



Moduł 2 (Część 2)

Umiejętności przywódcze sprzyjające włączeniu społecznemu

Część 2: Odblokuj swoje
inkluzywne przywództwo i
wykorzystaj moc
neuroróżnorodności.



[www. projectdare.eu](http://www.projectdare.eu)

This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the
Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the
information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0





Odkryj ścieżkę kształcenia modułów DARE:

Skorzystaj z naszych bloków edukacyjnych zaprojektowanych, aby pomóc MŚP w budowaniu różnorodnych, sprawiedliwych i integracyjnych miejsc pracy. Uwolnij moc DEI, aby napędzać zrównoważony sukces swojej firmy. Nasze praktyczne i interaktywne moduły dostarczają rzeczywistych spostrzeżeń i studiów przypadków z perspektywy europejskiej - dołącz do nas w tworzeniu miejsc pracy i społeczności, w których każdy może się rozwijać!

MODUŁ 1

Wprowadzenie: Różnorodność ożywiająca europejskie przedsiębiorstwa

Kluczowe cechy: Przegląd i definicje D&I w MŚP. 12 wymiarów różnorodności. Nauka kluczowych kompetencji w zakresie dostarczania uzasadnień biznesowych.

Część 1: Dlaczego D&I ma znaczenie dla MŚP.

Część 2: Budowanie kompetencji D&I dla MŚP.



MODUŁ 2

Umiejętności przywódcze włączające

Kluczowe cechy: Rozwijanie umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu (np. świadomość i łagodzenie uprzedzeń). Wykorzystaj siłę neuro różnorodności. Mierzenie wpływu i budowanie odporności.

Część 1: Przygotowanie do inkluzywnych zmian poprzez przywództwo.

Część 2: Odblokuj inkluzywne przywództwo i neuro różnorodność.

Część 3: Mierzenie wpływu przywództwa i budowanie odporności.



MODUŁ 3

Zarządzanie talentami dla MŚP

Kluczowe cechy: Integracyjna reklama, rekrutacja i utrzymanie pracowników. Zarządzanie wydajnością i planowanie sukcesji przywództwa.

Część 1: Przyciąganie, rozwijanie i zatrzymywanie różnorodnych talentów.

Część 2: Tworzenie integracyjnych opisów stanowisk i ogłoszeń.

Część 3: Integracyjne strategie selekcji, rozmów kwalifikacyjnych i ofertowania.

Część 4: Rozwój i zatrzymywanie talentów pracowników.

Część 5: Zarządzanie wydajnością i informacje zwrotne.

Część 6: Planowanie sukcesji i rozwój liderów.



Jesteś tutaj!

MODUŁ 6

Zaangażowanie społeczne dla MŚP

Kluczowe cechy: Poznanie sześciu podstawowych zasad angażowania społeczności. Zrozumienie czterech warstw kontekstu społeczności i przygotowanie skutecznych ram zaangażowania i planu działania.

Część 1: Podstawy włączającego zaangażowania społeczności.

Część 2: Zrozum i zaangażuj swoją społeczność.

Część 3: Zapewnienie inkluzywnego zaangażowania poprzez wspólną wartość.

Część 4: Przygotowanie skutecznych ram zaangażowania społeczności.

Część 5: Stworzenie ram zaangażowania społeczności i planu działania



MODUŁ 5

Marketing integracyjny dla MŚP

Kluczowe cechy: Włączenie inkluzywności do branding. Zrozumienie potrzeb różnorodnych odbiorców. Twórz strategiczne, integracyjne kampanie marketingowe.

Część 1: Siła marketingu integracyjnego dla marek MŚP.

Część 2: Zrozum swoich klientów i pokonaj bariery marketingowe.

Część 3: Tworzenie inkluzywnych kampanii marketingowych.



MODUŁ 4

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Kluczowe cechy: Budowanie kultury firmy sprzyjającej włączeniu społecznemu. Zaprojektowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych, przegląd polityk i praktyk oraz wzmocnienie pozycji zespołów poprzez nagrody i uznanie.

Część 1: Zrozumienie i budowanie integracyjnej kultury firmy.

Część 2: Opracowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych.

Część 3: Zarządzanie wsparciem w tworzeniu przyjaznego miejsca pracy.

Część 4: Od polityki do praktyki: Kultywowanie kultury integracji.

Część 5: Wzmocnienie pozycji zespołów dzięki współpracy DEI, ERG i uznaniu



Wprowadzenie do DARE do Modułu 2

Te pięć kluczowych sekcji pokazuje liderom, w jaki sposób mogą włączyć D&I do swoich praktyk zarządzania.

SEKCJA 1 podkreśla rolę najwyższego kierownictwa w tworzeniu przewagi konkurencyjnej poprzez D&I. Skorzystaj z oceny DARE, aby poinformować o swojej strategii D&I.

SEKCJA 2 koncentruje się na tworzeniu proaktywnej, ukierunkowanej na cel strategii D&I poprzez wyznaczanie mierzalnych celów i zapewnianie akceptacji w całej firmie.

SEKCJA 3 wyposaża liderów w umiejętności budowania inkluzywnych zespołów poprzez zarządzanie uprzedzeniami i uwzględnianie neuroróżnorodności w celu osiągnięcia sukcesu zespołu.

SEKCJA 4 uczy, jak mierzyć wpływ przywództwa na D&I przy użyciu ram SMART i opracowywać strategię zarządzania kryzysowego.

SEKCJA 5 ponownie analizuje pomiar wpływu przywództwa na D&I i zapewnia rozwiązania w zakresie zarządzania kryzysowego w celu budowania odporności MŚP poprzez przywództwo włączające

Inclusive Leadership Skills

Sekcja 1

Przygotuj się na prawdziwą integracyjną zmianę dzięki przywództwu najwyższego szczebla
(Moduł 1: Część 1)

Sekcja 2

Opracowanie ukierunkowanej na cel strategii D&I o dużym wpływie
(Moduł 1: Część 1)

Sekcja 3

Odblokuj swoje inkluzywne przywództwo i wykorzystaj moc neuroróżnorodności. (Moduł 1: Część 2)

Sekcja 4

Pomiar wpływu przywództwa na D&I
(Moduł 1: Część 3)

Sekcja 5

Zarządzanie kryzysowe i strategie odpornościowe D&I (Moduł 1: Część 3)

Jesteś tutaj!

Część 1

Część 2

Część 3

M2: Część 2 Sekcja 3

SEKCJA 3 wyposaża liderów w umiejętności budowania integracyjnych zespołów, które napędzają innowacyjność, produktywność i sukces organizacyjny. Liderzy rozumieją, jak skutecznie umożliwić współpracę, zrozumieć nieświadome uprzedzenia i zarządzać emocjami w sposób zwiększający spójność zespołu. Liderzy rozumieją i wykorzystają siłę neuroróżnorodności i uznają, że osoby o różnych podejściach poznawczych przyczyniają się do ogólnego sukcesu zespołów. Przywództwo włączające wymaga osadzenia praktyk D&I w przywództwie, aby liderzy mogli tworzyć środowiska, w których wszyscy pracownicy - niezależnie od różnic poznawczych - czują się doceniani i mogą w pełni wnieść swoje unikalne mocne strony

03

Spis treści

Odblokuj swoje inkluzywne przywództwo i wykorzystaj moc neuroróżnorodności.

Przegląd powodów, dla których liderzy potrzebują umiejętności inkluzywnych, aby kultywować zespoły inkluzywne

Strategie dla liderów mające na celu kultywowanie zespołów integracyjnych

Umiejętności przywódcze sprzyjające włączeniu społecznemu (np. empatia, samoświadomość i inteligencja kulturowa)

Nieświadome uprzedzenia i umiejętności łagodzenia uprzedzeń oraz strategie dla liderów D&I

Umiejętności i strategie w zakresie inteligencji emocjonalnej dla liderów D&I

Jak liderzy mogą wykorzystać moc **neuroróżnorodności!**

Cele edukacyjne

Po zakończeniu tego modułu uczestnicy będą w stanie

- Zrozumieć znaczenie integracyjnych umiejętności przywódczych dla kultywowania różnorodnych, wysokowydajnych zespołów.
- Poznać strategie tworzenia integracyjnego środowiska pracy, które obejmuje różnorodne perspektywy i talenty.
- Rozwinąć kluczowe umiejętności przywódcze, takie jak empatia, samoświadomość i inteligencja kulturowa, aby wspierać kulturę zespołu sprzyjającą włączeniu społecznemu.
- Uzyskanie wglądu w nieświadome uprzedzenia i poznanie skutecznych strategii łagodzenia ich wpływu na dynamikę zespołu i podejmowanie decyzji.
- Zwiększenie inteligencji emocjonalnej w celu kierowania zespołami z większym zrozumieniem, współpracą i szacunkiem dla indywidualnych różnic.
- Dowiedzieć się, w jaki sposób liderzy mogą wykorzystać unikalne mocne strony osób z zaburzeniami układu nerwowego w celu zwiększenia kreatywności, umiejętności rozwiązywania problemów i innowacyjności w zespołach.



Przegląd powodów, dla których liderzy potrzebują umiejętności inkluzywnych, aby kultywować zespoły inkluzywne

W tej sekcji zbadano, dlaczego liderzy potrzebują umiejętności włączających, aby tworzyć i utrzymywać włączające zespoły. Ta sekcja przedstawia umiejętności i strategie potrzebne liderom do stworzenia integracyjnego środowiska pracy. Umożliwiają one stworzenie miejsca pracy, w którym ceniona jest różnorodność, kwitnie współpraca, a każdy członek zespołu czuje się upoważniony do wnoszenia swoich unikalnych perspektyw i talentów. Kultywując zespoły integracyjne, liderzy mogą poprawić dynamikę zespołu, napędzać innowacje i budować bardziej odporną, produktywną siłę roboczą.

Skuteczne działania na rzecz rozwoju i innowacji w MŚP wymagają inkluzywnego przywództwa

Przywództwo włączające ma kluczowe znaczenie dla D&I! Wraz ze wzrostem znaczenia różnorodności, równości i inkluzji (DEI) w miejscu pracy, rośnie również potrzeba inkluzywnego przywództwa. Przywództwo włączające jest kluczowym elementem tworzenia różnorodnego i włączającego miejsca pracy. Jego priorytetem jest tworzenie środowiska, w którym wszyscy pracownicy czują się doceniani, szanowani i włączani, niezależnie od różnic między nimi.

Przywództwo włączające przynosi wymierne korzyści. Przywództwo włączające to nie tylko imperatyw moralny, ale także wymierne korzyści biznesowe, takie jak poprawa morale, zaangażowania i produktywności pracowników, a także zmniejszenie rotacji. Stawanie się liderem włączającym wymaga jednak samoświadomości, edukacji i celowych działań. Niniejsza sekcja ma na celu dostarczenie praktycznych wskazówek i strategii dla MŚP, które chcą praktykować przywództwo włączające

(Źródło [Guide to Inclusive Leadership](#))

‘Przywództwo włączające’ to wyjątkowy styl przywództwa

Unikalny styl przywództwa. U podstaw przywództwa włączającego i odpowiedzialnego leży unikalny styl, który obejmuje każdego członka zespołu, z zadowoleniem przyjmuje różne punkty widzenia i pielęgnuje atmosferę, w której każda osoba wierzy, że jej wkład podnosi ogólny dobrobyt firmy. Jest to przeciwieństwo konwencjonalnego przywództwa, które często trzyma się ścisłej hierarchii i może unikać zmian.

Pobudza innowacyjność i kreatywność. Przywództwo inkluzywne wyróżnia się niezwykłą zdolnością do pobudzania innowacyjności i kreatywności, kultywowania głębokiego poczucia przynależności wśród członków zespołu oraz promowania otwartych kanałów komunikacji i współpracy. Jest to siła, która zwiększa zrozumienie kulturowe, a przede wszystkim zmniejsza opór wobec zmian.

Według raportu Harvard Business Review, jednym z najważniejszych wyzwań jest to, że tylko 31% pracowników postrzega swoich liderów jako osoby włączające. Ta rozbieżność podkreśla skomplikowaną naturę pielęgnowania inkluzywności w firmach.

Liderzy inkluzywni muszą chcieć się kształcić

Formalna edukacja i mentoring w zakresie D&I. Liderzy inkluzywni muszą być gotowi zaangażować się w formalne profesjonalne szkolenia D&I i mentoring oraz nauczyć się autorefleksji i aktywnej pracy nad kwestionowaniem swoich uprzedzeń, podejść i założeń. Wiąże się to ze zrozumieniem, w jaki sposób mogą rozpoznawać, angażować i słuchać innych, aby mogli wzmacniać głosy osób niedostatecznie reprezentowanych.

Edukacja w miejscu pracy. Liderzy włączający muszą kształcić się w miejscu pracy, ucząc się na podstawie doświadczeń osób z różnych środowisk i rozumiejąc wyjątkowe wyzwania, przed którymi mogą stanąć, organizując spotkania, obserwacje w miejscu pracy lub angażując się i zadając pytania w miejscu pracy. Muszą być gotowi do prowadzenia trudnych rozmów i zajmowania się wszelkimi uprzedzeniami lub zachowaniami dyskryminacyjnymi, które mogą wystąpić.

Wymaga celowych działań w zakresie D&I, takich jak aktywne poszukiwanie różnorodnych perspektyw i doświadczeń, tworzenie możliwości uczestnictwa i wnoszenia wkładu dla niedostatecznie reprezentowanych grup oraz rozliczanie siebie i innych z tworzenia integracyjnego środowiska pracy.

Przegląd niektórych podstawowych umiejętności potrzebnych do przywództwa włączającego

Liderzy muszą rozumieć znaczenie D&I i być w stanie dawać przykład. Ostatecznie muszą być w stanie stworzyć środowisko, w którym wszyscy pracownicy czują się docenieni i włączeni.

Umiejętności i techniki komunikacji włączającej, w tym aktywne słuchanie i udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych. Muszą mieć zdolność do świadomego i aktywnego ułatwiania otwartych dyskusji, poszukiwania różnorodnych perspektyw i edukowania swoich zespołów w zakresie D&I.

Umiejętności zarządzania D&I, takie jak organizowanie i zarządzanie wdrażaniem programu szkoleniowego D&I odpowiedniego dla firmy i zespołów. Upewnienie się, że wszyscy ukończyli szkolenie, a wszystkie etapy zostały ukończone na czas i w ramach budżetu.

Umiejętności analityczne, dzięki którym mogą analizować dane z ankiet i informacji zwrotnych w celu oceny wpływu inicjatyw D&I. Zrozumienie swoich pracowników z perspektywy D&I, gdzie się znajdują i jak wykorzystać spostrzeżenia do podejmowania świadomych decyzji i ulepszeń.

Kompetencje kulturowe, aby byli świadomi i rozumieli różne normy i praktyki kulturowe. Posiadają umiejętność angażowania się, nawigowania i szanowania różnic kulturowych w miejscu pracy. Wiąże się to z umiejętnościami miękkimi, takimi jak współczucie, empatia, samoświadomość i wrażliwość

Budżetowanie i alokacja zasobów, tak aby umiejętnie zarządzać zasobami firmy w celu strategicznego osiągnięcia celów w zakresie rozwoju i innowacji.

(Źródło [Achievers](#))

Przywództwo włączające zaczyna się od współczucia i empatii

Przed wszystkim współczujące przywództwo ([compassionate leadership](#)), ma ogromne znaczenie dla liderów integracyjnych.

Współczucie i empatia są podstawą zdolności liderów (i innych osób) do zrozumienia, przez co przechodzą inni, nawiązania z nimi kontaktu na poziomie emocjonalnym i podjęcia znaczących działań w celu poprawy ich stanu. To coś więcej niż tylko okazywanie empatii ([empathy in the workplace](#)), w miejscu pracy, współczujący liderzy przechodzą z prywatnego miejsca empatycznych uczuć do zewnętrznych, namacalnych działań. Współczucie i empatia powinny katapultować liderów do zrobienia czegoś znaczącego - cokolwiek to jest dla ciebie lub dla innych ludzi - i powinno to być widoczne.

Liderzy włączający mogą zachęcać swoich kolegów i pracowników do większego współczucia poprzez praktykowanie empatii, a następnie świadome, celowe angażowanie się w akty przywództwa włączającego. Kiedy firmy i liderzy angażują się w łączenie współczucia, empatii i inkluzji - i wykorzystują tę moc do przekształcania swoich kultur na lepsze - jednostki przyjmują 7 aktów inkluzywnego przywództwa. Akty te prowadzą do pełnego, znaczącego i autentycznego uczestnictwa każdej osoby w firmie. Każdy akt ma zdolność zmieniania życia, otwierania drzwi i budowania mostów. (patrz następny slajd)

7 aktów współczującego, empatycznego przywództwa włączającego

Niezależnie od tego, czy dopiero zaczynasz, czy jesteś liderem firmy, zaangażowanie się w te 7 celowych działań na rzecz integracji i budowanie kompetencji przywódczych pozwoli ci na nowo odkryć relacje i wzmocnić firmę. Pełne informacje na temat każdego aktu znajdują się tutaj [Full information on each act is here](#).

1. **DEEPEN** your self-awareness.
2. **FOSTER** social awareness.
3. **LISTEN** to understand.
4. **CREATE** connections.
5. **MAKE** a meaningful impact.
6. **LEAD** with courageous vulnerability.
7. **INVEST** resources in inclusion.

Center for Creative Leadership 

Umiejętności, które liderzy mogą wykorzystać do tworzenia zespołów integracyjnych

- ❖ **Szanuj i doceniaj** różne punkty widzenia i perspektywy członków zespołu, co pokazuje, że opinia każdego członka zespołu ma znaczenie, promując w ten sposób silne poczucie przynależności.
- ❖ **Zachęcaj** do otwartego dialogu i komunikacji, aby członkowie zespołu czuli się komfortowo wyrażając swoje punkty widzenia, obawy i pomysły. Ta otwartość jest kluczem do kultywowania kultury wzajemnego szacunku i zaufania, które podsycają poczucie przynależności. Liderzy integracyjni zawsze utrzymują otwarte linie komunikacji. Są przejrzysti w swoich oczekiwaniach i informacjach zwrotnych, tworząc środowisko, w którym wszystkie opinie mają znaczenie i są naprawdę brane pod uwagę.
- ❖ **Promują** autonomię i rozwój zawodowy, dzięki czemu pracownicy mogą angażować się w procesy decyzyjne i podejmować nowe obowiązki. Poczują się docenieni i będą częścią sukcesu zespołu, co zwiększy ich poczucie przynależności i satysfakcję z pracy.
- ❖ **Słuchanie z empatią** pokazuje prawdziwą troskę o członków zespołu poprzez zwracanie uwagi i docenianie ich poglądów i tego, jak się czują. Empatia pozwala menedżerom łączyć się, rozumieć i odpowiednio reagować na różne kwestie, z którymi borykają się członkowie zespołu.
- ❖ **Autentyczność** oznacza, że liderzy nie boją się pokazać swojej ludzkiej strony, słabości, wątpliwości i wszystkiego innego. Tworzą środowisko, w którym pracownicy czują się komfortowo, będąc autentycznymi sobą.
- ❖ **Obejmowanie różnorodności** pokazuje, że rozumiesz, że każdy członek zespołu jest wyjątkowy. Traktuj wszystkich z równym szacunkiem, niezależnie od ich roli, wieku, płci, pochodzenia kulturowego lub osobistych preferencji.



Jak integracyjne przywództwo może poprawić wyniki?

Przywództwo integracyjne może przyczynić się do poprawy wyników. Liderzy muszą skupić się na tworzeniu kultury, która docenia, przyjmuje i wykorzystuje unikalne doświadczenia, różnorodne perspektywy, pomysły i talenty wszystkich pracowników. Może to prowadzić do lepszego rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji

W jaki sposób? Podczas rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji liderzy muszą aktywnie poszukiwać i prosić o otwartą i szczerą komunikację, aby uzyskać różnorodne perspektywy i pomysły od wszystkich pracowników, tak aby mogli oni przyczynić się do sukcesu firmy. Tworzy to kulturę bezpieczeństwa psychologicznego, w której pracownicy czują się komfortowo, dzieląc się swoimi pomysłami, co może prowadzić do lepszej współpracy i bardziej innowacyjnych rozwiązań.

W jaki sposób? Pielęgnuj kulturę miejsca pracy napędzaną przez innowacje.

Liderzy muszą upewnić się, że pracownicy czują, że ich wkład jest doceniany, aby czuli się zainwestowani w sukces firmy i prawdopodobnie będą wносить swoje pomysły i talenty, aby pomóc firmie w rozwoju.

W jaki sposób? Liderzy integracyjni muszą stwarzać pracownikom możliwości uczestnictwa w szkoleniach i programach rozwojowych, które pomagają im budować nowe umiejętności i poszerzać ich perspektywy. (Źródło [A Guide to Inclusive Leadership](#))



Jak integracyjne przywództwo może zwiększyć zaangażowanie pracowników?

Integracyjne przywództwo może mieć znaczący wpływ na zaangażowanie, motywację i lojalność pracowników. Kiedy pracownicy czują się doceniani i włączani, istnieje większe prawdopodobieństwo, że będą zaangażowani i oddani swojej pracy, ponieważ są bardziej skłonni do inwestowania w sukces firmy i czują się zmotywowani do przyczyniania się do realizacji jej celów.

W jaki sposób? Stwórz środowisko, które **promuje zaangażowanie i współpracę**, tworząc możliwości dla niedostatecznie reprezentowanych grup do uczestnictwa i wnoszenia wkładu, takie jak tworzenie grup zasobów pracowniczych (ERG) lub zapewnianie szkoleń i programów rozwojowych.

W jaki sposób? Tworzenie otwartej i integracyjnej kultury poprzez zachęcanie do otwartej komunikacji i informacji zwrotnych promujących przejrzystość oraz aktywne reagowanie na wszelkie uprzedzenia lub zachowania dyskryminacyjne, które mogą wystąpić.

W jaki sposób? Stwórz pracownikom możliwości, by czuli się uznani i docenieni. Może to obejmować zapewnienie możliwości rozwoju kariery, oferowanie konkurencyjnego wynagrodzenia i świadczeń oraz uznawanie i świętowanie osiągnięć i wkładu pracowników.

(Więcej przykładów [A Guide to Inclusive Leadership](#))



Jak integracyjne przywództwo może prowadzić do lepszego podejmowania decyzji?

Integracyjne przywództwo może promować innowacyjność i kreatywność poprzez zachęcanie do różnorodnych perspektyw i pomysłów prowadzących do lepszego podejmowania decyzji. Kiedy pracownicy czują się doceniani w procesie podejmowania decyzji, często robią wszystko, co w ich mocy, aby pomóc.

W jaki sposób? Stwórz kulturę rozwiązywania problemów, rozwiązań, innowacji i kreatywności poprzez dzielenie się i zachęcanie do otwartej komunikacji i informacji zwrotnych oraz tworzenie możliwości rozwoju zawodowego i wzrostu.

W jaki sposób? Rozwijaj przewagę konkurencyjną, wykorzystując różnorodne umiejętności, talenty i wiedzę pracowników. Utworzenie grupy ds. różnorodności i integracji składającej się z pracowników z różnych środowisk i obszarów wiedzy.

W jaki sposób? Zachęca pracowników do testowania i dzielenia się swoimi unikalnymi perspektywami i doświadczeniami w celu informowania o rozwoju produktów i strategiach marketingowych. Może to prowadzić do bardziej zróżnicowanej oferty produktów i głębszej więzi z klientami, którzy czują się dostrzegani i doceniani przez firmę.

(Więcej przykładów [A Guide to Inclusive Leadership](#))

Strategie dla liderów mające na celu kultywowanie zespołów integracyjnych

8 różnych strategii inkluzywnych,
które liderzy mogą wykorzystać
do rozwijania swoich zespołów



Strategia 1&2



Zwiększenie reprezentacji osób niedostatecznie reprezentowanych
Zwiększenie wskaźników awansu osób niedostatecznie reprezentowanych

Przegląd działań

Podkreślenie zaangażowania liderów w D&I poprzez włączenie celów D&I do wskaźników wydajności liderów i kierowników zespołów, aby zapewnić odpowiedzialność i zaangażowanie.

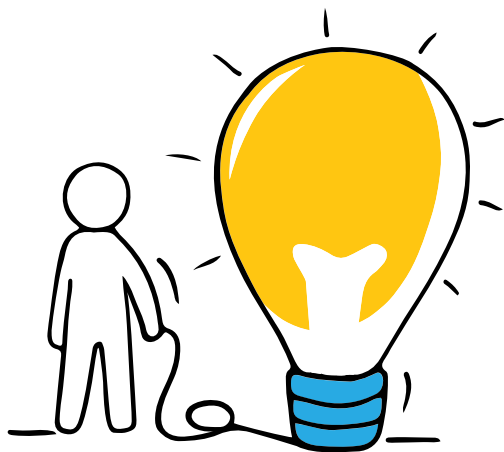
Zdefiniuj konkretne cele D&I poprzez ustanowienie jasnych, mierzalnych celów D&I dla każdego menedżera i lidera zespołu. Na przykład, celem może być

Strategia 1 Zwiększenie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanych grup w ich dziale o 10% w ciągu roku, takich jak kobiety, osoby kolorowe i osoby niepełnosprawne. Menedżerowie mogą współpracować z różnymi agencjami rekrutacyjnymi, uczestniczyć w ukierunkowanych targach pracy i wdrażać ślepe procesy rekrutacyjne, aby zminimalizować nieświadome uprzedzenia w procesie rekrutacji.

Strategia 2 Menedżerowie mogą zwiększyć wskaźniki awansów dla osób niedostatecznie reprezentowanych o 15% w swoich zespołach w ciągu roku poprzez tworzenie szkoleń lub zapewnianie wskazówek i możliwości awansu.

Strategia 3 & 4

»» Pielęgnuj integrację w zespołach Zwiększ zaangażowanie i zatrzymaj pracowników



Strategia 3 Menedżerowie dbają o integracyjną kulturę zespołu i poprawiają satysfakcję z D&I swojego zespołu w ogólnofirmowych ankietach D&I o co najmniej 20% w ciągu roku, szczególnie w obszarach związanych z integracją, przynależnością i kompetencjami kulturowymi. Liderzy mogą skupić się na wymianie wiedzy i uczeniu się poprzez regularne dyskusje zespołowe na tematy związane z D&I, zapewniając, że różnorodne głosy są słyszane i doceniane na spotkaniach oraz oferując sesje szkoleniowe, które poprawiają świadomość i wrażliwość kulturową.

Strategia 4 Menedżerowie zwiększają zaangażowanie i zatrzymują pracowników aby zmniejszyć wskaźnik rotacji wśród niedostatecznie reprezentowanych pracowników o 10% w ciągu roku, wskazując na bardziej wspierające i integracyjne środowisko pracy. Menedżerowie lub liderzy zespołów mogą przeprowadzać wywiady z pracownikami kończącymi pracę, aby zrozumieć wyzwania stojące przed niedostatecznie reprezentowanymi grupami, wdrożyć informacje zwrotne w celu poprawy środowiska pracy i zapewnić solidniejsze systemy wsparcia, takie jak grupy zasobów pracowniczych (ERG).

Strategia 5 & 6



Sprawiedliwe wynagrodzenie i możliwości dla wszystkich Zwiększenie udziału i szkoleń w zakresie badań i rozwoju



Strategia 5 Menedżerowie zapewniają sprawiedliwe wynagrodzenie i możliwości eliminując wszelkie luki płacowe między różnymi grupami demograficznymi w swoich zespołach w określonym czasie (np. 18 miesięcy). Mogą oni przeprowadzać regularne audyty równości wynagrodzeń, zapewniać przejrzystość skali wynagrodzeń i kryteriów awansu oraz podejmować działania naprawcze w przypadku wykrycia rozbieżności.

Strategia 6 Menedżerowie zwiększają udział w inicjatywach i szkoleniach D&I a liderzy mogą wyznaczyć sobie cel, aby co najmniej 75% ich zespołu uczestniczyło w programach lub wydarzeniach szkoleniowych D&I w ciągu roku. Menedżerowie i liderzy mogą promować i zachęcać do udziału w tych programach, włączać inicjatywy i pomysły z zakresu D&I do dyskusji i regularnych spotkań zespołu oraz dawać przykład, aktywnie angażując się w inicjatywy i szkolenia z zakresu D&I.

Menedżerowie prezentują ukończenie co najmniej 3 szkoleń z zakresu D&I w ciągu roku oraz ich tematykę, np. przywództwo włączające, zarządzanie różnicowanymi zespołami i maksymalizacja potencjału, łagodzenie nieświadomych uprzedzeń....

Strategia 7 & 8



Wspieraj społeczności i dostawców D&A;I Zdobądź uznanie i nagrody D&A;I



Strategia 7 Menedżerowie wspierają społeczności D&A;I i dostawców, lecąc menedżerom i liderom pozyskiwanie i wykorzystywanie zróżnicowanych dostawców i sprzedawców o 20% w ramach działalności ich działu w ciągu następnego roku. Mogą oni nawiązywać partnerstwa z sieciami zróżnicowanych dostawców lub firmami należącymi do mniejszości, ustalać kryteria różnorodności w polityce zamówień i współpracować z zespołem ds. zamówień firmy w celu identyfikacji i angażowania zróżnicowanych dostawców.

Strategia 8 Wyznacz cele dla menedżerów, które będą obejmowały zdobycie wyróżnienia lub nagrody w zakresie D&A;I wraz z ich zespołami, aby mogli zostać uznani za liderów doskonałości w zakresie praktyk D&A;I w branży lub przez określone organy D&A;I, takie jak osiągnięcie najwyższego miejsca w indeksie różnorodności lub otrzymanie nagrody D&A;I. Ważne jest, aby menedżerowie i liderzy nieustannie pracowali nad wdrażaniem najlepszych praktyk w zakresie D&A;I, dzielili się historiami sukcesu i ubiegali się o nagrody branżowe lub certyfikaty, które uznają osiągnięcia ich zespołów w zakresie D&A;I.

Strategia 8



Zwiększenie dostępności w miejscu pracy

Wyznaczając te cele, firmy zapewniają, że D&I staje się integralną częścią obowiązków kierowniczych, prowadząc do znaczących zmian D&I dla wszystkich w firmie.

Strategia 8 Menedżerowie zwiększają dostępność w miejscu pracy, zlecając każdemu liderowi lub menedżerowi spełnienie lub przekroczenie standardów dostępności, dzięki czemu miejsce pracy staje się bardziej przyjazne dla pracowników niepełnosprawnych w ciągu 12 miesięcy. Mogą oni pozyskiwać i przeprowadzać audyty dostępności, wprowadzać niezbędne modyfikacje w przestrzeniach fizycznych, zapewniać technologie wspomagające i upewniać się, że wszystkie treści i platformy cyfrowe są dostępne.



Umiejętności przywódcze sprzyjające włączeniu społecznemu



„Przywództwo inkluzywne oznacza zdolność do przewodzenia zróżnicowanej grupie ludzi przy jednoczesnym okazywaniu szacunku dla unikalnych cech każdej osoby bez uprzedzeń”.

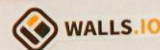
“Robią więcej niż tylko zapraszają ludzi na imprezę.
Proszą ich do tańca.”

„Lider inkluzywny autentycznie angażuje się w różnorodność, integrację ORAZ równość” - powiedział Williams. „Starają się zrozumieć inne kultury, kwestionują status quo i są orędownikami równości dla wszystkich”.

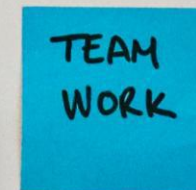
Smaiya Million P'21, dyrektor wykonawczy Babson's Arthur M. Blank Center for Entrepreneurship. ([Source](#))

Szybki test w Ocena przywództwa włączającego

- ☐ Czy aktywnie poszukuję i uwzględniam różnorodne perspektywy w procesie podejmowania decyzji i na spotkaniach?
- ☐ Jak często współpracuję z pracownikami z niedostatecznie reprezentowanych grup, aby zrozumieć ich wyzwania i potrzeby?
- ☐ Czy jestem świadomy własnych uprzedzeń i czy podejmuję kroki w celu ich złagodzenia w moim podejściu do przywództwa?
- ☐ Jak inkluzywny jest język, którego używam na spotkaniach i w komunikacji?
- ☐ Czy stwarzam możliwości dla wszystkich członków zespołu, aby mogli wnieść swój wkład i zostać wysłuchani?



COMPANY VALUES



Umiejętności przywódcze sprzyjające włączeniu społecznemu (dla menedżerów i liderów)

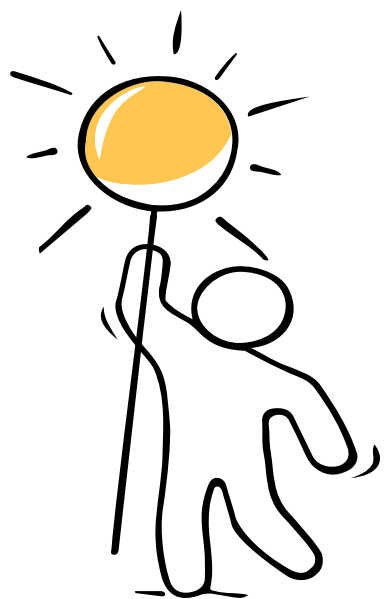
01



Co to jest? Przywództwo włączające w kontekście MŚP odnosi się do praktyki przewodzenia z nastawieniem, które priorytetowo traktuje różnorodność, równość i integrację w miejscu pracy. Przywództwo inkluzywne polega na pielęgnowaniu kultury, w której wszyscy pracownicy czują się doceniani, szanowani i uprawnieni do wnoszenia swoich unikalnych perspektyw. Liderzy, którzy praktykują inkluzywność, aktywnie poszukują różnych punktów widzenia, zachęcają do współpracy i zapewniają, że procesy decyzyjne uwzględniają szeroki zakres danych wejściowych. Dla właścicieli i menedżerów MŚP, którzy uczą się i wdrażają przywództwo włączające po raz pierwszy, kluczowe jest zrozumienie i zintegrowanie następujących koncepcji, aby stać się kompetentnym w tym obszarze:

Znaczenie W MŚP, gdzie zespoły są często mniejsze i bardziej ze sobą powiązane, wpływ Przywództwa Włączającego może być głęboki. Może prowadzić do zwiększonej innowacyjności, wyższego zaangażowania pracowników i lepszych umiejętności rozwiązywania problemów, ponieważ różnorodne perspektywy przyczyniają się do bardziej wszechstronnych rozwiązań.

Kluczowe umiejętności dla przywództwa włączającego



»»» **1. Samoświadomość** Liderzy muszą rozpoznawać własne uprzedzenia i rozumieć, w jaki sposób mogą one wpływać na ich decyzje. Musisz mieć wysoki poziom samoświadomości; rozumieć własne uprzedzenia, mocne i słabe strony; i czuć się komfortowo we własnej skórze, aby móc angażować się w akty przywództwa włączającego. Jeśli czujesz się dobrze z samym sobą, ta pewność siebie będzie odbijać się echem we wszystkich innych aktach przywództwa włączającego. Dowiedz się, jak zwiększyć swoją samoświadomość ([how to boost your self-awareness](#)). (Źródło [Centre for Creative Leadership](#))

Jak rozwijać samoświadomość. Regularna refleksja i szkolenie w zakresie ograniczania uprzedzeń mogą pomóc liderom stać się bardziej świadomymi swoich zachowań. Liderzy mogą prosić o informacje zwrotne, przyznawać się do własnych błędów i porażek; zastanawiać się nad swoim wychowaniem, pochodzeniem i tożsamością społeczną ([social identity](#)); rozmawiać o swoich emocjach i doświadczeniach; lub bronić własnych potrzeb.



»»» **2. Współczucie i empatia** odnoszą się do zdolności lub umiejętności wyobrażenia sobie siebie w sytuacji innej osoby, doświadczania jej emocji, pomysłów lub opinii. Empatyczni i współczujący liderzy mają zdolność rozumienia potrzeb innych i są świadomi ich uczuć i myśli. Tacy liderzy mogą lepiej zrozumieć potrzeby i wyzwania swoich zróżnicowanych członków zespołu, tworząc bardziej wspierające i integracyjne środowisko.

1. **Zwracaj uwagę na oznaki wypalenia** u pracowników, aby nie stało się to problemem i nie spowodowało zagrożenia, niskiej jakości produktu, braku zaangażowania lub rotacji. Sprawdzaj zespoły i zapewnij im pomoc lub wsparcie, jeśli tego potrzebują.
2. **Okaż szczerze zainteresowanie potrzebami i marzeniami pracowników** aby lepiej dopasować zadania i przyczynić się do zwiększenia wydajności i zadowolenia pracowników. Pracownicy doceniają empatię i są bardziej skłonni pójść o krok dalej.
3. **Okaż chęć pomocy pracownikowi w jego osobistych problemach.** Zachęcaj ich do dzielenia się nimi, abyś mógł pomóc im w utrzymaniu obowiązków zawodowych.
4. **Okazuj współczucie, gdy inni ludzie ujawniają stres, ból lub osobistą stratę.** Tworzy to autentyczne, prawdziwe więzi i przyjaźnie, które w pracy mają znaczenie. (Czytaj więcej [Read More](#))





»»» **3. Odpowiedzialność** Liderzy powinni rozliczać siebie i swoje zespoły z promowania środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu. Może to obejmować ustalanie konkretnych celów w zakresie integracji, monitorowanie postępów i rozwiązywanie wszelkich pojawiających się problemów. (Czytaj więcej [Read more](#))

»»» **4. Inteligencja kulturowa** Wiąże się to ze zrozumieniem, poszanowaniem i docenieniem różnic kulturowych w zespole oraz dostosowaniem stylów przywództwa do zróżnicowanej dynamiki zespołu. Liderzy muszą być otwarci. Być może będą musieli dostosować swój styl komunikacji i podejmowania decyzji do różnych kultur lub rozwiązywać konflikty, które mogą powstać z powodu różnic kulturowych. Kultura pełnego szacunku dialogu i wspólnego uczenia się jest istotnym krokiem w kierunku kultywowania środowiska przynależności. (Czytaj więcej [Read more](#)) (Ucz się na przykładach [Learn from examples](#))

»»» **5. Współpraca** Liderzy włączający powinni zachęcać do otwartej komunikacji i tworzyć przestrzeń, w których wszyscy członkowie zespołu czują się komfortowo, dzieląc się swoimi pomysłami i opiniami. Liderzy integracyjni zawsze utrzymują otwarte linie komunikacyjne. Są transparentni w swoich oczekiwaniach i informacjach zwrotnych, tworząc środowisko, w którym wszystkie opinie mają znaczenie i są naprawdę brane pod uwagę. (Czytaj więcej [Read more](#)) (Uwaga: 3-5 omówionych dalej w module 4)





Kluczowe obszary wdrożenia

01

Edukacja Zapewnienie szkoleń dla wszystkich liderów i menedżerów w zakresie D&I i przywództwa włączającego. Obejmują one takie tematy, jak nieświadome uprzedzenia, kompetencje kulturowe i inteligencja emocjonalna. Liderzy potrzebują szkoleń, aby mogli dawać przykład i wykazywać zaangażowanie w docenianie różnorodności i zachęcanie do integracji w swoich zespołach

02

Stwórz środowisko sprzyjające włączeniu społecznemu Opracuj polityki i praktyki wspierające włączenie społeczne, takie jak elastyczne warunki pracy, zróżnicowane praktyki zatrudniania oraz jasne kanały informacji zwrotnej i zgłaszania wątpliwości.

03

Regularna informacja zwrotna i doskonalenie Ustanowienie regularnych mechanizmów informacji zwrotnej wraz ze wskaźnikami KPI i pomiarami w celu oceny, w jakim stopniu miejsce pracy jest włączające i zidentyfikowania obszarów wymagających poprawy. Liderzy powinni być również otwarci na otrzymywanie informacji zwrotnych na temat własnych praktyk integracyjnych i w razie potrzeby wprowadzać poprawki.



Przywództwo włączające

Strategie kultywowania zespołów włączających

Wpływ strategii przywództwa integracyjnego

- **Silniejsze przywództwo** Koncentrując się na przywództwie włączającym, firma stworzyła zespół kierowniczy, który jest lepiej przygotowany do zarządzania różnorodnymi zespołami i napędzania innowacji.
- **Zwiększone zaangażowanie pracowników** Pracownicy zgłosili, że czują się bardziej włączeni i doceniani, co przełożyło się na wyższy poziom zaangażowania i produktywności.
- **Zwiększona innowacyjność** Strategie te zachęcały do dzielenia się różnorodnymi pomysłami, co prowadziło do bardziej innowacyjnych rozwiązań i produktów.



Strategia 1 Integracyjne szkolenie dla liderów

Cel Upewnienie się, że liderzy na wszystkich poziomach są wyposażeni w umiejętności promowania środowiska sprzyjającego włączeniu społecznemu, a wszyscy pracownicy czują się docenieni i wysłuchani.

Wdrożenie Wprowadzono obowiązkowe szkolenie z zakresu przywództwa włączającego dla wszystkich menedżerów. Szkolenie to obejmowało moduły dotyczące zrozumienia i łagodzenia nieświadomych uprzedzeń, kompetencji kulturowych i strategii tworzenia psychologicznie bezpiecznych przestrzeni. Liderzy zostali nauczeni, jak aktywnie słuchać, zachęcać do różnorodnych perspektyw i podejmować decyzje, które odzwierciedlają wkład wszystkich członków zespołu.

Rezultaty Szkolenie pomogło liderom stać się bardziej samoświadomymi i empatycznymi, co doprowadziło do poprawy dynamiki zespołu i bardziej integracyjnej kultury w całej firmie.



Strategia 2 Różnorodne praktyki zatrudniania

Cel Zwiększenie reprezentacji niedostatecznie reprezentowanych grup w firmie, w szczególności na stanowiskach kierowniczych zajmowanych przez kobiety.

Wdrożenie Zmieniono praktyki zatrudniania, aby zapewnić, że różnorodność była kluczowym czynnikiem na każdym etapie procesu rekrutacji. Obejmowało to wdrażanie zróżnicowanych paneli rozmów kwalifikacyjnych, ustalanie celów w zakresie różnorodności przy zatrudnianiu i korzystanie z narzędzi opartych na danych w celu zmniejszenia uprzedzeń w wyborze kandydatów. Liderzy ds. rekrutacji byli odpowiedzialni za osiągnięcie tych celów w zakresie różnorodności i otrzymali zasoby, które pomogły im przyciągnąć i zatrzymać różnorodne talenty.

Rezultaty Praktyki te doprowadziły do powstania bardziej zróżnicowanego zespołu kierowniczego, z większą reprezentacją kobiet i osób o różnym pochodzeniu rasowym i etnicznym na wyższych stanowiskach.



Strategia 3 Grupy zasobów pracowniczych (ERG) i zaangażowanie liderów

Cel Stworzenie platformy dla różnorodnych głosów w firmie i zapewnienie, że kierownictwo jest zaangażowane w doświadczenia i potrzeby wszystkich pracowników.

Wdrożenie Stworzenie i wspieranie Grupy Zasobów Pracowniczych (ERG), zapewniając im wsparcie sponsorów wykonawczych, działu HR oraz zespołów kierowniczych i zarządzających. Grupa ta zapewniła pracownikom z niedostatecznie reprezentowanych grup przestrzeń do nawiązywania kontaktów, dzielenia się doświadczeniami i wpływania na politykę firmy.

Liderzy byli zachęceni do aktywnego uczestnictwa w działaniach ERG, słuchania informacji zwrotnych i włączania spostrzeżeń z tych grup do swoich procesów decyzyjnych.

Rezultaty Strategia ta poprawiła komunikację między kierownictwem a pracownikami, prowadząc do powstania polityk i inicjatyw, które lepiej odzwierciedlały zróżnicowane potrzeby pracowników.

Nieświadome uprzedzenia i umiejętności łagodzenia uprzedzeń dla liderów D&I



Nieświadome uprzedzenia mogą mieć znaczący negatywny wpływ na podejmowanie decyzji i dynamikę w miejscu pracy. Badanie przeprowadzone przez **McKinsey Global Institute** wykazało, że nieświadome uprzedzenia są kluczowym czynnikiem przyczyniającym się do niedostatecznej reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych, przy czym kobiety stają przed dodatkowym wyzwaniem związanym z uprzedzeniami kulturowymi.

"Nieświadome uprzedzenia to skróty myślowe, które każdy z nas stosuje każdego dnia. Pozwalają nam one zrozumieć świat i działać szybko, ale mogą również prowadzić do złych decyzji i niesprawiedliwego traktowania innych w miejscu pracy".

Profesor Banaji (Uniwersytet Harvarda) i profesor Greenwald (Uniwersytet Waszyngtoński)

Zrozumienie nieświadomych uprzedzeń i ich łagodzenie (dla menedżerów i liderów)

02



Co to jest? Nieświadome uprzedzenia odnoszą się do stereotypów społecznych lub uprzedzeń, które jednostki tworzą poza swoją świadomością. Uprzedzenia te są często zakorzenione i mogą wpływać na decyzje dotyczące zatrudniania, awansów, dynamiki zespołu i codziennych interakcji w firmie. Menedżerowie potrzebują samokształcenia, samoświadomości i autorefleksji popartych innymi podejściami do integracji w miejscu pracy.

Znaczenie Dla MŚP wpływ nieświadomych uprzedzeń może być znaczący ze względu na mniejszy rozmiar i bliski charakter siły roboczej. Uprzedzenia mogą prowadzić do braku różnorodności, co z kolei może tłumić kreatywność, innowacyjność i ogólną wydajność firmy. Co więcej, może to stworzyć nieprzyjazne środowisko dla pracowników, którzy czują się marginalizowani, wpływając na morale i retencję.

Przykład Menedżer ds. rekrutacji może podświadomie faworyzować kandydatów o podobnym pochodzeniu lub zainteresowaniach, nawet jeśli czynniki te są nieistotne dla danego stanowiska. Stronniczość może prowadzić do braku różnorodności, co z kolei może tłumić kreatywność, innowacyjność i ogólną wydajność firmy. Co więcej, może to stworzyć nieprzyjazne środowisko pracy, wpływające na morale i retencję pracowników.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)

»» 1. Samokształcenie i świadomość

- **Menedżerowie muszą rozpoznać swoje osobiste uprzedzenia** Menedżerowie powinni zacząć od rozpoznania własnych potencjalnych uprzedzeń. Można to osiągnąć poprzez autorefleksję, wykonanie testów na ukryte uprzedzenia (takich jak Harvard's Implicit Association Test: like Harvard's Implicit Association Test), i udział w szkoleniach dotyczących świadomości uprzedzeń.
- **Muszą angażować się w ciągłe uczenie się**, aby być na bieżąco z różnymi rodzajami uprzedzeń i ich wpływem na podejmowanie decyzji. Obejmuje to zrozumienie, w jaki sposób uprzedzenia mogą wpływać na zatrudnianie, oceny wyników i dynamikę zespołu.

»» 2. Promowanie kultury integracji

- **Zachęcaj do otwartego dialogu** Stwórz bezpieczną przestrzeń, w której pracownicy czują się komfortowo rozmawiając o uprzedzeniach i integracji. Pomaga to ujawnić kwestie, które w przeciwnym razie mogłyby pozostać nierozwiązane.
- **Menedżerowie powinni dawać przykład**, demonstrując inkluzywne zachowanie podczas spotkań, podejmowania decyzji i codziennych interakcji.

»» 3. Wdrożenie ustrukturyzowanych procesów

Standaryzacja praktyk zatrudniania:

- **Stosuj ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne** Opracuj spójny zestaw pytań dla wszystkich kandydatów, koncentrując się na umiejętnościach i kompetencjach istotnych dla danego stanowiska. Zmniejsza to wpływ uprzedzeń na decyzje o zatrudnieniu.
- **Rekrutacja „na ślepo”** Usunięcie informacji identyfikujących (np. nazwiska, płeć, pochodzenie etniczne) z życiorysów podczas wstępnego procesu selekcji, aby skupić się na kwalifikacjach kandydatów.

Obiektywne oceny wyników:

- **Używaj jasnych kryteriów** Opieraj oceny wydajności na konkretnych, mierzalnych celach, a nie na subiektywnych opiniach.
- **Regularnie przeglądaj i omawiaj** oceny wydajności z innymi menedżerami, aby zapewnić spójność i sprawiedliwość w całym zespole.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)

»»» 4. Dywersyfikacja procesu decyzyjnego

- **Podczas podejmowania decyzji**, zwłaszcza związanych z zatrudnianiem lub awansami, angażuj zróżnicowaną grupę osób. Pomaga to przeciwdziałać indywidualnym uprzedzeniom i zapewnia bardziej zrównoważoną perspektywę.
- **Rotacja ról przywódczych** Zachęcaj różnych członków zespołu do przyjmowania ról przywódczych w projektach lub spotkaniach, zapewniając, że różne głosy zostaną wysłuchane.

»»» 5. Zapewnij szkolenie w zakresie łagodzenia uprzedzeń

- **Oferuj regularne szkolenia** Wdrażaj ciągłe programy szkoleniowe koncentrujące się na rozpoznawaniu i łagodzeniu nieświadomych uprzedzeń. Mogą to być warsztaty, kursy online lub interaktywne symulacje.
- **Ćwiczenia praktyczne** Wykorzystaj odgrywanie ról i studia przypadków, aby pomóc menedżerom ćwiczyć rozpoznawanie i radzenie sobie z uprzedzeniami w rzeczywistych scenariuszach.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)

»» 6. Ustalenie jasnych oczekiwań i odpowiedzialności

- **Komunikowanie oczekiwań** Jasno zakomunikuj, że redukcja uprzedzeń jest priorytetem dla firmy i że od wszystkich menedżerów oczekuje się aktywnej pracy na rzecz osiągnięcia tego celu.
- **Mierz i raportuj** Uwzględniaj wysiłki na rzecz ograniczania uprzedzeń w ocenach wyników menedżerów i śledź postępy za pomocą wskaźników różnorodności i informacji zwrotnych od pracowników.

»» 7. Mentoring i sponsoring

- **Wspieraj niedostatecznie reprezentowanych pracowników** Zachęcaj do programów mentoringu i sponsoringu, które zapewniają niedostatecznie reprezentowanym pracownikom możliwości rozwoju kariery i awansu.
- **Odwrócony mentoring:** Wdrażaj programy odwróconego mentoringu, w których liderzy są mentorowani przez młodszych pracowników z różnych środowisk, pomagając menedżerom zrozumieć różne perspektywy.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)



8. Monitorowanie i dostosowywanie polityk:

- **Regularny przegląd zasad** Nieustannie oceniaj zasady i praktyki firmy, aby upewnić się, że promują one sprawiedliwość i integrację. Obejmuje to przegląd zasad rekrutacji, promocji i wynagrodzeń.
- **Dostosowywanie w oparciu o informacje zwrotne** Wykorzystywanie informacji zwrotnych od pracowników i audytów różnorodności do wprowadzania niezbędnych zmian w celu dalszego ograniczania uprzedzeń.



9. Wspieranie różnorodnych talentów

- **Wspieraj różnorodne talenty** Współpracuj z różnorodnymi organizacjami zawodowymi, bierz udział w targach pracy skoncentrowanych na niedostatecznie reprezentowanych grupach i twórz staże lub praktyki ukierunkowane na różnorodnych kandydatów.
- **Planowanie sukcesji** Upewnij się, że planowanie sukcesji uwzględnia różnorodnych kandydatów na stanowiska kierownicze.



Kluczowe obszary wdrażania łagodzenia uprzedzeń

01

Uprzedzenia w rekrutacji mogą mieć duży wpływ na decyzje dotyczące zatrudnienia. Pracodawcy powinni wiedzieć, że stosowanie ustrukturyzowanych rozmów kwalifikacyjnych, zróżnicowanych paneli rekrutacyjnych i znormalizowanych kryteriów oceny może pomóc zminimalizować wpływ uprzedzeń.

02

Oceny wyników i awanse Stronniczość może wpływać na sposób oceny i awansowania pracowników. Wdrożenie obiektywnych wskaźników wydajności i zapewnienie przejrzystości w procesach awansowania to kluczowe kroki.

03

Codzienne interakcje Nieświadome uprzedzenia mogą również przejawiać się w codziennej komunikacji i dynamice zespołu. Pracodawcy powinni zostać przeszkoleni w zakresie rozpoznawania takich przypadków i konstruktywnego reagowania na nie.

»» 3. Wdrożenie ustrukturyzowanych procesów

Standaryzacja praktyk zatrudniania:

- **Stosuj ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne** Opracuj spójny zestaw pytań dla wszystkich kandydatów, koncentrując się na umiejętnościach i kompetencjach istotnych dla danego stanowiska. Zmniejsza to wpływ uprzedzeń na decyzje o zatrudnieniu.
- **Rekrutacja „na ślepo”** Usunięcie informacji identyfikujących (np. nazwiska, płeć, pochodzenie etniczne) z życiorysów podczas wstępnego procesu selekcji, aby skupić się na kwalifikacjach kandydatów.

Obiektywne oceny wyników:

- **Używaj jasnych kryteriów** Opieraj oceny wydajności na konkretnych, mierzalnych celach, a nie na subiektywnych opiniach.
- **Regularnie przeglądaj i omawiaj** oceny wydajności z innymi menedżerami, aby zapewnić spójność i sprawiedliwość w całym zespole.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)

»»» 4. Dywersyfikacja procesu decyzyjnego

- **Podczas podejmowania decyzji**, zwłaszcza związanych z zatrudnianiem lub awansami, angażuj zróżnicowaną grupę osób. Pomaga to przeciwdziałać indywidualnym uprzedzeniom i zapewnia bardziej zrównoważoną perspektywę.
- **Rotacja ról przywódczych** Zachęcaj różnych członków zespołu do przyjmowania ról przywódczych w projektach lub spotkaniach, zapewniając, że różne głosy zostaną wysłuchane.

»»» 5. Zapewnij szkolenie w zakresie łagodzenia uprzedzeń

- **Oferuj regularne szkolenia** Wdrażaj ciągłe programy szkoleniowe koncentrujące się na rozpoznawaniu i łagodzeniu nieświadomych uprzedzeń. Mogą to być warsztaty, kursy online lub interaktywne symulacje.
- **Ćwiczenia praktyczne** Wykorzystaj odgrywanie ról i studia przypadków, aby pomóc menedżerom ćwiczyć rozpoznawanie i radzenie sobie z uprzedzeniami w rzeczywistych scenariuszach.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)

»» 6. Ustalenie jasnych oczekiwań i odpowiedzialności

- **Komunikowanie oczekiwań** Jasno zakomunikuj, że redukcja uprzedzeń jest priorytetem dla firmy i że od wszystkich menedżerów oczekuje się aktywnej pracy na rzecz osiągnięcia tego celu.
- **Mierz i raportuj** Uwzględniaj wysiłki na rzecz ograniczania uprzedzeń w ocenach wyników menedżerów i śledź postępy za pomocą wskaźników różnorodności i informacji zwrotnych od pracowników.

»» 7. Mentoring i sponsoring

- **Wspieraj niedostatecznie reprezentowanych pracowników** Zachęcaj do programów mentoringu i sponsoringu, które zapewniają niedostatecznie reprezentowanym pracownikom możliwości rozwoju kariery i awansu.
- **Odwrócony mentoring:** Wdrażaj programy odwróconego mentoringu, w których liderzy są mentorowani przez młodszych pracowników z różnych środowisk, pomagając menedżerom zrozumieć różne perspektywy.

Jak promować ograniczanie uprzedzeń (dla menedżerów i liderów)



8. Monitorowanie i dostosowywanie polityk:

- **Regularny przegląd zasad** Nieustannie oceniaj zasady i praktyki firmy, aby upewnić się, że promują one sprawiedliwość i integrację. Obejmuje to przegląd zasad rekrutacji, promocji i wynagrodzeń.
- **Dostosowywanie w oparciu o informacje zwrotne** Wykorzystywanie informacji zwrotnych od pracowników i audytów różnorodności do wprowadzania niezbędnych zmian w celu dalszego ograniczania uprzedzeń.



9. Wspieranie różnorodnych talentów

- **Wspieraj różnorodne talenty** Współpracuj z różnorodnymi organizacjami zawodowymi, bierz udział w targach pracy skoncentrowanych na niedostatecznie reprezentowanych grupach i twórz staże lub praktyki ukierunkowane na różnorodnych kandydatów.
- **Planowanie sukcesji** Upewnij się, że planowanie sukcesji uwzględnia różnorodnych kandydatów na stanowiska kierownicze.



Łagodzenie uprzedzeń

Strategie kultywowania zespołów integracyjnych

Skutki strategii łagodzenia uprzedzeń

- **Zwiększona różnorodność** Po wdrożeniu tych strategii MŚP odnotowało wzrost różnorodności swojej siły roboczej, szczególnie na stanowiskach kierowniczych.
- **Zwiększone zaangażowanie pracowników** Pracownicy zgłosili, że czują się bardziej docenieni i włączeni, co przyczyniło się do wyższego poziomu zaangażowania i satysfakcji.



Strategia 1 Trening nieświadomych uprzedzeń

Cel Pomóc pracownikom zrozumieć, w jaki sposób nieświadome uprzedzenia mogą wpływać na ich zachowanie i podejmowanie decyzji.

Wdrożenie Uruchomiono obszerny program szkoleniowy o nazwie „Nieświadome uprzedzenia w pracy”. Program ten był obowiązkowy dla wszystkich pracowników i obejmował takie tematy, jak świadomość stereotypów, wpływ uprzedzeń w miejscu pracy oraz strategie łagodzenia uprzedzeń.

Wynik Szkolenie wyposażyło pracowników w wiedzę i narzędzia do rozpoznawania i przeciwdziałania uprzedzeniom, co doprowadziło do powstania bardziej inkluzywnej kultury.

Strategia 2 Różnorodność i Integracja ERG i Komitet

Cel Włączenie D&I w strukturę firmy poprzez zaangażowanie liderów i pracowników w bieżące dyskusje i inicjatywy.

Wdrożenie Ustanowienie zarówno grupy ds. różnorodności i integracji (ERG) (na poziomie pracowników), jak i komitetu (na poziomie liderów) odpowiedzialnych za monitorowanie wskaźników różnorodności, wspieranie niedostatecznie reprezentowanych grup oraz zapewnienie, że wysiłki w tym zakresie są zgodne z szerszymi celami biznesowymi firmy.

Wynik: Odegrał kluczową rolę w zapewnieniu, że inicjatywy D&I były stale ulepszone i dostosowywane do zmieniających się potrzeb firmy.



Strategia 3 Warsztaty zwalczania uprzedzeń

Cel Zapewnienie pracownikom praktycznych narzędzi do identyfikowania i ograniczania uprzedzeń w czasie rzeczywistym, w szczególności podczas zatrudniania i oceny wyników.

Wdrożenie Przeprowadzenie warsztatów „Zwalczanie uprzedzeń” podczas których uczestnicy biorą udział w interaktywnych ćwiczeniach mających na celu podkreślenie powszechnych uprzedzeń, takich jak uprzedzenia dotyczące pokrewieństwa lub uprzedzenia potwierdzające. Pracownicy uczą się konkretnych technik łagodzenia tych uprzedzeń, takich jak ustrukturyzowane rozmowy kwalifikacyjne i obiektywne oceny wyników.

Wynik: Warsztaty te pomagają standaryzować procesy, ustalać oczekiwania i minimalizować uprzedzenia, prowadząc do bardziej sprawiedliwych praktyk zatrudniania i bardziej sprawiedliwych ocen wydajności.

Umiejętności inteligencji emocjonalnej dla liderów D&I



Inteligencja emocjonalna to umiejętność rozumienia i zarządzania własnymi emocjami, a także rozpoznawania i wpływania na emocje otaczających nas osób.

(Harvard Business School)

Ponad dziesięć lat temu Daniel Goleman podkreślił znaczenie inteligencji emocjonalnej w przywództwie, mówiąc Harvard Business Review,

“Najskuteczniejsi liderzy są do siebie podobni pod jednym istotnym względem: Wszyscy mają wysoki poziom tego, co zostało nazwane inteligencją emocjonalną”.

Daniel Goleman.

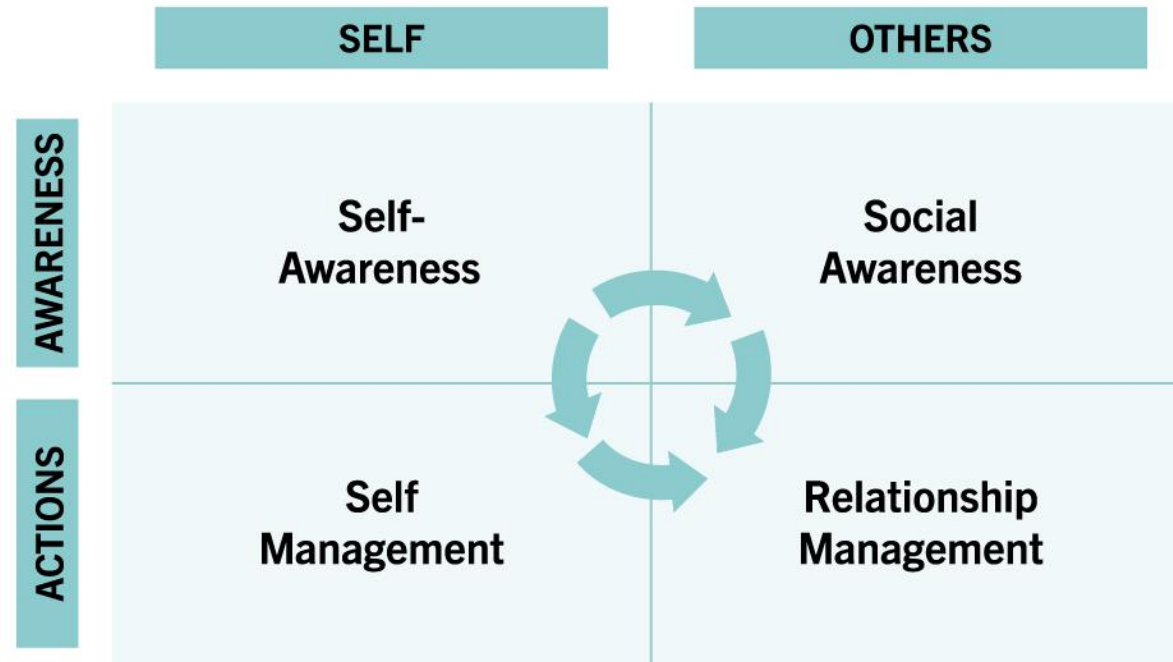
03



Co to jest? Inteligencja emocjonalna to zdolność do bycia świadomym, kontrolowania i wyrażania swoich emocji oraz do radzenia sobie z relacjami interpersonalnymi w sposób rozsądny i empatyczny. Składa się z pięciu podstawowych elementów:

1. **Rozpoznawanie** własnych emocji i ich wpływu na myśli i zachowanie.
2. **Zarządzanie sobą** Zarządzanie emocjami w zdrowy sposób, kontrolowanie impulsywnych uczuć i zachowań oraz branie odpowiedzialności za swoje działania. Dążenie do osiągnięcia celów dla samego ich osiągnięcia, z odpornością i pozytywnym nastawieniem.
3. **Świadomość społeczna** Zarządzanie relacjami w celu kierowania ludzi w pożądanym kierunku, w tym skuteczna komunikacja, zarządzanie konfliktami i praca zespołowa.
4. **Zarządzanie relacjami** Empatia Rozumienie emocji innych i uwzględnianie ich perspektywy.

4 Core Competencies of Emotional Intelligence



Harvard
Business
School
Online

03



Znaczenie Wdrożenie inteligencji emocjonalnej po raz pierwszy w MŚP jest ważne, ponieważ może prowadzić do bardziej efektywnej komunikacji, silniejszej dynamiki zespołu i lepszego podejmowania decyzji. Oto dlaczego ważne jest, aby liderzy posiadali inteligencję emocjonalną

- ❖ **Lepsza komunikacja** Inteligencja emocjonalna pomaga liderom jasno wyrażać swoje myśli i skutecznie słuchać innych, co ma kluczowe znaczenie w zwartym i często szybko zmieniającym się środowisku MŚP.
- ❖ **Silniejsze przywództwo** Liderzy z wysokim EI mogą inspirować i motywować swoje zespoły, lepiej radzić sobie ze stresem i tworzyć bardziej pozytywne środowisko pracy.
- ❖ **Lepsze podejmowanie decyzji** EI pozwala liderom brać pod uwagę zarówno logiczne, jak i emocjonalne aspekty decyzji, co prowadzi do bardziej zrównoważonych, przemyślanych, innowacyjnych i często bardziej opłacalnych wyników.
- ❖ **Lepsze relacje z pracownikami** Dzięki zrozumieniu i zarządzaniu emocjami, liderzy mogą skuteczniej rozwiązywać konflikty i wzmacniać współpracę.

Jak być inteligentnym emocjonalnie (dla menedżerów i liderów)

»» 1. Samoświadomość

- Samoświadomość jest podstawą wszystkiego w przywództwie. Opisuje ona zdolność nie tylko do rozumienia swoich mocnych i słabych stron, ale także do rozpoznawania własnych emocji i ich wpływu na wyniki Twoje i Twojego zespołu. W kontekście D&I samoświadomość ma kluczowe znaczenie dla identyfikacji nieświadomych uprzedzeń i upewnienia się, że nie wpływają one negatywnie na podejmowanie decyzji lub dynamikę zespołu.
- Według badań przeprowadzonych przez psychologa organizacyjnego Taszę Eurich research by organizational psychologist Tasha Eurich, 95% ludzi myśli, że są samoświadomi, ale tylko 10 do 15% jest takich w rzeczywistości, co może stwarzać problemy dla pracowników. Ta luka może utrudniać wysiłki w zakresie D&I, ponieważ liderzy, którym brakuje samoświadomości, mogą nieumyślnie utrwaląć wykluczenie lub pomijać różne perspektywy.
- Praca z kolegami, którzy nie są samoświadomi, może zmniejszyć sukces zespołu o połowę (cut a team's success in half) i, zgodnie z badaniami Euricha, prowadzić do zwiększonego stresu i spadku motywacji.
- Aby skutecznie wdrożyć D&I, zacznij od zwiększenia swojej samoświadomości. Praktyczną metodą jest ocena 360 stopni, (360-degree feedback), w której oceniasz swoje zachowanie i porównujesz je z opiniami współpracowników na różnych poziomach. Proces ten pomaga odkryć martwe punkty w twoim przywództwie i to, jak możesz być postrzegany przez pracowników. Uzyskując te spostrzeżenia, możesz dostosować swoje działania, aby lepiej wspierać integracyjne miejsce pracy, promując środowisko, w którym wszyscy członkowie zespołu czują się docenieni i wysłuchani.

Jak być inteligentnym emocjonalnie (dla menedżerów i liderów)

»» 2. Zarządzanie sobą

- **Zarządzanie sobą w kontekście D&I** odnosi się do umiejętności zarządzania swoimi emocjami, szczególnie w sytuacjach stresowych, oraz utrzymywania pozytywnego nastawienia i integracyjnego podejścia pomimo niepowodzeń. Liderzy D&I, którzy zmagają się z samozarządzaniem, mogą reagować impulsywnie, co może podważyć integracyjne środowisko, które starają się promować i pielęgnować.
- **Reakcje są często automatyczne** i mogą przynieść efekt przeciwny do zamierzonego w zróżnicowanym miejscu pracy. Jednak rozwijając inteligencję emocjonalną, szczególnie w obszarze zarządzania sobą, liderzy mogą przejść od reagowania do przemyślanego reagowania. W praktyce oznacza to poświęcenie chwili na zatrzymanie się, odetchnięcie i zebranie sił przed zajęciem się stresującymi sytuacjami. Strategie te pomagają liderom reagować w sposób, który wspiera pozytywną, integracyjną kulturę miejsca pracy, niezależnie od tego, czy chodzi o odejście na chwilę, aby oczyścić umysł, czy też poszukiwanie perspektywy u zaufanego współpracownika.
- **Skutecznie zarządzając swoimi emocjami**, liderzy MŚP mogą nadać ton środowisku pełniejszemu szacunku i współpracy, co ma kluczowe znaczenie dla prowadzenia udanych inicjatyw D&I.

Jak być inteligentnym emocjonalnie (dla menedżerów i liderów)

»» 3. Świadomość społeczna

- Kluczowe jest, aby liderzy nie tylko rozumieli i zarządzali własnymi emocjami, ale także byli dostrojeni do emocji i dynamiki swoich pracowników i zespołu. W tym miejscu do gry wkracza świadomość społeczna. Świadomość społeczna obejmuje rozpoznawanie emocji innych i zrozumienie dynamiki interpersonalnej, która wpływa na organizację.
- Liderzy, którzy wyróżniają się świadomością społeczną, wykazują się silną empatią. Podejmują świadomy wysiłek, aby zrozumieć uczucia i perspektywy swoich kolegów, co zwiększa ich zdolność do skutecznej komunikacji i współpracy. W kontekście D&I umiejętność ta jest niezbędna do stworzenia środowiska, w którym wszystkie głosy są słyszane i cenione..
- Według globalnej firmy DDI zajmującej się rozwojem przywództwa, empatia jest uznawana za najważniejszą umiejętność przywódczą. Liderzy, którzy wyróżniają się empatią, osiągają o ponad 40% lepsze wyniki w takich obszarach jak coaching, angażowanie innych i podejmowanie decyzji.
- Ponadto badanie przeprowadzone przez Center for Creative Leadership wykazało, że menedżerowie, którzy wykazują empatię wobec członków swojego zespołu są postrzegani przez swoich przełożonych jako osoby osiągające lepsze wyniki.
- Prowadząc z empatią, liderzy MŚP mogą skuteczniej wspierać swoje zróżnicowane zespoły, promując integracyjne środowisko, które nie tylko zwiększa spójność zespołu, ale także poprawia ogólną wydajność.

Jak być inteligentnym emocjonalnie (dla menedżerów i liderów)

»» 4. Zarządzanie relacjami

- Zarządzanie relacjami obejmuje zdolność do wywierania wpływu, coachingu, mentoringu i rozwiązywania konfliktów przy jednoczesnym umożliwieniu kultury miejsca pracy, która ceni i szanuje różnorodność. Podczas gdy niektórzy wolą unikać konfliktów, szybkie i skuteczne rozwiązywanie problemów ma kluczowe znaczenie, zwłaszcza w zróżnicowanym miejscu pracy. Nerozwiazane konflikty mogą prowadzić do nieporozumień, ograniczonej współpracy i toksycznego środowiska pracy. Badania wskazują, że nierozwiązane konflikty mogą marnować około ośmiu godzin czasu firmy na plotki i inne nieproduktywne działania, drenując zasoby i morale. Ta strata czasu może być jeszcze bardziej widoczna w MŚP, gdzie zasoby są często bardziej ograniczone.
- Aby utrzymać pozytywne i integracyjne środowisko pracy, konieczne jest angażowanie się w trudne rozmowy, gdy jest to konieczne. Rozwiązywanie konfliktów z empatią i szacunkiem zapewnia, że wszyscy pracownicy czują się docenieni i wysłuchani, co jest podstawą D&I. Według badania przeprowadzonego przez Society for Human Resource Management, 72% pracowników uznało „traktowanie z szacunkiem wszystkich pracowników na wszystkich poziomach” za najważniejszy czynnik wpływający na zadowolenie z pracy. Podkreśla to znaczenie pielęgnowania środowiska, w którym szacunek i integracja są priorytetem.
- W MŚP, gdzie zespoły są często ściśle powiązane, skuteczne zarządzanie relacjami może znacząco wpłynąć na ogólną spójność i wydajność zespołu. Liderzy, którzy opanowali sztukę zarządzania relacjami w obszarze D&I, mogą budować silniejsze, bardziej współpracujące zespoły, co prowadzi do bardziej innowacyjnego, integracyjnego i produktywnego miejsca pracy.

Inteligencja emocjonalna

Strategie budowania zespołów integracyjnych

Wpływ strategii inteligencji emocjonalnej



- **Ulepszone przywództwo** Dzięki włączeniu inteligencji emocjonalnej do szkolenia liderów, firma rozwinęła kadrę liderów, którzy są nie tylko biegli technicznie, ale także emocjonalnie dostosowani do potrzeb swoich zróżnicowanych zespołów.
- **Silniejsza współpraca w zespole** Nacisk na inteligencję emocjonalną doprowadził do lepszej komunikacji i współpracy w zespołach, ponieważ pracownicy czują się bardziej rozumiani i wspierani.
- **Większa innowacyjność** Nacisk na bezpieczeństwo psychiczne i empatię zachęcił do dzielenia się różnymi pomysłami, prowadząc do bardziej kreatywnych i innowacyjnych rozwiązań.



Strategia 1 Wdrożenie ogólnofirmowego programu „Search Inside Yourself (SIY)”.

Cel Kultywowanie inteligencji emocjonalnej i uważności wśród pracowników i liderów w celu stworzenia bardziej empatycznego i integracyjnego miejsca pracy.

Wdrożenie Wdrożenie programu „Search Inside Yourself “Search Inside Yourself” program”, który łączy praktyki uważności z treningiem inteligencji emocjonalnej. Program ten uczy liderów i pracowników, jak zarządzać swoimi emocjami, rozwijać samoświadomość i poprawiać komunikację interpersonalną. Szkolenie obejmuje moduły dotyczące samoregulacji, empatii i umiejętności społecznych, z których wszystkie są niezbędne dla przywództwa włączającego..

Wyniki Uczestnicy programu SIY zgłosili wyższy poziom samoświadomości, lepszą zdolność radzenia sobie ze stresem i większe poczucie empatii wobec swoich kolegów. Doprowadziło to do powstania bardziej spójnych i wspierających się zespołów.



Strategia 2 Trening inteligencji emocjonalnej w rozwoju przywództwa

Cel: Zapewnienie, że właściciel firmy, menedżerowie i liderzy są wyposażeni w umiejętności w zakresie inteligencji emocjonalnej potrzebne do skutecznego kierowania zróżnicowanymi zespołami.

Wdrożenie szkoleń z zakresu inteligencji emocjonalnej do programów rozwoju przywództwa.

Obejmowało to warsztaty koncentrujące się na zrozumieniu i zarządzaniu emocjami, wspieraniu empatii i budowaniu silnych relacji interpersonalnych.

Liderzy dowiedzieli się, jak wykorzystywać inteligencję emocjonalną, aby lepiej rozumieć różnorodne potrzeby swoich zespołów, skuteczniej się komunikować i tworzyć integracyjne środowisko pracy.

Rezultaty Liderzy, którzy uczestniczyli w tym szkoleniu, byli w stanie lepiej łączyć się ze swoimi zespołami, radzić sobie z konfliktami i podejmować decyzje odzwierciedlające różne perspektywy w ich grupach.

Przyczyniło się to do bardziej integracyjnego podejścia do przywództwa w całej firmie.



Strategia 3 Promowanie bezpieczeństwa psychologicznego poprzez wdrażanie wspierającego środowiska D&I

Cel Stworzenie środowiska pracy, w którym pracownicy czują się bezpiecznie, mogą wyrażać siebie, dzielić się pomysłami i podejmować ryzyko bez obawy przed oceną lub odwetem.

Wdrożenie Firma podkreśliła znaczenie bezpieczeństwa psychologicznego - kluczowego elementu inteligencji emocjonalnej - poprzez różne inicjatywy.

Obejmowało to szkolenie menedżerów w zakresie rozpoznawania i łagodzenia ich uprzedzeń, zachęcania do otwartej komunikacji i wspierania kultury, w której głos każdego członka zespołu jest słyszalny. Liderzy i menedżerowie zostali przeszkoleni w zakresie korzystania z umiejętności inteligencji emocjonalnej w celu stworzenia wspierającej atmosfery, w której różnorodność myśli była promowana i doceniana.

Rezultaty Zespoły, które zgłaszały wyższy poziom bezpieczeństwa psychologicznego, były bardziej innowacyjne i efektywne. Skupienie się na bezpieczeństwie psychologicznym doprowadziło do zwiększenia satysfakcji i zatrzymania pracowników, a także poprawy wyników zespołu.

Czas na podjęcie inkluzywnych działań przywódczych!

- ☐ Zidentyfikuj obszary, w których możesz poprawić inkluzywność w swoim podejściu do przywództwa.
- ☐ Zidentyfikuj obszary, w których możesz poprawić łagodzenie uprzedzeń w swoim podejściu do przywództwa.
- ☐ Zidentyfikuj obszary, w których możesz poprawić swoją inteligencję emocjonalną w swoim podejściu do przywództwa.
- ☐ Wyznacz konkretne cele, aby zająć się obszarami lub lukami
- ☐ Regularnie zasięgaj informacji zwrotnych od swojego zespołu



COMPANY
VALUES

WALLS.IO

TURE

PEOPLE
1st

VISION

GENDER
PAY
GAP

EQUALITY
=
=

ASPIRATION
↑

VALUES

INITIATIVE

TEAM
WORK

?
PERSONA

passion

UX
DESIGN

SHARE
Knowledge



Jak liderzy mogą wykorzystać siłę neurodywersyfikacji!

Przyjrzyjmy się nieco głębiej neuroróżnorodności i zbadajmy, w jaki sposób może ona przynieść korzyści firmom, w jaki sposób osoby z neuroróżnorodnością różnią się, ale mogą być lepsze w niektórych zadaniach i ostatecznie mogą wzmocnić zespół i napędzać innowacje!

Czym jest neuroróżnorodność?

Neuroróżnorodność opisuje fakt, że mózgi ludzi pracują w różny sposób, co oznacza, że mają różne sposoby komunikowania się i myślenia. Zazwyczaj miejsce pracy jest pełne pracowników, których mózgi działają na wiele różnych sposobów, np. osób z ADHD, dysleksją, dyspraksją, dyskalkulią itp. Dzięki zrozumieniu neuroróżnorodności pracodawcy i menedżerowie są w stanie lepiej zrozumieć pracowników i umożliwić im wykonywanie jak najlepszej pracy i wnoszenie jak największej wartości dodanej. Glosariusz neurodiversity może pomóc w zrozumieniu terminów związanych z neurodiversity ([neurodiversity glossary](#))



Korzyści z neuro różnorodności Unikalne mocne strony poznawcze

Pracownicy z neurozróżnicowaniem mogą wnieść specjalistyczne umiejętności, takie jak rozpoznawanie wzorców, dbałość o szczegóły i kreatywne rozwiązywanie problemów, które mogą napędzać innowacje w obszarach takich jak kodowanie, testowanie oprogramowania i projektowanie systemów. **Przykłady poniżej;**

Rozpoznawanie wzorców Neurodiverse software developer z silnymi umiejętnościami rozpoznawania wzorców identyfikuje subtelne niespójności w dużych bazach kodu, które inni mogliby przeoczyć. Umiejętność ta pomaga wykrywać i naprawiać błędy na wczesnym etapie procesu rozwoju, znacznie redukując czas i koszty związane z rozwiązywaniem problemów na późniejszych etapach.

Dbałość o szczegóły Tester zapewnienia jakości (QA) z neurozróżnicowaniem wyróżnia się w znajdowaniu drobnych błędów w oprogramowaniu przed jego wydaniem. Ich skrupulatna dbałość o szczegóły zapewnia, że oprogramowanie jest wysoce niezawodne, co prowadzi do zwiększonej satysfakcji klientów i mniejszej liczby poprawek po wydaniu.

Kreatywne rozwiązywanie problemów Neurodiverse data analyst wykorzystuje niekonwencjonalne metody do analizy złożonych zestawów danych, odkrywając ukryte spostrzeżenia, które prowadzą do innowacyjnych funkcji produktu. Ich zdolność do kreatywnego myślenia o danych pomaga firmie zidentyfikować nowe możliwości rynkowe, które wcześniej nie były eksplorowane.

Źródło Neurodiversity in the workplace | Deloitte Insights



Korzyści płynące z neuroróżnorodności oferują różne perspektywy

Myślenie nieszablonowe Podczas burzy mózgów na temat poprawy doświadczenia użytkownika, projektant UX z neurodiverse może zasugerować zupełnie nowe podejście do nawigacji w oparciu o ich unikalne zrozumienie potrzeb użytkownika. Ten pomysł, który odbiega od tradycyjnych paradygmatów projektowania, skutkuje bardziej intuicyjnym interfejsem, który zbiera pochwały od użytkowników i zwiększa przyjęcie produktu.

Alternatywne podejście do rozwiązywania problemów Neurodiverse software architect może podejść do złożonego wyzwania integracji systemu z innej perspektywy niż reszta zespołu. Zamiast skupiać się na konwencjonalnych metodach, może zaproponować modułową konstrukcję, która upraszcza proces integracji, skracając czas wprowadzania produktu na rynek i ułatwiając wdrażanie przyszłych aktualizacji.



Korzyści płynące z neuroróżnorodności zwiększają produktywność

Wysokie skupienie w rolach technicznych Programista z neurozróżnicowaniem ze zdolnością do hiperkoncentracji może ukończyć złożone zadanie związane z tworzeniem algorytmów w czasie o połowę krótszym niż zajęłoby to jego rówieśnikom. Dzięki odpowiednim udogodnieniom, takim jak słuchawki z redukcją szumów i ciche miejsce do pracy, ich produktywność znacznie przewyższa produktywność przeciętnego członka zespołu, pomagając firmie dotrzymać napiętych terminów.

Konsekwencja w wykonywaniu rutynowych zadań Pracownik z neurozróżnicowaniem pracujący przy wprowadzaniu danych konsekwentnie wykonuje dokładną i bezbłędną pracę na wysokim poziomie. Ich zdolność do utrzymywania koncentracji i wykonywania rutynowych zadań bez rozpraszania się prowadzi do znacznego wzrostu ogólnej produktywności zespołu. Mają tendencję do czerpania przyjemności z tych zadań, podczas gdy inni pracownicy mogą uważać je za przyziemne i nudne i mieć trudności z koncentracją.

Innowacyjność dzięki pracy zorientowanej na szczegóły Inżynier z neurozróżnicowaniem pracujący nad projektem sprzętu może skrupulatnie przejrzeć każdy komponent pod kątem potencjalnych ulepszeń. Jego dokładność może prowadzić do odkrycia wady projektowej, która po poprawieniu może zwiększyć trwałość i wydajność produktu, dając firmie przewagę konkurencyjną na rynku.



Czym się różnią, ale lepiej ukierunkowana wiedza specjalistyczna

Pracownicy z neurozróżnicowaniem często wyróżniają się w zadaniach wymagających głębokiej koncentracji i szczegółów technicznych, co może prowadzić do wyższej jakości i bardziej innowacyjnych wyników.

Przykład precyzji w analizie danych

Firma świadcząca usługi finansowe pracuje nad analizą ogromnych zbiorów danych w celu wykrycia wzorców oszustw. Do tego zadania zostaje przydzielony analityk danych z neurozróżnicowaniem, który rozwija się w środowiskach wymagających głębokiej koncentracji.

Zdolność analityka do intensywnego skupienia się przez dłuższy czas pozwala mu zidentyfikować subtelne, złożone wzorce, które inni mogliby przeoczyć. Prowadzi to do opracowania bardziej zaawansowanego algorytmu wykrywania oszustw, który znacznie zmniejsza liczbę fałszywych alarmów i zwiększa zdolność firmy do zapobiegania nieuczciwym działaniom.

Wynik Firma zyskuje przewagę konkurencyjną, oferując dokładniejszy system wykrywania oszustw, przyciągając więcej klientów, którzy wymagają wysokiego bezpieczeństwa i dokładności.



Różne, ale lepsza odporność i wytrwałość

Wiele osób z neurozróżnicowaniem rozwinęło silne umiejętności rozwiązywania problemów i odporność, co czyni je wysoce zdolnymi do pełnienia ról, które wiążą się z pokonywaniem wyzwań lub rozwiązywaniem problemów ze złożonymi systemami.

Przykład Wytrwałość w rozwoju produktu

Inżynier mechanik z neurozróżnicowaniem ma za zadanie rozwiązać uporczywą wadę projektową w produkcie elektroniki użytkowej, pracując pod dużą presją w środowisku rozwoju produktu. Pomimo wielu niepowodzeń i porażek, odporność i determinacja inżyniera skłania ją do eksperymentowania z licznymi iteracjami i rozwiązaniami projektowymi. Jej unikalne podejście i odmowa poddania się skutkują przełomem, który nie tylko rozwiązuje problem, ale także ulepsza ogólny projekt produktu, czyniąc go bardziej trwałym i przyjaznym dla użytkownika.

Rezultat Produkt otrzymuje pozytywne opinie za swoją solidność, co prowadzi do zwiększenia sprzedaży i lojalności klientów.



Różnią się, ale lepiej zwiększają kreatywność

Myśląc w inny sposób, pracownicy z neurozróżnicowaniem mogą wносить nowatorskie pomysły i podejścia, co może być szczególnie cenne w branżach, które rozwijają się dzięki innowacjom, takich jak tworzenie oprogramowania.

Przykład kreatywnego rozwiązywania problemów w marketingu

Zespół marketingowy zмага się z wymyśleniem kampanii, która wyróżni ich produkt na zatłoczonym rynku. Do burzy mózgów zostaje zaproszony neurodywersyjny strateg marketingowy, który wyróżnia się nieszablonowym myśleniem. Strateg neurodiverse proponuje kampanię, która wykorzystuje zupełnie nowe medium i podejście, którego firma nigdy wcześniej nie brała pod uwagę. Kampania koncentruje się na opowiadaniu historii i emocjonalnym połączeniu, głęboko rezonując z docelowymi odbiorcami. Osiągnięto to dzięki wykorzystaniu innych metod niż konkurenci, takich jak interaktywne podcasty, vlogi na ulicy, doświadczenia VR, platformy User Generated Content catering do niszowego, ale rosnącego segmentu odbiorców, którzy cenią wciągające, emocjonalne, interaktywne treści.

Rezultat Kampania staje się wirusowa, znacznie zwiększając widoczność marki i prowadząc do gwałtownego wzrostu sprzedaży. Innowacyjne podejście firmy wyznacza nowy standard w branży, a konkurenci starają się naśladować jej sukces.

Efekty kształcenia

Po zakończeniu tego modułu uczestnicy będą w stanie:

- **Uznać potrzebę** posiadania umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu i zrozumieć swoją rolę we wspieraniu środowiska pracy, które ceni różnorodność.
- **Stosować strategie** kultywowania zespołów włączających, w których wszyscy członkowie czują się szanowani, doceniani i uprawnieni do wnoszenia wkładu.
- **Wykorzystanie kluczowych** umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu - takich jak empatia, samoświadomość i inteligencja kulturowa - w celu budowania zaufania i skutecznej komunikacji w zespołach.
- **Identyfikować** nieświadome uprzedzenia i wdrażać praktyczne metody zmniejszania ich wpływu na spójność zespołu i procesy decyzyjne.
- **Wykorzystanie inteligencji** emocjonalnej do zarządzania różnorodnymi zespołami i radzenia sobie z wyzwaniami związanymi z rozwiązywaniem konfliktów, motywacją i dynamiką zespołu.
- **Wykorzystanie siły** neurodywersyfikacji poprzez zrozumienie mocnych stron poznawczych osób neurodywersyjnych i wdrażanie strategii maksymalizujących ich wkład w sukces zespołu.



Dobra robota!

Moduł 2 Część 2

Przejdź teraz do Modułu 2 Część 3
Mierzenie wpływu i budowanie odporność
na dyskryminację poprzez przywództwo
integracyjne

www.projectdare.eu



This resource is licensed under CC BY 4.0



This project has been funded with support from the European Commission.
This publication [communication] reflects the views only of the author, and the
Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the
information contained therein 2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0

