדרכי פיתוח מקצועי מותאמות, לדוגמא: צורך מוגבר בזיהוי ושיקוף הצלחות לעובד מקבוצת גיוון, מתן פידבק חיובי, שיקוף אמונה ביכולותיו וכישוריו.
- דחיפה למרחבים בהם ניתן לפתח קשר אישי, והבנייה של מפגש עם אנשים שונים.
- שבירת סטראוטיפים לגבי מסוגלות - מיקוד מסרים ארגוניים בהצלחות **מקצועיות** של עובדים מקבוצות גיוון, יצירת מודלים לחיקוי ועוד.
- בועדות מכרזים/ מרחבי קבלת החלטה על קידום - ווידוא ייצוג אוכלוסיות מגוונות בין הבוחנים

