

Приобщаване и управление на многообразието



Съдържание

01 ВЪВЕДЕНИЕ

Преглед на идеите, които обучаемите ще научат в областта на приобщаването и управлението на многообразието

02 ДЕЙНОСТИ

Описание на дейностите от урока в подкрепа на обучаемите, за да разберат темата и инструкции как да ги изпълнят.

03 ДИСКУСИЯ

Обобщение на разгледаните теми и знанията, придобити от обучаемите по време на урока.

04 ЗАКРИВАНЕ НА УРОКА

Кратко описание на знанията, уменията и нагласите, придобити по време на урока

01. ВЪВЕДЕНИЕ

Приобщаване и многообразие на работното място



Резултати от обучението

Какво ще научите днес?

Този урок ще въведе темата за приобщаването и управлението на многообразието на работното място и за това как средата влияе значително както на състоянието на служителите, така и на приходите на компанията. Занятията разкриват проблеми и възможни решения, които европейските МСП могат да приложат, за да подобрят дейностите си и средата, в която работят.

Акценти в урока

Урокът покрива следните теми:

- Въведение в приобщаването на работното място;
- Управление на многообразието



Приобщаване на работното място

Приобщаването на работното място се дефинира като: културата, в която различни хора могат да се чувстват комфортно на работа, уверено да бъдат себе си и да работят по начин, който ги устройва и отговаря на нуждите на бизнеса. Включването гарантира, че всеки се чувства ценен и добавя стойност.



Управление на многообразието

Ако приобщаването е процес, в който участват всички хора в една компания отдолу нагоре, многообразието трябва да се управлява отгоре.

Най-общо съществуват два типа управление на многообразието:

Вътрешнонационално управление на многообразието: ограничава се до един национален контекст, в който малцинствени групи се приобщават на работното място чрез инициативи и подкрепа.

Международно управление на многообразието: изпълнява се по-трудно, тъй като включва граждани и работници от различни страни. Необходимо е да се създаде план за управление на многообразието, за да се постигнат целите.

Рамка за многообразиe и приобщаване

Когато служителите работят в приобщаваща среда, това ги прави по-щастливи, продуктивни и ефективни. Приемането на Рамката за разнообразие и приобщаване може да помогне за това.

Рамка за многообразиe и включване, ОИСР, 2020 г.

1. Привличане, развитие и запазване на разнообразна група от високоефективни личности
2. Осигуряване на инструменти за насърчаване на многообразието и смекчаване на предразсъдъците сред персонала
3. Повишаване на осведомеността за D&I и насърчаване на възможностите за кариерно развитие
4. Оценка на екипа и мениджърите според критериите на D&I
5. Проследяване на тенденциите в многообразието и споделяне на новости



Рамка за многообразиe и приобщаване, OECD, 2020

Как да се насърчава приобщаването и многообразието на работното място



Насърчаването на приобщаването и управлението на разнообразието на работното място не следват стандартни формули. Въпреки това Европейската комисия изготви 10 основни принципа за прилагане на управлението на многообразието в компаниите.

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

02. Дейности



Деятност 1: Въведение в приобщаването и управлението на многообразието

Тази дейност ще ни накара да помислим за собствения си опит в приобщаването.

Деятност 1 **Указания**

Стъпка 1

Двама участници застават един срещу друг. Останалите образуват кръг около тях.

Стъпка 2

Основната група назовава особености като място на раждане, предпочитана храна, цвят на косата, религия.

Стъпка 3

Двамата участници в средата правят крачка назад, ако смятат, че се различават по отношение на дадена характеристика или правят стъпка един към друг, ако характеристиката ги обединява.



Дейност 2: С какво си уникален?

Тази дейност ще служи главно за повишаване на осведомеността за многообразието на работното място. Участниците ще научат нови неща един за друг и ще разберат, че техните различия могат да ги направят по-силни като група.

Дейност 2 **Указания**

Стъпка 1

Участниците образуват кръг.

Стъпка 2

Един участник довършва изречението “Уникален съм, защото...”

Стъпка 3

Стъпка 2 се повтаря с всеки от участниците.

Стъпка 4

След като всеки е казал какво го прави уникален, повторя уникалните характеристики на човека от лявата му страна, и това се повтаря с всички участници.

Стъпка 5

Групата дискутира наученото за всеки от участниците и какви чувства поражда това у тях.





Дейност 3: Заблуди

Тази дейност служи за повишаване на осведомеността за това колко лесно е да се правят предположения за някого въз основа на това, което мислите, че знаете за него.

Дейност 3 **Указания**

Стъпка 1

Работете по двойки и помислете за случай, в който някой е направил погрешно предположение за вас.

Стъпка 2

Разкажете за този случай на партньора си (уверете се, че нямате проблем да споделяте по темата!)

Стъпка 3

Разкажете на цялата група историята, споделена от партньора Ви и предположете защо са направили неправилно предположение за него.

Стъпка 4

Обсъдете споделените преживявания. Лесно ли е да се подадем на предразсъдъци за някого?



Дейност 4: Ролева игра

Тази дейност ще Ви помогне да обмислите как бихте могли да управлявате разнообразна група от хора с различен културен произход в реална ситуация.

Ролеви сценарий



Джейн от Обединеното кралство (часова зона CET -1)

Работно време: 9:30 – 17:00

Обяд: 13:00 – 14:00

Ангажменти: Има среща с колеги всеки ден в 10:00

Джейн организира общата среща по заданието.

Саджид от Германия (часова зона CET)

Работно време: 8:00 – 18:30

Обяд: 13:00 – 15:00

Ангажменти: Молитви в 13:11 и 17:34 (всяка продължава приблизително по 15-20 минути)

Сценарий

Трябва да организирате 1-часова среща с европейски колеги от различни култури и различни часови зони

Елена от Румъния (часова зона CET +1)

Работно време: 8:00 – 16:00

Обяд: 13:30 – 14:30

Жоао от Португалия (часова зона CET -1)

Работно време: 10:00 – 16:30

Обяд: 14:00 – 15:00

Ангажменти: Тръгва точно в 16:30, за да прибере децата си

Дейност 4 **Указания**

Стъпка 1

В групи от по 4-ма всеки приема ролята на един от описаните персонажи (Джейн, Елена, Саджид и Жоао)

Стъпка 2

Обсъдете за кога да планирате срещата. Трябва да вземете предвид собствените си приоритети и да използвате елементи от културата на Вашия персонаж, за да защитите позицията си.

Стъпка 3

Джейн взима окончателното решение за кога да насрочи срещата и трябва да докладва решението и мотивите си пред цялата група.

Стъпка 4

Помислете за това как културното многообразие влияе върху работните групи и може да гарантира, че организационната култура остава приобщаваща.



03. ДИСКУСИЯ



Какво научихме?



Кое е най-важното, което научихте от този семинар?



Как ще приложите наученото на работното си място?

04. ЗАКРИВАНЕ



Обобщение

След като направихме първи стъпки в приобщаването и управлението на многообразието, разбираме по-добре как те влияят на нашите действия.

Отбелязахме, че приобщаването във всяка област на живота и по-специално в работата е от решаващо значение, за да можем да живеем в безопасна и приветлива среда. Сега имате инструментите и знанията, за да подпомогнете приобщаването на работното си място.

БЛАГОДАРИМ ВИ





THINK GLOBAL ACT LOCAL DIVERSITY MANAGEMENT



Co-funded by
the European Union

Финансиран от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче са само на автора/авторите и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA могат да носят отговорност за тях. Проект 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293