

## Projekt D(iversity) M(anagement) E(xtended)!

**Nezaměstnanost mladých lidí je stále větším problémem napříč Evropskou unií a zaslouží si politickou, sociální i ekonomickou pozornost.**

Nezaměstnanost mladých lidí je stále větším problémem napříč Evropskou unií a zaslouží si politickou, sociální i ekonomickou pozornost. Naše společnost potřebuje investovat do zaměstnání pro všechny, rovněž a hlavně pro nejzranitelnější skupiny – osoby, které nedokončily školu a mládež s nízkou úrovní vzdělanosti nebo s fyzickým či psychickým postižením. Společný zeměpisný nebo nadnárodní přístup je nutný k řešení této ekonomické a sociální výzvy. Tradičně, řízení rozmanitosti propaguje inkluzivní řízení lidských zdrojů, které zahrnuje vztah zaměstnavatel-zaměstnanec. V souladu s cíli Lisabonské strategie a strategie Evropa 2020, DME zpracovává proces přechodu z vedení (znevýhodněných) studentů a nezaměstnaných mladých lidí směrem k trhu práce.

Pro více informací navštivte webové stránky projektu.

Vedoucí partner JKVG označil dosavadní práci na projektu za dobrou

Na začátku projektu vytvořili všichni partneři seznam známých a používaných nástrojů a metod (Intellectual Output (IO)1). Z tohoto seznamu bylo vybráno 5 metod/nástrojů z každé země se záměrem použití těchto metod všemi partnery projektu.

Kromě tohoto seznamu využili partneři v této fázi čas také k mapování právního rámce (zákonů) u cílové skupiny (IO2).

V současné době pracujeme na metodě Diversity management (IO3) a zkrácená verze této metody, založená na modelu EMPOWER, již byla vytvořena. Během projektu vytvoříme praktickou příručku Diversity Management. Partneři v každé zemi učí zaměstnavatele používat Diversity scan (startovací metodu pro zaměstnavatele, kteří se projektu účastní).

Během kurzu projektu budou přeloženy dvě metody do praktického nástroje digitální/ webové podoby (IO4). Diversity quick scan bude testován všemi partnery do konce roku a v prosinci začne vývoj nástroje pro mladistvé.

Partnery rovněž zaměstnává hledání příkladů dobré praxe v jejich zemích. Dobré příklady budou detailně zapsány a publikovány na webu. Budou použity jako inspirace pro ostatní partnery a zájemce.

Konečně, stejně jako školení zaměstnavatelů se pracuje na zahájení školení mladých. Organizují se akce a školení (IO8). Ty zahrnují záležitosti jako pracovní pohovory, přístup na trh práce atd. V jiných formách jsou tato školení poskytována také učitelům a školitelům.

Jak jste se dočetli, projekt DME probíhá velice aktivně a proto jsme pozitivní, co se budoucnosti týče.

V tomto zpravodaji najdete více informací o třetím projektovém setkání v Praze, stejně jako o situaci v Bulharsku a Slovinsku (jako partnerů projektu) v rámci Diversity managementu a informace o belgické příručce pro absolventy.

### 3. projektové setkání v Praze – PRO WORK

Všichni partneři se sešli v Praze na třetí schůzce projektu DME dne 7. října 2015, aby pohovořili o dosavadní práci na projektu a jeho aktivitách a prezentovali prozatím dosažené výstupy. Hlavním tématem schůzky byla tvorba tzv. „Quick scanu“, kterou se zabýval vedoucí partner JKVG a bude třeba jej otestovat všemi partnery před koncem roku 2015. Účastníci setkání se rovněž zabírali diseminací projektu (webové stránky, Facebook a první zpravodaj), monitoringem a hodnocením (účinností a efektivitou prvních dvou projektových setkání). Pražský meeting pak nabídl příležitost soustředit se na tvorbu webových nástrojů, které budou k dispozici na webových stránkách projektu později v tomto roce.

Projekt DME & bulharský partner Adam Smith College

Jak je to s Diversity managementem v Bulharsku? Doména diversity managementu, kde je projekt DME pevně zakořeněn, je ještě velmi mladá a není ani v Bulharsku příliš populární. Přestože je spousta HR profesionálů, psychologů a neziskových organizací seznámeno s konceptem a následuje poslední vývoje a trendy, včetně průzkumů, zůstává diversity management veřejností neporozuměn a zaměňován. Možná nepochopení a zaměňování nejsou ta správná slova, základní potřebou je budování povědomí.

„Tím, že jsme aktivní v množství oborů, spojených s rovnými příležitostmi, bojujeme diskriminaci, posilujeme znevýhodněné skupiny nebo poskytujeme příležitosti k učení lidem, kterým hrozí vyloučení se naše snaha nesoustředí jen na aktivity projektu, vyžadující úzkou odbornost, ale rovněž na aktivní prezentování a komunikování výhod diversity managementu z pohledu společnosti,“ říká Andy Stoycheff, ředitel Adam Smith College of Management v Sofii (partner v projektu DME). Se stárnutím populace a demografickými posuny, které ochromují ekonomický růst se již rozvinula debata o přesahování tradičních přístupů, abychom se ujistili, že bude více lidí schopno přispět do vývoje ekonomiky a společnosti. Lekce z různých zemí EU mohou uspořádat tuto debatu, aby byla efektivnější. Projekt DME je skvělou příležitostí přinést cenné know-how do této debaty.

Příručka pro absolventy speciálního sekundárního vzdělávání v Belgii.

„Nástroj“ je vytvořen pro studenty posledního ročníku speciálního sekundárního vzdělávání a jejich učitele. Nástroj, který je ve formě příručky, se soustřeďuje na to, co dělat, když student opustí školu, ve vztahu k nalezení zaměstnání, aby měl v pořádku papíry atd. Příručka zahrnuje položky jako „cílová práce“, „kde najít zaměstnání“, „domluvení schůzky se zaměstnavatelem“, „pracovní pohovor“, „životopis“, „administrativa pro zdravotnictví/nezaměstnanost“ atd. Příručka je napsána dobře pochopitelným způsobem, vyhýbá se složitým slovům a frázím. Každá kapitola příručky má jasný vizuální přehled (myšlenkovou mapu) o obsahu dané kapitoly. Příručka je rozdělena do několika samostatných kapitol, takže učitelé/školicelé si mohou vybrat, na které položky chtějí pracovat. Jedná se o personální příručku, což znamená, že student, společně s učitelem, získá správné informace, které pro sebe potřebuje (např. kde je nejbližší úřad práce). Příručka obsahuje cvičení a osobní kalendář s důležitými daty pro studenta (např. kdy je třeba vyplnit papíry potřebné pro úřad práce atd.).

Pro více informací navštivte webovou stránku (pouze v Holandštině)

Projekt DME & slovinský partner Ljudska Univerzita Velenje

Důvodem pro účast v projektu DME je, že je ve Slovinsku nedostatečná implementace ochranné legislativy a rovných příležitostí a ochranných právních předpisů v zaměstnanosti. Jelikož se znevýhodnění zaměstnanci nedokážou ozvat, čímž se problém nedostane do povědomí, diskriminace na pracovním trhu zůstává často neřešena. V legislativě pak je „něco na papíře“, praxe však většinou ukazuje něco jiného.

Diverzita v pracovním sektoru bývá často případem konfliktu a zanedbání. Stejně tak ale může být konstruktivní přístup k diverzitě v zaměstnávání zdrojem nekonečné kreativity na pracovišti, což jsme se v tomto projektu naučili. Limitování diverzity znamená ztrátu cenných potenciálů, znalostí, schopností a zkušeností diverzifikačních talentovaných pracovních sil. Vede to k negativnímu ekonomickému efektu v dlouhodobém časovém horizontu.

Proto jsou cíle tohoto projektu zvýšit povědomí o výhodách diverzity na trhu práce mezi sociálními partnery (odborníky, zaměstnavateli). A to proto, aby se zdůraznilo nebezpečí jakékoliv formy diskriminace v zaměstnávání a aby se ukázaly cesty, jak identifikovat a implementovat opatření prevence. Také je třeba zvýšit povědomí o důležitosti diverzity. Představením různých nástrojů a mechanismů chceme zmenšit propast mezi legislativou „na papíře“ a aktuální praxí ve slovinských firmách.