

"The Vision for/of Inclusive Employers" - Shrnující dokument

Tento dokument popisuje průběh projektu, klíčová rozhodnutí, výstupy, zjištění a lekce, které jsme získali během inkubační fáze projektu "**The Vision for/of Inclusive Employers**" (CZ.03.03.01/00/22_021/0001954). Projekt ukazuje význam participativního auditu jako efektivního nástroje pro rozvoj inkluzivního pracovního prostředí a poskytuje základ pro další kroky v implementaci inkluzivních politik na trhu práce.

Příběh projektu v inkubaci

Projekt "The Vision for/of Inclusive Employers" jsme zahájili s cílem navrhnout rámec pro poskytování zpětné vazby zaměstnavatelům i nástroj(e) podpory pro strategické plánování, monitoring a transformaci směrem ke kvalitnější inkluzi. Měli jsme za úkol identifikovat klíčové oblasti inkluze a zkusili jsme navrhnout doporučení pro zlepšení pracovního prostředí tak, aby bylo co nejvíce inkluzivní. V rámci projektu jsme se zaměřili na vytvoření modelu inkluzivního zaměstnavatele a na vývoj metod sběru dat, které by umožnily efektivní hodnocení inkluze v různých organizacích. Naším cílem bylo tedy vytvořit segmenty nástroje, který podpoří zaměstnavatele v implementaci institucionální změny, která přesahuje dílčí opatření cílené na konkrétní zranitelnou skupinu.

Aktivita

1. **KA1: Rešerše:** Na začátku projektu jsme provedli rozsáhlé rešerše na téma inkluze v zaměstnání. Tyto rešerše zahrnovaly studium odborné literatury, právních a strategických dokumentů a online zdrojů. Cílem bylo získat co nejširší přehled o aktuálních přístupech a trendech v oblasti inkluze na pracovišti.
2. **KA2: Rozhovory a Fokusové skupiny:** Abychom získali hlubší vhled do konkrétních potřeb a výzev, se kterými se zaměstnavatelé a zaměstnanci potýkají, uskutečnili jsme 8 rozhovorů s top managementem z různých odvětví (firmy i veřejná správa) a zorganizovali 4 fokusové skupiny se zaměstnanci. Tyto skupiny zahrnovaly zaměstnance z veřejné správy, firem, generace Z a zaměstnance ve věku 50+. **Individuální rozhovory:** Dále jsme vedli 4 individuální rozhovory s pracujícími ze zranitelných skupin na trhu práce. Tyto rozhovory nám poskytly cenné informace o specifických překážkách a potřebách těchto skupin.
3. **KA3: Ideace, design prototypu a testování** – Tato aktivita byla zahájena dříve než bylo původně plánováno. Spolupracovali jsme s HCD konzultantem Romanem Hřebeckým a navrhli Mapu znaků inkluzivního zaměstnavatele. Proběhla setkání s relevantními zaměstnavateli a na základě získaných dat jsme vytvořili participativní audit inkluze, který jsme následně testovali v praxi. Testování zahrnovalo rozhovory, fokusové skupiny a workshopy, během kterých jsme získávali zpětnou vazbu a mapovali



Spolufinancováno
Evropskou unií

IQUALITY VISION

inkluzivní praktiky.

4. **KA4: Mapování relevantních aktérů a navazování spolupráce** – Na základě rešerší v rámci KA1 jsme vytvořili mapu aktérů a navázali spolupráci s několika z nich, například s Moravskoslezským krajem, městskou částí Ostrava-Poruba, UJEP, NNO AGAPO, a dalšími.

Rozhodnutí

1. **Model inkluzivního zaměstnavatele:** Model jsme strukturovali do šesti tematických oblastí a 24 dimenzí inkluze. Tento strukturovaný přístup nám umožnil pokrýt všechny klíčové aspekty inkluzivního pracovního prostředí a zajistit, že žádná důležitá oblast nebude přehlížena. Původně jsme na základě rešerší a naší vlastní praxe přišli s pěti základními tematickými oblastmi pro konceptualizaci inkluzivního zaměstnavatele: 1) Kultura organizace, 2) Kariéra a odměňování 3) Leadership a rozhodování 4) Sladění osobního a pracovního života 5) Bezpečí. Na základě FS a rozhovorů jsme rozšířili původních pět oblastí o šestou a to 6) Prostor a pracovní prostředí.
2. **Změna metody sběru dat:** V průběhu projektu jsme adaptovali a testovali kvalitativní nástroje, jako jsou fokusové skupiny a individuální rozhovory. Cílem bylo zajistit, aby tyto metody co nejlépe reflektovaly potřeby cílových skupin a poskytovaly relevantní a přesné informace. V projektovém plánu byla například jedna fokusová skupina původně míněna pro zranitelné skupiny. Vzhledem k citlivosti některých otázek a ve snaze zajistit bezpečné prostředí pro komunikační partnery*partnerky jsme se rozhodli tuto FS rozložit na individuální rozhovory. To nám zároveň umožnilo hlouběji porozumět jejich situacím a uplatnit intersekcionální přístup, kde jedna osoba může patřit do více zranitelných skupin zároveň, což specificky formuje jeho*její zkušenost na trhu práce a v zaměstnání.
3. **Participativnost metod sběru dat:** Potvrdilo se nám, že kvalitativní metody sběru dat mohou při vhodném nastavení sloužit zároveň jako nástroje institucionální změny. Ze zpětných vazeb od účastníků workshopů a fokusových skupin vyplynulo, že ve spolupracujícím prostředí se účastníci lépe dokážou naladit na sebe navzájem i na lektory. Díky tomu vzniká snáze vztah důvěry, otevřenější prostředí a sdílení informací i závažnější a osobnější povahy.
4. **Na základě čeho rozhodnutí proběhla:** Rozhodnutí byla přijímána na základě průběžných analýz dat z fokusových skupin a rozhovorů, konzultací s HCD a HR odborníkem a na základě zpětné vazby od spolupracujících zaměstnavatelů.



Spolufinancováno
Evropskou unií

IQUALITY VISION

Výstupy

1. **Tři komplexní rešerše:** zaměřené na legislativně-právní zdroje, odbornou literaturu a internetový průzkum.
2. **Mapa znaků inkluzivního zaměstnavatele, která slouží jako základ pro další práci a síťování:** Vyvinuli jsme komplexní model inkluze, který zahrnuje 6 tematických oblastí a 24 dimenzí. Tento model slouží jako základ pro hodnocení inkluze v organizacích a poskytuje rámec pro další rozvoj inkluzivních politik.
3. Zjištění z fokusových skupin a hloubkových rozhovorů byla implementována do mapy znaků inkluzivního zaměstnavatele a zároveň jsme díky nim mohli testovat a upravovat prototypy participativních nástrojů.
4. **Prototypy nástrojů pro detekci inkluze u zaměstnavatelů, které byly testovány a iterovány na základě zpětné vazby:** Vytvořili jsme a testovali nástroje pro sběr dat (a zároveň pro potřeby nastartování institucionální změny), jako jsou rozhovory, fokusové skupiny a workshopy.
5. **Zprávy a doporučení:** Na základě pilotáže nástrojů auditu v orgnizacích, jsme vypracovali zprávy, které obsahují zpětnou vazbu a konkrétní doporučení pro další rozvoj inkluzivního pracovního prostředí. Tyto zprávy slouží jako podklad pro tvorbu akčních plánů a implementaci inkluzivních politik v organizacích.
6. **Mapa aktérů:** Mapa aktérů identifikuje hlavní aktéry trhu práce a nejdůležitější stakeholdery pro systémovou změnu.

Zjištění a další kroky

1. **Zájem o téma inkluze:** Zjistili jsme, že zaměstnavatelé a jejich personál mají zájem o téma inkluze, ale často si s ním nevědí rady. Identifikovali jsme klíčové bariéry a potřeby, které nyní můžeme využít k vytváření specifických nástrojů a strategií pro podporu inkluzivního pracovního prostředí.
2. **Zájem o audit:** Potvrdil se zájem zaměstnavatelů o participativní audit inkluze, zejména ve veřejné správě. Zjistili jsme, že organizace často čelí omezeným finančním zdrojům a regionálním znevýhodněním, což zvyšuje potřebu efektivních a cílených nástrojů pro rozvoj inkluze.
3. **Nutnost rozdílného přístupu:** Zjistili jsme, že každá organizace má specifické potřeby a výzvy, které je třeba individuálně řešit. Tento fakt nás vedl k přizpůsobení našich nástrojů a metod, aby co nejlépe vyhovovaly specifickým podmínkám jednotlivých organizací.
4. **Pokračování projektu:** Plánujeme dále využívat výsledky projektu k tvorbě akčních plánů a podpoře implementace inkluzivních politik v organizacích. Věříme, že naše nástroje a metodiky budou i nadále přispívat k rozvoji inkluzivního pracovního prostředí.



Spolufinancováno
Evropskou unií

IQUALITY VISION

Lekce a překvapení

1. **Význam participativního přístupu:** Během projektu jsme zjistili, že participativní metody, jako jsou workshopy, rozhovory a fokusové skupiny, nejenže sbírají data, ale také iniciují změny a otevírají debaty v organizacích. Tento přístup přináší hlubší zapojení a angažovanost všech zúčastněných stran.
2. **Znalosti a osvěta:** Model inkluzivního zaměstnavatele přináší zvýšenou pozornost a znalosti o inkluzi, což je klíčové pro vyjednávání a mobilizaci ke změnám na všech úrovních organizace. Uvědomili jsme si, že zvyšování povědomí a vzdělávání je nedílnou součástí procesu rozvoje inkluzivního pracovního prostředí.
3. **Inkluze musí být chápána jako dlouhodobý proces,** nikoliv jednorázové opatření.
4. Příjemně nás překvapila **ochota některých zaměstnavatelů spolupracovat** na zlepšení pracovního prostředí.

Závěr

Projekt nám umožnil získat vhled do problematiky inkluze na pracovním trhu. Díky tomu jsme byli schopni navrhnout konkrétní řešení a strategie, které budou i nadále využívány k podpoře inkluzivního pracovního prostředí.



Spolufinancováno
Evropskou unií

IQUALITY VISION