



Spolufinancováno
Evropskou unií

Aspekty zvládnání interkulturních rozdílů a jazykových bariér u pracovních týmů v průmyslových podnicích

Vladimíra Lovasová, Pavla Peroutková Holejšovská, Soňa Štefková, Veronika Korim

Článek vznikl v rámci projektu Erasmus+ **Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech**, reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278, který je spolufinancován z EU a jehož příjemcem je česká vzdělávací agentura LASERneedle CZ s.r.o. a partnerem slovenská vzdělávací agentura Topcoach s.r.o. Cílem projektu je podpora zaměstnatelnosti a inkluze mladých cizinců do interkulturních pracovních týmů prostřednictvím využití pojmových map.

Úvod

Globalizace a otevřenost pracovních trhů přinesly do průmyslových podniků nejen rozmanitost, ale i nutnost přizpůsobit se novým podmínkám, které tato diverzita vytváří. Firmy se stále častěji potýkají s výzvami, jako jsou jazykové bariéry, kulturní rozdíly a odlišné pracovní zvyklosti. Tyto faktory ovlivňují efektivitu týmové spolupráce, kvalitu komunikace a celkovou produktivitu pracovních týmů. Zejména u mladých zaměstnanců s odlišným kulturním a jazykovým pozadím může adaptace do firemního prostředí představovat zásadní problém.

Téma interkulturních rozdílů je proto klíčové nejen pro zajištění hladkého chodu firemních procesů, ale i pro podporu inkluze a diverzity, které jsou stále častěji vnímány jako strategické cíle moderních podniků. Projekt **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** přinesl inovativní přístup ke zvládnání těchto výzev. Vytvořené nástroje, jako jsou pojmové mapy a e-learningové kurzy, podpořily integraci mladých cizinců, zlepšily orientaci v pracovním prostředí a přispěly k rozvoji multikulturního pracovního prostředí.

Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



S trendem příchodu významných změn ve složení pracovních týmů, které se stále častěji stávají multikulturními, přicházejí nejen příležitosti, ale i výzvy spojené s překonáváním jazykových bariér a kulturních rozdílů. Tento článek zkoumá efektivní strategie, nástroje a praktiky, které napomáhají zvládnutí těchto aspektů, přičemž čerpá z poznatků projektu **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"**.

Cílem tohoto článku je analyzovat jednotlivé aspekty zvládnutí interkulturních rozdílů a jazykových bariér, vyhodnotit přínos nástrojů vyvinutých v rámci projektu a poskytnout doporučení pro další praxi. Zaměřujeme se na klíčové oblasti, jako je význam diverzity, řešení jazykových bariér, strategie překlenování kulturních rozdílů a implementace inovativních vzdělávacích nástrojů.

1 Význam multikulturního prostředí v průmyslových podnicích

1.1 Přínosy diverzity

Multikulturní týmy přinášejí různé pohledy, kreativitu a širší spektrum řešení problémů. Diverzita však vyžaduje efektivní řízení a adaptaci organizačních strategií.

Diverzita v pracovním prostředí je stále častěji vnímána jako klíčová výhoda, která přináší firmám konkurenční výhodu. Rozmanité týmy nabízejí širší spektrum pohledů, inovací a kreativních řešení. Zaměstnanci z různých kulturních prostředí přinášejí nové způsoby myšlení, které mohou výrazně obohatit firemní procesy. Diverzita podporuje i adaptabilitu týmů na rychle se měnící požadavky trhu, což je zásadní zejména v průmyslových odvětvích, kde inovace často rozhoduje o konkurenceschopnosti.

Příkladem z projektu může být oblast řízení kvality, kde diverzifikované pracovní týmy dokázaly přinést nové přístupy k hodnocení standardů a identifikaci problémů. Zaměstnanci s různým kulturním zázemím přistupují k analýze kvality z odlišných perspektiv, což vede k lepším výsledkům při řízení kvality a snížení chybovosti. Diverzita se však neomezuje jen na odbornou úroveň – přispívá i ke zlepšení firemní kultury, kdy multikulturní prostředí podporuje otevřenost, respekt a mezilidskou spolupráci.

**Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



1.2 Výzvy spojené s diverzitou

I přes přínosy diverzity čelí podniky řadě výzev. Mezi hlavní výzvy patří jazykové bariéry, odlišné pracovní zvyklosti a kulturní očekávání. Bez adekvátní podpory mohou tyto faktory vést k nedorozuměním a snížení produktivity.

Jazykové bariéry, kulturní nedorozumění a rozdílné pracovní zvyklosti mohou způsobit konflikty nebo neefektivitu. Například v oblasti logistiky, kde je nutná rychlá a přesná komunikace, mohou jazykové překážky vést k chybám v dodávkách nebo nesprávnému pochopení instrukcí.

Další významnou výzvou je adaptace cizinců na firemní kulturu a pracovní prostředí. Mladí lidé s odlišným mateřským jazykem často čelí pocitům izolace nebo nejistoty, což může ovlivnit jejich pracovní výkon a motivaci.

Projekt **"Mladí ve firmě- pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** tyto výzvy identifikoval a prostřednictvím pojmových map a e-learningových kurzů nabídl praktická řešení, která umožňují překlenout jazykové a kulturní rozdíly efektivním a přístupným způsobem.

2 Jazykové bariéry a jejich vliv na pracovní prostředí

2.1 Charakteristika jazykových bariér

V průmyslových podnicích jazykové bariéry omezují efektivní komunikaci, což může vést ke zvýšené chybovosti a ztrátě motivace zaměstnanců.

Jazykové bariéry představují jednu z největších překážek při integraci mladých cizinců do pracovních týmů v průmyslových podnicích. Tyto bariéry nejen že zpomalují adaptaci nových zaměstnanců, ale také mohou ovlivnit efektivitu týmové spolupráce, způsobovat chyby v komunikaci a vést ke ztrátě důvěry mezi zaměstnanci a vedením.

**Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Spolufinancováno Evropskou unií

Pro zaměstnance s omezenou znalostí jazyka, kterým se v dané společnosti komunikuje, je často obtížné pochopit pracovní instrukce, standardy kvality nebo bezpečnostní pravidla. V průmyslových procesech, jako je řízení výroby nebo logistika, jsou navíc přesnost a rychlost komunikace klíčové. Jazykové bariéry mohou například vést k nesprávné interpretaci pokynů, což má přímý vliv na produktivitu práce a bezpečnost.

Projekt **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** přinesl řešení v podobě pojmových map, které pomáhají identifikovat klíčové termíny a procesy. Díky překladům do 4 jazyků se tyto mapy staly nástrojem, který umožňuje novým zaměstnancům 4 různých národností rychle pochopit základní pracovní pojmy bez ohledu na jejich jazykové schopnosti.

2.2 Řešení jazykových bariér v praxi

V současné době jsou k odstraňování jazykových bariér v praxi používány zejména digitální nástroje, jako jsou překladatelské aplikace a chatovací platformy s integrovanými překlady. Tyto technologie jsou využívány k okamžitému odstranění jazykových bariér, což přispívá k rychlejší adaptaci zaměstnanců a zlepšení týmové spolupráce. Novým trendem do budoucna je využívání umělé inteligence v podobě generátorů textu, hlasu a virtuálních asistentů.

V rámci projektu byl navržen inovativní nástroj pro odstranění jazykových bariér, a tím jsou pojmové mapy průmyslových procesů, které obsahovaly 50 nejdůležitějších odborných pojmů pro každé z klíčových průmyslových odvětví, jako jsou řízení kvality, řízení výroby, personalistika, logistika, plasty, strojírenství, elektrotechnika a informační technologie. Mapy byly nejen přeloženy do 4 jazyků, ale také graficky upraveny tak, aby byly intuitivní a snadno použitelné i pro zaměstnance s minimálními jazykovými dovednostmi.

Dalším inovativním nástrojem byly e-learningové kurzy, které kombinovaly interaktivní procvičování pojmů a příklady z praxe. Tyto kurzy byly vytvořeny ve spolupráci se slovenským partnerem a jsou dostupné online na webu i v e-learningovém kurzu, což

**Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Spolufinancováno Evropskou unií

umožňuje jejich využití nejen přímo na pracovištích podniků, ale i ve školách při kariérovém poradenství, nebo na úřadech práce a v dalších institucích pracujících s mladými cizinci, jako jsou Centra pro integraci cizinců.

Výsledkem využití pojmových map v praxi podniku a k nim příslušných e-learningových kurzů je výrazné zlepšení schopnosti zaměstnanců komunikovat a efektivně plnit své úkoly. Zaměstnanci, kteří měli k dispozici jazykovou podporu prostřednictvím pojmových map a e-learningových kurzů, projevovali vyšší míru sebevědomí a spokojenosti na pracovišti. To vede nejen k lepšímu pracovnímu výkonu, ale i ke zvýšení jejich loajality vůči zaměstnavateli.

Projekt **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** ukázal, že pojmové mapy vytvořené v šesti jazycích (čeština, slovenština, angličtina, němčina, francouzština, ukrajinština) usnadňují adaptaci zaměstnanců a zlepšují porozumění pracovním procesům. Tyto nástroje zajišťují, že i pracovníci s odlišným mateřským jazykem rychle pochopí klíčové pojmy z dané oblasti.

3 Interkulturní rozdíly a jejich zvládnutí

3.1 Kulturní odlišnosti v pracovních týmech

Kulturní odlišnosti ovlivňují způsob komunikace, přístup k řešení problémů, hierarchii a styl vedení týmů. V průmyslových podnicích se například zaměstnanci z kultur s nízkým stupněm individualismu více spoléhají na týmovou práci a autoritu vedení, zatímco zaměstnanci z individualistických kultur preferují samostatnost a rozhodování na základě osobní iniciativy. Tyto rozdíly mohou ovlivnit dynamiku týmové spolupráce, efektivitu procesů i mezilidské vztahy.

Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Spolufinancováno Evropskou unií

Kulturní odlišnosti se často projevují i v přístupu k času a plnění termínů. Například zaměstnanci z kultur orientovaných na čas jako lineární pojem (např. střední a západní Evropa) mohou očekávat přesné dodržování harmonogramů. Naopak pracovníci z kultur, kde je vnímání času více flexibilní (např. některé východní kultury), mohou přikládat větší význam mezilidským vztahům než přísnému plnění termínů. Bez znalosti těchto rozdílů může docházet k nedorozuměním a frustraci.

Interkulturní rozdíly v pracovních prostředích mohou být na jedné straně tedy zdrojem inovací, ale na straně druhé i konfliktů, které jsou způsobeny rozdíly v hodnotách, komunikaci a přístupu k autoritám. Klíčem k jejich řešení je rozvoj mezikulturní citlivosti a schopnosti pracovat v rozmanitém prostředí.

Projekt **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** se zaměřil na překonávání těchto rozdílů prostřednictvím vzdělávacích nástrojů, které nejen zohledňují jazykové bariéry, ale i kulturní specifika. Pojmové mapy byly navrženy tak, aby pomohly zaměstnancům porozumět nejen odborným pojmům, ale i základním hodnotám a očekáváním v rámci firemní kultury.

3.2 Nástroje na překlenutí kulturních rozdílů

Jedním z klíčových nástrojů využívaných k překlenutí kulturních rozdílů jsou interaktivní školení zaměřená na mezikulturní komunikaci. Tato školení kombinují teoretické informace o kulturních normách a hodnotách s praktickými cvičeními, jako jsou modelové situace a simulace pracovních problémů. Díky tomu mohou zaměstnanci lépe pochopit, jak jejich kolegové vnímají komunikaci, leadership a pracovní očekávání.

Na základě sdílení dobré praxe z průmyslových podniků se při překonávání interkulturních rozdílů zejména u mladých zaměstnanců s úspěchem využívá mentorství, kdy zkušenější zaměstnanci působí jako průvodci mladých cizinců při adaptaci na nové pracovní prostředí. Tento přístup umožňuje nejen rychlejší zapojení nových zaměstnanců, ale také posílení týmové soudržnosti a rozvoj empatie v kolektivu.

Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Spolufinancováno Evropskou unií

Dalším nástrojem využívaným v současnosti pro překonávání interkulturních rozdílů jsou digitální platformy, které usnadňují přímou komunikaci mezi zaměstnanci z různých kultur. Tyto platformy obsahují integrované překladače, generátory textů a hlasu s umělou inteligencí a virtuální asistenty, což umožňuje okamžitou výměnu informací a pomáhá snižovat napětí vyvolané kulturními rozdíly.

V našem projektu **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** projektu jsme se zaměřili na inovativní nástroj vytvoření pojmových map průmyslových procesů v kombinaci s digitální podporou e-learningových kurzů. Kombinace e-learningových kurzů a tištěných pojmových map přispívá k lepší adaptaci mladých cizinců, zejména Ukrajinců, v průmyslových podnicích, což jsme prověřili v rámci pilotních kurzů. Pojmové mapy podporují nejen jazykovou, ale i kulturní orientaci.

Jedním z konkrétních příkladů bylo využití pojmových map v elektrotechnice. Mapy zahrnovaly nejen specifické technické termíny, ale i pojmy z oblasti bezpečnosti práce. Tento přístup pomohl eliminovat nedorozumění při řízení výroby v elektrotechnickém průmyslu a zvýšil efektivitu týmové spolupráce a bezpečnost na pracovišti. Na základě zpětné vazby od účastníků on-line konference a pilotního kurzu bylo zjištěno, že v ideálním případě by pojmové mapy měly být využívány již při zaškolování nových zaměstnanců. Tím se zlepší nejen orientace zaměstnanců v odborné oblasti, ale i jejich pocit začlenění do firemní kultury.

4. Dopad projektu na praxi

4.1. Implementace pojmových map

Pojmové mapy vytvořené v rámci našeho projektu **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** mohou najít široké uplatnění jako nástroj pro zlepšení adaptace mladých cizinců nejen v průmyslových podnicích, ale i v dalších institucích pracujících s mládeží s odlišným mateřským jazykem, například v Centrech pro integraci cizinců, ve školách ve výuce předmětů Výchova k občanství či při kariérovém

Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Spolufinancováno Evropskou unií

poradenství, nebo v pracovních agenturách a na úřadech práce. Pojmové mapy pomáhají zjednodušit naučení se základních terminologických pojmů z průmyslových procesů tím, že vizualizují klíčové pojmy a zužují jejich výběr. V každé vybrané oblasti obsahují mapy přehled 50 pojmů příslušné odborné terminologie, což umožňuje zaměstnancům rychleji získat odborné jazykové znalosti, a tím předcházet chybám.

Mapy byly přizpůsobeny na míru specifickým potřebám podniků a byly vytvořeny v šesti jazycích (češtině, slovenštině, angličtině, němčině, francouzštině a ukrajinštině). Projekt tak umožňuje průmyslovým podnikům využívat pojmové mapy jako součást zaškolovacích procesů, což usnadní adaptaci mladých cizinců do multikulturních pracovních prostředí.

4.2. E-learning jako podpora vzdělávání

Jedním z klíčových výstupů projektu byly interaktivní e-learningové kurzy, které kombinovaly pojmové mapy s praktickými cvičeními. Tyto kurzy byly navrženy tak, aby podporovaly samostatné učení a umožnily zaměstnancům procvičovat odborné pojmy ve svém vlastním tempu. Obsah kurzů pokrýval klíčová průmyslová odvětví, ke kterým byly vytvořeny pojmové mapy, a byl přizpůsoben jazykovým potřebám uživatelů. Online kurzy vytvořené v rámci projektu tak umožnily interaktivní procvičování odborné terminologie.

Jedním z přínosů e-learningu je jeho flexibilita. Kurzy mohou být využívány jak v rámci zaškolování, tak v rámci průběžných firemních školení prohlubujících kvalifikaci, ale i jako podpora při každodenní práci. Je však důležité, aby firmy spolupracovaly s odbornými partnery na přizpůsobení těchto kurzů svým konkrétním potřebám.

Tento nástroj také umožňuje firmám snížit náklady na školení díky digitalizaci obsahu.

**Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



4.3. Mezinárodní spolupráce a sdílení zkušeností

Spolupráce mezi českým a slovenským partnerem projektu se ukázala jako klíčová pro přenos know-how a zajištění vysoké kvality výstupů. Český příjemce se zaměřil na obsahovou stránku pojmových map a jejich implementaci do praxe, zatímco slovenský partner přispěl svými zkušenostmi s e-learningem a metodikou vzdělávání.

Tento přístup umožnil efektivní testování a optimalizaci výstupů v různých kulturních a jazykových prostředích. Výsledky projektu byly sdíleny prostřednictvím mezinárodních konferencí, což přispělo k rozšíření dobré praxe a inspirovalo další organizace k implementaci podobných nástrojů.

Projekt "Mladí ve firmě" ukázal, že spolupráce mezi národními i mezinárodními partnery přináší významné přínosy. Doporučujeme proto pokračovat v podobných projektech, které propojují odborné znalosti a zkušenosti z různých zemí, aby byl vytvořen komplexní rámec pro podporu diverzity a inkluze v pracovním prostředí.

5. Doporučení pro praxi

Projekt přinesl nejen okamžité zlepšení podmínek pro mladé cizince v průmyslových podnicích, ale také vytvořil základ pro další rozvoj vzdělávacích nástrojů a metodik. Firmy, které se do projektu zapojily, plánují pokračovat v používání pojmových map a e-learningových kurzů a přizpůsobit je na míru vlastním potřebám. Na regionální a mezinárodní úrovni projekt přispěl k podpoře diverzity a inkluze mladých cizinců do multikulturního prostředí českých a slovenských podniků, což je zásadní pro udržení konkurenceschopnosti v globalizovaném prostředí.



5.1. Podpora multikulturního prostředí

Na základě zkušeností z projektu **"Mladí ve firmě – pojmové mapy"** doporučujeme, aby průmyslové podniky integrovaly nástroje na podporu multikulturního prostředí jako standardní součást svých adaptačních a vzdělávacích procesů. Mezi nejúčinnější nástroje patří pojmové mapy, které mohou být přizpůsobeny specifickým potřebám jednotlivých firem. Tyto mapy by měly zahrnovat nejen odborné termíny, ale i kulturní aspekty, jako jsou pracovní zvyklosti, hierarchie a komunikační normy.

Doporučujeme zavedení pravidelných školení zaměřených na mezikulturní komunikaci, kde zaměstnanci získají praktické dovednosti pro efektivní spolupráci v diverzifikovaném prostředí. Zkušenosti z projektu ukázaly, že kombinace pojmových map a interaktivních školení výrazně zlepšuje adaptaci nových zaměstnanců a podporuje soudržnost týmů.

Firmy by měly integrovat vzdělávací nástroje, jako jsou pojmové mapy, do svých adaptačních procesů. Důraz by měl být kladen na jazykovou podporu a školení zaměřená na mezikulturní komunikaci.

5.2. Role technologií

Moderní technologie hrají klíčovou roli při překonávání jazykových a kulturních bariér. Doporučujeme podnikům investovat do digitálních nástrojů, jako jsou e-learningové platformy, překladatelské aplikace a nástroje pro online komunikaci. Tyto technologie umožňují efektivní sdílení informací, zlepšují dostupnost vzdělávacích materiálů a podporují individualizované učení. Dále je možné použít nástroje umělé inteligence, generátory textů, hlasu a virtuální asistenty, které mohou usnadnit zaškolení a zlepšit spolupráci v multikulturních týmech.

Vzdělávací kurzy vytvořené v rámci projektu, které kombinují pojmové mapy s praktickými úkoly překladů v Google forms, mohou sloužit jako vzor pro další rozvoj digitálních vzdělávacích nástrojů.

**Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Závěr

Projekt **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech"** přinesl inovativní přístupy ke zvládnání jazykových bariér a kulturních rozdílů v průmyslových podnicích. Pojmové mapy a e-learningové kurzy se ukázaly jako účinné nástroje pro podporu zaměstnanců s odlišným mateřským jazykem. Výsledky projektu mají dlouhodobý potenciál přispět k rozvoji inkluzivního pracovního prostředí a podpořit diverzitu v průmyslových odvětvích.

Vytvořené pojmové mapy a e-learningové kurzy výrazně zlepšily integraci mladých cizinců a přispěly k rozvoji multikulturních týmů v průmyslových podnicích. Projekt zdůraznil význam diverzity, inkluze a moderních vzdělávacích nástrojů, které podporují zaměstnatelnost mladých lidí. Dlouhodobým přínosem projektu je jeho využitelnost ve firemní praxi a jeho inspirativní potenciál pro další iniciativy v oblasti vzdělávání, kariérového poradenství a integrace na evropské úrovni.

Zvládnání interkulturních rozdílů a jazykových bariér je v dnešním globalizovaném pracovním prostředí zásadní pro udržení produktivity a podpory diverzity. Projekt **"Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech "** ukázal, že kombinace pojmových map, e-learningových kurzů a digitálních nástrojů je efektivním způsobem, jak tyto bariéry překonávat.

Zároveň zdůraznil potřebu mezikulturní citlivosti a strategického přístupu k integraci mladých cizinců. Implementace těchto nástrojů umožňuje nejen překlenout jazykové rozdíly, ale také budovat inkluzivní pracovní prostředí, které podporuje inovace, spolupráci a udržitelnost v průmyslových podnicích.

Efektivní zvládnání interkulturních rozdílů a jazykových bariér v průmyslových týmech je nezbytné pro udržení produktivity, zlepšení spolupráce a podpoření diverzity. Multikulturní pracovní prostředí přináší výhody, jako je kreativita a širší spektrum nápadů, ale také výzvy, například v oblasti komunikace či odlišných kulturních hodnot.

**Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.**

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.



Spolufinancováno Evropskou unií

Klíčem k úspěchu je systematická podpora zaměstnanců prostřednictvím vzdělávacích nástrojů, jako jsou pojmové mapy, e-learningové kurzy a školení zaměřená na mezikulturní komunikaci. Tyto nástroje umožňují nejen překonat bariéry, ale také rozvíjet porozumění a posilovat týmovou soudržnost. Strategické řízení diverzity tak přispívá k vytváření inkluzivního pracovního prostředí, které podporuje inovace a udržitelnost v globálním kontextu.

Další informace a doporučení pro využití pojmových map a jejich přizpůsobení konkrétním podnikovým potřebám naleznete v metodické příručce „METODIKA VYUŽITÍ A TVORBY POJMOVÝCH MAP NA MÍRU“, kterou partneři projektu vytvořili a která reflektuje současné trendy v integraci mladých cizinců do multikulturních pracovních týmů průmyslových podniků v současném globalizovaném světě.

Zdroj

LOVASOVÁ, Vladimíra, PEROUTKOVÁ, Pavla, ŠTEFKOVÁ, Soňa a POLÁKOVÁ Nikola. *Metodika využití a tvorby pojmových map na míru*. Plzeň, 2023. Vytvořeno v rámci projektu Erasmus+ „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“, reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278.



Projekt „Mladí ve firmě – pojmové mapy v interkulturních pracovních týmech“
reg. č. 2022-3-CZ01-KA210-YOU-000102278 je spolufinancován z programu EU Erasmus+.

Financováno Evropskou unií. Názory vyjádřené jsou názory autora a neodráží nutně oficiální stanovisko Evropské unie či Evropské výkonné agentury pro vzdělávání a kulturu (EACEA). Evropská unie ani EACEA za vyjádřené názory nenesou odpovědnost.