

تعزيز ثقافة مكان العمل الشاملة للجميع:

أدوار ممثلي العمّال وأصحاب العمل

ماذا نعني بثقافة مكان العمل الشاملة للجميع؟

يجعل مكان العمل الشامل للجميع كلّ موظف يشعر بالتقدير، مع الاعتراف أيضًا بمساهمة الاختلافات بين الموظفين في تنمية ثقافة المؤسسة ونتائج الأعمال.

يمكن وصف الثقافة على وجه العموم بأنها عبارة عن السلوكيات والمواقف والقيم والمعتقدات الاجتماعية المشتركة بين مجموعة من الناس أو بين مجتمع ما، والتي تتطور عادةً بمرور الوقت عبر الحوار والتفاعل والتفاهم. ويمكن أن تشكل أداة فعالة للجمع بين الناس على أساس التفاهات المشتركة؛ كما أنها تحدّد الطرق المقبولة والمتوقّعة للتصرف في موقف معيّن. ويتطلّب التوجيه الثقافي للموظفين الجدد وتكييف الثقافة المؤسسية مع الحقائق الجديدة مشاركة جميع الأفراد - بما في ذلك العمّال وأصحاب العمل.

يشكّل العمّال المهاجرون حوالي ٩٠ بالمائة من إجمالي القوى العاملة في قطر. وعلى اعتبار أنّ جزءًا كبيرًا من السكان متحدّر من بلدان وثقافات وعرقيات مختلفة، من الأهمية بمكان إيجاد سبل تتيح الحفاظ على التنوّع الثقافي للمهاجرين والتعبير عنه، مع الإقرار بإمكانية استفادة المهاجرين من تلك القنوات لفهم الثقافة والتقاليد والعادات القطرية والتكيف معها في الوقت نفسه. علاوةً على ذلك، من شأن إنشاء ثقافة إيجابية داخل مكان العمل تعزيز التماسك والتعاون بين جميع الجنسيات/الأعراق، والمساهمة في بناء علاقات عمل إيجابية وفي سير العمليات التجارية بسلاسة.



ما الغرض من تناول مسألة ثقافات مكان العمل الشاملة للجميع في اللجان المشتركة؟

قد تشمل النقاشات الدائرة حول الثقافة أحيانًا على محادثات ومواضيع صعبة. ومن شأن اللجان المشتركة أن توفر فرصة لبلورة الفعاليات والفرص الثقافية أو التعليمية، ومنصة لتبادل المعلومات بشأن الثقافة المحلية وتعرّفها، فضلًا عن بناء رأس المال الاجتماعي للعمّال، وفهم ماهية بيئة العمل الإيجابية.

الثقافة الوطنية: يمكن اللجان المشتركة المساهمة في توفير الحزم التوجيهية للعمّال المهاجرين والتي تتضمن دروسًا حول الثقافة والعادات المحلية والوطنية.

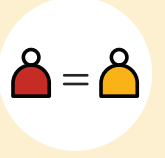
الثقافة المؤسسية: يمكن اللجان المشتركة استكشاف الفرص التي تتيح تعزيز القيم المشتركة في مكان العمل وثقافة التعاون، بما في ذلك القضايا المتعلقة بالتنوّع والمساواة وعدم التمييز والاستدامة البيئية.

ثقافة الموظفين: يمكن اللجان المشتركة إتاحة الفرص للموظفين كي يحافظوا على ممارساتهم ومعتقداتهم الثقافية.



أدوار ومسؤوليات ممثلي العمال وأصحاب العمل

من المهم ضمان تكافؤ الفرص لجميع العمال في الوصول إلى فرص التنمية الثقافية التي تلبي احتياجات كل من الفرد والمؤسسة. ومن باب الحرص على قيام اللجنة المشتركة بمعالجة الهواجس والفرص الثقافية بشكل فعال، من المهم النظر في تكوين اللجنة وأعضائها. وقد يشمل ذلك:



النظر في مستوى المعرفة والخبرة اللازمة للمشاركة بشكل منتج في مسائل التوجيه الثقافي والتفاهم، على سبيل المثال، يمكن استشارة خبراء خارجيين للمساعدة في تطوير برامج التوجيه الثقافي أو الاستراتيجيات الشاملة والقائمة على القيم.



التأكد من أن نوع الوظيفة والجنسية والتمثيل الجندري في اللجنة يعكس نوع الوظيفة والجنسية والتكوين الجندري على نطاق واسع في مكان العمل، فضلاً عن توفير مساحة للمجموعات العرقية أو الوطنية أو الثقافية المختلفة للتحدث بأمان وصراحة عن تجربتها الخاصة.



إرساء بيئة تعاونية حيث تُشجّع القيادة والإدارة على الحوار المفتوح والعمل الجماعي العابر للحدود الوطنية والعرقية، بالإضافة إلى الترويج لعقد اللقاءات والتجمعات الإيجابية.



التخطيط لعقد نقاش حول مكان العمل الشامل للجميع في اللجان المشتركة

من المرجح أن تُبلور الجهود في هذا المجال على أساس طويل الأجل. لذلك، قد لا يكون من الضروري إدراج المسائل الثقافية كبنء دائم على جدول الأعمال في كل اجتماع. وبما أن المسألة تشكّل موضوعاً أوسع نطاقاً وينطوي على العديد من الجوانب المهمة، فيجوز إنشاء لجنة فرعية تركّز على تحسين جوانب معينة من التفاهم الثقافي، أو تعزيز وتنظيم التبادلات أو الخبرات الثقافية الخاصة.



أما فيما يتعلق باجتماعات اللجان المشتركة التي تتناول مسألة التنمية الثقافية، فمن المهم إعداد جدول أعمال مدروس بعناية وتخصيص وقت كافٍ لمعالجة القضايا الرئيسية بطريقة منهجية، بما في ذلك على سبيل المثال:

- وضع جدول أعمال محدّد يتضمّن النقاط الرئيسية، ومشاركته مسبقاً، بما في ذلك أيّ مواد للقراءة أو غيرها من المعلومات الضرورية للخروج باجتماع مثمر.
- متابعة القرارات التي تمّ اتخاذها سابقاً، فضلاً عن أيّ بنود عالقة من الاجتماعات السابقة.
- وضع جدول أعمال محدّد يتضمّن النقاط الرئيسية، ومشاركته مسبقاً، بما في ذلك أيّ مواد للقراءة أو غيرها من المعلومات الضرورية للخروج باجتماع مثمر.
- النظر في أيّ سياسات أو إجراءات أو فرص جديدة أو محدّثة أو منقّحة، وتحليل استفادة العمال من الخدمات والعروض الحالية. رفع التقارير ذات الصلة بحالة تنفيذ المبادرات وفرص التنمية الثقافية بصورة منتظمة.

من شأن خطة العمل الخاصة بالتطوير والتوجيه الثقافي المساعدة في توجيه عمل كلّ من المؤسسة ككلّ واللجنة نفسها فيما يتعلّق بمكان العمل والتعلّم الثقافي المحلي. في أماكن العمل ذات معدل دوران الموظفين المرتفع، على مستوى العمال والمدراء على حدّ سواء، قد يشكّل وضع خطة عمل مماثلة واتفاق طويل الأجل مورداً قيماً لضمان الاتساق والاستدامة بمرور الوقت، ممّا يضمن الحفاظ على المعرفة المؤسسية والدروس الخاصة بالتنمية والتوجيه الثقافيّين ونقلها إلى الموظفين الآخرين بعد مغادرة الأفراد المعيّنين المؤسسة. وقد تشتمل العناصر الضرورية لإعداد خطة عمل مماثلة على ما يلي:



- وضع أو اقتراح سياسات ومبادرات وإجراءات ذات الصلة بالتوجيه الثقافي.
- تنمية التبادلات والخبرات الثقافية بما في ذلك الفعاليات الاجتماعية.
- جدولة عمليّات المتابعة والرصد للأنشطة المُنقّدة على فترات منتظمة.
- تقييم الفائدة من الفرص والعروض وفعاليتها.
- تحديد الأهداف والغايات لتوفير فرص التوجيه الثقافي في مكان العمل، والتي قد تشمل مراكز التوجيه الثقافي (في مواقع العمل/أماكن العمل الأكبر).

من أجل ضمان استخدام وقت الاجتماع بكفاءة، ينبغي الاتفاق على اتّباع مسار وجدول زمني محدّد لضمان مشاركة المعلومات ذات الصلة مع أعضاء اللجنة قبل الاجتماعات. من الأهمية بمكان أيضاً منح جميع الممثّلين الوقت الكافي لقراءة المواد وفهمها.

