

# KULTURNA RAZNOLIKOST

## Kako povečati vključenost na delovnem mestu?

### POSLOVNI MODEL ORGANIZACIJE

- Jasno povežite ekonomske razloge za raznolikost in vključenost (npr.: konkurenčna prednost zaradi boljšega razumevanja in dostopa do različnih trgov).
- Vključite kulturno raznolikost v poslovni model organizacije in zagotovite vire, da se bodo zaposleni vsebinsko lahko posvetili.
- Vključite etiko raznolikosti in vrednot vključevanja v organizacijsko kulturo organizacije, vizijo in temeljne vrednote organizacije.
- Analizirajte trenutno stanje v vaši organizaciji glede kulturne raznolikosti (npr.: raziskava vedenja in razmišljanja zaposlenih).

### UPRAVLJANJE USPEŠNOSTI

- Ocenjevanje delovne uspešnosti mora biti neodvisno od rase, narodnosti ali barve kože, veroizpovedi itd.
- Vodstvo naj se zaveže za odpravljanje plačnih nesorazmerij.
- Uporabite merljive standarde pri ocenjevanju delovne uspešnosti.
- Uporabite objektivna merila pri napotitvi na izobraževanja, usposabljanja ali na nove naloge.
- Pogoji za napredovanje morajo biti jasno povezani z zahtevami delovnih mest.

### OZAVEŠČANJE IN KOMUNIKACIJA

- Spodbujajte razumevanje razlik med različnimi kulturami in vrednotami (percepcija časa, dojetanje hierarhije, sprejemanje individualnosti v primerjavi s kolektivnostjo, potrebi po direktivnosti v nasprotju z nedirektivnostjo).
- Z raznovrstnimi aktivnostmi odpravljajte stereotipe, predsodke in diskriminacijo med zaposlenimi (vizualne izjave, mape, letaki, brošure naj bodo vidno kulturno raznolike ter umeščene na internet, intranet, v družbenih medijih, glasilih, itd.).
- Organizirajte dogodke o kulturni raznolikosti in vključevanju za zaposlene in zunanje deležnike.
- Spodbujajte empatijo, odkrito in odprto komunikacijo ter povratno informiranje.

### EVALVACIJA POLITIKE RAZNOLIKOSTI

- Upravljajte s procesi, postavite merljive cilje in sisteme spodbud, ki podpirajo spremembe.
- Spremljajte napredek upravljanja kulturne raznolikosti in vključenosti (npr. ozaveščenost zaposlenih, zavezanost vodstva pri podpiranju pobud, učinkovitost zaposlenih pri delu s sodelavci iz različnih okolij...).

### AKTIVNO SPODBUJANJE VKLJUČENOSTI

- Oblikujte delovno okolje, ki olajša interakcijo med zaposlenimi (prostori za druženje, upoštevanje raznolikih prehranskih potreb, itd.).
- Organizirajte neformalna srečanja za zaposlene.
- Organizirajte mreže zaposlenih (npr.: multikulturne skupine, ki se redno sestajajo in razpravljajo o vedenju, občutkih, prepričanjih glede kulturnih razlik in o vplivu teh razlik na delovno okolje).
- Vzpostavite mentorske programe za lažje vključevanje tujcev v delo in družbo ter programe za povečevanje multikulturnosti in vključenosti v organizaciji.
- Ustvarjajte priložnosti za praznovanje kulturnih praznikov v delovnem okolju. Poskusite upoštevati predpise o hrani in pijači, kot so vegetarijanska, halal ali košer hrana, tako v menzi podjetja kot na izletih.

### UČENJE IN RAZVOJ KADRA

- Vzpostavite programe osredotočene na kulturne spremembe v organizaciji.
- Izobražujte zaposlene na temo medkulturnih razlik, vključenosti, nezavedne pristranosti, komunikacije.
- Organizirajte dodatne jezikovne tečaje za tujce.

### VODSTVO

- Odgovornost za politiko raznolikosti in vključenosti postavite v sam vrh organizacije.
- Spodbujajte zavzetost vodstva za sodelovanje in vključevanje zaposlenih na različnih ravneh.
- Vodilne osebe naj postenejo vzor vedenja.
- Zagotovite, da se vodje zavedajo vključujočega vodenja in ga udeležujejo v delovnih okoljih.
- Razširite pomembnost kulturne raznolikosti na vseh ravneh organizacije.
- Vključujoče vodenje ter medkulturne kompetence naj postanejo del nujnih kompetenc vodij, katerih razvoj redno spremljate.

### KOMPETENCE ZAPOSLENIH

- Spodbujajte razprave na temo raznolikosti in usposablajte zaposlene za delo v večkulturnem timu.
- Organizirajte programe usposabljanja s poudarkom na upravljanju raznolikosti, ter izboljšanju socialnih veščin zaposlenih.
- Spodbujajte zaposlene, da se naučijo določenih fraz iz tujih jezikov, ki bi jim olajšale komunikacijo.

### PODPORA

- Vzpostavite zaveznitvo s članom uprave, ki se bo zavzemal in podpiral aktivnosti na področju kulturne raznolikosti.
- Poiščite zunanjo podporo za pomoč pri prilagoditvi organizacijskih ukrepov na področju kulturne raznolikosti (nevladne organizacije, zunanji strokovnjaki, drugi menedžerji...).
- Vzpostavite skupino motiviranih strokovnjakov za raznolikost, ki bo vključila vsebinsko na strateški in operativni ravni organizacije.
- Vzpostavite stik med vodilnimi, ki oklevajo, s tistimi, ki so za področje zelo motivirani.
- Vzpostavite zaveznitvo z vsemi vodilnimi, ki bodo cilje kulturne raznolikosti vključili v svoje redno delo.

### NOVI TRGI POTREBE STRANK IN KUPCEV

- Prepoznavajte raznolikost in nabor potencialnih trgov, ki jih lahko naslovite – različne etnične skupine, rase, veroizpovedi, prepričanja.
- Raziščite potrebe različnih skupin, pridobite odziv strank/kupcev z vseh trgov in razvijte oglaševalski material, ki bo dostopen vsem.
- Odkrijte in uporabite nove priložnosti v medijih za osredotočanje oglaševanja na nove skupine.

