

Številne študije kažejo, da so raznoliki timi - če so dobro vodeni - uspešnejši od homogenih. Družbene skupine se vedno bolj slišijo, zato je več možnosti za odpravljanje socialnih krivic. Vse gre torej v pravo smer. Ali pa tudi ne?

Mislili bi, da bo današnji globalni, medsebojno povezani in večkulturni svet spodbujal kulturo strpnosti in sprejemanja drug drugega.



To je deloma res, vendar je lahko tudi vir napetosti v ekipi. Pomanjkanje razumevanja med sodelavci z različnimi kulturami, jeziki, običaji in delovno etiko lahko ne le spodkoplje uspešnost ekipe in posameznikov, temveč tudi poruši enega najpomembnejših motivacijskih dejavnikov - občutek pripadnosti.

Pomanjkanje sprejemanja in vključevanja, napačna razumevanja in izključevanja so zelo značilen problem našega časa.

Cilj DEVELOR programa ni "povedati ljudem, kaj je prav in kaj ne", temveč jih z vajami, "aha" momenti in skupinskimi razpravami narediti bolj občutljivi in odprte za to temo. Z uporabo modela Vključujoči Vodstveni Kontinuum udeležencem pokažemo razvojno pot, ki ji lahko sledi vsakdo, ki želi razvijati vključenost v svojem okolju. Na tej poti razjasnimo osnovni koncept in pomen raznolikosti, enakosti in vključenosti.

Raziskujemo plasti naših identitet in eno najpogostejših korenin izključevanja: nezavedne **predsodke**. Govorimo o pogostih pojavih, kot so **mikro-agresije** in ne-vključujoči jezik, ter se pogovarjamo o tem, kako jih obravnavati in se jim izogniti. Udeleženci pripravijo akcijske načrte za ‚zagovorništvo‘ vključujoče kulture.

Ob koncu programa bodo udeleženci:

- razumeli pomen in pomembnost raznolikosti in vključevanja na delovnem mestu,
- postali bolj občutljivi na izključenost, diskriminacijo in neenakosti na delovnem mestu
- se zavedali nezavednih predsodkov in se jih naučiti premagovati
- se naučili, kako postati zagovornik vključujoče kulture

Možna nadgradnja programa:

- Insights Osebna Učinkovitost
- Psihološka varnost
- Vodenje z razvojno miselnostjo
- EQ – Emocionalna inteligenca

Trajanje
2 dni

Ciljna skupina

Vsi vodje in zaposleni, ki želijo postati bolj ozaveščeni in zavestno ukrepati na tem področju.

Teme:

- Pomen in pomembnost raznolikosti in vključevanja na delovnem mestu
- Pomen raznolikosti, vključevanja in enakosti
- Kdo smo? – Identiteta
- Model ledene gore
- Prikrivanje
- Razumevanje pristranskosti
- Obvladovanje mikroagresije
- Vključujoči/nevključujoči jezik
- Vključujoči Vodstveni Kontinuum - od nezavednega do zagovornika
- Individualno načrtovanje ukrepov

Vključujoči Vodstveni Kontinuum



Source: Jennifer Brown, How to be an inclusive leader