

Vzdělávání k diverzitě

jako součást
vzdělávacího programu organizace

Marie Čermáková

Struktura prezentace

- Úvodem
- Jak začít se vzděláváním v diverzitě
- Vzdělávání v diverzitě – principy
- Znalost diverzity
- Způsoby vzdělávání
- Náklady na vzdělávání v diverzitě
- Přínosy ve vzdělávání v diverzitě
- Závěrem

Úvodem

Cílem vzdělávání k diverzitě ve firmách a organizacích je zajistit, podpořit a umožnit přijetí integrace připravených plánů diverzity.

Cílem vzdělávání k diverzitě je porozumění diverzitě v interakci s potřebami vlastní firmy či organizace.

Jak začít se vzděláváním

- Předpokladem je rozhodnutí o přijetí aktivní politiky diverzity v organizaci (firmě).
- Předpokladem je mít odpovědnou osobu nejlépe z managementu, která se identifikuje s cíli podpory diverzity a přejímá odpovědnost za vzdělávací proces
- Rozhodnutí je důležité podpořit úsilím o vytvoření cílů a programu diverzity managementu.
- Zvládnutí programu a identifikace managementu s cíli diverzity předznamenává další rozšíření diverzitních plánů a jejich realizaci ve firmě.

Přijetí aktivní politiky diverzity

- Stanovení záměru, strategií, cílů respektujících stávající i předpokládané budoucí potřeby konkrétní organizace
- Specifikace hledisek:
 - ekonomická
 - kulturní
 - sociální
- Odpovědi a analýza hledisek podmiňují a formují „celý vzdělávací proces diverzity v konkrétní firmě“, tzn. například jeho rozsah, harmonogram, formy, zacílení nebo postupy, zaměření na jednotlivce, organizační jednotky či všechny zaměstnance či případně potřebu zadat zpracování podporujících firemních dokumentů a akcí.

Vzdělávání v diverzitě – principy - 1

1. Znalost a porozumění strategickým cílům vlastní organizace (firmy):

- **vzdělávání v diverzitě na pracovišti – důležitá součást firemní (organizační) vzdělávací koncepce;**
- **zadání výzkumu – zjistí stav povědomí a porozumění otázkám diverzity mezi různými skupinami a demografickými a profesními charakteristikami zaměstnanců;**
- **zadání analýzy stěžejních firemních dokumentů z hlediska tématu diverzity - (např. kolektivní smlouva, organizační řád, etický kodex pracoviště, směrnice, nařízení, ad.).**

Vzdělávání v diverzitě – principy - 2

2. Specifická vstupní rozlišení charakteristik:

- podnikatelská x nepodnikatelská sféra (státní, veřejný, neziskový sektor);
- velikost organizace dle počtu zaměstnanců – malá, střední, velká
- typ organizace dle odvětví, zaměření, ad.
- typ organizace – národní, nadnárodní ad.
- firemní nastavení struktury organizace, řízení a dalších systémů

Vzdělávání v diverzitě – principy - 3

3. Charakteristika, organizační jednotky (firmy, organizace, instituce atd.), která bude plán vzdělávání v diverzitě realizovat a řídit:

- **pozice ve firmě**
- **vybavení pravomocemi a odpovědností**
- **kapacitní možnosti**
- **vybavenost finančním rozpočtem**

- **identifikace se vzdělávací strategií organizace**
- **znalost tématu diverzity**
- **znalost vzdělávacích programů, postupů, technik**

Znalost diverzity – prostředí pracoviště základní cílové skupiny

1/ primární okruh

- top management

2/ sekundární okruh

- střední management
- vybrané úseky, oddělení (odbory)

3/ terciární okruh

- všichni zaměstnanci

Znalost diverzity – zajištění vzdělávání (firmy a organizace)

- **Externí** – vhodné pro vytváření plánů a programů diverzity na pracovišti, zadávání auditů a na začátku realizace zpracování speciálních plánů a dokumentů k mapování profilu firmy a řízení diverzity.
- **Interní** – vhodné pro kontinuální šíření vzdělávacích plánů a realizací kurzů a školení ve speciálně zaměřených znalostech řízení diverzity a souvisejících znalostí v dalších sociálních dovednostech cíleně zaměřených na konkrétní firemní prostředí a potřeby.
- **Kombinace E/I** – vhodné pro pokročilé a rozvíjející programy ve firmě (v organizaci), prohlubující už dosaženou bazální úroveň, je možné také realizovat rozšiřující programy, které umožňují vstupovat do konkurenčního prostředí např.:
 - do soutěží o sociálně zodpovědnou firmu;
 - prezentovat výsledky odborné i novinářské veřejnosti ad.

Způsoby vzdělávání v diverzitě

Z hlediska forem a technik nemá vzdělávání v diverzitě žádná omezení, v zásadě je možné využít:

- „klasické zavedené vzdělávací programy“, jako jsou motivační a interaktivní workshopy či kurzy a školení vybraných pracovníků managementu a organizačních úseků;
- nebo inovativní moderní způsoby jako jsou například e-learning, různé aktivizační tréninky nebo intranets ad.;
- osvědčuje se i kombinace vlastních firemních vyzkoušených postupů provázaných s informačními kampaněmi a motivačními přístupy;
- zajímavým informačním kanálem může být i sociologický průzkum ve firmě, jehož výsledky jsou vedením firmy publikovány a komentovány.

Náklady na vzdělávání v diverzitě - 1

1...je obtížné je definovat a vyčíslit obecně;

2...zkušené firmy a organizace si poradí a finanční i kapacitní rozpočet dokáží provést;

3... méně zkušené firmy, případně u složitých vzdělávacích programů se lze obrátit na specializované konzultační firmy, případně si zajistit konzultaci u firem deklarujících realizaci „dobré praxe“ v oblasti vzdělávání v diverzitě.

Náklady na vzdělávání v diverzitě - 2

1...je vhodné náklady racionalizovat;

2...je vhodné vzdělávání v diverzitě integrovat do jiných, ve firmě již zavedených vzdělávacích programů;

3...například vhodné jsou vzdělávací kurzy a workshopy k prohlubování řídicích dovedností, kurzy ke sladování pracovního a soukromého života, či otázkám diskriminace či etického kodexu atd.

Přínosy vzdělávání v diverzitě

Vzdělávací proces má nastartovat v organizaci /firmě změny:

- v kultuře organizace / firmy
- v sociálním klimatu organizace / firmy
- ve vnímání organizace / firmy ve společnosti, sociálním okolí

Přínosy vzdělávání v diverzitě a následná realizace prvních kroků k diverzitě - 1

obvyklá a častá očekávání vedení firmy

- ✓ řešení problémů nebo konfliktů ve firmě
- ✓ finanční přínos
- ✓ zvýšení prestiže firmy
- ✓ podpora jiných plánovaných změn

obvyklé a časté výsledky a zhodnocení

- ✓ zjištění obtížnosti vyhodnocení
- ✓ slabší průkaznost finančního přínosu
- ✓ odhalení složitějších souvisejících problémů než se čekalo

Přínosy vzdělávání v diverzitě a následná realizace prvních kroků k diverzitě - 2

Otázky a odpovědi:

- ✓ **příliš velká nereálná očekávání změn**
- ✓ **příliš rychlý nárok na přínos**
- ✓ **přetrvávající nedůvěra**

Přínosy vzdělávání v diverzitě a následná realizace prvních kroků k diverzitě - 3

Podmínky časování:

- a) *provázanost vzdělávání se zaváděním prvních kroků k diverzitě ve firmě*
- b) *znalost evaluačních metod a technik*
- c) *důvěra v řízení a smysl zavedení citlivosti k diverzitě*

Přínosy vzdělávání v diverzitě a následná realizace prvních kroků k diverzitě - 4

- ***Rychlé okamžité přínosy očekávat jen za situace souběhu dalších opatření – příklad „přijetí pracovníka pro řešení nedorozumění v pracovních skupinách se zaměstnanci s odlišnou kulturou a jazykem“.***
- ***Střednědobé přínosy: očekávat v jednodušších situacích po dobré přípravě do 1 roku – příklad „úprava pracovní doby pro rodiče malých dětí“ nebo „umožnění přijetí do zdravotního či sociálního zařízení zástupce různých náboženství pro podporu klientů v těžké situaci“.***

Přínosy vzdělávání v diverzitě - 5

- *Dlouhodobé přínosy:*
 - *připravenost na nové nároky související s diverzitou;*
 - *zvýšení konkurenceschopnosti a flexibility organizace v národním i nadnárodním prostředí;*
 - *vysoce kvalifikovaní lidé, s rozmanitým a efektivním potenciálem, respektující rozmanitost a oceňující její hodnoty;*
 - *pozitivní změny v kultuře a sociální odpovědnosti organizace / firmy;*
 - *šíření a sdílení rozmanitosti do dalších podnikatelských, ale i komunitních a společenských struktur.*

Závěrem

Pravidla:

- 1...bez *vzdělávání k diverzitě* lze „koncept diverzity“ zavést a realizovat jen obtížně a s riziky;
- 2...*vzdělávání k diverzitě* má být časově propojeno a koordinováno s prvními přijatými opatřeními k diverzitě;
- 3...*vzdělávání k diverzitě* se stává v sociálně odpovědných firmách (organizacích) dlouhodobou a rozvíjející se součástí vzdělávací politiky – už proto, že se zrychluje proces změn: společenských, mezinárodních, ekonomických, ale i kulturních, demografických a sociálních.



Děkuji za pozornost