

Priročnik: Uporaba pripovedovanja zgodb za upravljanje raznolikosti v podjetjih

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT



Sofinancira
Evropska unija



Financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so izključno stališča in mnenja avtorjev in ne odražajo nujno stališč in mnenj Evropske unije ali Izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Niti Evropska unija niti EACEA ne moreta biti odgovorna zanje. Projekt 2022-1-BG01-KA220-VET-000089293

Več informacij na: www.thinkglobalactlocal.eu



**Sofinancira
Evropska unija**



Teško je ohraniti odprt um, če nimaš odprtega srca.

Ni nujno, da se strinjate s tem, kaj ljudje mislijo, da bi se lahko učili iz tega, kako razmišljajo. Ni vam treba deliti njihove identitete, da vas lahko zanima, kaj jo je oblikovalo.

Prijazno ravnanje z ljudmi je predpogoj za spoznavanje.

*Adam Grant
Psiholog, profesor, pisec*



1. poglavje



Sofinancira
Evropska unija



Uvod

To pripovedovalsko potovanje začinjamo s predstavitvijo projekta Think Global, Act Local (Misli globalno, deluj lokalno): upravljanje raznolikosti v MSP. Nadaljujemo s predstavitvijo osnov pričujočega orodja in kratkim vodnikom za njegovo uporabo.

Kaj je projekt TGAL?.....	08
Zakaj je ta priročnik tako poseben?.....	09
Kako uporabljati priročnik?.....	13



Kaj je projekt TGAL?

Raznolikost delovne sile je lahko za podjetja in organizacije pomembna prednost, vendar pa jo lahko izkoristijo le, če izvajajo ustrezne strategije upravljanja raznolikosti in vključenosti. Za delavce po vsej Evropi lahko boljše razumevanje raznolikosti v njihovih organizacijah privede do boljših, produktivnejših in ustvarjalnejših delovnih mest.

Think Global, Act Local - Misli globalno, deluj lokalno: upravljanje raznolikosti v MSP je projekt v okviru programa Erasmus+ v teih 2022 – 2024. Projekt skuša:

- podpreti delodajalce, da ocenijo raznolikost v svojih podjetjih in razvijejo strategije upravljanja raznolikosti;
- uporabiti tehnike pripovedovanja zgodb za sodelovanje zaposlenih pri vprašanih raznolikosti ter omogočiti, da se povežejo s kulturo svojega podjetja in se počutijo vključene in cenjene;
- strokovnjake za poklicno izobraževanje in usposabljanje usposobiti za uporabo celotnega nabora rezultatov projekta TGAL ter uporabo pripovedovanja zgodb pri poučevanju;
- prispevati k temu, da bodo evropska delovna mesta bolj vključujoča.



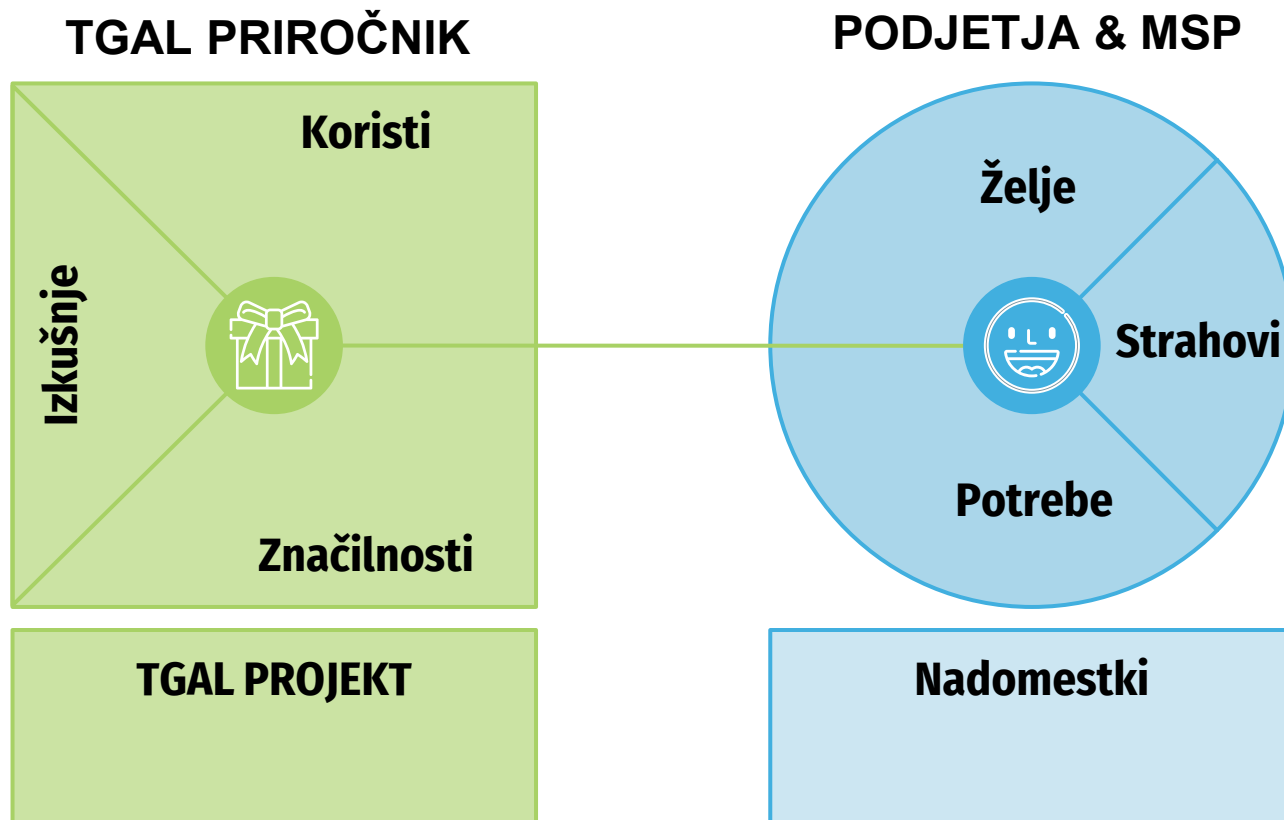
Zakaj je ta priročnik tako poseben?

Z vse večjo raznolikostjo na delovnih mestih se pojavljajo priložnosti in izzivi, saj ljudje nenehno sodelujejo s sodelavci, nadrejenimi in strankami z različnimi ozadji, izkušnjami in identitetami. Namen pričujočega priročnika je predstaviti uporabo tehnik pripovedovanja zgodb pri upravljanju raznolikosti in kulturnih sprememb v MSP in podjetjih. Priročnik predstavlja tehnike pripovedovanja zgodb in pojasnjuje, kako lahko pripomorejo k uspešnemu upravljanju raznolikosti in kulturnih sprememb v podjetjih.

Toda zakaj bi vaše podjetje ali organizacija vlagala čas v upravljanje raznolikosti in vključevanja? Današnja delovna sila je raznolika, organizacije in podjetja pa se morajo prilagajati tej realnosti. Vključevanje in odprtost za razlike organizacijam omogočata, da razširijo svoj nabor kadrov. Usposobljena delovna sila je temelj inovacij v podjetjih, kar lahko skupaj z upravljanjem raznolikosti vodi do inovativnega timskega dela, boljše odzivnosti na potrebe in pričakovanja strank, dostopa do novih trgov, boljše prilagodljivosti na spremembe in pozitivne podobe blagovne znamke.

Podjetja in organizacije si želijo imeti dober ugled pri svojih strankah in v družbi, vendar še vedno obstaja precejšen razkorak med tem, kar organizacije govorijo, in tem, kar počnejo. Prav v tej vrzeli lahko projekt TGAL resnično doseže svoj učinek in pusti trajnostno zapuščino. Da bi razumeli presečišče med tem, kar ponuja naša zbirka orodij, in tem, kar organizacije in podjetja potrebujejo, smo izvedli izmenjavo mnenj in intervjuje z zainteresiranimi stranmi o formalnem spodbujanju in izvajanju raznolikosti in vključevanja. Tako smo oblikovali seznam s tem, kar podjetja in organizacije potrebujejo, in enega z odgovori, ki jih lahko ponudi naš priročnik. Preverite položaj svoje organizacije ali podjetja glede na ta vprašanja in ugotovite, v kolikšni meri vam je lahko nabor orodij TGAL v pomoč!

DODANA VREDNOST PRIROČNIKA



Podjetja in organizacije

Želje

- Želimo si dober ugled, večstransko strategijo, pa tudi (ne le navidezno) normalizacijo raznolikosti z nepristranskim zaposlovanjem ter okrepljenim in pristnim zanimanjem drug za drugega.

Potrebe

- Na novo moramo opredeliti, kdo smo, in vedeti, kako bomo to dosegli: odprta kultura, rešitve, ki so primerne za različne scenarije, pošteno upravljanje ter trajnostno soglasje pri obravnavi raznolikosti in vključevanja.

Strahovi

- Strah nas je izgubiti samozavedanje, sočutje, ugled in pripadnost.

TGAL priročnik

- ✓ vas bo osvobodil frustracij, negotovosti, nemoči in jeze ter vam pomagal pridobiti bistvo: pristnost v povezanosti.
- ✓ ponuja stopenjska (narativna) orodja za ustvarjanje razumevanja in globine v medčloveških odnosih, tako da udeleženci občutijo osebni vpliv, občutek pripadnosti in zmožnost spreminjanja kolektivne izkušnje.
- ✓ je močan "tri hodni obrok" za samostojno učenje, ki vas popelje od učenja, preko kviza do razmisleka; omogoča osebno usposabljanje, pri katerem se naučite uspešno uporabljati različne tehnike in nabor orodij za pripovedovanje zgodb s praktičnimi navodili za uporabo v različnih situacijah.

Kako uporabljati priročnik?

Priročnik je razdeljen na pet poglavij, od katerih je vsak označen s svojo barvo. Ni določenega vrstnega reda glede uporabe posameznih poglavij, vendar kot pri dobri zgodbi predlagamo, da začnete s prvim razdelkom, da se seznanite s kontekstom in se nato odločite, zakaj, kako in kdaj želite uporabiti to gradivo. Za razjasnitev morebitnih dvomov o uporabljenih izrazih lahko vedno pogledate v slovarček na koncu priročnika.

Če ste dovolj samozavestni, lahko preidete naravnost na tretji razdelek. Vendar priporočamo, da najprej preberete in pregledate drugo poglavje ter si naredite zapiske. V tretjem razdelku lahko delavnice uporabite individualno ali pa uporabite nekatere metode, predlagane v eni delavnici, in jih prilagodite drugi delavnici. Z ustvarjalnim pristopom so možnosti številne in raznolike.

Želimo vam, da bi imeli priložnost začeti znova vsakič, ko se vam zatakne in ko začutite potrebo po izboljšanju okolja, v katerem delate. Zato upamo, da boste vsi pripovedovali dobre zgodbe in se iz njih učili!



1. poglavje pojasnjuje, v kakšnem kontekstu je bilo to orodje razvito ter zakaj in kako ga uporabljati.

2. poglavje vsebuje teorijo o pripovedovanju zgodb in kratka navodila za uporabo te metode v delovnem okolju za spodbujanje raznolikosti in vključevanja.

3. poglavje predstavlja devet praktičnih delavnic za devet stebrov raznolikosti in vključevanja: starost, kultura, etnična pripadnost, spol, nevrodiveziteteta, telesna invalidnost, rasizem, vera in duhovnost, družbena pripadnost.

4. poglavje predstavlja koncepte, povezane z upravljanjem raznolikosti in vključevanja, ki so uporabljeni v priročniku.

5. poglavje vsebuje formalnosti, v katerih je navedeno, kdo vse je vložil trud v ta priročnik.

Tretji del predstavlja devet delavnic, namenjenih izvajanju s skupinami v podjetjih ali drugih organizacijah, ki si prizadevajo izboljšati upravljanje raznolikosti in vključevanja.

Vse delavnice imajo preprosto obliko, ki je razdeljena na šest segmentov:

1. Študija primera z usmerjevalnimi vprašanji: študije primerov vsebujejo tako primere organizacij, ki so zavezane spodbujanju upravljanja raznolikosti, kot tudi izmišljene zgodbe, ki predstavljajo teme, s katerimi lahko pritegnete svoje ekipe. Vse to je podprto z nizom petih uvodnih vprašanj, ki jih lahko uporabite za razmislek o vprašanjih, zbiranje mnenj, izmenjavo idej itd.

2. Delavnica: praktična dejavnost za pristop k vsem devetim stebrom raznolikosti.

3. Didaktični nasveti: kratka navodila za lažje izvajanje praktičnih delavnic.

4. Kartice za razmislek in ukrepanje: podporne informacije za razmislek in poziv k ukrepanju v zvezi z obravnavanimi temami.

5. Motivacijsko gradivo: seznam gradiva (videoposnetki, branje, gradiva), ki ga lahko uporabite med izvajanjem delavnic.

6. Literatura: navedba literature, ki je bila uporabljena pri pripravi posamezne delavnice.



Ljudje so običajno bolj zavzeti tam, kjer čutijo pripadnost in se imajo za del skupnosti, kot na delovnem mestu, kjer je vsak prepuščen samemu sebi.

*Alfie Kohn
filozof*



● 2. poglavje



Sofinancira
Evropska unija



V tem poglavju vam povemo vse o pripovedovanju zgodb in o tem, zakaj menimo, da je to dragocen pedagoški pristop za upravljanje raznolikosti in vključevanja (D&I). Tu vam pojasnimo vse teoretične vidike uporabe pripovedovanja zgodb/pripovedovalskih pristopov na področju raznolikosti in vključevanja.

Pripovedovanje zgodb in upravljanje raznolikosti

Kaj je in kaj ni pripovedovanje zgodb?.....	20
Kako začeti pogovor o raznolikosti in vključevanju ter pripovedovanju zgodb v vašem podjetju?.....	25
Kako povezati posameznike za konkreten namen?.....	28
Kako ljudi povabiti, da povedo svoje zgodbe?.....	31
Kako spodbuditi pripovedovanje zgodb?.....	34



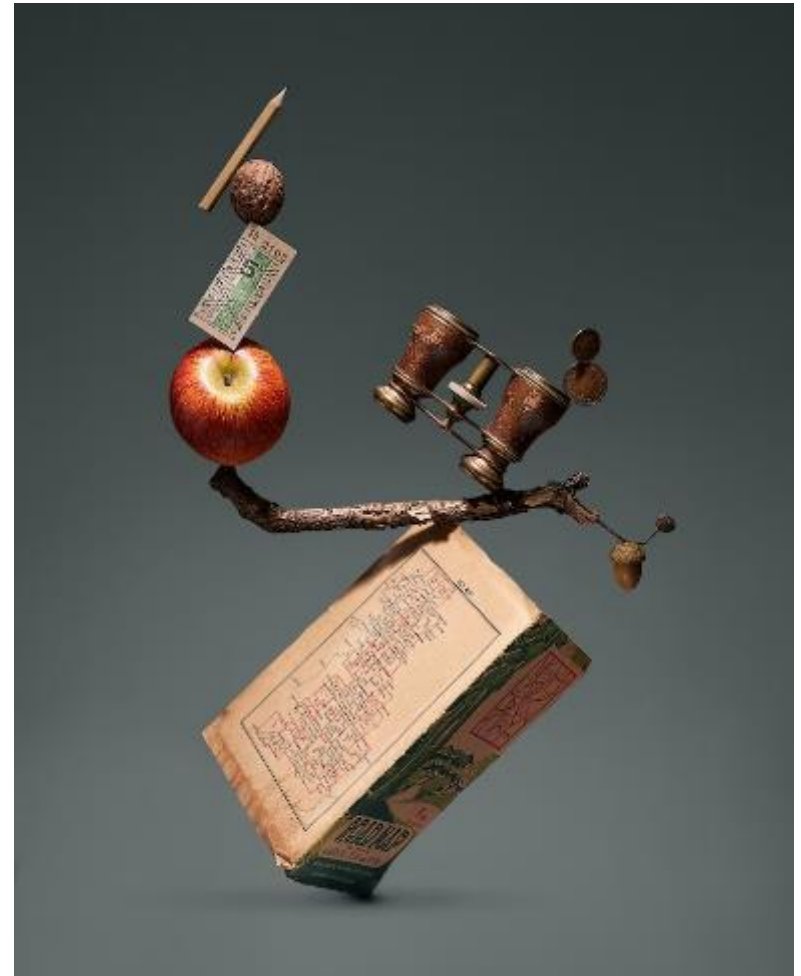
Kaj je in kaj ni pripovedovanje zgodb?

Zgodba je pripoved o čustvenem doživetju, ki je pomembno tako za pripovedovalca kot za poslušalca.
Annette Simmons

Kaj je ,zgodba'?

Zgodbe so človeški pojav, ki izvira iz naše pretanjene interakcije z okoljem. Naj gre za zapleteno naravo, pojave, ki se v njej odvijajo, obsežno živalsko kraljestvo ali našo zapleteno mrežo odnosov, zgodbe izhajajo iz naših poskusov razumevanja teh elementov. Mnoštvo vtisov in izkušenj je v bistvu ogromna zaloga podatkov, katerih količina in nešteto implikacij je nepojmljiva. Da bi se v tej zapletenosti orientirali, ljudje nenehno iščemo strukturo in organizacijo. Pomislite na nočno nebo, prostranstvo, ki prekipeva od neizmerne števila zvezd. Da bi to nebesno tkanino razumeli, uporabljamo ozvezdja kot sredstvo kategorizacije. Podobno velja za živalsko in rastlinsko kraljestvo, naše neposredno okolje, družbene skupine, skupnosti, organizacije in širši spekter družbe. Ta kognitivni proces sega celo do binarnega mišljenja "mi in oni" in se kaže v različnih stopnjah.

Naši prvi poskusi osmišljanja sveta so vključevali risbe in komunikacijo s posnemanjem, primitivno obliko mimesis. Sčasoma smo razvili besede in jezik, kar nam je omogočilo, da smo izrazili in s tem posredovali svoje misli. Jezik, ki je gonilo zgodb, je močno obogatil naša življenja, saj je omogočal podroben, čeprav posreden vpogled v izkušnje drugih in lažje učenje iz izkušenj, ki niso naše lastne (Boyd, 2017). Zgodbe, ki jih poganja jezik, izkoriščajo našo prirojeno nagnjenost k igranju in dajejo nastanek izmišljenim pripovedim - kognitivnemu igrišču, kjer se združujejo razumevanje dogodkov, pomnenje, domišljija in jezik (Boyd, 2009).



Sposobnost izmišljanja zgodb, zlasti zgodb, ki pojasnujejo vzroke za dogodke, je pripeljala do mitov in religij ter drugih oblik povezovanja in sodelovanja znotraj skupine. Prav tako je vplivala na naše dožemanje in načine, kako se odzivamo in poskušamo vplivati na našo "resničnost", individualno, vzajemno in kolektivno (Frühmann et al., 2021).

Ko se vprašamo kaj je funkcija zgodb in kaj z zgodbami pridobimo, nam pridejo na misel številne ideje: navdih, domišljija, ohranjanje spomina, prenos znanja in informacij, povezovanje ljudi, tolažba, zdravljenje, zabava, sodelovanje, ustvarjanje medsebojnega spoštovanja, poučevanje, razlaganje, empatija, ustvarjanje vrednot (vrednostnih sistemov), vplivanje, delovanje (pobuda), načrtovanje, strategija, predvidevanje (dogodkov, ukrepov), pa tudi njihove "temne strani", kot so manipulacija, vzbujanje strahu, sovraštvo in sovražni govor, jeza, diskriminacija ali zloraba.

Vse naštetu pa je lahko tudi namen s katerim zgodbo povemo. Zavedati se moramo, da je pri pripovedovanju zgodbe skoraj vedno prisoten namen. Ta je lahko dobronameren, lahko pa je tudi zavajajoč ali celo zlonameren (Fruehmann et al., 2021). Čeprav je pripovedovanje (osebni) zgodb v večini primerov iskreno, velikodušno oziroma ranljivo, so včasih lahko nameni pripovedovalca napačno razumljeni, ker je (pogosto z najboljšimi nameni) podal zgodbo, ki je poslušalčevo interpretacijo in ustvarjanje pomena vodila v napačno smer (Simmons, 2019).

Kdaj je zgodba "zgodba"? Ena od najznačilnejših značilnosti zgodbe je njena struktura. Vsi človeški jeziki imajo nekaj osnovnih strukturnih podobnosti - univerzalno slovnico. Nekateri trdijo, da je tako tudi z zgodbami (Gottschall, 2013, De Beaugrande, 2006). Tega se ne zavedamo vedno, a kot smo že omenili, zgodbe odgovarjajo na našo potrebo po organiziranju podatkov in informacij v smiselno strukturo. Verjetno smo že "narejeni" za prepoznavanje zgodbe: struktura zgodbe je kulturna koda, v katero se rodimo (Reitz in Livo, 1986).

Najpogostejša in najbolj univerzalna struktura je tradicionalna zgodba, imenovana ljudska pravljica. Za model ljudske pravljice predstavljamo različico, ki jo ponuja raziskovalka in delavka na področju zgodb Cynthia Kurtz (2014):

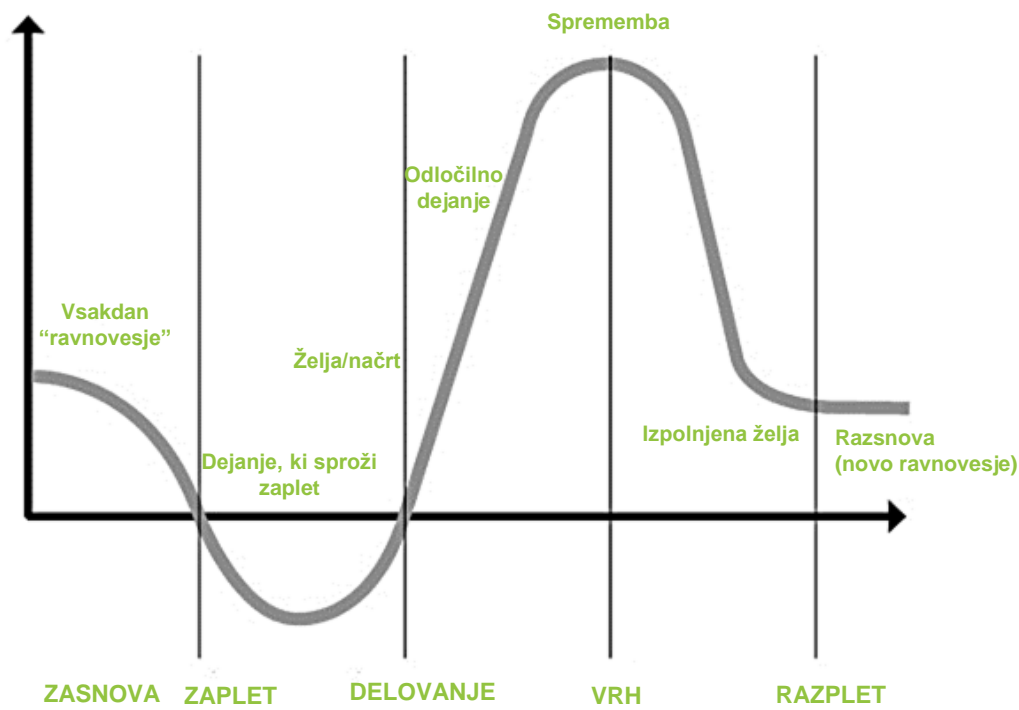
Kontekst predstavitev okolja in likov, razlaga situacije.

Prelomna točka – dilema, kriza, problem ali dogodek, ki sproži zgodbo.

Dogajanje – odziv oseb v zgodbi na dilemo ali problem, vključno z zapleti, nadaljnjimi težavami, izzivi in situacijami, ki ne gredo v pravo smer.

Obrat/preobrazba – dogodek, ki končno povzroči spremembo in/ali preobrazbo.

Resolution – izid zgodbe (včasih nauk ali spoznanje).



Slika 2 – Struktura ljudske pravljice

Primer zgodbe, ki sledi tej strukturi:

Moški hodi po ulici (**zanova/ravnovesje**)
in pade v luknjo. (**zaplet**)
Luknja je pregloboka, da bi splezal iz nje. (zagata)
Mimo pride zdravnik in moški mu zakliče: "Gospod, mi lahko pomagate ven iz te luknje?" (**delovanje**)
Zdravnik napiše recept, ga vrže v luknjo in gre naprej. (**delovanje**)
Mimo pride duhovnik in moški mu zakliče: "Oče, mi lahko pomagate ven iz te luknje?" (**delovanje**)
Duhovnik mu v luknjo vrže molitev in gre naprej. (**delovanje**)
Nato pride mimo prijatelj (**odločilno dejanje**): "Jože, mi lahko pomagaš ven iz te luknje?"
Prijatelj skoči k moškemu v luknjo. (**sprememba**)
"Si neumen? Zdaj sva oba tukaj spodaj!" reče moški.
"Ja, sva. Ampak jaz sem že bil tu spodaj in vem, kako priti ven!" reče prijatelj. (**razsnova**)

Kriza, konflikt in težave so nepogrešljivi elementi vsake zgodbe. Pripovedujejo o stiskah ljudi, ljubezni, seksu, sovraštvu, strahu pred smrtjo in življenjskih izzivih. Govorijo tudi o moči: želji po vplivu (na usodo ali druge) ali možnosti pobega. Najpomembneje pa je, da vsaka zgodba vsebuje preobrazbo, odločitev ("... in takrat se je odločila..."), spremembo ("... in tako od tistega dne naprej...") ali spoznanje ("Aha!"), izčesar se nekaj naučimo ali prepoznamo pot do željenega cilja.

Kaj ni zgodba?

Zgodbe niso anekdote. Ljudje si pogosto pripovedujemo anekdote: "Bil sem v restavraciji in uganite, koga sem videl? Mojo simpatijo iz srednje šole! In rekel sem ... in potem je rekla ona, in potem sem rekel ... itd." To je v najboljšem primeru anekdota, pogosto pa ne gre za kaj več kot za poročilo. Če se v restavraciji ni razvil konflikt, ki je privedel do krize in je bil tudi rešen tako, da se je nekdo - pripovedovalec ali protagonist - zaradi tega globoko in temeljito spremenil, to ni zgodba. Slogani, izjave avtoritete, argumenti, mnenja, večina oglasov, manifestov in govoric običajno niso zgodbe. Brez preobrazbe ali spremembe to, kar povemo, ni zgodba.

Za zaključek: nekaterim se zdi koristno razlikovati med metaforo ("čas je denar", "svet je oder"), analogijo ("umazani so kot pujsi") in zgodbo. Mi menimo, da vse to lahko postane zgodba, ali pa zgodbo podpira.

Naracija

Beseda naracija se pogosto uporablja kot sinonim za zgodbo, vendar ima naracija drugačen pomen. Tako kot v zgodbe, podatke strukturiramo oziroma povežemo tudi v naracije, ki se nam zdijo smiselne in nam dajo pomen. Lahko gre za naracijo o sebi, na primer: sem neroden, zato me iz vsake službe dopustijo. Tako naracijo podpremo z zgodbami o nerodnosti (ravno zadnjič sem na sestanku polil kavo po mizi).

Nekateri trdijo, da je naracija močna metafora za razumevanje življenja (Hyvärinen, 2006). Te pa se glede na raznolikost življenjskih naracij, ki so nam na voljo o nas samih v različnih kontekstih (družina, delo, prijatelji itd.) tekom življenja spreminjajo.

Naracije so lahko tudi ideološke ("Muslimani so ..."), podprte z zgodbami o terorističnih napadih. Ali pa so posplošene pripovedi o skupinah, na primer "bankirji so ...", ki jih vedno znova opisujejo kot pohlepne oportuniste.

V povezavi z družbenimi (kulturnimi) diskurzi (npr. biti bel je norma, ljudje druge barve kože pa so "drugi") lahko oblikujejo naša mnenja o vprašanih, kot so priseljevanje, varnost in obdavčitev; vplivajo na naše dožemanje tega, kdo je insajder in kdo outsajder, kdo si kaj zasluži in kdo ne, ter lahko postanejo gonilo konfliktov, polarizacije, diskriminacije in izključevanja.

V svojem znamenitem TED predavanju (2009) je pisateljica Chimamanda Adichie opozorila še na en vidik zgodb – na možnost "edine zgodbe". Trdi, da moč zgodb skriva tudi nevarnost - nevarnost poznavanja le ene zgodbe o eni skupini. Naša življenja, naše kulture so sestavljene iz številnih prekrivajočih se zgodb in če poznamo eno samo zgodbo, vse ostale zgubijo svoj doprinos. "Tista ena sama zgodba pa ustvarja stereotipe in težava stereotipov ni v tem, da so neresnični, temveč v tem, da so nepopolni. Zaradi njih ena zgodba postane edina zgodba."

Naracije (in diskurzi) lahko postanejo tako prevladujoče, da ne vidimo več boljših alternativ, drugih možnih in obetavnejših (življenjskih) naracij. Tako pogosto spregledamo, da imamo poleg pomanjkljivosti tudi talente, s katerimi bi lahko obdržali službo; da je večina muslimanov miroljubnih in gostoljubnih; in da je več poštenih bankirjev in le nekaj pohlepni (Fruehmann idr., 2016).

Zaključek: Zgodbe in naracije izvirajo iz različnih potreb in izkušenj, predvsem pa iz naše potrebe po pomenu in smislu. Z ustvarjanjem smisla si razlagamo dogodke, odnose in sebe ter jim dajemo pomen. Naracije in zgodbe so imele ključno vlogo tudi pri nastanku civilizacij. Skozi njih smo izumili družbene sisteme, danes pa z digitalno komunikacijo in izmenjavo idej na velike razdalje globalno na novo ustvarjamo drugačen družbeni red (Harari, 2016).

Kako začeti pogovor o raznolikosti in vključevanju ter pripovedovanju zgodb v vašem podjetju?

Že res, da smo pripluli na različnih ladjah, vendar smo zdaj vsi na istem čolnu. **Martin Luther King, ml.**

Cilji upravljanja raznolikosti in vključevanja so spodbujanje pravičnosti in enakosti ter izkoriščanje prednosti, ki jih lahko ponudi raznolikost v organizaciji. Raznolikost pomeni priznavanje, spoštovanje in sprejemanje različnih ozadij, identitet in izkušenj ljudi. Spodbujanje raznolikosti slavi razlike in edinstvenost posameznikov.

V tem priročniku smo opredelili devet stebrov raznolikosti: spol, starost, etnična pripadnost, družbena pripadnost, kultura, rasa, vera in duhovnost, telesna invalidnost in nevrodiverziteta. Vključevanje pomeni, da se vsakogar spodbuja, da ohrani svojo edinstvenost, da ni izločen zaradi svoje drugačnosti ali da se od njega ne pričakuje, da se kakor koli prilagodi, ter da ima občutek pripadnosti in cenjenosti. Pri tem ne smemo pozabiti na pravičnost. Pravičnost pomeni, da je treba v določenih okoliščinah ljudi obravnavati različno, saj tako zagotovimo smiselno enakost možnosti.

Želite ugotoviti, kako raznolika in vključujoča je vaša organizacija v resnici? Kako lahko dosežete skladen in raznolik kolektiv? Kako lahko ustvarite varen in vključujoč prostor za vse? Kako lahko v raznoliki organizaciji ustvarite več pravičnosti, kohezije in boljšega sodelovanja? Nadaljujte z branjem!



Organizacije so ljudje, posamezniki; organizacija je torej živ sistem, je več kot vsota njenih delov, kot telo (Y. Gabriel, 2004).

Organizacije imajo prodoren učinek na naš občutek identitete in individualnosti (osebnosti), vendar bi šli predaleč, če bi rekli, da ga določajo (Y. Gabriel, 1999). Organizacije imamo na neki način tudi čustveno življenje. Dovolj je le popraskati po površini, da odkrijemo debelo plast čustev in občutkov, ki so včasih zamolčani, včasih prirejeni, včasih sramežjivi in včasih neobvladljivi kot izbruhi jeze. Zato ne ustreza podobi klinično nadzorovanega "upravljanja" (Y. Gabriel, 1999).

Poleg omenjenih stebrov raznolikosti bi se morali zavedati tudi raznolikosti značajev - pomislimo na kolektivistične, narcistične, junaške, obsesivne osebnosti - in njihovih lastnosti, kot so spontanost, urejenost, impulzivnost, manipulativnost, sodelovanje, avanturizem (Y. Gabriel, 2004). Vse te elemente srečujemo v zgodbah, v njihovih junakih in zlobnežih ... Ti značaji in lastnosti vplivajo tudi na odnose med zaposlenimi. Prav tako vplivajo na odnos in dojemanje vodje.

Koristno je, če pokažete pristno zanimanje za zgodbe v vaši organizaciji na vseh ravneh: Organizacija ni le raznolika, temveč tudi večplastna, saj člani organizacije (protagonisti) hkrati igrajo različne vloge (Boje, 1991).

Zgodbe bodo razkrile pravo kulturo, zaznano in doživeto realnost, ki je včasih drugačna od formalnih pravil in sporazumov na papirju. Kaj si ljudje želijo, kako doživljajo svoje vsakodnevno delo, kaj so njihovi upi, kdo so njihovi junaki in kdo njihovi nasprotniki ter zakaj? Kaj ovira zadovoljujoče sodelovanje: nezavedni predsodki, nezaupanje, nespoštovanje, diskriminacija, neznanje? Na kakšen način se počutijo (čustveno) povezani z organizacijo, zakaj so se odločili, da se ji pridružijo, ali so še vedno prisotni iz istih razlogov?

Vendar pa poslušanje zgodb drugih ni dovolj, zavedati se moramo, da nas lahko zgodbe same zapeljejo in izgubimo sposobnost kritičnega mišljenja (Y. Gabriel, 2000). To pomeni, da je treba z njimi delati: jih preizpraševati, skupaj razlagati njihov pomen in posledice ter nazadnje najti skupne točke: videti raznolikost in medsebojno spoštovanje kot prednost, zaradi katere je vaše delo prijetnejše, organizacija pa bolj odporna in trajnostna. Prepričani smo, da boste ob upoštevanju vsega tega ugotovili, da delo z zgodbami in pripovedmi ni tako nora rešitev.

Uporabno pripovedovanje zgodb: uporaba strukturiranega pripovedovanja zgodb v družbenem kontekstu, ki ni (profesionalna) pripovedovalska predstava. Elementi formalnega pripovedovanja zgodb so delo z zgodbo ali na zgodbi ter delo na veččinah poslušanja v različnih družbenih kontekstih, kot so delavnice ali pripovedovalski krogi. Pri uporabnem pripovedovanju zgodb se lahko pripovedujejo tako osebne zgodbe kot druge zgodbe (tudi ljudske), pri čemer imajo lahko oboje pomembno vlogo. Gre za potovanje junaka in način, kako ta posreduje vpogled in modrost. Junak je lahko pripovedovalec sam, lahko pa tudi izmišljen lik ali oseba, ki jo pripovedovalec vidi kot junaka. V mnogih primerih je osebna zgodba primernejša, zlasti za neizkušene pripovedovalce, ki pogosto rečejo: "Nisem pripovedovalec." Preprosta spodbuda, kot je na primer: "Povej mi zgodbo o svojem imenu. Kdo vam ga je dal? Kaj ti pomeni?" stopi led in odpre pot za nadaljnje (osebne) zgodbe v krogu ljudi, ki sedaj niso več neznanci.

Narativni pristopi: v družbah, skupnostih in s tem tudi v organizacijah lahko naracije (nekatero med njimi prevladujoče) vplivajo na zaznave in mnenja o "drugih" ter jih usmerjajo - pomislite na nezavedno pristranskost, stereotipe in predsodke, nevednost, dezinformacije, ki jih širijo družbeni mediji: memi, sovražni govor, (spletno) ustrahovanje in nadlegovanje. Narativni pristopi so lahko v pomoč ter olajšajo in spodbujajo obnovitvene procese, spravo, medsebojno razumevanje in spoštovanje ter sodelovanje.

Življenje, ki ga živimo, je bogatejše od življenja, ki ga pripovedujemo. Vedno obstajajo dogodki, ki ne potrjujejo prevladujočih in samoumevnih idej. Življenje je večplastno, obstaja veliko različnih naracij (in zgodb), ki so odvisne od perspektiv, posameznikov in skupin. Imamo veliko potencialnih identitet in s tem tudi prihodnosti. Cilj narativnih pristopov je narediti dominantne naracije vidne in jih razkriti tako, da jih lahko vidimo le kot ideje in ne kot resnice.

Dolgoročno narativne prakse omogočajo posameznikom, skupinam/kolektivom in celotnim skupnostim, da oblikujejo alternativne, zelene in dosegljive (prihodnje) naracije. Te lahko ljudi opolnomočijo za delovanje in spopadanje z izzivi. Zaželeno naracije so utemeljene v življenju, saj se opirajo na resnične dogodke/zgodbe, ki ne ustrezajo prevladujoči naraciji, in jih povežejo v novo, alternativno naracijo. Z drugimi besedami, prepoznavanje vpliva prevladujočih naracij in razvijanje spretnosti za ustvarjanje novih lahko ljudi katapultira iz mesta sprejemanja (sistema in njihove vloge v njem) v mesto delovanja.

Kako povezati posameznike za konkreten namen?

V kupeju vlaka sedi mož in posluša pogovor prijateljev. Vsakič, ko eden od njih zakliče številko, ostali planejo v smeh. Sčasoma zunanji opazovalec vpraša, zakaj se tako zabavajo, in izve, da vsaka številka ustreza vnaprej dogovorjeni šali - številka prikliče šalo, ki sproži smeh. Zunanji udeleženec zakriči številko, vendar ne sproži smeha. Ko vpraša, zakaj, dobi odgovor: "Nisi je povedal prav." Y. Gabriel

V organizaciji ni vedno lahko razbrati, kakšna je njena dejanska kultura, kakšni so neizrečeni dogovori in zgodbe, ki jih podpirajo. To lahko za nekatere kljub iskrenim prizadevanjem za razumevanje in povezovanje nehote ustvari izključevalno dinamiko. Pomembno je, da ne sklepamo prehitro o motivaciji posameznikov. Prav zato v priločniku predstavljamo večplasten prestop.

Participativno pripovedno raziskovanje (PPR)

Radi bi vam predstavili vsestranski preizkušeni praktični pripovedni pristop: Cynthia Kurtz (2014) je uvedla metodo participativnega pripovednega raziskovanja (Participatory Narrative Inquiry). Gre za pristop, pri katerem skupine ljudi sodelujejo pri zbiranju in delu z zgodbami o osebnih izkušnjah, z namenom osmisliti zapletene situacije in sprejeti boljše odločitve. Metoda je primerna za različne skupine in skupnosti (organizacije), pa tudi za skupine znotraj skupnosti (npr. starostniki, matere samohranilke, etnične manjšine), koristi pa lahko ne le skupini (kohezija, medsebojno razumevanje, medsebojna podpora), temveč tudi posamezniku pri individualnem odločanju in novih usmeritvah.

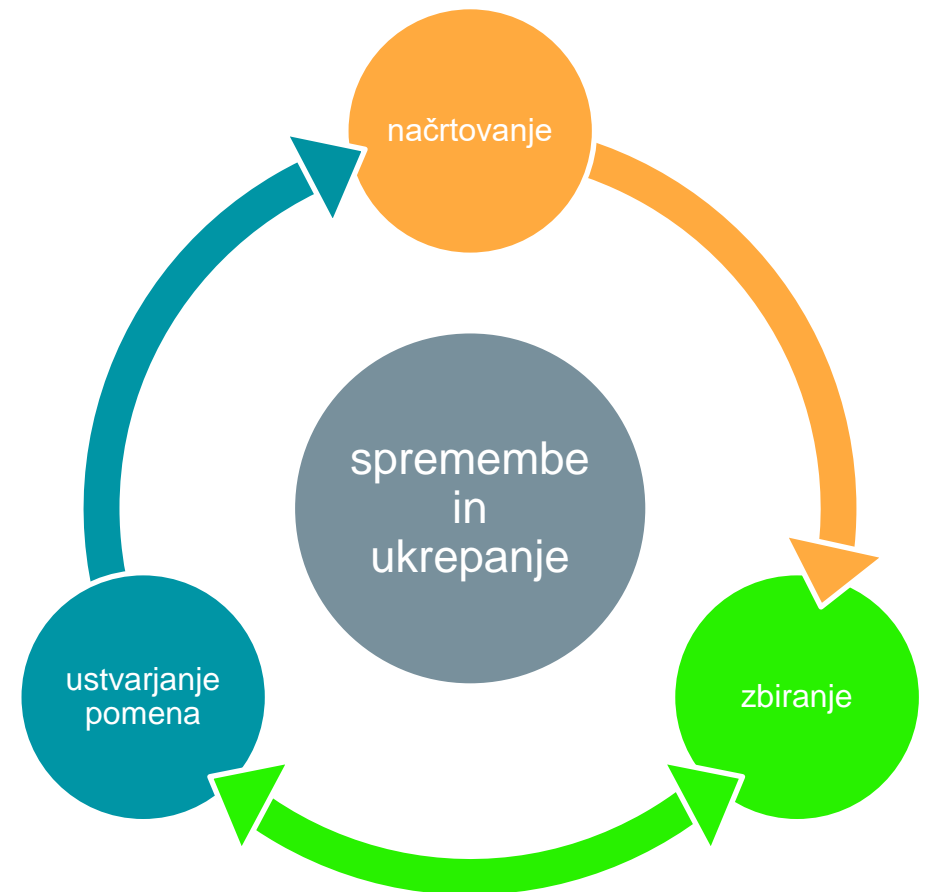


PPR se osredotoča na poglobljeno obravnavo vrednot, prepričanj, čustev in perspektiv s pomočjo pripovedovanja in razlage doživetih izkušenj. Kurtz poudarja, da se lahko elementi dejstev, resnica, dokazi, mnenja, argumenti in dokazi uporabijo kot gradivo za ustvarjanje pomena in smisla, vendar vedno s poudarkom na spoznavanju perspektive. Ta poudarek opredeljuje, določa in zamejuje pristop PPR.

PPR ni (samo) pripovedno raziskovanje, temveč pripovedovalce vabi, da se s svojimi zgodbami ukvarjajo. Sodelovanje je lahko raznoliko, od preprostega odgovarjanja na vprašanja o zgodbah do sodelovanja v strukturiranih skupinskih dejavnostih ustvarjanja pomena, v katerih pripovedovalci razmišljajo o določeni temi. Moderator v PPR ne pripoveduje ali razlaga zgodb, jih ne spreminja ali izbira. Vse to počnejo člani skupnosti. Moderator le pomaga zgodbam, da pridejo tja, kjer morajo biti, da skupnost z njimi lahko doseže cilj (Kurtz, 2014). Najpomembnejše je: posameznik oziroma skupnost je strokovnjak.

Pri tem pristopu ne gre le za pripovedovanje zgodb, niti za poslušanje zaradi poslušanja. Postavljanje vprašanj za iniciranje ali spodbujanje zgodbe in postavljanje vprašanj o zgodbi je pomembna dejavnost v tem procesu. To ne olajšuje le spoznavanja, temveč spodbuja tudi razumevanje konfliktov, vprašanj in občutkov ter pomaga pri iskanju rešitev in izboljšav.

PPR deluje v treh fazah: načrtovanje, zbiranje in ustvarjanje pomena.



Načrtovanje

Ta faza služi ocenjevanju pripravljenosti organizacije na spremembe in preprečuje prehitel prehod od namere k dejanjem. Z vabilom organizaciji, da preizkusi vaše zamisli, pridobite informacije o njenih dejanskih potrebah, kartiranje skupnosti pa razkrije vpogled v interes za sodelovanje, dinamiko moči in delovanje članov skupnosti.

Načrtovanje vključuje tudi izbiro ali oblikovanje vprašanj, delavnic in vaj. Manjši pilotni projekt je lahko koristen za preizkušanje vprašanj in metod pred izvajanjem večjega projekta.

Zbiranje

Razlikujemo različne dejavnosti zbiranja zgodb - intervjuji, medsebojni intervjuji, skupinski intervjuji, pripovedovalski krogi itd. Vsaka od njih služi enemu ali več namenom, pri čemer ima lahko omejitve glede udeležencev in potrebnega časa. Pripovedovalski krogi vzpostavljajo zaupanje, zbiranje zgodb navdihuje pogovore in spodbujaa vizijo, (skupinski) intervjuji povečujejo bazen znanja, dogodki z zgodbami pa lahko vabijo k akciji.

Ustvarjanje pomena

Za začetek lahko udeleženci (pod vodstvom) iščejo vzorce in/ali trende v zbranih zgodbah - to lahko pripelje do pomembnih uvidov. V tej fazi mora biti moderator na preži: ni nujno, da so vsi podatki smiselni. Vztrajanje naših možganov pri ustvarjanju zgodb iz naključnih podatkov se lahko poigra z našim dojetjem in nas zavede (Kahneman, 2013). Vendar pa te interpretacije služijo namenu: lahko okrepijo pomen - in osmišljanje. Izpraševanje interpretacij ("Ali lahko temu zaupamo?", "Kaj to pove o ...?") lahko vodi k nadaljnjemu raziskovanju, izluščenju pomena in smisla ter zagotovi nove perspektive.

Spremembe in ukrepanje

Prepoznavanje vpliva prevladujočih naracij in razvijanje spretnosti za ustvarjanje novih lahko pripomore k temu, da se ljudje iz točke sprejemanja (sistema in svoje vloge v njem) premaknejo v točko ukrepanja (Saltmarshe, 2018). Primeri intervencij so komunikacija, srečanja, predstavitve, demonstracije, spremembe politik, sporočila, konstrukcije in destrukcije. Namen intervencij je okrepiti vračanje zgodb v skupnost, ne pa jih nadzorovati ali zaustavljati. V idealnem primeru intervencije, ki temeljijo na učinkovitem pripovednem osmišljanju, prinašajo pozitivne spremembe (Kurtz, 2014).

Kako ljudi povabiti, da povedo svoje zgodbe?

Kot vrsta smo zasvojeni z zgodbami. Tudi ko gre telo spat, je um vso noč buden in si pripoveduje zgodbe. Jonathan Gottschall.

Če želite izvedeti več o vplivu, ki ga ima ali bi ga lahko imela raznolikost na vašo organizacijo in njeno kulturo, če vas zanima, kaj lahko k temu prispeva vključevanje, kako lahko zaposlene spodbudite, da razmišljajo o izmenjavi zgodb in povežejo svoje osebne zgodbe z zgodbami organizacije, če želite, da sodelujejo v pripovedovlaskih krogih, predlagamo naslednje tri korake:

Korak 1. Načrtovanje: izbira učinkovitih tem

Število tem naj bo čim manjše. Tri ali manj je dobro število za tipičen 90-minutni pripovedovalski krog. Teme, ki jih izberete, določajo zasnovo vprašanj za pridobivanje zgodb, na primeri: morala, tveganja in nagrade, varnost na delovnem mestu, razvoj talentov, vodenje itd.

Predlog dejavnosti:

Za izbiro tem povabite člane projektne skupine, naj si zamislijo čim več tem, ki so pomembne za načrtovano pripovedovalsko aktivnost. Nato se zberite ob tabli in kot skupina premislite o predlaganih temah. Združite jih v skupine in jih poimenujte. Imena skupin postanejo izbrane teme.

imate določeno stopnjo moči nad ljudmi, ki jih želite nagovoriti, saj imate moč sprejemati odločitve, ki neposredno vplivajo na njihovo (organizacijsko) življenje in blaginjo.



Štiri kategorije informacij, ki jih lahko posredujete ljudem, ki jih boste v svojem projektu prosili za pripovedovanje zgodb (Kurtz, 2024):

1. Lahko jim poveste, kaj je **namen projekta**.
2. Lahko jim poveste, kdo je **vključen v projekt**: kdo ga financira, kdo je upravičenec (kdo bo imel koristi od njegovega uspeha), kdo ga izvaja (anketarji, sestavljavci, raziskovalci) in kdo pripoveduje zgodbe.
3. Lahko jim poveste, **zakaj** želite slišati njihove zgodbe.
4. Lahko jim poveste **aj se bo zgodilo** z zgodbami. Vsekakor morate imeti politiko zasebnosti (tj. anonimnosti), zato ni vprašanje, kaj je kdo pripravljen povedati, ampak katere informacije prostovoljno posreduje. (Kurtz, 2024).

Korak 2. Izbira udeležencev

Pri izbiri udeležencev je pomembna raznolikost. Prepričajte se, da so udeleženci raznoloki v značilnostih, kot so starost, spol, delovna doba, rasa, funkcija, pa tudi ciničnost in navdušenost, vplivnost, dobra povezanost in podobno. Kot pravilo velja, da si morate prizadevati v izbrano skupino vključiti približno 10 % celotne skupine, ki jo želite spoznati. Pomembno je, da imajo udeleženci vsaj nekaj skupnih izkušenj na področju obravnavanih tem.

Nasvet: Na splošno se izogibajte vključevanju ljudi z višjih hierarhičnih ravni organizacije. S tem se izognete kakšnim šefovim izbruhom v smislu: "To pa že ni bilo tako!" po čemer je nadaljnje zbiranje zgodb nesmiselno. Izjema so vodje, ki so se pripravljene učiti in poslušati.

Korak 3. Povabilo

Ne glede na to, ali želite za zbiranje zgodb udeležence povabiti na individualni pogovor ali v pripovedovalski krog, je za sodelovanje najbolje poiskati prostovoljce. V ta namen je najbolje objaviti odprto povabilo. Včasih (kadar se ljudje ne želijo prostovoljno prijaviti) je morda potreben bolj direkten pristop, vendar vedno v maniri povabila.

Primer odprtega vabila:

Spoštovani [ime]

vabimo vas, da se nam pridružite pri raziskovanju [tema] in se udeležite [število] pripovedovalskega(ih) kroga(ov), ki bo(jo) na sporedu [datum] ob [ura] in na [kraj]. To je za [podjetje] pomembna dejavnost, saj ponuja priložnost za raziskovanje in izmenjavo skupnih izkušenj o pomembnih vprašanjih, ki bodo vplivala na razvoj [izbrane teme].

Pripovedovalski krog sestavlja majhna skupina ljudi, ki se zbere in si pripoveduje o izkušnjah v zvezi z [izbrana tema]. Malo spominja na razpravo ob večerji. Med 90-minutnim pripovedovalskim krogom vas bomo povabili, da s kolegi delite svoje izkušnje o različnih temah, ki se nanašajo na [izbrano temo]. Izkušnje, ki jih boste delili kot skupina, bodo ostale zaupne. Dogodek bomo morda posneli in prepisali, pri tem pa bomo upoštevali zaupnost in odstranili vsa imena in druge informacije, po katerih bi vas bilo možno prepoznati.

Upamo, da se vam bo ta priložnost za izmenjavo izkušenj s sodelavci zdela prijetna in poučna. Predvsem pa upamo, da boste izkoristili to priložnost in nam pomagali pri boljšem razumevanju delovnih izkušenj [tema projekta].

Vaše odprto in iskreno sodelovanje je bistvenega pomena za naš uspeh. Za dodatne informacije o [dogodku ali našem projektu] se obrnite na [ime in številka].

*S toplimi pozdravi,
[ime in priimek]*

Kako spodbuditi pripovedovanje zgodb?

*Zgodba ... v različnosti vzbuja empatijo. Zaradi nje se na način, ki ga naš racionalni um ne more razumeti, 'mogoče' zdi verjetno. Ko gre za spreminjanje vrednot, miselnosti, pravil in ciljev sistema, je zgodba temeljnega pomena. **Ella Saltmarshe***

Ko ljudi povabimo, da razmislijo o sistemih, ki oblikujejo njihova življenja, se moramo zavedati, da ta proces ljudem omogoči kritično zavedanje o tem, kdo so (oni in drugi), ter o večjih sistemskih vplivih, ki zaznamujejo njihove osebne zgodovine. S tem je treba ravnati odgovorno, bodisi znotraj bodisi s pomočjo zunanjega moderatorja. Radi bi vam ponudili nekaj spoznanj o moderiranju, zlasti pripovedovalskih krogov.

Prvič, ko govorimo o raznolikosti, moramo pokazati spoštovanje do različnih ozadij, ki jih imajo udeleženci. To pomeni, da stopite korak nazaj in se soočite z vsemi udeleženci kot z enakimi. Vloga moderatorja je vloga sopotnika, ki se odziva na čustva, kaže zanimanje in izžareva veselje do procesa pripovedovanja zgodb.

Pokažite empatijo: empatično poslušanje pomeni, da se odpoveste svoji moči, da se naučite ponižnosti in da moč date drugi osebi. Spoštovanje druge osebe pomeni tudi ponižnost. Ponižnost je naša obramba pred strahom, predsodki in prenagljenimi odločitvami. Ponižnost nam omogoča, da odkrito in temeljito prisluhnemo drugim ter se zavedamo svojih omejitev.



Vzpostavljanje zaupanja

Zaupanje je počasi razvijajoč se večplasten proces (Brown, 2012). Na splošno zaupamo tistim, ki hranijo naše skrivnosti; tistim, ki z nami delijo svoje skrivnosti; tistim, ki si zapomnijo naše ime ali zadnji pogovor; tistim, ki poskrbijo, da smo ob njih zaradi dobrih stvari; tistim, ki povprašajo, ko smo žalostni; tistim, ki nam krijejo hrbet; tistim, ki si vzamejo čas in se potrudijo za odnos. Morda se lahko spomnite še več primerov. Zaupanje se lahko gradi na osebni ravni, pa tudi v skupini ljudi. Tri ovire pri vzpostavljanju zaupanja se pojavljajo v vsaki kulturi (Brown, 2012):

Sram : strah pred zasmehovanjem in omalovaževanjem; pred tem, da niste dovolj dobri; da vas obtožujejo ali zmerjajo itd.

Primerjanje: lahko vodi do odkritega in prikritega razvrščanja; dušenja ustvarjalnosti; merjenja vrednosti itd.

Izključenost: je lahko vzrok za tesnobo pri preizkušanju novih stvari; molčanje namesto deljenja izkušenj; lahko jo povzroči občutek, da vas ne slišijo ali vidijo itd.

Zato svetujemo dejavnosti za krepitev zaupanja preden se lotimo poglobljenega dela v zvezi z izbranimi temami.

Moč vprašanja

Pomembna so vprašanja, ki lahko izvabijo zgodbe. Vprašanja, ki spodbujajo nadaljevanje zgodbe (in spoštujejo zgodbo), so lahko ne le koristna, ampak tudi pomagajo razkriti pomembne podrobnosti.

Vprašanja skoraj nikoli niso nedolžna. Kot zgodbe, so vprašanja namerna: služijo svojemu namenu, prav tako kot odgovor in/ali zgodbe, ki jih boste prejeli kot odgovor na svoje vprašanje.

Vprašanja lahko nadzorujejo, ker obstaja močan družbeni pritisk, da mora druga oseba odgovoriti na vprašanje. To se lahko sprevrže v igro moči, po drugi strani pa se lahko drugi izognejo vprašanjem ali jih odbijajo ("Zanimivo ...") in vam povedo zgodbo, ki ne sodi v kontekst.

Vprašanja so lahko spodbudna ali dvomljiva, saj lahko na različne načine vplivajo na razmišljanje in odgovarjanje drugih. S pravim vprašanjem lahko odkrijete cel kup koristnih informacij, ki lahko vam in vprašanemu pomagajo pri doseganju ciljev.

Še posebej koristna so odprta vprašanja, pomaga pa tudi aktivno poslušanje. Z njim lahko razkrijete osebne podrobnosti o drugi osebi in dobite priložnost za empatijo, na primer tako, da pokažete, da ste imeli podobne izkušnje.

Učinkovito poslušanje zgodb vedno razkrije moč povezovanja ali poistovetenja z govorcem in posamezniku da občutek, da ni sam, da ni izoliran v svoji izkušnji. Po taki izmenjavi se posamezniki lahko povežejo v podporno mrežo." (Costello, 2017). Postavljajte vprašanja, katerih odgovori so zgodbe; zgodbe in odgovori na vprašanja o njih se medsebojno krepijo in zagotavljajo bogatejši pomen (Kurtz, 2014).

Soočanje z mnenji

Pri delu z vašimi udeleženci boste morda dobili mnenja in ne zgodb. Za vas so zanimive zgodbe o tem, kako so prišli do tega mnenja. Ko torej nekdo izrazi svoje mnenje, boste s spraševanjem (z uporabo zgornjih vrst vprašanj ali kombinacijo le-teh) pridobili zanimiva spoznanja, o katerih boste lahko razpravljali. Vprašanja, ki v tem primeru lahko sprožijo zgodbo, so naslednja:

- *Ali ste v preteklosti imeli drugačno mnenje in kdaj se je spremenilo?*
- *Ali se spomnite, kdaj ste oblikovali tako mnenje, kdaj ste se odločili, da to resnica?*

Naslednje vprašanje lahko ob izražanju mnenja privede do zgodbe:

- *Da, to je vaše mnenje, toda kakšen bi bil primer?*

Za bolj konkretna vprašanja pa Paul Andrew Costello (2015) ponuja alternative, kot so:

- *Povejte nam, kdaj ste prvič razumeli, kako vpliva na?*
- *Kdo je pomagal oblikovati vaše mnenje o in kako/kdaj/kje se je to zgodilo?*
- *Ste vedno tako čutili?*

Pomen pravilnega spraševanja

Pridobivanje in zbiranje zgodb se začne s postavljanjem vprašanj, ki so osnova vsake pripovedovane ali poslušane zgodbe. Vprašanja imajo svoj namen v enakem smislu kot odgovori, lahko usmerjajo ali vplivajo na zgodbe ljudi. Zato je izredno pomembno, da najdemo pravi način postavljanja vprašanj, tj. da jih postavljamo tako, da ne bodo imela moči nad zgodbo nekoga. Obstajajo različne vrste vprašanj, ki so pomembna v interakciji z udeleženci.

Zbirajte interpretacije, ne mnenj

Njihovo pozornost usmerite na zgodbo in jih stran od samih sebe. Poskrbite, da bodo ljudje z vprašanji sodelovali pri razlagi in ne bodo prešli k mnenjem. In ves čas imejte v mislih: pripovedovalec naj ostane pri zgodbi! (Kurtz, 2014).

Tip vprašanja	Značilnosti	Situacije, v katerih so koristna
Zaprta vprašanja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odgovorite lahko z eno besedo ali kratkim stavkom. ▪ Odgovor podaja dejstva. ▪ Nanje je enostavno odgovoriti. ▪ S takimi vprašanji ohranjate nadzor nad pogovorom. ▪ Pogosto uporabljene besede so: ali, bi, so, bodo, če. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Začetek pogovora: npr. Kje živiš? ▪ Preverjanje razumevanja: npr. Torej se želiš preseliti k nam? ▪ Vzpostavitev zelenega razpoloženja (pozitivnega ali negativnega): npr. Ali ste zadovoljni s svojo trenutno službo? ▪ Za zaključek prepričevanja: Če vam to izročim jutri, ali boste podpisali zdaj?
Odperta vprašanja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Začnejo se s: kaj, zakaj, kako, opiši. ▪ Iščejo dolg odgovor (in ga najverjetneje tudi dobijo). ▪ Od vprašanega terja, da premisli. ▪ Vprašani izrazi mnenja in občutke ▪ Nadzor nad pogovorom je pri vprašanem. 	<p>Kot nadaljevanje zaprtih vprašanj, kadar želite izvedeti več o osebi, spoznati obseg problema ali pokazati, da ste zaskrbljeni.</p> <p>Primeri</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kako ostajate osredotočeni na svoje delo? ▪ Kaj vas zadnje dni skrbi? ▪ Kaj bi se zgodilo, če bi se vaše stranke še bolj pritoževale? ▪ Kako ste se počutili po operaciji?
Usmerjena vprašanja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neposredno sprašuje nekoga o temi/problematiki. 	<p>Za začetek pogovora, preverjanje razumevanja, vzpostavitev zelenega razpoloženja (pozitivnega ali negativnega), zaključek prepričevanja, npr.</p> <p>Primeri</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kje živite? ▪ Torej se želite preseliti k nam? ▪ Ali ste zadovoljni s svojo sedanjo službo? ▪ Če vam to izročim jutri, ali boste podpisali zdaj?

Tip vprašanja	Značilnosti	Situacije, v katerih so koristna
Neusmerjena vprašanja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sprašujejo po izkušnjah. ▪ Nekoliko so podobna odprtim vprašanjem. ▪ Vprašani večinoma izraža čustva in iskrena mnenja. ▪ Odgovori so lahko le deloma o temah, ki so pomembne za projekt/dejavnost. Ne sprašujte o določenem problemu, ampak o izkušnjah na splošno. 	<p>Če želite več iskrenih čustev in misli. Lahko kombinirate z usmerjenimi vprašanji, ki "iščejo oba cilja (specifičnost in pristnost) hkrati". (Kurtz, 2014)</p> <p>Primeri:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kako je bilo danes na sestanku z vašim šefom? ▪ Se lahko spomnite svojega najboljšega trenutka kot oče/sin/mama/hči? ▪ Ali mi lahko navedete kakšen primer?
"Kaj se je zgodilo" vprašanja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Primerna za pridobivanje več podrobnosti iz določenega odgovora. ▪ Pomagajo sprožiti odgovore. 	<p>Spodbujanje oklevajočih ali neizkušenih pripovedovalcev zgodb, da začnejo pripovedovati svojo zgodbo. Kadar ljudje ne navedejo dovolj podrobnosti, npr. kadar navedejo le, kdaj je bilo neko pomembno obdobje v njihovem življenju, ne da bi navedli, zakaj.</p> <p>Primer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ali mi lahko poveste, kaj se je zgodilo na vaš prvi dan v službi?" (v primerjavi z Ali se spomnite svojega prvega dne v službi?). "In kaj se je zgodilo potem?"

Okence za priklic zgodbe (Kurtz, 2014; Frühmann et al., 2016)

Več vprašanj, s katerimi lahko izpopolnujete zgodbe v različnih situacijah.

Vabilo k spominu na določen trenutek

Primeri na podlagi splošne zapomnljivosti:

Katera ura v vaši karieri je bila najbolj nepozabna?

Kateri trenutek obiska festivala vas je najbolj navdušil?

Primeri na podlagi čustev:

Ali lahko opišete trenutek, ko ste se pri svojem delu najbolj namučili?

Ali mi lahko poveste, kdaj ste bili kot gasilec najbolj ponosni?

Ali je bil kakšen dan, ko ste se bili resnično razočarani?

Primeri na podlagi vprašanj, ki bi utegnila zanimati organizacijo:

Ali ste kdaj začutili, da se je zaupanje v skupnost okrepilo ali oslabilo?

Ali lahko opišete trenutek, ko ste ugotovili, zakaj v tej organizaciji obstajajo težave?

Vabilo k priklicu dogodka

Primeri na podlagi splošne zapomnljivosti:

Kateri dogodek vam je ostal v spominu v štirih letih dela v tej organizaciji?

Ali lahko opišete situacijo, ki se je spominjate kot pomembne za to organizacijo?

Primeri na podlagi čustev:

Ali nam lahko poveste o trenutku, ko ste bili resnično ponosni na svojo organizacijo/delo/kolege?

Ali lahko opišete trenutek, ko ste se počutili preveč utrujene, da bi šli v službo?

Kaj ste občutili, ko ste bili priča prepiru?

Primeri na podlagi vprašanj, ki bi utegnila zanimati organizacijo:

Ko pomislite na spremembe, kateri dogodek preteklega leta vam je najbolj ostal v spominu?

Ali se lahko spomnite priložnosti, ko ste se v tej organizaciji počutili kot tujec?

Ali nam lahko opišete situacijo, v kateri je bila za vas neenakost očitna?

Okence za priklic zgodbe (Kurtz, 2014; Frühmann et al., 2016)

Prošnja za priklic ekstremnega stanja (občutka)

Primeri na podlagi splošne zapornljivosti:

Ali mi lahko poveste o najpomembnejših dosežkih vašega zadnjega projekta?

Kaj je bila najhujša stvar, ki se vam je zgodila v tej organizaciji?

Primeri na podlagi čustev:

Kdaj ste bili v zadnjih dveh mesecih najbolj frustrirani?

Ali se spomnite, kdaj ste bili v tej organizaciji najbolj srečni?

Kaj je bila najprijaznejša stvar, ki ste jo slišali o naši organizaciji/vaših delovnih dejavnostih?

Primeri na podlagi vprašanj, ki bi utegnili zanimati organizacijo:

Se spomnite, da ste bili nezadovoljni zaradi medgeneracijskih razlik / neenakosti med spoloma / ustrahovanja v tej organizaciji?

Ali ste kdaj začutili, da je bilo vodstvu mar za upadanje zaupanja in sodelovanja?

Ali se spomnite, da ste bili kdaj cenjeni za pobude, ki ste jih sprejeli?

Poziv k spominjanju na presenečenje in spremembe

Primeri:

Ali mi lahko poveste, kdaj vas je presenetilo nekaj, kar je rekela vaša direktorica/vodja?

Ali ste kdaj začutili, da se je nekaj spremenilo in da potem nič več ni bilo tako, kot je bilo.

Kaj mislite, da je bila prelomnica v vašem razmišljanju o tem problemu?

Ali nam lahko poveste o kritičnem trenutku med pogajanja o?

Mešanje pristopov v enem vprašanju

V enem vprašanju lahko poskusite združiti različne pristope. To je lahko koristno, ker daje ljudem več subtilnih namigov, da iščete zgodbe.

Boyd, B. (2009), *On the Origin of Stories: evolution, cognition and fiction*. Harvard University Press. ISBN 978-0-674-05711-1

Brown, B. (2012), *Daring Greatly*, Penguin Books. ISBN 978-0-670-92354-0

Frühmann, P., Barel A., Dahlsveen H., Gavrilovici O. (2021) – *Common Ground Common Future* – International Theatre Books

Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), *Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education*. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7

Gabriel Y. (1999), *Organizations in Depth, The Psychoanalysis of Organizations*. Sage Publications

Gabriel, Y. (2000). *Storytelling in organizations: facts, fictions, and fantasies*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Gabriel Y., ed. (2004), *Myths, Stories and Organizations*, Oxford University Press

Gottschall, J. (2013), *The Storytelling Animal: How Stories Make Us Human*, Mariner Books.

Harari, Y.N. (2015), *Sapiens, A Brief History Of Humankind*, Anchor Books.

Kahneman D. (2013), *Thinking Fast and Slow*, Farrar, Straus & Giroux Inc

Kurtz, C.F. (2014). *Working with Stories in Your Community or Organization*, Kurtz-Fernhout Publishing.

Reitz S. & Livo N.J. (1986), *Storytelling : Process and Practice*. AbeBooks, ISBN 10: 0872874435 / ISBN 13: 9780872874435

Simmons, A. (2019), *The Story Factor*, Basic Books

Boje D. M. (1991), The Storytelling Organization: A Study of Story Performance in an Office-Supply Firm, Vol. 36, No. 1, Mar., 1991, Administrative Science Quarterly. Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of the Johnson Graduate School of Management, Cornell University.

www.jstor.org/stable/i341349

Boyd, B. (2017), The evolution of stories: from mimesis to language, from fact to fiction. WIREs Cogn Sci 2017, e1444. doi: 10.1002/wcs.1444)

Bruner, J. (2004), Life as Narrative, social research Vol 71 : No 3 : Fall 2004

Frühmann, P. (2016), Do we need a Perfect Language or Good Stories? An essay on language acquisition and use. In: Fictions XV-2016, Stories For Learning: Storytelling And Didactics (Tatsuki D., ed.). © Copyright 2016 by Fabrizio Serra editore, Pisa · Roma. ISBN 978-88-6227-886-7

Callahan S., The Ultimate Guide to Anecdote Circles, Free e-book. Acquired 2014

Costello, P. (2017) - <http://storywise.com/index.php/2017/12/18/notes-on-listening/>

De Beaugrande, R. (2005), The Story of Grammars and The Grammar of Story; Journal of Pragmatics 6 (1982) 383-422. From an uploaded internet version in 2006, 'polished for upload' by De Beaugrande (2005) that does not seem to be available anymore. We have a copy of the 'polished' version for those interested. The original article is available here: www.sciencedirect.com/science/article/pii/0378216682900145

Frühmann P., Frezza L., (Eds.) (2019), StoryTeller, Universal Methodology for Professionals. Erasmus+. Download available on: www.learnstorytelling.eu

Saltmarshe E. (2018), Using Story to Change Systems. Stanford Social Innovation Review ssir.org/articles/entry/using_story_to_change_systems. Acquired February 2022

Schiff, B. (2012). The function of narrative: Toward a narrative psychology of meaning. Narrative Works: Issues, Investigations, & Interventions 2(1): 33-47.



*V vsakem od nas je rojen pripovedovalec zgodb,
ki čaka, da pride na plano.*

*Robin Moore
Pisatelj*



3. poglavje



Sofinancira
Evropska unija





**Čas je, da vso teorijo prenesete v prakso!
V tem poglavju boste našli devet delavnic,
povezanih z devetimi stebri raznolikosti.
To so dejavnosti, ki jih lahko v praksi
izvajate v svojem podjetju in obravnavate
upravljanje raznolikosti in vključevanja.
Teh devet delavnic obsega študije
primerov in usmerjevalna vprašanja,
navodila, didaktične nasvete za
spodbujanje in vodenje delavnic
pripovedovanja zgodb, kartice za
razmišljanje in pozive k ukrepanju, ter
motivacijsko gradivo za nadaljnje
raziskovanje obravnavanih tem.**

Delavnice in orodja

Starost.....	48
Kultura.....	56
Etnična pripadnost.....	64
Spol.....	72
Nevrodiverzideta.....	80
Invalidnost.....	88
Rasizem.....	96
Vera in duhovnost.....	104
Družbena pripadnost.....	112



STAROST

Poleg kronološke starosti (čas od rojstva) so bile razvite tudi druge konceptualizacije starosti. Raziskovalci menijo, da se lahko posamezniki z enako kronološko starostjo razlikujejo na primer glede na subjektivno starost, funkcionalno zdravje ali organizacijsko starost (tj. stopnjo kariere). Upravljanja starostne raznolikosti je izraz, ki se pogosto uporablja za opis dobrih praks in ustreznih strategij namenjenih boju proti neenakosti.

Ustvarjanje dostopnih delovnih prostorov

SONNENTOR Kräuterhandels GmbH je distributer ekoloških zelišč, začimb in čajev z močno mednarodno blagovno znamko s sedežem v Avstriji. V podjetju SONNENTOR je zaposlenih 500 ljudi, povprečna starost zaposlenih pa je 39 let. Upravljanje starosti, zdravstveni ukrepi in sodelovanje zaposlenih so del njihove filozofije.

Podjetje je med letoma 2019 in 2020 sodelovalo v projektu Age Management Masterclass in izvajalo ukrepe za upravljanje starostne raznolikosti s tremi glavnimi cilji:

1. zadržati starejše delavce na delovnem mestu, da ne bi izgubili njihovih izkušenj, spretnosti in kompetenc;
2. privabiti mlajše delavce in jim pomagati izkoristiti izkušnje starejših delavcev;
3. zmanjšati odsotnost z dela zaradi bolezni.

Po besedah vodje kadrovske službe je bil ta postopek zelo uspešen. Nekateri od ukrepov so bili, da so upokojenim delavcem omogočili, da delajo s skrajšanim delovnim časom; v pisarnah so si prizadevali za izboljšanje ergonomskih razmer; skrbeli so za medgeneracijsko mentorstvo; izvajali so dejavnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu.

Sodelovanje zaposlenih pri ukrepih je sedaj glavna prioriteta. Z zaposlenimi se vedno posvetujejo o uvedenih pobudah, ti pa lahko dajo svoje predloge. Uporabljajo mešanico formalnih in neformalnih komunikacijskih kanalov, kot so ankete za zaposlene in spoštljivi stiki med kadrovske službo in zaposlenimi v sproščenem vzdušju. Poleg tega lahko delavci kadar koli opozorijo vodstvo na kakršno koli težavo in vedo, da bodo deležni podpore.

- *Ali ste se v svoji karieri osebno srečali s kakšnimi izzivi ali priložnostmi povezanimi z upravljanjem starosti? Ali lahko navedete kakšen primer?*
- *Ste naleteli na napačne predstave ali stereotipe o starosti in delu? Kako ste jih obravnavali in kakšen je bil učinek?*
- *Se spomnite osebne zgodbe, ko ste se nekaj pomembnega naučili od veliko starejšega prijatelja/družinskega člana?*
- *Se spomnite osebne zgodbe, ko ste se od veliko mlajšega prijatelja ali družinskega člana naučili nekaj pomembnega?*
- *Ali lahko poveste zgodbo, v kateri je prenos znanja in izkušenj s starejših na mlajše zaposlene privedel do pomembnih izboljšav ali preboja v ekipi ali organizaciji?*

Delavnica 1

Generacijska ozaveščenost

S to dejavnostjo lahko udeleženci poglobijo razumevanje generacijske raznolikosti, odpravijo stereotipe in naredijo korak k vključujočemu in harmoničnemu delovnemu okolju. Namen te delavnice je spodbujati razumevanje, empatijo in učinkovito komunikacijo med različnimi generacijami na delovnem mestu.

- 1. korak Predstavitev:** delavnico začnite s predstavitvijo koncepta generacijske raznolikosti na delovnem mestu. Razložite, da imajo različne generacije, kot so Baby Boomerji, generacija X, milenijci in generacija Z, različne značilnosti, ki jih oblikujejo njihove edinstvene izkušnje, družbeni kontekst in tehnološki napredek.
- 2. korak Skupinska razprava:** udeležence razdelite v manjše skupine in poskrbite, da bodo v vsaki skupini predstavniki različnih generacij. Vsaki skupini dodelite določeno generacijo, na katero se bo osredotočila. Spodbudite jih, naj delijo svoje znanje in ideje o tej generaciji, vključno s pozitivnimi in negativnimi stereotipi, s katerimi so se srečali.
- 3. korak Brainstorming stereotipov:** vsaki skupini dajte velik list papirja. Prosite jih, naj zapišejo stereotipe, povezane z generacijo, ki jim je bila dodeljena. Spodbudite jih, da brez obsojanja ali kritiziranja zberejo čim več stereotipov.
- 4. korak Odražanje stereotipov:** po končanem brainstormingu se ponovno zberite v večji skupini in se pogovorite o stereotipih, ki jih je opredelila vsaka skupina. Analizirajte, kako lahko ti stereotipi vplivajo na dinamiko na delovnem mestu ter komunikacijo in sodelovanje med generacijami.
- 5. korak Osebne izkušnje:** povabite udeležence, da delijo osebne zgodbe ali izkušnje, povezane z generacijskimi stereotipi. Spodbujajte odprt dialog in spoštljivo komunikacijo, med udeleženci spodbudite razumevanje in empatijo.

Didaktični nasveti

- ❑ **Ustvarite varno in vključujoče okolje:** že na začetku določite ton in poudarite pomen varnega in vključujočega prostora. Spodbujajte udeležence, da odkrito delijo svoje misli in izkušnje, ter zagotovite, da se vsi počutijo spoštovane in cenjene.
- ❑ **Spodbujajte aktivno sodelovanje:** delujte kot moderator in ne kot predavatelj. Spodbujajte aktivno sodelovanje vseh udeležencev s postavljanjem odprtih vprašanj, dovolj časa za razpravo in zagotavljanjem enakih možnosti za prispevanje k razpravi.
- ❑ **Spodbujanje dialoga in razmisleka:** med delavnico spodbujajte kulturo dialoga in razmisleka. Spodbujajte udeležence k aktivnemu poslušanju, postavljanju pojasnjevalnih vprašanj in izmenjavi mnenj. Zagotovite priložnosti za individualni razmislek o osebnih predsodkih in prepričanjih.
- ❑ **Zagotovite uravnotežene informacije:** ko predstavljate generacijske značilnosti ali stereotipe, predstavite uravnotežen pogled, ki priznava tako pozitivne kot negativne vidike. Poudarite, da se posamezniki znotraj vsake generacije lahko obnašajo zelo različno, zato stereotipov ne smemo uporabljati univerzalno.
- ❑ **Spodbujanje sodelovanja:** spodbujajte sodelovanje in interakcijo med udeleženci različnih generacij. Spodbujajte jih k delu v različnih skupinah, izmenjavi izkušenj in učenju drug od drugega. To spodbuja empatijo, odpravlja ovire in omogoča medgeneracijsko razumevanje.
- ❑ **Nadaljnje dejavnosti in podpora:** po delavnici ponudite podporo z zagotavljanjem dodatnih virov, bralnega gradiva ali spletnih skupnosti, kjer lahko udeleženci nadaljujejo svojo učno pot in poiščejo nadaljnje smernice.

Razmisleki in nasveti

Poskrbite za skupinsko razpravo, katere namen je ovreči ali izpodbijati prej naštete stereotipe. Udeležence spodbudite, da se sprašujejo in izpodbijajo te predpostavke ter predložijo dokaze in nasprotno primere, ki izpodbijajo stereotipe. Poudarite pomen iskanja skupnih točk in gradnje skupnih vrednot, ne glede na generacijske razlike. Udeležence spodbudite, da prepoznajo prednosti in edinstvene perspektive, ki jih vsaka generacija prinaša na delovno mesto.

Spodbujanje odprtega dialoga

Spodbudite udeležence, da nadaljujejo z odprtim dialogom s kolegi različnih generacij in aktivnim poslušanjem.

Spodbujajte jih, naj iščejo različne poglede, izpodbijajo predpostavke in pri sodelovanju najdejo skupne točke.

Razbijanje stereotipov

Spodbudite udeležence, da aktivno izpodbijajo in razbijajo generacijske stereotipe na svojem delovnem mestu.

Spodbudite jih, da druge poučijo o resničnosti in individualnosti vsake generacije ter tako spodbujajo bolj vključujoče in razumevajoče delovno okolje

Spodbujanje medgeneracijskega mentorstva

Spodbujajte udeležence, da raziščejo možnosti za mentorstvo med generacijami.

Poudarite prednosti tako tradicionalnega mentorstva (starejša generacija mentorira mlajšo generacijo) kot obratnega mentorstva (mlajša generacija mentorira starejšo generacijo) za lažjo izmenjavo znanja in vzajemno učenje.

Vključevanje generacijske raznolikosti v proces odločanja

Spodbujajte vodilne in nosilce odločanja, da prepoznajo vrednost generacijske raznolikosti v procesih odločanja.

Zavzemajte se za raznoliko zastopanost v skupinah, odborih in projektnih skupinah, da bi izkoristili edinstvene perspektive in poglede različnih generacij.

Usposabljanje in kadrovska politika

Zavzemajte se za stalne programe usposabljanja in razvoja, ki obravnavajo generacijsko raznolikost na delovnem mestu. Spodbujajte organizacije, da vlagajo v delavnice, seminarje ali spletna gradiva, ki spodbujajo razumevanje in sodelovanje med generacijami.

Predlagajte pregled kadrovske politike in zagotovite, da bodo vključujoče in upoštevale generacijske razlike. Politike, povezane z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, fleksibilnimi delovnimi ureditvami, tehnološkim napredkom in poklicnim napredovanjem, je treba oceniti, da bodo upošteevane potrebe in pričakovanja različnih generacij.

Delite zgodbe o uspehu

Udeležence spodbudite, da delijo zgodbe o uspehu ali najboljše prakse s svojega delovnega mesta v zvezi z generacijsko raznolikostjo in sodelovanjem. Te primere izpostavite za navdih drugim in kot prikaz pozitivnega učinka zmanjševanja medgeneracijskih razlik.

Na drugih področjih smo dosegli velik napredek (na primer na področju državljanstvih pravic, pravic homoseksualcev), vendar je staranje še vedno tabu, o katerem se ne govori in se ga ne obravnava.

Madonna

Motivacijski material



[Imagine a world without ageism:](#)



[How generational stereotypes hold us back at work, Leah Georges](#)



[2022 Generation names explained](#)

Defining Age and Using Age-Relevant Constructs (Schwall, 2012)

[/www.researchgate.net/publication/286042679_Defining_Age_and_Using_Age-Relevant_Constructs](http://www.researchgate.net/publication/286042679_Defining_Age_and_Using_Age-Relevant_Constructs)

Age Management Masterclass Project

www.amm-project.eu/example-19-aqe/

Project LearnGen: Intergenerational Mentoring and Learning in the Workplace

learngen.eu/



KULTURA

Pripovedovanje zgodb, v katerih so zajete vrednote, prepričanja in običaji določene kulture ali skupnosti, je znano kot pripovedovanje kulturnih zgodb. Lahko se kaže na različne načine, na primer z ustnim izročilom, pisanjem, slikanjem, glasbo in drugimi vrstami ustvarjalnega izražanja. Pripovedovanje kulturnih zgodb lahko okrepi identiteto blagovne znamke ter spodbuja empatijo, spoštovanje in zaupanje. Podjetjem pomaga razumeti različne perspektive in ustrezno prilagoditi svoje strategije.

Galp Energy, zgodbe in interna komunikacija

Galp je integrirano podjetje v energetske sektorju, ki se ukvarja z nabavo in trgovanjem z naftnimi derivati, plinom in električno energijo. Ukvarja se z izkoriščanjem in distribucijo bencina, nafte, zemeljskega plina, rafinerij, bencinskih črpalk in električne energije. Zaposluje približno 17.300 ljudi.

Zgodbe, ki razkrivajo, kaj se dogaja v organizaciji, in spodbujajo kulturo izmenjave izkušenj, sodelovanja in dialoga, lahko vplivajo na spremembo rutine in vedenja. Podjetje Media Shots je sodelovalo z ekipo za trženje portugalskega podjetja Galp Energia pri pripravi posameznih zgodb, ki so pomagale raziskati nove smeri v notranjem komuniciranju, jim dale orodja za pripravo vsebin ter udeležence spodbudile k razmisleku o njihovi poti in vlogi v podjetju.

Pričevanja:

V organizacijah imamo velikokrat nerazvito ustvarjalno plat in smo zelo odvisni od agencij. Danes je pomembno, da razvijemo notranje spretnosti, da lahko ustvarjamo vsebine. Sodelovali smo s podjetjem Media Shots in ekipo za trženje pomagali pridobiti večšine pisanja, se naučiti pripovedovanja zgodb in bolje komunicirati. (Isabel Calado, direktorica marketinga v podjetju GALP Energia)

- *Kako lahko pripovedovanje zgodb prispeva k ustvarjanju kulture izmenjave izkušenj, sodelovanja in dialoga v organizaciji?*
- *Kako lahko po vašem mnenju posamezne zgodbe pomagajo pri iskanju novih poti v interni komunikaciji?*
- *Na kakšen način lahko učenje pripovedovanja zgodb in produkcije vsebin pripomore k osebni in poklicni rasti posameznikov na delovnem mestu?*
- *Kako lahko uporaba posameznih zgodb v interni komunikaciji vpliva na kulturo, rutino in vedenje v podjetju?*
- *Kakšna je vaša zgodba v podjetju, v katerem trenutno delate?*

Delavnica 2

Močna kultura podjetja

Namen te delavnice je udeležencem zagotoviti spretnosti in znanje, ki jih potrebujejo za uporabo pripovedovanja zgodb kot orodja za gradnjo in oblikovanje kulture podjetja. Ob koncu delavnice bodo udeleženci znali ustvariti močnejši občutek skupnosti in sodelovanja v podjetju, kar bo povečalo zavzetost in produktivnost; uskladiti vrednote in prepričanja podjetja z vedenjem zaposlenih, kar bo vodilo k bolj povezani in enotni ekipi; ter navdihniti dejanja in spodbuditi motivacijo med zaposlenimi z deljenjem zgodb, ki ponazarjajo namen in poslanstvo podjetja.

1. korak Uvod v pripovedovanje zgodb in kulturo podjetja: opredelitev pripovedovanja zgodb in njegovega pomena pri oblikovanju kulture podjetja; razprava o prednostih uporabe pripovedovanja zgodb na delovnem mestu ter raziskovanje različnih vrst zgodb in njihovega pomena za kulturo podjetja.

2. korak Ustvarjanje zgodb o kulturi podjetja: opredelitev ključnih vrednot, prepričanj in vedenja podjetja, ki jih je treba posredovati s pripovedovanjem zgodb; razvoj in oblikovanje zgodb o izvoru, zgodb o uspehu in zgodb o vrednotah, ki so v skladu s kulturo podjetja. V majhnih skupinah delite in izpopolnjujte zgodbe.

3. korak Učinkovito predstavljanje in deljenje zgodb: spoznajte najboljše prakse za predstavljanje zgodb, vključno z uporabo humorja, čustev in vizualnih pripomočkov; vadite predstavljanje zgodb v skupini in prejmite povratne informacije; preučite različne medije za deljenje zgodb, kot so video, fotografije, podcast ali pisni formati.

4. korak Uporaba pripovedovanja zgodb za oblikovanje kulture podjetja: razpravljajte o tem, kako lahko s pripovedovanjem zgodb oblikujemo kulturo podjetja in ustvarimo občutek skupnosti, sodelovanja in zaupanja; preučite študije primerov podjetij, ki so uspešno uporabila pripovedovanje zgodb za oblikovanje svoje kulture; brainstormajte načine za vključitev pripovedovanja zgodb v kulturo podjetja.

5. korak Načrtovanje ukrepov in naslednji koraki: pripravite načrte za uporabo pripovedovanja zgodb za oblikovanje in krepitev kulture podjetja; opredelite ključne korake in vire za izvajanje pripovedovanja zgodb na delovnem mestu ter s skupino delite ideje in povratne informacije.

Didaktični nasveti

- ❑ **Pritegnite pozornost udeležencev** z močnim uvodom, ki narekuje vzdušje. Delite osebno anekdoto ali vprašanje, ki spodbuja razmišljanje in je povezano s kulturo podjetja. To pritegne udeležence in spodbuja pozitivno učno okolje.
- ❑ **Ustvarite sodelovalno in podporno učno okolje:** uporabite različne metode usposabljanja: uporabite kombinacijo predavanj, skupinskih dejavnosti in praktičnih vaj, da zagotovite aktivno sodelovanje udeležencev v učnem procesu. Poskrbite, da bo delavnica dinamična in interaktivna.
- ❑ **Vključite primere iz resničnega sveta:** s študijami primerov pokažite, kako so druga podjetja uporabila pripovedovanje zgodb za oblikovanje svoje kulture in doseganje ciljev. To bo udeležencem pomagalo spoznati praktično vrednost pripovedovanja zgodb na delovnem mestu in jim dalo konkretne primere, po katerih se bodo lahko zgledovali.
- ❑ **Spodbujajte aktivno sodelovanje:** postavljajte vprašanja, pridobivajte povratne informacije in spodbujajte skupinsko razpravo. S tem boste ustvarili sodelovalno učno okolje in spodbudili udeležence, da delijo svoje zamisli in izkušnje. Poskrbite, da bodo vsi udeleženci prispevali in da bodo vsi glasovi slišani.
- ❑ **Zagotavljanje konstruktivnih odzivov:** med vajami podajajte povratne informacije, osredotočite se na prednosti in izboljšave ter navedite primere.
- ❑ **Zaključite s pozivom k dejanjem:** zaključite s pozivom k uporabi novih spretnosti in vključitev pripovedovanja zgodb v kulturo podjetja. Ponudite vire za nadaljnje učenje.

Razmisleki in nasveti

Da bi spodbudili pozitivno interno kulturo ter izboljšali zavzetost in zadovoljstvo zaposlenih, je treba spodbujati odprto in odkrito komunikacijo v podjetju. Kot vodja morate poskrbeti, da se zaposleni počutijo udobno, ko delijo svoje poglede in odzive, ter da njihove prispevke jemljete resno. Z upoštevanjem povratnih informacij zaposlenih in uvajanjem potrebnih sprememb lahko podjetja ustvarijo bolj vključujoče in sodelovalno okolje, kar vodi k večji avtentičnosti zaposlenih in splošnemu uspehu.

Oprelitev ključnih vrednot in sporočil

Določite ključne kulturne vrednote in sporočila, ki zaposlene povezujejo s podjetjem, ter jih vključite v pripovedovanje zgodb.

Zberite zgodbe zaposlenih

Zbirajte zgodbe zaposlenih, ki izpostavljajo vpliv njihovega dela in podjetja kot celote.

Ustvarite naracijo: uporabite zbrane zgodbe zaposlenih in oblikujte naracijo, ki bo predstavila pomen kulture podjetja za doseganje uspeha.

Delite zgodbe zunaj in znotraj podjetja

Delite zgodbe navzven prek družbenih omrežij, izjav za medije ali drugih kanalov in povečate prepoznavnost blagovne znamke in sodelovanje z zainteresiranimi skupinami.

Zbrane zgodbe in ustvarjeno naracijo delite z vsemi zaposlenimi v podjetju in tako povečajte zavzetost in razumevanje.

Prosrite za povratne informacije

Spodbujajte izražanje mnenj zaposlenih in zainteresiranih o pripovedovanju zgodb in preverite, da vaša sporočila dosegajo pozitiven odziv pri občinstvu.

Stalno izboljševanje

Vključite vizualne elemente, kot so fotografije, infografike in videoposnetki, da povečate učinek svojega pripovedovanja.

S povratnimi informacijami in podatki nenehno izboljšujte svoje pripovedovanje in zagotovite, da učinkovito obravnava teme, povezane s podjetjem.

Praznujte uspehe

Praznujte uspehe na poti, da ohranite zagon in spodbudite nadaljnje delovanje.

Skrajšajte zgodbo

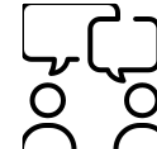


- Izberite zgodbo, ki jo boste delili s skupino, in jo izzovite, naj loči bistvene od manj bistvenih delov.
- Razmislite o resničnem bistvu pripovedi. Kaj je tema te zgodbe? Preučite osnovo naracije.
- Postopek: po pripovedi vodja skupino spodbudi, da jo povzame na naslednji način:
 - 7 stavkov v 10 min
 - 3 stavki v 5 min
 - 1 stavek v 1 min
- To končno izjavo skupini predstavijo udeleženci, ki so bili prej razdeljeni v manjše skupine.

Drugačna perspektiva



- Preizkusite svojo ustvarjalnost tako, da zgodbo še enkrat ponovite, jo nekoliko spremenite in vanjo vključite povsem nove podrobnosti.
- Skupino razdelite v nekaj parov.
- Postopek:
Prvi udeleženec izbere že znano zgodbo. Nato predstavi primer z zornega kota drugega lika v zgodbi. To je lahko oseba, lahko pa tudi žival, stvar ali nekaj iz naravnega sveta, na primer reka ali drevo.
- Skupaj z drugim udeležencem napišeta novo naracijo. Skupina ima na voljo 10 minut.
- Skupina naslednjih 10 minut posluša zgodbe udeležencev.



5:3:3:3

- Skupini predstavite zgodbo.
- Prosite jih, naj iz pravkar slišane zgodbe naštejejo:
 - 5 dejanj
 - 3 argumente
 - 3 predmete
 - 3 čustva
- Dve možnosti:
- A) Na podlagi tega seznama mora vsak par sestaviti novo zgodbo.
- B) Vsak par zbere dejanja, argumente, predmete in čustva in pove zgodbo z uporabo fotografije ali videoposnetka (pripravi morajo načrt zgodbe. Za pripravo zgodbe lahko uporabijo nekatere ali vse elemente).

Change the Story, Change the System: Tips for Narrative Change Funders and Practitioners

gulbenkian.pt/uk-branch/change-the-story-change-the-system-tips-for-narrative-change-funders-and-practitioners/

How Internal Storytelling Impacts Company Culture

www.convinceandconvert.com/digital-marketing/storytelling/

Lead with a Story: A Guide to Crafting Business Narratives That Captivate, Convince, and Inspire

www.amazon.com/Lead-Story-Crafting-Narratives-Captivate/dp/0814420303?asin=0814420303&revisionId=&format=4&depth=1

Organizational Storytelling Case Study: Dell Technologies

storiesincorporated.com/case-study/organizational-storytelling-case-study-dell-technologies/

Running your own storytelling workshop

medium.com/kinandcartacreated/running-your-own-storytelling-workshop-f7f414390c77

Seven digital storytelling tips for the cultural heritage sector

medium.com/digital-storytelling-festival/7-digital-storytelling-tips-for-the-cultural-heritage-sector-8e701a439dd6

Storytelling in the Wild – A Guide for Culture-Shifting Storytelling in Natural Settings

www.unhcr.org/innovation/storytelling-in-the-wild-a-guide-for-culture-shifting-storytelling-in-natural-settings/

Storytelling with Data: A Data Visualization Guide for Business Professionals

www.amazon.com/Storytelling-Data-Visualization-Business-Professionals/dp/1119002257?asin=1119002257&revisionId=&format=4&depth=1

Training Material Storytelling to foster cooperation and inclusion

ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/92a984e7-4638-4402-a9dc-656811381118/IO4_StoryRegions_Training material.pdf

Why Storytelling is Important for Culture (Fully Explained)

brilliantio.com/why-storytelling-is-important-for-culture/



ETNIČNA PRIPADNOST

Etničnost opisuje skupine ljudi z značilnimi družbenimi, kulturnimi in vedenjskimi značilnostmi, po katerih se razlikujejo od drugih v isti ali drugi državi ali družbi. Pripadniki imajo isti jezik, podoben način življenja in skupno zgodovino, ohranjajo tradicijo in običaje, se identificirajo kot pripadniki te etnične skupine in imajo pogosto skupno genetsko dediščino.

Etnična diskriminacija pri iskanju zaposlitve

Če kandidati za zaposlitev po pomoti prejmejo interno e-pošto, v kateri je navedeno, da se vaše ime, Quassim, ne sklada z delovnim mestom, je to očiten primer diskriminacije. In kljub vsem usmeritvam in programom za boj proti njej se ta le še povečuje. V nedavni študiji (2022) je sociolog Bram Lancee z Univerze v Amsterdamu s svojo ekipo na obstoječa prosta delovna mesta poslal 20.000 fiktivnih prijavnih pisem, ki so vključevala več kot 50 različnih etničnih skupin.

Pisma so se razlikovala po pošiljatelju, fotografiji in opisu osebnih značilnosti, vendar so se ujemala po znanju, kvalifikacijah in kvaliteti pisma. Etnično in versko ozadje so raziskovalci subtilno vključili v ime prosilca in njegovo dejavnost, na primer prostovoljno delo v muslimanski organizaciji. Ali pa v samem pismu, s stavkom, kot je "Moja družina izvira iz Maroka, vendar sem se rodil v Tilburgu in vso izobrazbo pridobil na Nizozemskem." Raziskovalci so pisma poslali na razpise za šest poklicnih skupin, kjer je stik s strankami izmenično majhen ali velik, na primer razvijalci programske opreme v primerjavi z receptorji.

Ta obsežen terenski poskus je pokazal zaskrbljujočo sliko. "Na Nizozemskem je bilo za ljudi, ki niso nizozemskega porekla, v povprečju za 20% bolj verjetno, da bodo na svoje pismo dobili 0 odgovorov," pojasnjuje Lancee. "In če to razčlenimo glede na etnično poreklo, vidimo, da so prosilci etiopskega, ugandskega, pakistanskega ali maroškega porekla diskriminirani. Preden so povabljeni na razgovor, morajo napisati več kot dvakrat več pisem. Primerjajte to z nemškimi kandidati za zaposlitev, ki morajo poslati še manj pisem od povprečja..."

- *Ali menite, da je to značilno za vse evropske države?*
- *Ali ste že kdaj doživeli zavrnitev na podlagi svojega etničnega porekla?*
- *Ali se vam včasih zgodi, da drugim ne zaupate zaradi njihovega etničnega videza?*
- *Kaj veste o merilih za zaposlovanje v vaši organizaciji?*
- *Kaj je pomembnejše: dobra usposobljenost ali "dober izvor"?*

Delavnica 3

Prvi vtisi

Problem, ki ga želimo obravnavati s to delavnico, so stereotipi in sklepanje o ljudeh na podlagi pomanjkljivih informacij. Cilj te delavnice je primerjati kako se razlikujemo v prvih vtisih, ki jih oblikujemo o drugih; raziskati, kako naše pretekle izkušnje obarvajo naše prve vtise; ozavestiti, kako naši vtisi vplivajo na naše vedenje do drugih. Delavnica traja 30 minut ter 1 uro za izmenjavo in zaključke. Idealna je za skupino od 4 do 12 oseb. Delavnica zahteva pripravo s strani moderatorja. To vključuje izbiro slik iz revij, na katerih so ljudje z zanimivimi/ drugačnimi obrazi. Izrežite obraze in jih nalepite na vrh lista papirja, tako da je pod njimi dovolj prostora. Pripraviti boste morali en list na udeleženca in priskrbeti pisala za vse udeležence.

1. korak Udeležence prosite, naj se usedejo v krog, in vsakemu izročite en list s fotografijo.

2. korak Udeleženci naj si ogledajo fotografijo in na spodnji del strani zapišejo svoj prvi vtis o osebi. Nato naj spodnji del papirja zapognejo navzgor, da skrijejo, kar so napisali, in list posredujejo naslednji osebi.

3. korak Udeležencem povejte, naj si ogledajo drugo sliko in zapišejo svoj prvi vtis na dno strani tik nad prepogibom, nato pa naj ponovno prepognejo papir, da skrijejo napisano, in ga posredujejo naprej. Ponavljajte, dokler papirji ne obkrožijo kroga in dokler vsi ne vidijo vseh listov.

4. korak Zdaj razgrnite papirje in skupaj primerjajte različne prve vtise.

5. korak Pogovorite se o tem, kaj se je zgodilo in kaj ste se naučili, pri tem pa uporabite naslednja vprašanja za poročanje o dejavnosti:

Kakšna so bila presenečenja? Na podlagi česa ste si ustvarili prvi vtis? Opišite in delite primere, ko ste imeli o nekom popolnoma napačen prvi vtis. Kaj se je zaradi tega zgodilo? Kaj je ta dejavnost razkrila o nas samih?

Didaktični nasveti

- ❑ **Navodila:** Pred začetkom se prepričajte, da so vsi razumeli navodila. Igralcem lahko pokažete, kam naj pišejo in kako naj prepognejo papir.
- ❑ **Materiali:** Hitro razdelite liste papirja, udeleženci naj ne razmišljajo predolgo. Želimo si pridobiti njihov prvi vtis.
- ❑ **Izbira slik:** Izogibajte se izbiri slik znanih ljudi ali zvezdnikov.
- ❑ **Načelo vključevanja:** Poskusite vključiti različne ljudi različnih starosti, spolov in etničnih skupin.
- ❑ **Povratne informacije:** Bodite pripravljeni na spore. Odvisno od velikosti skupine pripombe morda ne bodo vedno anonimne.
- ❑ **Bodite spoštljivi:** Igralcem ne dovolite, da bi drug drugega kritizirali zaradi njihovih mnenj, temveč se v razpravi osredotočite na dejanske komentarje.
- ❑ **Različne možnosti:** Alternativna metoda, ki se dobro obnese v veliki skupini, je projiciranje fotografij na zaslon. Vsak udeleženec naj na oštevilčen listel napiše svoj prvi vtis. Po vsakem krogu zbirajte lističe in jih na koncu preberite.

Razmisleki in nasveti

V nekaterih kontekstih je etnična pripadnost "politično korekten" izraz, enakovreden besedi "rasa", ki lahko vzbuja zaničevalne občutke. Ker se tega zavedamo, smo postavljeni pred izziv, da premagamo predsodke, nestrpnost in strah. To je tudi povabilo in izziv za raziskovanje naših etičnih meja. Vse skupnosti imajo meje: fizične meje, ki označuje, kdo je notri in kdo zunaj. Nekatere skupnosti ne poskušajo varovati svojih meja - posamezniki se jim lahko pridružijo ali jih zapustijo, kadar želijo. Druge imajo obrede prehoda (za nove prišleke in/ali izstopnike), eden od njih je lahko tudi razgovor za službo. Večina organizacij varuje svoje meje in ima stražarje (kdo so ti stražarji, lahko ugotovite sami), ki preprečujejo, da bi se vanje zatekli "nepridipravi".

Prepoznavanje in razumevanje privilegijev

Naj ljudje prepoznajo in razumejo svoje privilegije. Etnični in rasni privilegiji se pojavljajo v družbenih, političnih, gospodarskih in kulturnih okoljih.

Preučevanje predsodkov

Naj preučijo svoje predsodke. Od kod izvirajo? Iz zgodnje vzgoje, pogovorov pri večerji? V šoli, od vrstnikov? Iz socialnih omrežij? Ljudi, ki jim zaupajo (in kdo so ti ljudje)? Pripovedovanje zgodb in narativne pristope je mogoče uporabiti v vseh teh fazah.

Etnično in rasno diskriminacijo najbolje razumemo, če poslušamo zgodbe ljudi, ki so jo doživeli ali jo še doživljajo. Ker se etničnost in rasizem v marsičem prekrivata in se včasih mešata, veljajo tudi tu predlogi, ki smo jih boste našli v razdelku o rasizmu.

Izzivanje naracij in nestrpnosti

Izzovite "strpnost", ki pogosto ni nič drugega kot ravnodušnost.

Izpodbijte šale, izjave ali pripovedi, ki utrjujejo in normalizirajo predsodke. Poiščite ali razvijajte nasprotne ali alternativne zgodbe in naracije.

*Etničnost bi nas morala bogatiti; zaradi nje
bi morali postati edinstveni v svoji
raznolikosti in ne bi nas smela razdvajati.*

Ellen Johnson Sirleaf

Motivacijsko gradivo



[Apple, inclusion and diversity](#)



[Centre on dynamics of Ethnicity: The effects of
racism at work](#)



"Se vidimo jutri", je sporočilo beli svetlolaski na levi, medtem ko je črnki na drugi polovici slike sporočeno: "Oprostite, nikogar ne iščemo."



"Dobrodošli v ekipi," je rečeno belemu obrazu na levi, medtem ko je severnoafriškemu obrazu na desni odvrnjeno: "Še se vam oglasimo."



"Začnete lahko v ponedeljek," se glasi napis na levi strani, na desni pa: "Nimate ustreznega profila."

Andrea Keller / Zula Bekele

Personal Information
 Name: Andrea Keller / Zula Bekele
 Address: Rue des Alpes 15, 1700 Fribourg
 Telephone: +41 78 123 45 67
 Email: andrea.keller@example.com / zula.bekele@example.com
 Civil status: Single
 Date of birth: 28.08.1990
 Place of birth: Fribourg
 Nationality: Swiss / (Eurasian, C-Permit)

Work Experience
 Since 2014 **Personal Assistant**
 Aegis Victoria Holding, Fribourg:
 • Organisation and Preparation of Business Presentations
 • Managing Travel Arrangements
 • Minute Taking
 • Correspondence in English, German and French
 • Managing Expense Accounts.
 2012-2014 **Secretary Receptionist**
 Helvetia Versicherungen, Generalagentur, Bern:
 • Reception and telephone duties
 • Typing, Correspondence and managing appointments for the Director
 • Filing and managing the company archive
 2009-2012 **Secretary Trainee**
 Helvetia Versicherungen, Generalagentur, Bern

Education
 2013 **Certified Assistant to the Manager**
 Extraoccupational Training
 HSO Wirtschaftsschule, Bern
 2012 **Professional Presentations using Power Point**
 Migros-Clubsschule, Fribourg
 2009-2012 **Vocational Diploma**
 Berufsschule für Verwaltung, Bern

Language and IT Skills			
German	Native speaker	MS Office (Word, Excel, PowerPoint)	Proficient
Arabic	Native speaker	MS Access	Basic Knowledge
French	Fluent	Adobe InDesign	Basic Knowledge
English	Fluent		

Interests
 Team Sports (active Volley Ball Player), Cycling, Photography (Travel and landscape)

Andrea Keller | Rue des Alpes 15 | 1700 Fribourg | +41 78 123 45 67 | andrea.keller@example.com
 Zula Bekele | Rue des Alpes 15 | 1700 Fribourg | +41 78 123 45 67 | zula.bekele@example.com

Sticky Notes:
 - Name: Female? * Swiss? * Foreign? *
 - Nationality: Swiss * Non-Swiss *
 - Photo: White * Black *
 - Date of birth: Young female *
 - Single: planning to have kids? *
 - Will customers accept a black person?
 - Talking with an accent?
 - Arabic: other language skills sufficient?
 - Arabic: potentially Muslim?
 - Able to speak Swiss German?

Iz kampanje proti etnični diskriminaciji v vlogah za zaposlitev (francosko ministrstvo za delo)

Frühmann, P., Frezza ,L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7. Available as pdf. Mail to: peter@storybag.nl

Kurtz, C.F. (2014). Working with Stories in Your Community or Organization, Kurtz-Fernhout Publishing.

Education Pack – All Different All Equal

book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html

Bram Lancee (2021) Ethnic discrimination in hiring: comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment, Journal of Ethnic and Migration Studies, 47:6, 1181-1200, DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622744

How to Promote Racial Equity in the Workplace

hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace



SPO

Spol se nanaša na značilnosti žensk, moških, deklic in dečkov, ki so družbeno oblikovane. To vključuje norme, vedenje in vloge povezane z žensko, moškim, dekletom ali dečkom, ter odnose med njimi. Spol kot družbeni konstrukt se razlikuje od družbe do družbe in se sčasoma spreminja. Ta spol je v interakciji s spolom, ki se nanaša na različne biološke in fiziološke značilnosti žensk, moških in medspolnih oseb, vendar se od njega razlikuje. Oba sta povezana s spolno identiteto, vendar se od nje razlikujeta. Spolna identiteta se nanaša na globoko občuteno notranje in individualno doživljanje posameznikovega spola, ki se lahko razlikuje od fiziologije osebe ali spola, dodeljenega ob rojstvu (WHO).

Pride Business Forum (PBF), Češka

PBF na svoji spletni strani piše: Raznolikost obravnavamo kot temeljno načelo, ki vsem ljudem - ne glede na individualne razlike - omogoča, da v celoti razvijejo svoj osebni potencial. Prostovoljna uporaba raznolikosti - v skladu z Evropsko listino o raznolikosti - pomeni sprejemanje, podpiranje in nadaljnji razvoj nadarjenosti posameznikov. V okviru Pride Business Forumu smo združili moči in oblikovali pobudo za podporo tako delodajalcem pri izvajanju načel raznolikosti LGBT+ kot zaposlenim pri prizadevanjih, da bi njihovi delodajalci zagotovili pravičen pristop do vseh: ne glede na spolno usmerjenost in spolno identiteto. Ena od ustanovnih članic PBF Jana Vychroňová, vodja za raznolikost in vključevanje v podjetju Vodafone, pravi: "V tem primeru gre za pobudo, ki je namenjena spodbujanju raznolikosti in vključevanja v družbi Vodafone. Na PBF smo našli dragocenega partnerja za LGBT+, ki je del naše strategije raznolikosti in vključevanja. To večletno sodelovanje nam je omogočilo boljše razumevanje vprašanj in situacij, s katerimi se na delovnem mestu soočajo osebe LGBT+, in je privedlo - na primer - do izenačitve ugodnosti na področjih, kjer se osebe LGBT+ soočajo z zakonodajno diskriminacijo. Veseli nas tudi, da lahko vzpostavljamo sodelovanje z drugimi podjetji in iščemo priložnosti za vzajemni navdih.

- *Kako menite, da je vaša spolna identiteta vplivala na vašo poklicno pot in odnose s sodelavci?*
- *Ali ste na delovnem mestu naleteli na kakšne izzive ali ovire povezane z vašo spolno identiteto? Kako ste se z njimi spopadli?*
- *Ali lahko opišete dogodek, ko ste bili priča temu, da je nekdo na delovnem mestu podpiral in vključeval različne spolne identitete?*
- *Ali obstajajo kakšne posebne usmeritve ali prakse na delovnem mestu, za katere menite, da bi jih bilo treba uvesti ali spremeniti, da bi bolje podpirali posameznike z različnimi spolnimi identitetami?*
- *Ali lahko delite anekdoto o dogodku, ko ste morali nekoga poučiti o spolni identiteti na delovnem mestu? Kako je potekal ta stik in kakšen je bil rezultat?*

Delavnica 4

Ozaveščanje o spolni identiteti

Namen te interaktivne delavnice je ozaveščanje in spodbujanje razumevanja raznolikosti spolne identitete na delovnem mestu. Udeleženci bodo raziskali pomen vključujočega okolja in se naučili praktičnih strategij za podporo in spoštovanje posameznikov z različnimi spolnimi identitetami. Z razpravami, študijami primerov in skupinskimi dejavnostmi bodo udeleženci pridobili vpogled in orodja, s katerimi bodo lahko prispevali k bolj enakopravnemu in sprejemljivemu delovnemu mestu.

1. korak Uvod: pozdravite udeležence ter vzpostavite varno in vključujoče vzdušje. Na kratko predstavite cilje delavnice ter pomen raznolikosti spolne identitete in vključenosti na delovnem mestu. Spodbudite udeležence, da povedo svoje želene zaimke (če jim to ustreza).

2. korak Razumevanje spolne identitete: opredelite ključne izraze povezane s spolno identiteto (npr. spolna identiteta, cispolna, transspolna, nebinarna oseba itd.) in zagotovite gradiva z opredelitvami (glejte poglavje o virih). Vključite se v kratko skupinsko razpravo o konceptu spolnega spektra in pomenu priznavanja in spoštovanja različnih spolnih identitet.

3. korak Izzivanje podzavestnih predsodkov: razdelite udeležence v manjše skupine po 3-4 osebe. Vsaki skupini razdelite samolepilne lističe ali kartončke in markerje. Vsako skupino prosite, naj zbere skupne predsodke in stereotipe, povezane s spolno identiteto. Spodbudite jih, naj upoštevajo tako pozitivne kot negativne stereotipe. Primeri spodbud: kateri stereotipi so povezani moškimi in ženskami zaposlenimi v vaši organizaciji? Ali obstajajo kakšne predpostavke ali predsodki povezani z nebinarnimi ali transspolnimi osebami na delovnem mestu? Kako predsodki glede spola vplivajo na poklicno napredovanje ali sprejemanje odločitev? Skupinam naročite, naj svoje zamisli zapišejo na ločene samolepilne lističe ali kartončke.

4. korak Izmenjava in razprava: prosite vsako skupino, da po vrsti deli svoje zamisli in svoje zapiske nalepi na tablo. Udeležence spodbudite, da pojasnijo razloge za svoje odločitve. Spodbujajte razpravo s postavljanjem odprtih vprašanj in s tem raziskujte vpliv teh predsodkov na posameznike in delovno mesto kot celoto.

5. korak Načrt ukrepanja: vsakega udeleženca prosite, naj na samolepilni listek ali kartonček zapiše vsaj en osebni predsodek, ki bi ga rad odpravil ali spremenil. Udeležence prosite, naj v svojih skupinah delijo svoje predsodke in razpravljajo o strategijah za njihovo odpravljanje in premagovanje v vsakodnevnih delovnih odnosih. Spodbudite jih, naj pripravijo izvedljive ukrepe, ki jih za bolj vključujoče delovno mesto brez predsodkovlahko sprejmejo posamezno ali skupaj.

6. korak Q&A in zaključek: odgovorite na morebitna vprašanja ali pomisleke udeležencev. Povzemite ključne ugotovitve delavnice. Udeležence opozorite, da je spopadanje s predsodki in stereotipi stalen proces in da imajo ključno vlogo pri spodbujanju prijaznega delovnega okolja. Izražite hvaležnost in delavnico zaključite s pozitivno noto.

Didaktični nasveti

- ❑ **Ustvarite varno in vključujoče okolje:** že na začetku poudarite pomen varnega in vključujočega okolja. Spodbujajte udeležence, da odkrito delijo svoje misli in izkušnje, ter zagotovite, da se vsi počutijo spoštovane in cenjene.
- ❑ **Spodbujajte aktivno sodelovanje:** delujte kot moderator in ne kot predavatelj. Spodbujajte aktivno sodelovanje vseh udeležencev s postavljanjem odprtih vprašanj, dovolj časa za razpravo in zagotavljanjem enakih možnosti za prispevek vseh udeležencev.
- ❑ **Spodbujajte dialog in razmislek:** med delavnico spodbujajte kulturo dialoga in razmisleka. Spodbujajte udeležence k aktivnemu poslušanju, postavljanju pojasnjevalnih vprašanj in izmenjavi mnenj. Zagotovite priložnosti za individualni razmislek o osebnih predsodkih in prepričanjih.
- ❑ **Prilagodite vsebino in tempo:** ocenite stopnjo poznavanja in znanja udeležencev o raznolikosti spolne identitete ter temu primerno prilagodite vsebino. Poskrbite, da bo delavnica potekala v primernem tempu in bo dovolj časa za razpravo in razmislek.
- ❑ **Bodite spoštljivi in kulturno obzirni:** prepoznajte in spoštujte raznolikost udeležencev delavnice, vključno z različnimi kulturnimi pogledi na spolno identiteto. Na delavnici uporabljajte vključujoč jezik in s tem pokažite spoštovanje do vseh spolnih identitet. Izogibajte se domnevam o spolnih identitetah ali izkušnjah udeležencev in dajte prednost individualni samoidentifikaciji.

Razmisleki in nasveti

Udeležence povabite, naj si vzamejo nekaj trenutkov in individualno razmislijo o svojih ključnih ugotovitvah z delavnice o sprejemanju raznolikosti spolne identitete in vključevanju na delovnem mestu. Naj razmislijo o spoznanjih, naukih in idejah, ki so se jim najbolj vtisnili v spomin.

Usposabljanje, viri in usmeritve

Zavzemajte se za usposabljanja in gradiva o raznolikosti in vključevanju spolne identitete v vaši organizaciji. Spodbujajte kadrovske oddelke ali vodstvene ekipe, da zagotovijo delavnice, gostujoče govornike in govorke ali stalne priložnosti za učenje, ki spodbujajo ozaveščenost in razumevanje.

Zavzemajte se za vključujoče usmeritve in prakse v svoji organizaciji. Sodelujte z ustreznimi zainteresiranimi stranmi pri pregledu obstoječih politik, kot so nediskriminacija, pravila oblačenja, dostop do toaletnih prostorov in uporaba želenih imen/zaimkov, ter predlagajte spremembe ali posodobitve za spodbujanje vključevanja

Vzpostavitev podpornih omrežij

Spodbujajte ustanavljanje skupin zaposlenih ali mrež, ki se posebej ukvarjajo z raznolikostjo spolne identitete. Spodbujajte posameznike k druženju, izmenjavi izkušenj, zagotavljanju podpore in sodelovanju pri pobudah, ki spodbujajo vključevanje.

Stalno učenje

Zavežite se k nenehni samorefleksiji in spoznavanju lastnih predsodkov, predpostavk in privilegijev. Redno ocenjujte svoje znanje, izpodbijajte predsodke in aktivno iščite priložnosti za rast in izboljšave.

Enakost pomeni več kot sprejemanje zakonov. Boj se zares bije v srcih in glavah skupnosti, tam, kjer to zares šteje.

Barbara Gittings

Motivacijsko gradivo



[Pride Business Forum Voice](#)



[Being an LGBT ally at work](#)

Dodatna vprašanja za razmislek:

- *Kako se je na tej delavnici razvilo ali poglobilo vaše razumevanje raznolikosti spolne identitete?*
- *Ali so na vas vplivale osebne zgodbe ali izkušnje, ki ste jih slišali na delavnici? Če da, kako?*
- *Kateri konkretni ukrepi ali spremembe vas navdihujejo in si jih želite izvesti na svojem delovnem mestu za spodbujanje raznolikosti in vključevanja spolne identitete?*
- *Kako nameravate biti zaveznik in zagovornik oseb z različnimi spolnimi identitetami v prihodnje?*
- *Kakšne izzive ali ovire pričakujete pri izvajanju danes obravnavanih sprememb ali ukrepov in kako jih nameravate premagati?*
- *Kakšna dodatna podpora ali gradiva bi vam bili v pomoč pri nadaljnjem učenju o raznolikosti in vključevanju spolne identitete?*

Gender and Health (WHO)

www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1

Pride Business Forum

www.pridebusinessforum.com/en/we-help-bring-equality-to-workplace/

Pride Business Forum Voices

www.pridebusinessforum.com/en/voices-2/

Gender Identity & Sexual Orientation Workplace Diversity, online course by Study.com

study.com/academy/course/gender-identity-sexual-orientation-workplace-diversity.html#overview

Prague Pride Materials and Workshops

www.praguepride.cz/en/education/workshops-for-employers

Prague Pride: Common Point Handbook For Trainers

www.praguepride.cz/en/aboutus/media-downloads/publications/113-commonpoint-handbookfortrainers/file

Glossary of LGBTQ Terms by Out & Equal

outandequal.org/wp-content/uploads/2019/11/LGBTQ-Terminology-2019.pdf

The image features a Rubik's cube in the foreground, tilted and partially solved, with visible colors including white, blue, green, orange, and red. In the background, there is a large grid of colored squares, resembling a 4x4 grid, with various colors like red, yellow, blue, green, and orange. The overall scene is set against a warm, blurred background.

NEVRODIVERZITETA

Ljudje se razlikujejo po svojih nevrokognitivnih sposobnostih. Posamezniki imajo tako talente kot tudi stvari, s katerimi se težko spopadajo in ki lahko vplivajo na njihovo uspešnost. Zato posamezniki, ki so diagnosticirani z disleksijo, diskalkulijo, razvojno koordinacijsko motnjo (DCD/ dispraksijo), motnjo pozornosti in hiperaktivnosti (ADHD), motnjami avtističnega spektra (ASD) in drugimi diagnozami, razmišljajo drugače in imajo kognitivne profile, ki vključujejo tako prednosti kot izzive. Ti lahko prinašajo prednosti, lahko pa tudi ovirajo.

Moji možgani so povezani drugače kot tvoji

Lisa je vedno imela težave z delovnim okoljem v pisarni. Za Liso je največji izziv velik pisarniški prostor, v katerem trenutno dela, pa tudi stalen hrup in premiki, ki ne vplivajo dobro na njeno motnjo ADHD in disleksijo. Uživa v neposrednih stikih, vendar lahko ti vsakodnevno postanejo zanjo zelo naporni. Poleg tega svetloba v pisarni slabo vpliva na njene senzorične težave. Lisa ima dostop do orodij podporne tehnologije, kot je pretvorba besedila v govor, ki ji lahko pomagajo pri upravljanju njenih individualnih učnih preferenc. Vendar jih v pisarni težko prosto uporablja, ne da bi se počutila osramočeno ali preobremenjeno. Razlog je v tem, da se večinoma ukvarja z zaupnimi zadevami in da jo vedno obkrožajo sodelavci, ki jih ne želi motiti. Zato se Lisa občasno počuti prisiljena uporabljati pisano besedilo.

Lisa je zelo prizadevna delavka. Postavlja si cilje in vztraja, dokler jih ne doseže. Vendar ji je delo v pisarni izziv, ne glede na to, kako zelo se poskuša osredotočiti. Poleg tega se Lisa počuti, kot da je pod stalnim pritiskom, da mora "dohitevati" vse ostale, če se ne želi počutiti obsojano. Zdi se ji, da se njeni sodelavci s tem ne spopadajo in ima vtis, da jim pisarniško okolje ustreza. Glede na zahteve njenega delovnega mesta se od Lise pričakuje, da bo sodelovala z drugimi ljudmi in uporabljala svojo ustvarjalnost. S tem je zadovoljna in vedno prispeva inovativne zamisli. Vendar si želi, da bi se lahko bolj osredotočila in se resnično posvetila svojim nalogam. Lisa razmišlja, da bi se o svojih težavah z nekom pogovorila, vendar ji primanjkuje samozavesti, da bi spregovorila in se pogovorila o svojih potrebah.

- *Ali lahko ugotovite, kaj je dobro za Liso v njenem trenutnem delovnem položaju?*
- *Ali lahko prepoznate glavne izzive za Liso v njenem trenutnem delovnem okolju v pisarni?*
- *Ko govorimo o Lisinih težavah, ali so te na ravni posameznika ali na ravni organizacije? Pojasnite svoj odgovor.*
- *Kaj bi lahko storili, da bi Lisa postala bolj produktivna in učinkovita pri svojem vsakdanjem delu? Razmislite o konkretnih prilagoditvah dela.*
- *Ali obstajajo kakšni izzivi pri ustvarjanju bolj vključujočega okolja za Liso?*

Namen te interaktivne delavnice je (1) spodbuditi posameznike, da delijo svoje osebne zgodbe ali zgodbe drugih, povezane z neurodiverziteto; (2) bolje spoznati zgodbe kolegov povezane z neurodiverziteto in povečati empatijo do tega, kako je to morda vplivalo na posameznikovo osebno ali poklicno življenje; (3) razmisliti o trenutnem delovnem okolju posameznikov in ali to omogoča ali ovira neurodivergentne posameznike.

1. korak Uvod: z udeleženci podelite nekaj informacij o neurodiverziteti in na kratko razpravljajte o tem, kako je družba bolj dostopna in primerna za nevrotične osebe in kako hkrati izključuje neurodivergentne posameznike in njihove talente. Poudarite lahko tudi, da lahko z osredotočanjem na prednosti in ne slabosti takih posameznikom zanje omogočimo, da uspevajo in dosežejo svoj potencial.

2. korak Spraševanje: zdaj udeležence prosite, naj razmišljajo o izkušnjah oziroma zgodbi neurodivergentnega posameznika ter o tem, kako njegove posebne nevrološke značilnosti nanj vplivajo pri delu. Ta posameznik je lahko družinski član, bližnji prijatelj, sodelavec ali nekdo, ki ga poznajo, lahko pa so tudi oni sami. Če se težko spomnijo osebne izkušnje, jih spodbudite, naj pobrskaajo po spletu. Nekaj primerov lahko najdete tukaj: casscounselling.co.uk/famous-neurodiverse-individuals/ Ob razmišljanju o izkušnjah se lahko oprejo tako na pozitivne kot negativne vplive neurodiverzitet na delo.

3. korak Sodelovanje: v razpravo vključite vse člane skupine. Posameznike prosite, naj delijo zgodbo, ki so jo izbrali za osrednjo temo, in komentirajo, kako enostavno je bilo neurodivergentnemu posamezniku obvladati delo.

4. korak Razprava: udeleženci naj razpravljajo o tem, kako je biti neurodivergentni posameznik na delovnem mestu. Prosite jih, naj opredelijo morebitne specifične izzive, s katerimi se ti posamezniki soočajo. Hkrati jih prosite, naj razmislijo, kako drugačna bi bila zgodba, če bi lahko posamezniki pri delu v celoti izkoristili svoj talent. Konkretna zaključka lahko izpeljejo iz lastnih delovnih izkušenj.

5. korak Rešitve: udeleženci naj predlagajo rešitve za ustvarjanje bolj vključujočih delovnih okolij.

Didaktični nasveti

- ❑ **Ustvarite varno in vključujoče okolje:** poskrbite za varen in zaupanja vreden prostor, da bodo udeleženci lahko delili svoje mnenje, ne da bi jih skrbelo, da bo to, kar bodo povedali, uporabljeno proti njim. Če se udeleženci med seboj ne poznajo, lahko izvedete nekaj dejavnosti za prebijanje ledu, na primer tako, da jih prosite, naj povedo svoje ime in nekaj o sebi.
- ❑ **Bodite dober poslušalec:** ne pozabite, da se ni vedno lahko odpreti in deliti svojo zgodbo o nevrodiveziteti. Zato je pomembno, da udeležence spodbujate, da se odprejo. Postavljanje odprtih vprašanj lahko spodbudi k pripovedovanju o svojih izkušnjah.
- ❑ **Bodite spodbudni:** nekateri spomini, ki se jih bodo udeleženci spomnili in jih delili, morda ne bodo prijetni, temveč čustveno naporni. Poskrbeti morate, da bo oseba, ki deli spomine, obravnavana s spoštovanjem in empatijo. V tem primeru morate pojasniti, da lahko posamezniki delijo toliko, kolikor jim je prijetno, in da lahko kadar koli prenehajo.
- ❑ **Ne obsojajte:** opozorite udeležence, da je vsaka zgodba edinstvena in da je, da bi bolje razumeli, kaj doživlja oseba nasproti nas, potrebno pozorno poslušati in postavljati odprta vprašanja, ne pa obsojati.
- ❑ **Raziskujte:** področje nevrodivezitet je zelo široko, človeški možgani so zelo raznoliki. Koristno je, če imate nekaj znanja, vendar je normalno, da niste obveščeni o vsaki vrsti nevrodivezitet. Glede tega bodite iskreni in transparentni ter si dovolite, da se več naučite iz zgodb posameznikov in nadaljnega samostojnega branja.
- ❑ **Deljenje virov:** zagotovite koristne vire in izobraževalno gradivo, ki ga lahko posamezniki preberejo po delavnici. Poleg tega zagotovite vse koristne informacije o razpoložljivih skupnostih, v katerih lahko posamezniki z nevrodivezitetijo poiščejo smernice ali podporo.

Razmisleki in nasveti

Nevrodivergentni posamezniki so nagnjeni k temu, da nekatere delovne naloge opravijo zlahka, druge pa zelo težko. To lahko v mnogih primerih pojasni neenakomerno uspešnost pri delu. Neurodiverziteta je lahko konkurenčna prednost, če so posamezniki v pravem okolju in izkoristijo svoje prednosti, namesto da bi nenehno poskušali premagovati izzive. Zato je nujno treba ustvariti vključujoče prostore za delo in se naučiti načinov, kako zmanjšati dejavnike onemogočanja in krepiti različne sposobnosti. Posameznike prosite, naj opazijo ljudi z različnimi učnimi preferencami in stili ter začnejo opazovati njihove prednosti in talente namesto slabosti in težav.

Spodbujanje kulture deljenja

Organizacije morajo začeti spreminjati svoje usmeritve, postopke in kulturo, da bi zagotovile, da se vsi počutijo vključene. Spodbujanje kulture, v kateri so vsi dobrodošli in se posamezniki lahko izražajo brez strahu pred diskriminacijo, lahko prinese odlične rezultate. Organizacija lahko na primer ohrani odprt komunikacijski kanal, kjer so posamezniki spodbujeni, da delijo svoje skrbi ali potrebe.

Spodbujanje nevrološko prijaznih okolij

Da bi ustvarili nevrološko prijazno delovno okolje, preverite, ali uporabljate vsa orodja, ki jih posamezniki potrebujejo, na primer programsko opremo za pretvorbo govora v besedilo, da se prilagodite različnim slogom komunikacije, ali prilagodite programe usposabljanja na delovnem mestu, da bodo ustrezali različnim učnim strategijam. Vključujoča tehnologija je ključnega pomena, saj lahko posamezniki uporabljajo različne načine dela in komuniciranja na podlagi tega, kar jim je bolj udobno, in so tako bolj učinkoviti. Kadar je to mogoče, se lahko omogočite tudi delo na daljavo, da se prilagodite potrebam in željam posameznikov.

Ozaveščanje

Kadrovska služba ima lahko ključno vlogo pri ozaveščanju o nevrodiverziteti v organizaciji in spodbujanju pogovora. To je mogoče doseči z deljenjem ustreznih člankov, podcastov, Ted predavanj in knjig na to temo, ki lahko zaposlenim pomagajo pri samoizobraževanju. Poleg tega lahko podjetje organizira dogodke, povezane s tednom nevrodiverzitet, ali sodeluje na njih, povabi govornike, ki lahko delijo svoje zgodbe, in spodbuja zaposlene k sodelovanju.

Bodite zgled

Informacije o nevrodiverziteti in ozaveščanju je mogoče vključiti v programe vodenja. To je bistvenega pomena, saj posamezniki, ki morda potrebujejo podporo in posebne prilagoditve, najprej pokličejo na pomoč svoje vodje.

Aktivna podpora

Ne pričakujte, da se bodo nevrodivergentni posamezniki sami zagovarjali, temveč bodite aktivni pri njihovi podpori. Premislite katere senzorične ovire obstajajo v fizičnem delovnem prostoru. Pa tudi to, kateri načini komunikacije so na voljo osebjem za interno sporazumevanje.

Izvajanje vključujočih postopkov zaposlovanja

Spodbujajte vključujoč postopek zaposlovanja - izogibajte se nepotrebemu poudarjanju socialnih in komunikacijskih spretnosti ter se osredotočite na to, da od zaposlenih zahtevate, da opravijo nalogo ali rešijo problem, kar kandidatom omogoča, da pokažejo svoje talente.

Povsod je na milijarde ljudi, ki imamo dostop do svojih umov in do umov nikogar drugega in si med seboj podajamo pesmi in stavke, da bi premostili vrzel.

Annie Kotowicz

Motivacijski materiali



[The genius within extraordinary gifted people](#)



[Neurodiversity & intersectionality](#)



[Remote4All remote e-working for disabled and neurodivergent workers](#)



[Neurodiversity in the workplace](#)

Brick by Brick Building Neuroinclusive Workplaces

fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2023/03/brick-by-brick_neuroinclusive-workplaces_march2023.pdf

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. *British Medical Bulletin*, 135(1), 108-125.
doi.org/10.1093/bmb/ldaa021

GeniusWithin

geniuswithin.org/

McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). Neurodiversity at work: demand, supply and a gap analysis.
eprints.bbk.ac.uk/id/eprint/50834/15/50834b.pdf

neurobox

neurobox.co.uk/

Neurodiversity and Storytelling, with Eva Grayzel | EDB 271

differentbrains.org/neurodiversity-and-storytelling-with-eva-grayzel-edb-271/

Remote for all: Time to Include People with Disability and/or Neurodiversity in the Remote Working Discussion

digit-research.org/blog_article/remote-for-all-disability-neurodiversity-remote-working-discussion/



INVALIDDNOST

Invalidnost je vsako stanje telesa (tj. prizadetost), ki osebi s takšnim stanjem otežuje opravljanje določenih dejavnosti in interakcijo z okolico. Obstaja veliko vrst invalidnosti, med drugim: artritis, mišično-skeletne bolezni, cerebralna paraliza, poškodbe hrbtenjače, okvare vida, gibalne okvare in okvare sluha. Treba je omeniti, da so nekatere telesne okvare skrite ali jih je težko prepoznati.

Ustvarjanje dostopnih delovnih prostorov

Jon se je pravkar zaposlil na marketinškem oddelku. Je gibalno oviran in med postopkom uvajanja je prosil organizacijo, da mu omogoči uporabo invalidskega vozička. Zahteval je tudi proste prehode in poti, prilagodljivo mizo in dostopno sejno sobo, kjer bi se lahko srečeval s strankami. Po nekaj tednih dela je svoji nadrejeni Rebeki izrazil svoje nezadovoljstvo in razočaranje. Njegovi sodelavci so nenehno puščali torbe in druge stvari raztresene po tleh, kar je oteževalo gibanje z invalidskim vozičkom. Ekipa za trženje pa se običajno srečuje v prostorih brez dostopa zanj.

Zaradi tega manjka na nekaterih strateških sestankih na oddelku. Skrbi ga, da ne bo mogel prispevati toliko, kot bi si želel, kar bo zmanjšalo njegove poklicne možnosti. Rebeka se še nikoli prej ni soočala s podobnimi delovnimi razmerami in se pri reševanju tega vprašanja ne počuti samozavestno. Kljub temu se zaveda, da mora nekaj storiti, zato je ekipo opomnila, da se morajo prilagoditi Jonovemu invalidskemu vozičku. Na njeno presenečenje so bili nekateri člani ekipe do njegovega položaja nesočutni, nekateri drugi pa so menili, da Jon pretirava.

Po sestanku je Rebeka slišala, da so nekateri člani ekipe njen pristop k Jonovim potrebam označili za "posebno obravnavo". Med Jonom in nekaterimi člani ekipe so začele naraščati napetosti, zaradi česar je težje dosegal najboljše rezultate. Čeprav so stranke zadovoljne z Jonom in kakovostjo njegovega dela, se je Jhn pred kratkim začel spopadati s težavami pri ocenjevanju uspešnosti.

- *Ali lahko ugotovite, kaj je dobro za Jona na njegovem trenutnem delovnem mestu?*
- *Ali lahko prepoznate glavne izzive za Jona v njegovem trenutnem delovnem okolju v pisarni?*
- *Ko govorimo o Jonovih težavah, ali so te na ravni posameznika ali na ravni organizacije? Pojasnite svoj odgovor.*
- *Kaj bi lahko storili, da bi Jon postal bolj produktiven in učinkovit v svojem vsakdanjem življenju? Razmislite o konkretnih prilagoditvah dela.*
- *Ali obstajajo kakšni izzivi pri ustvarjanju bolj vključujočega okolja za Jona?*

Delavnica 6

Zaposlitvena potovanja invalidov

Namen te interaktivne delavnice je (1) spodbuditi izmenjavo osebnih zgodb ali zgodb drugih ljudi o invalidnosti in o tem, kako ta ovira kariero; (2) bolje spoznati zgodbe kolegov ali drugih ljudi z invalidnostjo in povečati empatijo do tega, kako je to morda vplivalo na posameznikovo osebno ali poklicno življenje; (3) razmisliti o trenutnem delovnem okolju posameznikov in ali to invalidom olajšuje ali veča ovire; (4) spodbuditi soustvarjanje zgodbe, ki spodbuja realno in trajnostno vključujoče delovno okolje.

1. korak Deljenje: prosite udeležence v vaši organizaciji, naj delijo zgodbe o telesni invalidnosti in o tem, kako je morda ovirala njihovo poklicno pot. Te zgodbe so lahko osebne, saj imajo posamezniki morda tudi sami kakšno obliko invalidnosti. Če pa to ni smiselno, lahko udeleženci delijo zgodbo o bližnjem sorodniku, prijatelju ali katerem koli drugem znancu. Druga možnost je lahko tudi iskanje zgodb na spletu. Odgovore posameznikov lahko zberete v tiskani ali elektronski obliki. V primeru, da te zgodbe zbirate na spletu, lahko uporabite orodja, kot sta Padlet in Google forms. Da bi povečali zanimanje za to dejavnost, poudarite, kako pomembno je, da se o telesni invalidnosti naučimo več in kako lahko vodi k večji vključenosti na delovnem mestu ter boljši uporabi razpoložljivih talentov.

2. korak Vključevanje: Organizirajte skupino v krogu, kjer lahko vsi delijo zgodbe, ki so jih posredovali. Spodbujajte jih, da postavijo morebitna pojasnjevalna odprta vprašanja, in jih vedno spoštljivo poslušajte. Med pripovedovanjem zgodb jih spodbudite, da razložijo, kako so različne oblike invalidnosti morda ovirale zaposlitveno kariero glavnega lika zgodbe (njih samih ali koga drugega).

3. korak Spodbujanje: prosite skupino, naj ugotovi morebitne pristranskosti v zgodbah, ki so jih delili. Opredelite pristranskost (nezavedno), da bodo lahko razmišljali o morebitnih primerih (glejte poglavje 4: Slovar). Morda je vredno razmisliti o morebitni stigmatizaciji, povezani z invalidnostjo (tako v družbenem kot v delovnem okolju), kakšno vlogo je morda imela pri teh predsodkih.

4. korak Razmislek: Naj vsi razmislijo o svojem trenutnem delovnem okolju in o tem, ali je vključujoče za invalide ali ne.

4. korak Soustvarjanje: zdaj v skupini razmišljajte o zgodbi prihodnosti. Pri tem se osredotočite na soustvarjanje realne, trajnostne prihodnosti za posameznike in skupnost invalidov.

Didaktični nasveti

- ❑ **Ustvarite varno okolje:** pred izvedbo delavnice je treba ustvariti udoben in zaupanja vreden prostor. Zato poskrbite, da se vsi posamezniki med seboj poznajo. Poskusite lahko s katero koli dejavnostjo za prebivanje ledu, na primer tako, da jih prosite, naj povedo svoje ime in nekaj podatkov o sebi.
- ❑ **Med razpravami v skupinah:** ko vodite razpravo v skupinah, pojasnite, da je življenje lahko težko za vsakogar, vendar se lahko nekateri ljudje soočajo s težjimi ovirami kot drugi. Zato posameznike spodbudite, naj ne primerjajo različnih izkušenj ali obsojajo, temveč naj poskušajo poglobljeno in resnično razumeti vsako zgodbo, ki ji bodo prisluhnili.
- ❑ **Razložite pojme:** predstavite ali okrepite pojem empatije in razložite, da omogoča posameznikom, da med seboj gradijo močnejše socialne vezi. Za definicijo posameznike seznanite, da: "Empatija pomeni, da si poskušamo predstavljati, kako bi bilo biti v položaju nekoga drugega, da bi z njim delili njegove občutke ali izkušnje." Zato posameznike spodbudite, da vadijo svoje veščine empatije tako, da poslušajo, kaj opisujejo drugi, in postavljajo odprta vprašanja, da bi bolje razumeli pripovedi drugih.
- ❑ **Omogočite deljenje:** ne pozabite, da je lahko deljenje osebnih zgodb o invalidnosti za posameznike čustveno naporno. Posameznikom dajte prostor, da se izrazijo, in pojasnite, da lahko delijo toliko, kolikor jim je prijetno. Vključiti je treba tudi odmore, če so potrebni.
- ❑ **Omogočite razmislek:** med delavnico spodbujajte razmislek. Spodbujajte udeležence, da razmislijo o svojih prepričanjih, mislih in predsodkih o invalidnosti.
- ❑ **Deljenje virov:** ponudite dodatne vire in gradiva, iz katerih se lahko samostojno izobražujejo in bolje razumejo telesno invalidnost ter njen vpliv na ljudi pri delu. Poleg tega delite informacije o obstoječih skupnostih, v katere se lahko posamezniki včlanijo ali poiščejo dodatne smernice.

Razmisleki in naseti

Prilagajanje invalidom pri delu in odpravljanje njihovih ovir pri dostopu do dela ni le vprašanje vključevanja ali boljše uporabe obstoječih talentov, temveč tudi vprašanje enakosti, socialne pravičnosti, svobode, demokracije in človekovih pravic. S spodbujanjem velikega socialnega vključevanja invalidov pri delu lahko dosežemo ne le gospodarsko rast, temveč tudi pozitivno vplivamo na splošni potencial EU. Zato je potrebno odpravljati vsakršno diskriminacijo invalidov in spodbujati njihovo aktivno vključevanje na trg dela. Posameznike pozovite, naj razmislijo o obstoječi vrzeli v zaposlovanju invalidov.

Izvajajte vključujoče postopke zaposlovanja.

Zagotovite, da postopki zaposlovanja in izbire vključujejo invalide. V postopkih zaposlovanja se lahko izvede pregled enakosti in raznolikosti, da se ugotovi morebitno tveganje pristranskosti ali diskriminacije. Nato se lahko sprejmejo ustrezni ukrepi za odpravo teh težav. Če na primer razgovor kot del izbirnega postopka poteka v prostoru, ki posamezniku ni dostopen, se lahko zagotovi tudi možnost spletnega razgovora, da se prilagodi osebi z gibalnimi težavami.

Spodbujajte dostopnost

Preverite dostopnost do fizičnega in virtualnega okolja organizacije, informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT), blaga in storitev, vključno s prometom in infrastrukturo, saj je to omogočanje pravic in predpogoj za polno in enako sodelovanje invalidov.

Določite tempo

Nadrejeni in nadzorniki morajo ohraniti odprte komunikacijske kanale, da lahko posamezniki odkrito delijo in razpravljajo o tem, s čim se spopadajo, ter prosijo za pomoč, kar jim bo omogočilo učinkovitejše opravljanje njihovega dela.

Spodbujajte usposabljanje in ozaveščanje

Ozaveščajte o različnih oblikah invalidnosti in o tem, kako lahko te ovirajo kariero. Vlagate lahko v usposabljanje za ozaveščanje o invalidnosti ali organizirate dneve ozaveščanja (na primer ob mednarodnem dnevu invalidov 3. decembra), da bi razpravljali o tej temi in delili osebne zgodbe posameznikov.

Razvijajte, pregledujte in izvajajte nove smernice

Posodablajte, vlagajte in spodbujajte usmeritve o raznolikosti in vključevanju, ki poudarjajo ničelno toleranco organizacije do vsakršne diskriminacije in/ali viktimizacije invalidov.

Odpravite morebitne predsodke/nezavedne pristranosti

Odpravite morebitne predsodke/nezavedne pristranosti z izzivanjem zakoreninjenih stališč. Ko se zavedamo, da imamo vsi nezavedne predsodke, se lahko posamezniki osredotočijo na to, kako se odzivajo na značilnosti in ali zaradi njih domnevajo o sposobnostih ljudi.

*Zmožen ne pomeni usposobljen.
Invalid ne pomeni manj zmožen.*

Khang Kijarro Nguyen

Motivacijski materiali



[When we design for disability, we all benefit](#)
Elise Roy



[Disability and work](#)
Hannah Barham-Brown



[European accessibility act](#)



[European Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030](#)

Bunbury, S. (2019). Unconscious bias and the medical model: How the social model may hold the key to transformative thinking about disability discrimination. *International Journal of Discrimination and the Law*, 19(1), 26-47.
doi.org/10.1177/1358229118820742

Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030.
policycommons.net/artifacts/1677300/union-of-equality/2408949/

Schur, L. A., Ameri, M., & Kruse, D. (2020). Telework after COVID: a “silver lining” for workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 30, 521-536.
doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5

Schur, L., Ameri, M., & Adya, M. (2017). Disability, voter turnout, and polling place accessibility. *Social Science Quarterly*, 98(5), 1374-1390.
doi.org/10.1111/ssqu.12373

Making the future of work inclusive of people with disabilities.
www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm

van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy?. *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486.
doi.org/10.1177/09589287211002435

Wang, K., Manning III, R. B., Bogart, K. R., Adler, J. M., Nario-Redmond, M. R., Ostrove, J. M., & Lowe, S. R. (2022). Predicting depression and anxiety among adults with disabilities during the COVID-19 pandemic. *Rehabilitation Psychology*.
doi.org/10.1037/rep0000434

RASIZEM

BLDG. SUPP
EEK... 7AM to 7

**STOP
RACIAL
DISCRIMINATION
NOW!**

I SUPPORT
**OPEN
HOUSING**

DON'T
PATRONIZE
PICTURE
FLOOR PLANS

DON'T
PATRONIZE
PICTURE
FLOOR PLANS

R PARTS INC. M

Arvin - EXHAUST S

THERE CAN BE
NO INNOCENT
BYSTANDERS



RASIZEM

Rasizem je nezmožnost ali zavračanje priznavanja pravic, potreb, dostojanstva ali vrednot ljudi različnih ras ali geografskega porekla. V širšem smislu je razvrednotenje različnih značajskih lastnosti ali inteligence kot "značilnih" za ljudstva. Nepravično ravnanje z ljudmi, ki pripadajo drugi rasi; nasilno vedenje do njih; prepričanje, da so nekatere rase ljudi boljše od drugih, ali splošno prepričanje o celotni skupini ljudi, ki temelji le na njihovi rasi.

Prisotnost rasizma v vaši organizaciji

Adam je delal v observatoriju. V skupini WhatsApp, v kateri je s sodelavci in koordinatorjem, se delijo diskriminatorni izrazi, nekateri sodelavci so redno uporabljali izraze, kot so "ti črnuhi" (besedo na "n"), in celo nacistični pozdrav.

Koordinator je odgovoril, da bi morali ljudje drug z drugim ravnati "nekako normalno". Nekoliko pozneje je Adam opazil prostovoljca, ki se je pogovarjal s svojim kolegom in dejal: "Včasih bi najraje postavil črnuha z zobmi na prag in ga brcnil po glavi. Ali bi rad to storil tudi ti?" Kolega se je odzval z: "Da, vsak dan." Adam se je v zvezi s tem obrnil na oba kolega ter o tem obvestil koordinatorja in odbor. Po njegovi pritožbi niti koordinator niti odbor nista ukrepala. Adam se je za mnenje obrnil na Svet za človekove pravice. Observatorij je v svojo obrambo trdil, da Adam ni bil žrtev diskriminacije. Pripombe niso bile usmerjene nanj, temveč na javne in izmišljene osebe. Poleg tega sam nima črne barve kože. Zato se beseda ne more nanašati nanj.

Svet za človekove pravice ni upošteval obrambe observatorija in je odločil, da obstaja interes za sodbo. Odziv observatorija je ostal takšen, da bi se morali ljudje "obnašati normalno". Pritožb niso podrobneje preiskovali in niso prisluhnili obema stranema argumenta. Svet ocenjuje, da je odziv observatorija glede na resnost izrazov in ravnanja, ki so v središču te pritožbe, grob. Adam je medtem pustil službo.

- Če bi bili vi koordinator, kako bi ravnali z Adamovim poročilom?
- Kaj menite o obrambi odbora?
- Ste že kdaj spoznali osebo, kot je Adam?
- Ste bili tudi sami kdaj tarča rasizma?
- Kako ocenjujete interne skupine WhatsApp kot sredstvo komuniciranja?

Delavnica 7

Pričevanje

Glavna namen te vaje je dati poslušalcem delo. Ko imajo poslušalci delo, so bolj osredotočeni. To pomaga, da posameznim zgodbam dodajo vsebino in pomen. In deluje na več kot en način: posamezniku pomaga, da dobi boljši vpogled v svojo zgodbo, skupini (in skupnosti) pa pomaga, da - na podlagi te zgodbe - dobi boljši vpogled v svoje dožemanje (ali osebno izkušnjo) določene ali podobne teme. Deluje tudi pri (enakovrednih) skupinah v organizacijah (npr. pri vodstvu, proizvodnji itd.). Organizacije lahko k tovrstni izmenjavi zgodb povabijo zaposlene. Gre za hvaležen pristop, kar pomeni, da se osredotoča na tisto, kar je "resnično" in dobro. Vsakemu članu skupine je dodeljena vloga, vloge pa se lahko izmenjujejo. Ob ustreznih navodilih in spodbujevalnih vprašanjih ima vsak udeleženec možnost prispevati.

1. korak Organiziranje: delo v majhnih skupinah (4-5 članov) z dodeljenimi vlogami: pripovedovalec, izpraševalec, priča(e), opazovalec. Po vsakem krogu se vloge zamenjajo. Vsak krog traja približno 10 minut.

2. korak Pripovedovanje zgodbe: medtem ko pripovedovalec pripoveduje svojo zgodbo, si izpraševalec, priče in opazovalec delajo zapiske. Če pripovedovalec omahuje, mu lahko izpraševalec pomaga z vprašanji, kot so: "Kaj se je zgodilo, kdo je bil tam? Kaj se je zgodilo potem? Kaj je storil_a on/ona? itd." (za več informacij glejte Dodatek o pripovedovanju zgodb). Opomba: priče in opazovalec v tej fazi samo poslušajo in si delajo zapiske ter se ne vmešavajo.

3. korak Pomen: po pripovedovanju je vloga spraševalca, da iz vsebine zgodbe potegne pomen ("V tem, kar ste pravkar povedali, sem nekaj slišal..., ali "Ta zgodba mi je dala misliti ..." / "Mislim, da je bila to zgodba o ..."). Vloga prič(e) je, da na spoštljiv način komentirajo osebo pripovedovalca zgodbe ("Ko si pripovedoval zgodbo, sem opazil nekaj na tebi..." ali "Nekako znate vzpostaviti ..." ali "Opazil sem, kako ste pozorni na ..."). To so pripombe, ki spodbujajo samozavedanje pripovedovalca (osebnost, prisotnost in glas). Vloga opazovalca je, da pozorno posluša in opazuje druge dinamike, ki izstopajo v tem srečanju.

4. korak Pogovor: na koncu se lahko člani skupine pogovorijo o tem, kaj jim je pričanje dalo: Kako se vidijo pri uporabi izkušenj, spoznanj, prepoznanih sposobnosti in vrednot v svojem življenju v organizaciji? Če je skupin več, si lahko svoje razmisleke in spoznanja izmenjajo na plenarnem zasedanju.

Didaktični nasveti

- ❑ **Začnite:** preden začnete s primerom, začnite z enim ali dvema "razbijalcema ledu", da vzpostavite varno okolje za pripovedovanje zgodb in zaupanje med udeleženci. Primeri: Kdo mi je dal moje ime? Moj najljubši mentor (in zakaj) / oseba, ki ji zaupam (in zakaj).
- ❑ **Osnovna pravila:** določite nekaj osnovnih pravil: vse, kar si boste izmenjali, bo obravnavano s spoštovanjem in je zaupno, nič ne bo "zapustilo prostora" brez dovoljenja.
- ❑ **Sredstva:** razdelite lističe, na katere naj udeleženci napišejo, kaj pričakujejo od tega srečanja. Listke nalepite na steno ali tablo. Po izmenjavi spoznanj lahko preverite, ali so bila pričakovanja izpolnjena.
- ❑ **Bodite pozorni:** ko začnejo udeleženci deliti zgodbe, pazite, da ostanejo v svoji vlogi (poslušalci hitro komentirajo, pogosto zato, ker se povezujejo z lastnimi izkušnjami).
- ❑ **Zagotovite podporo:** če se udeleženec čustveno vznemiri, ga vprašajte, ali bi to raje delil z vami na štiri oči, in poiščite drug prostor, kjer bo to lahko storil. Ko se udeleženec umiri, se lahko odloči, da bo ostal v svoji vlogi ali pa izbere drugo vlogo.

Razmisleki in nasveti

Zavedati se moramo, da je rasizem eden od vidikov "socialne izključenosti" in ena od praks, ki ne spoštuje razlik in ne ceni raznolikosti. Izključeni posamezniki in skupnosti so v primerjavi z ostalim prebivalstvom v izrazito slabšem položaju. Pogosto so prikrajšani za legitimne ambicije, do katerih so upravičeni, kot sta udeležba na trgu dela in socialna vključenost. Onemogočeno jim je življenje, ki ga človek pričakuje v demokratični družbi, vključno z uveljavljanjem človekovih pravic.

Bodite pripravljeni

Ohranite izmenjavo zgodb! To ni kratkoročna zabava. Zavedajte se, da pobude za učinkovito reševanje rasizma v organizaciji pogosto naletijo na odpor in neodobranje. Prepričanja in ne realnost določajo, kako se zaposleni odzovejo na prizadevanja za povečanje enakosti. Če veliko zaposlenih ne verjame, da v organizaciji obstaja rasizem, bodo pobude za raznolikost dojele kot težavo in ne kot rešitev. Uporabite pristope za pridobivanje perspektive (npr. pripovedovanje zgodb); spodbujajte vse k sodelovanju in udeležbi. Zagotovite, da so pogovori odprti, tako da zagotovite dovolj časa za obravnavo vprašanj in spodbujate varno vzdušje.

Pet stopenj iskrene zaskrbljenosti

Livingston (2020) svetuje naslednje faze ukrepanja: (1) zavedanje problema, (2) analiza vzroka, (3) empatija ali stopnja zaskrbljenosti glede problema in ljudi, ki jih zadeva, (4) strategije za reševanje problema in (5) žrtvovanje ali pripravljenost vložiti čas, energijo in sredstva, potrebna za izvajanje strategije. Organizacije, ki gredo skozi te faze, prehajajo od razumevanja osnovnega stanja do razvoja resnične skrbi in osredotočanja na spremembe in izboljšave. Pripovedovanje zgodb in pripovedni pristopi se lahko uporabljajo v vseh teh fazah.

Spodbujajte učenje

Usposabljanja (za osebe, vodje, vodje skupin) in delavnice izvajajte v daljših in ne krajših časovnih obdobjih. Cilj je izboljšati tri osrednje učne rezultate: ozaveščenost, stališča in spretnosti. Kombinirajte kognitivne in vedenjske tehnike z raziskovanjem kritičnih dogodkov ali alternativnih strategij odzivanja (npr. uporabite dejavnosti, kot je izmenjava zgodb, ki spodbujajo reflektivno razmišljanje in aktivno sodelovanje).

Ne ločujejo nas razlike med nami. Pač pa naša nezmožnost, da bi te razlike prepoznali, jih sprejeli in slavili.

Audre Lorde

Motivacijski materiali



[The school that tried to end racism](#)



[How to conquer workplace discrimination when HR doesn't solve the problem, Alvin Hall](#)

Frühmann, P., Frezza, L., Broer, Y., Mogensen, L., Hamilton, J. (2016), Raising Strong and Resilient Communities. A narrative and story approach to empower cooperation, cohesion and change in communities through non-formal education. Storybag. ISBN 978-952-7076-34-7. Available as pdf. Mail to: peter@storybag.nl

Kurtz, C.F. (2014). Working with Stories in Your Community or Organization, Kurtz-Fernhout Publishing.

VicHealth 2012, Preventing race-based discrimination and supporting cultural diversity in the workplace (An evidence review: summary report), Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Australia. Download here: https://www.vichealth.vic.gov.au/sites/default/files/VH_Race-based-discrim_10.pdf

Education Pack – All Different All Equal

book.coe.int/en/human-rights-democratic-citizenship-and-interculturalism/7234-education-pack-all-different-all-equal-ideas-resources-methods-and-activities-for-non-formal-intercultural-education-with-young-people-and-adults-3rd-edition.html

Poverty and Human Rights: Reflections on Racism and Discrimination

www.un.org/en/chronicle/article/poverty-and-human-rights-reflections-racism-and-discrimination

How to Promote Racial Equity in the Workplace

hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace





VERA IN DUHOVNOST

Vera se pripisuje tradicionalnim vrednotam in praksam, povezanim z določeno skupino ljudi ali verovanjem, in je služenje ali čaščenje Boga ali nadnaravnega. Opredeljena je kot osebni izbor ali sistematično oblikovana stališča, prepričanja in prakse, vodijo pa jo tradicija, pravila in kultura. Duhovnost je abstraktna in subjektivna izkušnja, ki se nanaša na medsebojno povezanost nečesa zunaj nas in povezovanje nečesa v nas samih. To je lahko povezava z Bogom, naravo, drugimi in okolico.

Prepoznavanje verskih in duhovnih prepričanj na delovnem mestu

Rachel dela v verigi trgovin, ima bogate delovne izkušnje in visoko raven uspešnosti. Je kristjanka in njena cerkev prepoveduje delo ob nedeljah. Svojega nadrejenega je obvestila o svojem verskem prepričanju in prosila za proste nedelje. Takratni vodja je njeno prošnjo sprejel, zdaj pa jo je novi vodja vključil v nedeljski urnik.

Čeprav je Rachel novemu vodji pojasnila, da ji vera prepoveduje delo ob nedeljah, novi vodja trgovine ni hotel spremeniti urnika in je Rachel svetoval, da lahko dela ob nedeljah kot vsi drugi ali pa bo izgubila službo. Ko je Rachel dejala, da je to neprimerno ravnanje, je vodja vztrajal, da ta odločitev ne krši zakonov o verski diskriminaciji in da je veliko težje dovoliti Rachel, da si vzame proste nedelje.

Ve, da je vodja zaposlenim redno zagotavljal proste sobote in nedelje iz nereligioznih razlogov. Prav tako je presenečena, saj je njen prejšnji vodja izrecno omenil, da ni težav z zagotavljanjem prostih nedelj, prav tako se njeni sodelavci niso nikoli pritoževali nad težavami pri načrtovanju urnika s to prilagoditvijo.

Rachel se zdi celotna situacija zelo neprijetna, saj ima zaradi dela ob nedeljah občutek, da je v nasprotju s svojo vero. Poleg tega to vpliva na njene odnose, saj tudi njeni bližnji ne delajo ob nedeljah.

- *Kaj je glavna težava Rachel in kako razmere na delovnem mestu vplivajo nanjo osebno in poklicno?*
- *Ali bi ravnanje novega vodje označili za diskriminatorno do Rachel in zakaj?*
- *Kako bi lahko rešili težave, s katerimi se sooča Rachel?*
- *Ali lahko prepoznate kakšne težave pri obravnavi Racheline prošnje in kako jih lahko rešimo?*
- *Ali lahko navedete več primerov verske ali duhovne diskriminacije, ki jih lahko najdemo na delovnem mestu?*

Obravnava religije in duhovnosti

Namen te delavnice je (1) spodbuditi posameznike, da delijo svoje zgodbe, povezane z njihovim pogledom na vero in duhovnost; (2) bolje spoznati zgodbe kolegov, povezane z vero in duhovnostjo, ter povečati empatijo do tega, kako je to morda vplivalo na posameznikovo osebno ali poklicno življenje; (3) razmisliti o trenutnem delovnem okolju posameznikov in o tem, ali to omogoča ali ovira njihova verska in duhovna prepričanja.

1. korak Delite in zbirajte: prosite udeležence v organizaciji, da povedo, kakšen je njihov odnos do religije in/ali duhovnosti ter kako se ta povezuje z njihovim delom. Usmerjevalna vprašanja so lahko naslednja: "Povejte mi o svojem odnosu do vere in/ali duhovnosti. Kako je ta odnos povezan z vašim delom?". Odgovore udeležencev lahko zberete v tiskani in elektronski obliki. V primeru, da te zgodbe zbirate na spletu, lahko uporabite orodja, kot sta Padlet in Google forms. Da bi povečali zanimanje za to dejavnost, poudarite pomen učenja o raznolikosti in kako lahko vodi k večji vključenosti na delovnem mestu, kar izboljša tako odnose kot uspešnost.

2. korak Pripovedovalski krogi: ko zberete vse zgodbe posameznikov, pripravite odprto vabilo, da se posamezniki udeležijo pripovedovalskih krogov. Med to dejavnostjo lahko delijo svoje zgodbe in poslušajo zgodbe svojih kolegov. Vse prosite, naj spoštujejo zgodbe svojih kolegov in jim prisluhnejo brez obsojanja.

3. korak Na mestu drugega: prosite vsakega udeleženca, naj se naveže na zgodbo nekoga in opiše, kako si predstavlja, da bi bilo za to osebo, če bi imela določeno vero ali duhovnost na delovnem mestu, če sploh vpliva na to. Posameznike spodbudite, da se med seboj dvakrat preverijo in potrjujejo, da dobro razumejo svoje okoliščine.

4. korak Analiza in razmislek: prosite udeležence, naj razmislijo in povedo, ali vaše podjetje upošteva in se prilagaja verskim in duhovnim potrebam.

5. korak Iskanje rešitev: na podlagi dosedanje razprave spodbudite posameznike, da pripravijo nekaj ukrepov in rešitev, ki bi zagotovile, da njihova organizacija ne diskriminira posameznikov z različnimi pogledi na vero in duhovnost, temveč spodbuja vključevanje vseh.

Didaktični nasveti

- ❑ **Vključevanje:** ustvarite prijetno in zaupno okolje, v katerem bodo posamezniki lahko delili svoje zgodbe ter natančno opredelili svoja stališča in prepričanja o duhovnosti in religiji. Če se posamezniki med seboj ne poznajo, lahko uporabite nekaj dejavnosti za prebivanje ledu, na primer prosite posameznike, naj povedo svoje ime in nekaj, česar drugi o njih ne vedo.
- ❑ **Osnovna pravila:** že na začetku morate določiti slog in osnovna pravila. Na primer, normalno je, da imajo ljudje različne poglede na duhovnost in vero. Namen te delavnice ni ocenjevanje verskih ali duhovnih prepričanj, temveč spoštljivo razumevanje izkušenj drugih.
- ❑ **Ne izključujte:** če posamezniki niso verni ali spiritualni, poudarite, da se lahko o tem še vedno pogovarjajo in spoznajo zgodbe svojih kolegov. Dobrodošle so lahko tudi zgodbe drugih, ki jih lahko v pogovor vključite kot primere.
- ❑ **Spoštovanje meja:** glede na občutljivo naravo te zadeve pojasnite, da lahko posamezniki delijo toliko, kolikor jim je prijetno. Spodbujajte dialog med posamezniki in jih spodbujajte k postavljanju vprašanj.
- ❑ **Delite vire:** delite gradivo in vire, da bodo posamezniki lahko prebrali več o veri in duhovnosti na delovnem mestu ter o zakonodaji v zvezi z njo. Prav tako naj bo na voljo nekaj resničnih zgodb, da lahko posamezniki bolje razumejo, kako je to videti v resničnem življenju.

Razmisleki in napotki

Pravica posameznika je, da ima lastno stališče o veri ali duhovnem prepričanju. Posamezniki se lahko odločijo tudi za ateizem, dogmatizem, akademizem, indiferentnost ali nekaj vmes. Od organizacij in delodajalcev se pričakuje, da bodo ta različna in osebna stališča obravnavali spoštljivo in pravično. To lahko posledično ustvari kulturo, v kateri so zaposleni srečnejši in produktivnejši, hkrati pa delodajalcu olajša izpolnjevanje zakonskih zahtev. Posameznike prosite, naj razmislijo o pomembnosti tega vprašanja in o tem, ali so kdaj razmišljali o pomenu odpravljanja diskriminacije. Kakšni bi bili njihovi naslednji koraki, da bi o tej temi izvedeli več?

Politika ničelne tolerance

Zagotovite, da pravila podjetja (kot na primer pravila oblačenja) ne bodo nenamerno diskriminatorna. Ustvarjanje organizacijske kulture, ki sprejema in obravnava razlike s spoštovanjem in vključevanjem, mora biti prednostna naloga organizacije.

Vzpostaviti je treba politiko ničelne tolerance do kakršnih koli nespoštljivih pripomb ali vedenja v zvezi z duhovnostjo ali vero posameznikov.

Zavzemanje za socialno pravičnost

Zaposlene je treba spodbujati, da se zavzamejo za druge in ukrepajo, na primer podprejo sodelavca, ki je izpostavljen nesočutnemu ali nadlegovalnemu vedenju.

Pojasnite, da je odgovornost vsakega zaposlenega, da se zaveda, pozna in spoštuje širok spekter duhovnih, verskih in nereligioznih prepričanj.

Razmislite o omogočanju prostovoljnih srečanj tipa "kosilo in učenje", na katerih lahko zaposleni delijo informacije o svojih verskih praksah, pri čemer izobraževanja in dejavnosti načrtuje različna skupina zaposlenih.

Odgovornost in transparentnost

Pri načrtovanju sestankov in dogodkov, kot so praznične zabave, vključite prispevke zaposlenih, zlasti glede vrste praznovanja in časovnega razporeda. Tako lahko delodajalci upoštevajo verske običaje. Na primer, načrtovanje delovnega kosila v času ramadana bi lahko izključilo muslimane, ki se postijo.

Omogočite posameznikom, da molijo, tako da jim zagotovite "tihe sobe" ali prostore, ki jih lahko uporabljajo.

Ne prepovedujte verskih razprav na delovnem mestu, temveč zaposlenim omogočite usposabljanje o tem, kako s spoštljivimi razpravami spoznati verske preference svojih sodelavcev.

Ko se bo prah stoletij dvignil, se nas ne bodo spominjali le po zmagah ali porazih v bitki ali politiki, temveč tudi po našem prispevku k človeškemu duhu.

Qamar Rafiq

Motivacijski materiali



[Muslim woman sues company after facing religious discrimination](#)



[Religious discrimination is "un-American"](#)
Kathy Lund Dean



[Discrimination on the grounds of religion or belief](#)



[Religious accommodations at work](#)
The \$28M Case



[L'Oréal masters multiculturalism](#)

Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175.

doi.org/10.1037/a0036597

Equality and Human Rights Commission. Religion or belief discrimination

www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-discrimination

Etherington, M. (2019). Religion as a workplace issue: A narrative inquiry of two people—One Muslim and the other Christian. *SAGE Open*, 9(3), 2158244019862729.

doi.org/10.1177/2158244019862729

Paul Victor, C. G., & Treschuk, J. V. (2020). Critical literature review on the definition clarity of the concept of faith, religion, and spirituality. *Journal of Holistic Nursing*, 38(1), 107-113.

doi.org/10.1177/0898010119895368

Navigating Religious Beliefs in the Workplace

www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/accommodating-religion,-belief-and-spirituality-in-the-workplace.aspx

Identify and Prevent Religious Discrimination in the Workplace

www.embroker.com/blog/religious-discrimination-in-the-workplace/



A close-up photograph showing several hands of different people stacked together in a circle. The hands are wearing various colored knitted sleeves: red, orange, green, blue, brown, and white. One hand has a ring on the ring finger. The background is blurred, suggesting an outdoor setting. The overall mood is warm and supportive.

DRUŽBENA PRIPADNOST

Družbeno pripovedovanje zgodb ima dvojni pomen: lahko se uporablja v družbeno dobro, saj opozarja na pomembna družbena vprašanja in se zavzema za spremembe. Nanaša se tudi na prakso pripovedovanja zgodb in njihovega deljenja na platformah družbenih medijev. Vključuje uporabo kanalov, kot so Facebook, Twitter, Instagram, YouTube in TikTok, za ustvarjanje in deljenje vsebin, ki pritegnejo občinstvo, gradijo odnose in promovirajo blagovne znamke.

Podnebni štrajk

Najboljša praksa socialnega pripovedovanja zgodb pri zagovarjanju sprememb je uporaba jasnega in prepričljivega sporočila, ki ga podpirajo močni vizualni prikazi in osebne zgodbe. Sporočilo mora biti osredotočeno na določeno vprašanje, s pozivom k ukrepanju, ki ljudi opolnomoči, da se vključijo in nekaj spremenijo.

Dober primer družbenega pripovedovanja zgodb za zagovarjanje sprememb je gibanje Podnebni štrajk. Začelo se je leta 2018, ko je 15-letna švedska učenka Greta Thunberg zapustila šolo in protestirala pred švedskim parlamentom ter zahtevala ukrepanje na področju podnebnih sprememb. Zgodba Thunbergove je hitro pridobila pozornost na družbenih medijih in navdihnila učence po vsem svetu, da so se pridružili njenemu prizadevanju.

Učenci so začeli organizirati šolske proteste in proteste v svojih skupnostih, pri čemer so uporabljali družabna omrežja in delili svoje zgodbe ter širili svoje sporočilo. Gibanje podnebni štrajk uporablja družbeno pripovedovanje zgodb za ozaveščanje o nujnosti reševanja podnebnih sprememb ter za zahtevanje ukrepanja od vlad in korporacij.

Gibanje je uspešno vplivalo na politične odločitve in spodbudilo globalne pogovore o vplivu podnebnih sprememb na naš planet. Na splošno podnebni štrajk kaže, kako je lahko družbeno pripovedovanje zgodb močno orodje za ozaveščanje in spodbujanje pozitivnih sprememb pri pomembnih družbenih vprašanjih.

- *Kako razumete gibanje Podnebni štrajk in kako je vplivalo na vas in vašo skupnost?*
- *Na kakšen način so osebne zgodbe in vizualni prikazi, uporabljeni v podnebnem štrajku, vplivali na vaše dožemanje nujnosti podnebnih sprememb?*
- *Na kakšen način so osebne zgodbe in vizualni prikazi uporabljeni v podnebnem štrajku vplivali na vaše dožemanje nujnosti podnebnih sprememb?*
- *Kako lahko učinkovito uporabimo platforme družabnih omrežij za ozaveščanje in spodbujanje pozitivnih sprememb pri pomembnih družbenih vprašanjih, kot so podnebne spremembe?*
- *Katere politične spremembe so po vašem mnenju potrebne za reševanje podnebnih sprememb.*
- *Kako se lahko posamezniki in skupnosti zavzemajo za te spremembe s pomočjo pripovedovanja družbenih zgodb in aktivizma?*

Pripovedovanje zgodb za spremembe in socialno pravičnost

Gibanje Podnebni štrajk je dokaz, da lahko družbeno pripovedovanje zgodb vpliva na spremembe. Namen delavnice je udeležence opremiti z orodji za učinkovito uporabo te tehnike pri lastnih zagovorniških prizadevanjih. Prav tako bo udeležence opolnomočila za spodbujanje pozitivnih sprememb pri pomembnih vprašanjih družbene pravičnosti z uporabo socialnega pripovedovanja zgodb kot orodja za zagovorništvo. Udeleženci bodo spoznali moč družbenega pripovedovanja zgodb, ustvarili prepričljiva sporočila in vizualne podobe ter raziskali konkretne ukrepe za zagovorništvo političnih sprememb, ki obravnavajo vprašanja družbene pravičnosti.

1. korak Uvod in razbijanje ledu: moderator predstavi cilje delavnice, udeleženci pa povedo, kako razumejo vprašanja socialne pravičnosti in ali jih zanima pripovedovanje družbenih zgodb.

2. korak Razumevanje moči družbenega pripovedovanja zgodb: moderator predstavi moč družbenega pripovedovanja zgodb pri spodbujanju pozitivnih sprememb pri pomembnih vprašanjih družbene pravičnosti, pri čemer uporabi primere iz različnih gibanj za družbeno pravičnost. Udeleženci sodelujejo v skupinski razpravi o učinkovitosti družbenega pripovedovanja zgodb in njegovem morebitnem vplivu na družbeno pravičnost.

3. korak Razvijanje prepričljivih sporočil in vizualnih vsebin: moderator vodi srečanje o oblikovanju prepričljivih sporočil in vizualnih vsebin, ki navdihujejo k ukrepanju in pritegnejo širše občinstvo, z uporabo najboljših praks iz različnih gibanj za družbeno pravičnost. Udeleženci v manjših skupinah razvijajo svoja sporočila in vizualne podobe za vprašanja družbene pravičnosti, pri čemer jim moderator posreduje povratne informacije in smernice.

4. korak Spodbujanje k ukrepanju in zagovorništvu: moderator predstavi konkretne ukrepe, s katerimi se lahko udeleženci zavzamejo za spremembe politik, ki obravnavajo vprašanja socialne pravičnosti, pri čemer kot orodje za zagovorništvo uporabi pripovedovanje družbenih zgodb. Udeleženci se vključijo v brainstorming o načinih uporabe družbenega pripovedovanja zgodb za zagovorništvo vprašanj družbene pravičnosti, vključno z izkoriščanjem družabnih omrežij in organizacijo dogodkov v skupnosti.

5. korak Razmislek in zaključek: moderator povzame ključne ugotovitve delavnice in spodbudi udeležence, da še naprej uporabljajo družbeno pripovedovanje zgodb kot orodje za zagovorništvo in spremembe pri pomembnih vprašanjih družbene pravičnosti. Udeleženci razmislijo o tem, kaj so se naučili, in delijo morebitne ukrepe, ki jih nameravajo sprejeti v prihodnosti.

Didaktični nasveti

- ❑ **Pritegnite pozornost:** zgodbo začnite prepričljivo in pritegnite pozornost občinstva.
- ❑ **Prizorišče:** opišite okolje in like svoje zgodbe, da si občinstvo ustvari živo sliko.
- ❑ **Predstavite problem:** jasno navedite problem ali vprašanje, ki ga obravnava vaša zgodba, in zakaj je pomemben.
- ❑ **Ustvarjanje napetosti:** ustvarite napetost s poudarjanjem ovir ali izzivov, ki jih je za rešitev problema treba premagati.
- ❑ **Predstavite rešitev:** ponudite rešitev ali način ukrepanja za reševanje problema in pojasnite, zakaj je učinkovit.
- ❑ **Uporabite osebne zgodbe:** vključite osebne zgodbe ali primere, da povečate čustveni učinek in naredite temo bolj razumljivo.
- ❑ **Zaključite s pozivom k dejanjem:** zgodbo zaključite s pozivom k dejanjem, ki občinstvo spodbudi k ukrepanju in spremembi.
- ❑ **Vaja, vaja, vaja:** vadite svojo zgodbo, da se prepričate, da je tekoča, privlačna in učinkovito prenaša vaše sporočilo.

Razmisleki in nasveti

Kot moderator je pomembno, da razmislite o vplivu in pomembnosti posredovane vsebine. Udeležence spodbudite, da novo naučene tehnike uporabijo za ustvarjanje smiselnih in zanimivih pripovedi, ki spodbujajo socialno pravičnost. Poleg tega je pomembno poudariti vlogo družabnih omrežij pri krepitvi teh pripovedi in doseganju širšega občinstva. Udeležence opozorite, da je uporaba pripovedovanja zgodb za spodbujanje socialne pravičnosti stalno prizadevanje, ki se mora nadaljevati tudi po delavnici. Na koncu jih navdihnite, da poiščejo in se udeležijo drugih priložnosti za učenje in sodelovanje pri zagovorništvu družbene pravičnosti.

Strategije pripovedovanja

Razvijte raznolike in vključujoče strategije pripovedovanja zgodb, ki vključujejo različne perspektive in izkušnje.

Zagotovite, da prizadevanja za pripovedovanje zgodb niso performativna ali zgolj za namene trženja, temveč so del večje zavezanosti k spodbujanju socialne pravičnosti in enakosti.

Sodelujte z občinstvom in mu prisluhnite, da zagotovite skladnost svojega pripovedovanja zgodb z njegovimi vrednotami in prioritetami, ter aktivno iščite povratne informacije za izboljšanje svojih veščin pripovedovanja zgodb.

Uporabite pripovedovanje zgodb za navdihovanje in spodbujanje občinstva k ukrepanju in zagovarjanju sprememb politik, ki obravnavajo vprašanja družbene pravičnosti.

Zagovarjajte družbeno pravičnost

Dajte prednost glasovom zapostavljenih posameznikov in skupnosti z aktivnim iskanjem in podpiranjem njihovih zgodb prek partnerstev, sodelovanj in platform.

Povečajte družbeno pravičnost tako, da izkoristite vire in vpliv svojega podjetja za zagovarjanje sprememb politik, podpiranje pobud skupnosti in financiranje organizacij za družbeno pravičnost.

Omogočite zaposlenim, da postanejo nosilci sprememb, tako da jim zagotovite vire, podporo in priložnosti za uporabo pripovedovanja zgodb za zagovorništvo družbene pravičnosti.

Odgovornost in transparentnost

Nenehno se posvečajte samorefleksiji in izobraževanju, da prepoznate in odpravite morebitne nezavedne pristranskosti in sistemske ovire v svojih procesih in načinih pripovedovanja zgodb.

Spodbujajte kulturo odgovornosti in transparentnosti z rednim merjenjem in poročanjem o napredku in vplivu vašega podjetja na spodbujanje socialne pravičnosti s pripovedovanjem zgodb.

Štirje stebri zgodbe



POVEZAVA LJUDJE

V naši zgodbi so liki človeška bitja, ki so čustveno jedro. Zato glavni lik označujemo kot "srce". Kljub temu pa vsi liki niso enako pomembni. Če želite ustvariti prepričljivo Srce za svojo zgodbo, morate najti en bistven element, ki je nad vsemi ostalimi: željo. Gre za močno hrepenenje ali gorečo strast v našem liku, zaradi katere občinstvo razvije naklonjenost.



AVTENTIČNOST KRAJI

Kraji so lokacije, okoliščine, prizorišča, časovni trenutki in stvari, ki dajejo naši zgodbi globino in perspektivo. Avtentičnost je bistvo kraja. Namesto da bi opisovali osebnost lika, jo lahko razkrijemo prek okolja. Z vključitvijo okolice postane lik za občinstvo bolj oprijemljiv, kar jim omogoča, da si ustvarijo lastno mnenje in razvijejo močnejši občutek zaupanja.



POMEN NAMEN

Razlog za našo zgodbo je njen Namen, ki odraža, kakšno sporočilo želimo posredovati. Če občinstvo ne bo razumelo pomena naše zgodbe ali njenega pomena za njihovo življenje, bo izgubilo zanimanje. Zato je ključnega pomena, da razmislimo o svojem Namenu in pojasnimo sporočilo, ki ga želimo posredovati. Brez jasnega Namena občinstvo ne bo moglo razumeti pomena naše zgodbe.



VKLJUČENOST ZGODBA

Zgodbo poganja en ključni element, ki občinstvo vodi od začetka do konca: Konflikt. Konflikt ustvarja napetost in pritegne našo pozornost ter nas prisili, da se vključimo v zgodbo. Poleg tega ima konflikt pomembno vlogo pri postavljanju vprašanj, na katera je treba odgovoriti.

Motivacijski materiali

How storytelling is fighting for social justice

impacthub.net/storytelling-fighting-social-justice

Social Media Storytelling: 5 tips for Better Stories

www.smperth.com/resources/content-marketing/social-media-storytelling-5-tips-for-better-stories/

Social Media Storytelling Done right: 6 examples

www.quintly.com/blog/social-media-storytelling

Social Media Storytelling: The Way to your Audiences' Hearts is Through a Good Story

medium.com/@taskmarketing/social-media-storytelling-the-way-to-your-audiences-hearts-is-through-a-good-story-fb567f4ec07d

Storytelling and Social Change – A guide for activists, organizations and social entrepreneurs

narrativearts.org/wp-content/uploads/2016/02/story-guide-second-edition.pdf

Storytelling for Social Change

commhsp.org/areas-of-focus/storytelling-for-social-change/

Storytelling in the work of 'justice'

storytelling.greenpeace.org/story/1699/storytelling-and-the-work-of-justice-what-do-they-have-to-do-with-each-other/

The four Pillars of Story

www.wipster.io/blog/the-4-pillars-of-story

The importance of storytelling for social change

www.positive.news/perspective/whats-special-storytelling-social-change/

normal social
dysgenic /dis-jen'ik/ (zool) (adj) unfavourable to racial improvement
[dys- and the root of Gr gennaein to beget]

■ **dysgen'ics** *n sing* the study of race degeneration; cacography
dysgraphia /dis-graf'i-a/ *n* inability to write, due to brain damage or other cause. [dys- and Gr graphein to write]

■ **dysgraph'ic** *adj.*
dysharmonic /dis-här-mon'ik/ *adj* unbalanced, lacking in harmony
of proportion. [dys-]

dyskinesia /dis-kin-ē'zi-a/ (pathol) *n* lack of control over voluntary movements; impaired performance of voluntary movements
and Gr *kīnēsis* movement]

dyslexia /dis-leks'i-a/ *n* word blindness, great difficulty in learning to read or spell, unrelated to intellectual competence and of unknown cause. [dys- and Gr *lexis* word]

■ **dyslec'tic** or **dyslex'ic** *adj* and *n.*
dyslogistic /dis-lə-jis'tik/ *adj* conveying censure, opprobrium
and Gr *logos* discourse]

■ **dyslogis'tically** *adv.* **dys'logy** *n* dispraise.
dysmel'ia /dis-mēl'i-a, -mel', -yə/ *n* the condition of a limb being shorter or incomplete. [dys- and Gr *melan* or incomplete. [dys-]

*Ne, ne! Najprej pustolovščine, razlage
trajajo tako grozno dolgo.*

*Lewis Carroll
Alica v čudežni deželi
Skozi ogledalo*



4. poglavje



Sofinancira
Evropska unija



Slovar

V nadaljevanju navajamo 20 ključnih pojmov, ki se uporabljajo v priročniku, in na kratko pojasnujemo, v katerih kontekstih so uporabljeni.

Abilizem
Sposobnost
Dostopnost
Ageizem
Predsodki
Invalidnost
Diskriminacija
Raznolikost
Upravljanje raznolikosti in vključevanja
Enakost
Feminizem
Nestrpnost
Vključujoče delovno mesto
Mikroagresije
Neurodiverziteta
Rasizem
Vera in duhovnost
Seksizem
Stereotipi
Pripovedovanje zgodb
Ksenofobija



Abilizem pomeni diskriminacijo ali predsodke do invalidov. Prepričanja ali prakse, ki temeljijo na predpostavki, da je biti sposoben "normalno", medtem ko je treba druga stanja "popraviti" ali spremeniti. Posledica tega je lahko razvrednotenje ali diskriminacija ljudi s telesnimi, intelektualnimi ali psihiatričnimi motnjami. Institucionalizirani „abilizem“ lahko vključuje ali je v obliki organizacijskih ovir, ki povzročajo neenako obravnavanje invalidov, ali pa je ta oblika nenamerna.

Sposobnost se nanaša na osebo, ki ima "sposobnosti za opravljanje naloge ali dejavnosti", zato lahko invalidnost vpliva na to, kako dobro lahko oseba opravlja katero koli nalogo, povezano z njenim delom.

Dostopnost je "zmožnost dostopa", funkcionalnost sistema ali entitete in s tem povezane koristi; stopnja, do katere je izdelek, storitev ali okolje dostopno čim večjemu številu ljudi. Dostopen dizajn zagotavlja tako neposreden dostop (brez pomoči) kot posreden dostop s pomočjo podporne tehnologije (npr. bralniki računalniških zaslonov). Univerzalen dizajn zagotavlja, da lahko do okolja dostopajo, ga razumejo in uporabljajo v največji možni meri vsi ljudje.

Ageizem se nanaša na stereotipe (kako razmišljamo), predsodke (kako čutimo) in diskriminacijo (kako delujemo) do drugih ali sebe na podlagi starosti.

Predsodki so pristranskost v korist ali škodo ene stvari, osebe ali skupine v primerjavi z drugo, običajno na nepravičen ali negativen način. Implicitna ali nezavedna pristranskost je nezavedno mnenje, pozitivno ali negativno, ki ga imate o skupini ali osebi. Implicitna pristranskost so stališča ali stereotipi, ki se jih naučimo in razvijemo že zgodaj v življenju, sčasoma pa se okrepijo in vplivajo na posameznikovo razumevanje, dejanja in odločitve, ne da bi se tega zavedali.

Invalidnost je krovni izraz, ki zajema okvare, omejitve in ovire pri sodelovanju. Razlikuje motnjo kot "težavo v telesni funkciji ali strukturi", omejitev kot "težavo, s katero se posameznik srečuje pri izvajanju naloge ali dejanja", omejitev sodelovanja pa kot "težavo, s katero se posameznik srečuje pri vključevanju v življenjske situacije".

Diskriminacija se pojavi, kadar so ljudje obravnavani manj ugodno kot drugi ljudje v primerljivem položaju, ker pripadajo določeni skupini ali kategoriji ljudi ali se domneva, da ji pripadajo. Nekatere značilnosti, zaradi katerih so ljudje diskriminirani, so njihova starost, invalidnost, etnična pripadnost, poreklo, politično prepričanje, rasa, vera, spol, spolna usmerjenost, jezik, kultura in številni drugi razlogi. Diskriminacija je pogosto posledica predsodkov.

Raznolikost se nanaša na razlike med ljudmi glede na njihove edinstvene lastnosti, vrednote, stališča, kulturno perspektivo, prepričanja, etnično poreklo, spolno usmerjenost, spolno identiteto, spretnosti, znanje in življenjske izkušnje vsakega posameznika v kateri koli skupini ljudi. Raznolikost se nanaša na katero koli razsežnost, ki se uporablja za razlikovanje med različnimi skupinami ljudi.

Cilj **upravljanja raznolikosti in vključevanja** v organizacijskem kontekstu je spodbuditi zaposlene in vodje k učinkovitejšemu obvladovanju raznolikih delovnih okolij ter jim zagotoviti orodja za boljše razumevanje razlik okoli njih, premagovanje ovir pri ustvarjanju vključevanja, upravljanje in komuniciranje z ljudmi iz različnih okolij ter opredelitev in izvajanje pristopov za upravljanje raznolikosti.

Enakopravnost pomeni pravično obravnavo vseh, ki zagotavlja, da se prepoznajo in odpravijo neenakosti in ovire, da se vsem omogoči možnost za uspeh.

Feminizem obsega teorijo in prakso, ki se osredotoča na zagovarjanje družbene, gospodarske in politične enakosti med moškimi, ženskami in vsemi spolnimi identitetami.

Nestrpnost je nespoštovanje praks ali prepričanj, ki niso naša lastna. Vključuje tudi zavračanje ljudi, ki jih dojemamo kot drugačne, na primer pripadnikov družbene ali etnične skupine, ki je drugačna od naše, ali ljudi, ki so drugačni po svoji politični ali spolni usmerjenosti.

Vključujoče delovno mesto nima le raznolikih ljudi, temveč so ti tudi vključeni, razviti, pooblašeni in jim organizacija zaupa.

Mikroagresije so subtilne verbalne in neverbalne žaljivke, žalitve, ponižanja in zaničevalna sporočila, usmerjena proti osebi zaradi njene pripadnosti skupini, pogosto so nezavedna. Mikroagresije lahko izgledajo kot nedolžne, neškodljive pripombe, vendar krepijo stereotipe in so oblika diskriminacije. Sčasoma lahko mikroagresivni komentarji osamijo in odtujijo osebe, ki jih prejmejo, ter vplivajo na njihovo zdravje in dobro počutje.

Nevrodiverziteta priznava, da se vsi ljudje razlikujejo po svojih nevrokognitivnih sposobnostih. Posamezniki imajo tako talente kot težave, ki lahko vplivajo na njihovo uspešnost. To so na primer disleksija, diskalkulija, razvojna koordinacijska motnja (DCD/ dispraksija), motnja pozornosti in hiperaktivnosti (ADHD), motnje avtističnega spektra (ASD) in druge. Nevrodivergentni posamezniki imajo drugačne prednosti in omejitve kot nevrotični posamezniki.

Rasizem temelji na prepričanju, da rasne razlike povzročajo ali so povezane s prirojeno nadrejenostjo ali podrejenostjo. So predsodki, diskriminacija, sovražnost ali sovraštvo na rasni osnovi. Institucionalizirani rasizem, znan tudi kot sistemski rasizem, se nanaša na oblike rasizma, ki so zakoreninjene v družbi ali organizacijah. Gre za primere, ko so celotne rasne skupine diskriminirane ali stalno prikrajšane zaradi večjih družbenih sistemov, praks, odločitev ali politik.

Vera se pripisuje tradicionalnim vrednotam in praksam, povezanim z določeno skupino ljudi ali verovanjem, in je služenje ali čaščenje Boga ali nadnaravnega. Religija je opredeljena kot osebni izbor ali institucionaliziran sistem verskih stališč, prepričanj in praks, vodijo pa jo tradicija, pravila in kultura.

Seksizem je povezan s prepričanju o temeljni naravi žensk in moških ter vlogah, ki naj bi jih imeli v družbi. Seksistične predpostavke o ženskah in moških, ki se kažejo kot spolni stereotipi, lahko en spol postavijo v višji položaj od drugega. Takšno hierarhično razmišljanje je lahko zavestno in sovražno, lahko pa je tudi nezavedno in se kaže kot nezavedna pristranskost. Seksizem se lahko dotakne vseh, vendar so ženske še posebej prizadete.

Stereotipi so posplošena prepričanja ali mnenja o določeni skupini ljudi. Stereotipe imenujemo kognitivne bližnjice, ki poenostavljajo resničnost. Stereotipi običajno ne temeljijo na osebni izkušnji temveč na vtisih, ki smo jih pridobili med socializacijo v zgodnjem otroštvu od odraslih, ki nas obkrožajo doma, v šoli ali prek množičnih medijev, in se nato posplošijo na vse ljudi iz določene skupine.

Duhovnost je abstraktna in subjektivna izkušnja, ki se nanaša na medsebojno povezanost nečesa, kar nas presega in nečesa znotraj nas. To je lahko povezava z Bogom, naravo, drugimi in okolico. Duhovnost lahko doživljamo tako v določeni religiji kot zunaj organiziranega verskega sistema ali z mešanjem različnih verskih in filozofskih tradicij.

Pripovedovanje zgodb je interaktivna umetnost uporabe besed in dejanj za razkrivanje elementov in podob zgodbe, ki spodbuja poslušalčevo domišljijo. Je lahko močno orodje, ko gre za sporočanje in verodostojno podajanje vsebine vrednot podjetja, tako s strani vodij kot zaposlenih. Znotraj podjetja je pripovedovanje zgodb tisto, kar motivira in pritegne zaposlene ter jim pomaga, da prevzamejo vrednote podjetja.

Ksenofobija je strah ali odpor do vsega, kar se zdi tuje ali nenavadno. Lahko se kaže v nezaupanju pripadnikov ene skupine do dejavnosti pripadnikov druge skupine, v želji po odpravi skupine, proti kateri je nezaupanje usmerjeno, in v strahu pred izgubo nacionalne, etnične ali rasne identitete.

Ne gre za to, da bi ljudje sprejeli dejstvo, da imajo predsodke, temveč za to, da bi videli, da imajo ti predsodki negativne posledice za druge.

*Theresa MacHenry
Generalna direktorica za človeške vire, trženje in poslovanje s potrošniki*



Zasluge



Sofinancira
Evropska unija





TGAL projektni koordinator

Bulgaria-Romanian Chamber of Commerce and Industry

www.brcci.eu/en

TGAL Usklajevanje, zasnova in oblikovanje orodij

Mindshift Talent Advisory

www.mindshift.pt

Strokovnjak za pripovedovanje zgodb

StoryBag

www.storybag.nl

Razvijalci vsebin

Institute of Development

www.iodevelopment.eu/

Future in Perspective

www.futureinperspective.com/

SEMwell and Motion Digital s.r.o

www.semwell.org

Chamber of Commerce and Industry of Slovenia

<https://eng.gzs.si/>

ExeoLab

www.exeolab.it

Vse slike so brezplačno pridobljene z

www.unsplash.com

By order of appearance

https://unsplash.com/photos/TZZwC_xsCIY

<https://unsplash.com/photos/dZxQn4VEv2M>

<https://unsplash.com/photos/5ppL98Pxd8>

<https://unsplash.com/photos/DNkoNXQt3c>

<https://unsplash.com/photos/ZT5v0puBjZI>

<https://unsplash.com/photos/xBYsohNqXs0>

<https://unsplash.com/photos/G2vxuMIATxA>

<https://unsplash.com/s/photos/connect>

<https://unsplash.com/photos/vx9NWgiYGGA>

<https://unsplash.com/photos/9FMDYPCv8mQ>

https://unsplash.com/photos/Zpzf7TLj_gA

https://unsplash.com/photos/cw-cj_nFa14

<https://unsplash.com/photos/koJW07b-uqU>

<https://unsplash.com/photos/koJW07b-uqU>

<https://unsplash.com/photos/jSlg8GwTh0E>

<https://unsplash.com/photos/wpw8sHoBtSY>

https://unsplash.com/photos/2_Vcxq_qQuU

<https://unsplash.com/photos/RhMqVe3ogco>

<https://unsplash.com/photos/jzonFmreWok>

<https://unsplash.com/photos/XcG5XDYwwa8>

<https://unsplash.com/photos/faEfwCdOKlg>

<https://unsplash.com/photos/qYanN54glrl>

<https://unsplash.com/photos/0Nfq0WiJqc>

<https://unsplash.com/photos/Zyx1bK9mqmA>

<https://unsplash.com/photos/MTvPWWhQKZK4>

<https://unsplash.com/pt-br/fotografias/SQkDTnerAGk>

<https://unsplash.com/photos/0apZjDdRS5o>

https://unsplash.com/photos/Q80LYxv_Tbs

<https://unsplash.com/photos/Uj749Jv6Otw>

https://unsplash.com/photos/_WiRAWxAhtg

Nabor orodij za pripovedovanje zgodb

THINK GLOBAL ACT LOCAL
DIVERSITY MANAGEMENT

