

PRÁCE JINAK

# Akademie Participace pro vedoucí pracovníky

Výstupy z ověření Akademie na základě dvou kulatých stolů se zástupci cílových skupin



## Hlavní zjištění

Akademie má silný základ a vysoký potenciál. Témata, lektori i základní struktura programu fungují. Bariéry, které se objevily, jsou řešitelné a spočívají ve formě prezentace programu, míře konkrétnosti a jasnosti směrem k přímé cílové skupině.

# Manažerské shrnutí

Testování konceptu Akademie proběhlo s 20+ zástupci napříč sektory i rolemi v organizacích a firmách. Cílem bylo ověřit, zda hlavní propozice Akademie rezonuje, kde jsou silná místa programu a kde se vyskytují bariéry pochopení nebo přijetí.

## **Celkový obraz je pozitivní:**

- účastníci vidí přínos programu,
- témata považují za důležitá a potřebná,
- role lektorů je vnímána velmi silně a důvěryhodně,
- způsob práce (učení praxí) je atraktivní a dává smysl i v provozním prostředí.

## **Současně se však ukázalo několik zásadních slabých nebo nejasných míst, která mohou ovlivnit přihlášení do pilotního běhu:**

- cílová skupina není jasně vymezená (opakující se otázky „je to pro mě?“),
- popisy programu jsou místy málo konkrétní a chybí jim příklady z praxe,
- část dat a argumentů (zejména data) vzbuzuje nedůvěru,
- účastníci mají obavy z přenositelnosti do jejich konkrétního prostředí,
- časová náročnost a organizace pilotování vyvolává otázky,
- cena je adekvátní, ale obtížně obhajitelná u zaměstnavatele bez silnější argumentace hodnoty.

Tato témata představují hlavní body, které bude nutné promyslet v podobě programu před jeho pilotním spuštěním.

# 1. Silné stránky programu

## 1.1 Relevance témat

Témata participace, zvládání konfliktů a návrhu konkrétní aktivity rezonovala napříč všemi stoly.

### Co říkali účastníci:

- „Tohle řešíme denně.“
- „Týmy potřebují víc jasnosti a méně micromanagementu.“
- „Tohle dává smysl okamžitě.“

### Co to znamená:

Program stojí na tématech, která mají v organizacích vysokou poptávku a jasnou návaznost na každodenní realitu. Základ je silný a dobře uchopitelný.

## 1.2 Lektorský tým – vysoká důvěryhodnost

Všechny slidy představující jednotlivé lektory získaly zelené hodnocení. Účastníci reagovali pozitivně na odbornost, zkušenost i „živé“ příklady.

### Citace:

- „Potřebuju slyšet, kde to jemu/jí fungovalo.“
- „Důvěru mám hlavně v lidi, ne v teorie.“

### Co to znamená:

Lektorský tým je jedno z největších aktiv programu. Lidé chtějí pracovat s konkrétními osobami, které považují za kompetentní a srozumitelné.

## 1.3 Formát učení praxí

Koncept zkoušení přímo v organizaci účastníků působil silně a jedinečně.

### Citace:

- „Tohle v jiných kurzech není.“
- „Chci něco, co hned vidím v praxi.“

### Co to znamená:

Pilotní část programu je jedním z hlavních argumentů programu.

## 1.4 Struktura programu

Čtyři celodenní setkání + sedmítýdenní pilotování jsou většinou vnímány jako smysluplný rytmus.

### Citace:

- „Dává to rámec, není to rozplzlé.“
- „Konečně něco, co není jednorázový kurz.“

### Co to znamená:

Program je už v této podobě konstrukčně silný pouze potřebuje přesnější vysvětlení nároků.

## 2. Slabé a nejasné stránky programu

### 2.1 Cílová skupina není dostatečně vymezená

Všechny tři zdroje dat ukazují, že téma „je to pro mě?“ se objevovalo nejčastěji.

### Citace:

- „Já nejsem vedoucí – můžu?“
- „Má smysl když mám malý tým?“
- „Tohle je pro mistry nebo úředníky?“

### Co to znamená:

Lidé program považují za užitečný, ale nedokážou se identifikovat jako jeho cílová skupina. Tato nejistota se pak přelévá i do dalších oblastí: vnímání přenositelnosti, hodnoty i ceny.

### Pozorování z testování:

Téma je natolik silné, že je na místě zvážit zúžení nebo zpřesnění cílení.

## 2.2 Nízká míra konkrétnosti v prezentaci programu

Poptávka po příkladech byla všudypřítomná.

### Citace:

- „Napište jasnej příklad.“
- „Příklad nestačí 1.“
- „Kde to funguje?“
- „Chci konkrétní situace, ne obecné.“

### Co to znamená:

Abstraktním popisům lidé nevěří. Síla lektorů se nepropisuje do materiálů. Chybí přímé napojení na realitu provozních a administrativních týmů.

## 2.3 Nedůvěra v data

Slide s čísly (+23 %, +18 %, −43 %) byl nejčastěji diskutován částí materiálů. Jak z pozitivního tak negativního pohledu.

### Citace:

- „Důkaz!!“
- „Týká se to i mě?“
- „Ne data z praxe.“

### Co to znamená:

Statistické argumenty nepůsobí důvěryhodně. Účastníci chtějí „české příklady“ místo globálních trendů.

## 2.4 Obavy z přenositelnosti programu do jejich prostředí

Zaznívalo napříč všemi testováními.

### Citace:

- „Co když to vedení nepustí?“
- „Hodí se to pro malé firmy?“
- „Umím to zavést u sebe?“

### Co to znamená:

Účastníci potřebují vědět, že program počítá s realitou různých typů organizací. Souvisí to i s nejasným cílením.

## 2.5 Nejasná míra časové náročnosti

Program není odmítán kvůli času — ale účastníci hledají hranice.

### Citace:

- „4 dny je moc? Nebo málo?“
- „7 týdnů?? Kdo to uhlídá?“
- „Co když chybím?“

### Co to znamená:

Je potřeba popsat režim práce, nároky a flexibilitu více praktickým jazykem.

## 2.6 Cena a její obhajitelnost

Cena jako taková nebyla kritizovaná — kritizovaný byl kontext.

### Citace:

- „Co je v ceně?“
- „Jak to vysvětlím zaměstnavateli?“
- „Co když mi to neproplatí?“

### Co to znamená:

Účastníci potřebují nástroje, jak kurz obhájit uvnitř firmy.

# 3. Klíčové otázky pro další rozvoj programu

Na základě vzorců v datech je potřeba ve fázi redesignu zodpovědět:

- **Cílení:**
  - Pro jaké typy vedoucích program skutečně je?
  - Má být univerzální, nebo cílený na konkrétní prostředí (např. mistři/vedoucí menších týmů)?
  - Jaké typické problémy této skupiny potřebujeme řešit?
- **Konkrétnost:**
  - Jaké příklady, případovky a příběhy můžeme sdílet otevřeně a bezpečně?
  - Které příklady budou nejpřesvědčivější pro provozní a hierarchické prostředí?
- **Efekt a důkazy:**
  - Jaké reálné dopady můžeme doložit z projektů Pábení nebo z praxe lektorů?
  - Jak ukázat přínos programu bez čísel, která lidé zpochybňují?
- **Podpora v praxi:**
  - Jak zajistit, aby se účastník během pilotování necítil sám?
  - Jak komunikovat, že program je proveditelný i tam, kde vedení není aktivně podporující?
- **Časové požadavky:**
  - Co přesně znamenají 4 dny výuky + 7 týdnů pilotování?
  - Kolik času zabere práce mezi workshopy?
  - Jak se řeší absence nebo přetížení?
- **Hodnota pro firmu:**
  - Co přesně firma získá a jaké problémy se tím řeší?
  - Jak měřit dopad a jak ho ukotvit v argumentaci pro vedení?

## 4. Doporučení

- **Zúžit nebo výrazně zpřesnit cílovou skupinu.** Nejčastější zdroj nejistoty i pochybností.
- **Zesílit konkrétnost napříč celou prezentací.** Přidat příklady, situace, konkrétní postupy, ukázky výstupů pilotáže a reálné materiály.
- **Odstranit nebo zásadně přepracovat efektní data.** Stávající číselné argumenty nefungují a snižují důvěryhodnost.
- **Silněji ukázat roli lektorů v materiálech.** Vysvětlit, co přesně učí, jak pracují, kde mají zkušenost a z jakých příkladů budou čerpat.
- **Připravit jednoduchou argumentaci pro zaměstnavatele.** Vyjasnit, proč se firmě účast vyplatí, co získá tým a jak lze dopad měřit.
- **Jasně popsat časovou náročnost a podporu v pilotování.** Popsat režim práce, flexibilitu, možnosti při absenci a typ podpory mezi workshopy.

Tento materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a participativní práva - smysl a účel participace zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.