

# Modul 1: Upravljanje vključevanja in raznolikosti



**THINK GLOBAL ACT LOCAL**  
DIVERSITY MANAGEMENT



Sofinancira  
Evropska unija

# Kazalo vsebine

## 01 UVOD

Koncepti, ki jih bodo učenci spoznali v zvezi z vključevanjem in upravljanjem raznolikosti

## 02 AKTIVNOSTI

Opisi aktivnosti, vključenih v lekciji, ki učencem pomagajo razumeti temo, in navodila za njihovo izvedbo.

## 03 RAZMISLEK

Razmislek o obravnavanih temah in znanju, ki so ga učenci pridobili med predavanjem.

## 04 ZAKLJUČEK

Kratek povzetek znanja, spretnosti in stališč, pridobljenih med predavanjem.

# 01. UVOD

Upravljanje vključevanja in raznolikosti na delovnem mestu



Sofinancira  
Evropska unija



# Rezultat učenja

---

## Kaj se boste danes naučili?

Ta lekcija bo predstavila temo upravljanja vključevanja in raznolikosti v delovnem okolju ter kako delovno okolje močno vpliva na dobro počutje zaposlenih intudi zaslužek podjetja. Prikazani bodo bistveni podatki, težave in možne rešitve, ki jih lahko mala in srednje velika evropska podjetja uvedejo, da bi se izboljšala.

## V tej lekciji so obravnavane naslednje teme:

- Uvod v vključevanje na delovnem mestu;
- Upravljanje raznolikosti



# Vključevanje na delovnem mestu

---

Vključevanje na delovnem mestu je opredeljeno kot "kultura, v kateri lahko različni ljudje prihajajo na delo, se počutijo udobno in samozavestno ter delajo na način, ki jim ustreza in izpolnjuje poslovne potrebe." Vključevanje zagotavlja, da se vsi počutijo cenjeni, in s tem ustvarja dodano vrednost.



# Upravljanje raznolikosti

---

Medtem ko je vključevanje proces, ki vključuje vse posameznike v podjetju od spodaj navzgor, je treba raznolikost upravljati z vrha.

**Obstajata predvsem dve vrsti upravljanja raznolikosti:**

**Upravljanje raznolikosti znotraj naroda:** Vključevanje pripadnikov manjšinskih skupin na delovnem mestu v enotnem nacionalnem okolju s pomočjo pobud in podpore.

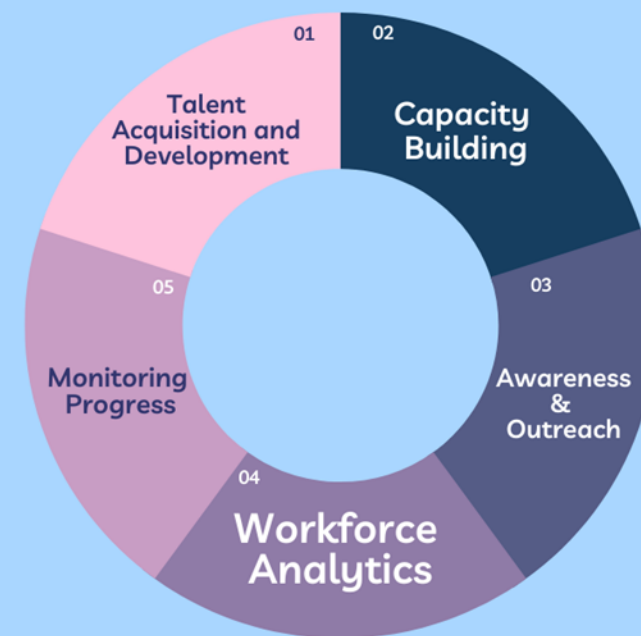
**Upravljanje mednarodne raznolikosti:** Ta je težje obvladljiva, saj vključuje državljane in delavce iz različnih držav. V tem primeru je treba izdelati "načrt upravljanja raznolikosti" za doseganje in merjenje ciljev.

# Okvir raznolikosti in vključevanja

Če zaposleni delajo v vključujočem okolju, so srečnejši, produktivnejši in učinkovitejši. K temu lahko pripomore sprejetje okvira raznolikosti in vključevanja.

## Diversity & Inclusion Framework - OECD - 2020.

1. Attracting, developing and retaining a diverse group of high-performing individuals
2. Providing staff members with tools to foster diversity and mitigate biases
3. Raising D&I awareness internally and promoting career opportunities
4. Assessing teams and managers against D&I objectives
5. Tracking of diversity trends and sharing insights



Diversity & Inclusion Framework, OECD, 2020



# Kako spodbujati vključevanje in raznolikost na delovnem mestu

---

Spodbujanje vključevanja in upravljanja raznolikosti na delovnem mestu ne poteka v vseh podjetjih na enak način. Evropska komisija je pripravila 10 osnovnih načel za uvajanje upravljanja raznolikosti v podjetjih, ki so lahko v pomoč.

<http://idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-en.pdf>

# 02.

# AKTIVNOSTI



# 1. Aktivnost: Uvod v upravljanje vključevanja in raznolikosti

---

S to dejavnostjo bomo začeli razmišljati o lastnih izkušnjah vključevanja.

# Navodila

---

## 1. korak

Dva udeleženca se obrneta drug proti drugemu, preostali pa se postavijo v krog okoli njiju.

## 2. korak

Glavna skupina navaja stvari, kot so kraj rojstva, najljubša hrana, barva las in veroizpoved.

## 3. korak

Udeleženca na sredini se ob razlikah odmakneta drug od drugega, kadar imata nekaj skupnega pa naredita korak drug proti drugemu,.



## 2. Aktivnost: Zakaj ste edinstveni?

Ta dejavnost je namenjena ozaveščanju o raznolikosti na delovnem mestu. Udeleženci bodo izvedeli nekaj novega drug o drugem in razumeli, da so zaradi svojih razlik lahko kot skupina močnejši.

# Navodila

## 1. korak

Udeleženci se zberejo v krogu

## 2. korak

En izmed udeležencev dopolni stavek: "Edinstven sem, ker..."

## 3. korak

2. korak ponovite z vsako osebo po vrsti.

## 4. korak

Ko vsi povedo, kaj jih dela edinstvene, oseba, ki je začela, ponovi tisto, kar je oseba na njeni levi rekla, da je edinstveno pri njej.

## 5. korak

Skupinski razmislek o tem, kaj so izvedeli drug o drugem in kako se ob tem počutijo.





## 3. Aktivnost: Napačne predstave

---

Ta dejavnost je namenjena predvsem ozaveščanju o tem, kako enostavno je sklepati o nekom na podlagi tega, kar mislite, da veste o njem.

# Navodila

---

## 1. korak

V parih razmislite, kdaj je nekdo o vas domneval nekaj, kar je bilo popolnoma napačno.

## 2. korak

Partnerju razložite domnevo (prepričajte se, da je to nekaj, o čemer vam ni neprijetno govoriti!)

## 3. korak

Preostalim članom skupine nato povejte o tem, kar vam je povedal vaš partner in pojasnite, zakaj menite, da je nekdo to domneval o njem.

## 4. korak

Razmislite o svojih izkušnjah in izkušnjah drugih v skupini. Kako enostavno je nekoga vnaprej obsojati na podlagi tega, kar mislite, da veste o njem?





## 4. Aktivnost: Igranje vlog

---

Ta dejavnost vam bo pomagala razmisliti o tem, kako bi lahko v resnični življenjski situaciji vodili raznoliko skupino ljudi z različnim kulturnim ozadjem.

# Scenariji igranja vlog



## Jane iz Velike Britanije (časovni pas CET -1)

**Delovne ure:** 9:30 – 17:00

**Kosilo:** 13:00 – 14:00

**Obveznosti :** Vsakodnevno enourno srečanje ob 10:00

Jane organizira to enourno vseevropsko srečanje.

## Sajid iz Nemčije (časovni pas CET)

**Delovne ure :** 8:00 – 18:30

**Kosilo:** 13:00 – 15:00

**Obveznosti :** Muslimanska molitev ob 13:11 in 17:34 ( za molitev potrebuje približno 15-20 minut)

### Scenarij

Organizirati morate enourno srečanje z evropskimi kolegi z različnim kulturnim ozadjem in iz različnih časovnih pasov.

## Elena iz Romunije (časovni pas CET +1)

**Delovne ure :** 8:00 – 16:00

**kosilo:** 13:30 – 14:30

## João s Portugalske (časovni pas CET -1)

**Delovne ure :** 10:00 – 16:30

**Kosilo:** 14:00 – 15:00

**Obveznosti :** Točno ob 16:30 mora oditi po otroke.

# Navodila

---

## 1. korak

V skupinah štirih oseb vsaka oseba prevzame identiteto ene od opisanih oseb (Jane, Elena, Sajid in João).

## 2. korak

Pogovorite se kdaj boste imeli sestanek. Upoštevajte svoje prioritete in poskušajte uporabiti elemente kulture svoje osebe, da bi podprli svoj argument.

## 3. korak

Končno odločitev o tem, kdaj bo sestanek, sprejme Jane, ki mora o svoji odločitvi in razlogih poročati celotnemu razredu.

## 4. korak

Razmislite, kako kulturna raznolikost vpliva na delovne skupine in kako lahko zagotovimo, da bo organizacijska kultura še naprej vključevala vsa različna kulturna ozadja.

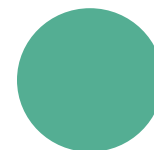


# 03.

# RAZMISLEK

# Kaj smo se naučili?

---



Kaj je vaše najpomembnejše spoznanje s te delavnice?



Kako boste naučeno uporabili na svojem delovnem mestu?

# 04. ZAKLJUČEK





# Kaj zdaj vemo?

---

Po tem, ko smo uvodoma raziskali upravljanje vključevanja in raznolikosti, bolje razumemo, kako vplivata na naša dejanja. Ugotovili smo, da je vključenost na katerem koli področju življenja, še posebej pa na delovnem mestu, ključnega pomena za to, da lahko živimo v varnem in prijaznem okolju. Zdaj imate na voljo orodja in spoznanja, da boste lahko povečali vključenost na svojem delovnem mestu.

**HVALA**







# THINK GLOBAL ACT LOCAL DIVERSITY MANAGEMENT

