



Moduł 4 (Część 5)

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Wzmocnienie pozycji zespołów
dzięki współpracy DEI, ERG,
uznaniu i nagrodom

[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 edukacyjną modułów DARE:

Skorzystaj z naszych bloków edukacyjnych zaprojektowanych, aby pomóc MŚP w budowaniu różnorodnych, sprawiedliwych i integracyjnych miejsc pracy. Uwolnij moc DEI, aby osiągnąć 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 neuroróżnorodności. Mierzenie wpływu i budowanie odporności.

Część 1: Przygotowanie do inkluzywnych zmian poprzez przywództwo.

Część 2: Odblokuj inkluzywne przywództwo i neuroróżnorodność.

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 informację zwrotną.

Część 6: Planowanie sukcesji i rozwój liderów.



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: Kulturowanie kultury integracji.

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



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 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



Jesteś tutaj

Wprowadzenie DARE do Modułu 4

Moduł 4 obejmuje kluczowe obszary budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej w MŚP. Część 1: Poznaj korzyści płynące z DEI dla MŚP i oceń inkluzywność swojego miejsca pracy, aby stworzyć solidne podstawy dla przynależności i równości.

Część 2: Zaprojektowanie i wdrożenie dostosowanych do potrzeb audytów kulturowych z wykorzystaniem ankiet i strategii zaangażowania w celu przeanalizowania inkluzywności w miejscu pracy i wprowadzenia znaczących zmian.

Część 3: Wyposażenie kierowników liniowych i liderów zespołów w strategię wspierającą przynależność, bezpieczeństwo psychologiczne i integrację w zróżnicowanych zespołach.

Część 4: Przekształcenie istniejących polityk w praktyczne strategie, aby rzucić wyzwanie wykluczającym zachowaniom, opracować skuteczne ramy DEI i osadzić integrację w codziennych operacjach.

Część 5: Wzmocnienie współpracy poprzez grupy zasobów pracowniczych (ERG), programy uznaniowe i integracyjne przywództwo w celu budowania silniejszych, bardziej spójnych zespołów.

Sekcja 1

Zrozumienie i budowanie integracyjnej kultury firmy

Sekcja 2

Zaprojektowanie i przeprowadzenie strategicznego audytu zmian kulturowych

Sekcja 3

Wspieranie kierownictwa w tworzeniu miejsca pracy zapewniającego przynależność i integrację.

Sekcja 4

Od polityki do praktyki: Kultywowanie prawdziwej kultury integracji.

Sekcja 5

Wzmocnienie pozycji zespołów dzięki współpracy DEI, ERG i uznaniu

Jesteś tutaj

Budowanie kultury integracyjnej w MŚP

Część 1

Część 2

Część 3

Część 4

Część 5

M4: Część 5

Ten moduł dotyczy wzmacniania pozycji zespołów poprzez współpracę DEI, ERG i uznawanie. Skupia się on na promowaniu miejsca pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się szanowani, doceniani i wzmacniani. Zachęcanie do zachowań integracyjnych ma kluczowe znaczenie dla współpracy DEI, napędzania innowacji i zwiększania zaangażowania pracowników. Rozumiejąc znaczenie praktyk inkluzywnych, wspierając grupy zasobów pracowniczych (ERG) oraz doceniając inkluzywność i mistrzów D&I, firmy mogą budować pozytywną i spójną kulturę. Moduł ten podkreśla również, w jaki sposób przywództwo może kultywować zespoły poprzez zarządzanie behawioralne, pomagając zespołom z różnych środowisk rozwijać się razem.

04

Wzmacnianie pozycji zespołów dzięki współpracy DEI, ERG, uznaniu i nagrodom

- ❖ **Promowanie integracyjnych zachowań pracowników:** Zachęcanie do współpracy, radzenie sobie z uprzedzeniami i zapewnianie szkoleń z zakresu inkluzywności.
- ❖ **Wzmacnianie pozycji zespołów dzięki grupom zasobów pracowniczych (ERG):** Umożliwianie pracownikom przejęcia odpowiedzialności za kulturę integracyjną i wzmacnianie głosów z ziemi.
- ❖ **Uznawanie i nagradzanie mistrzów D&I:** Praktyczne strategie uznawania i nagradzania pracowników, którzy aktywnie przyczyniają się do tworzenia inkluzywnej kultury w miejscu pracy.
- ❖ **Rozwijanie kompetencji międzykulturowych i zaufania:** Wyjście poza powierzchowną różnorodność w celu kultywowania głębszego zrozumienia kulturowego i budowania zaufania w zespołach.

Cele szkoleniowe

1. **Promowanie** inkluzywnych zachowań pracowników poprzez współpracę, ograniczanie uprzedzeń i skuteczne szkolenia w zakresie inkluzywności.
2. **Umożliwienie** zespołom przejęcia odpowiedzialności za kulturę integracyjną poprzez tworzenie i wspieranie grup zasobów pracowniczych (ERG).
3. **Wdrożenie** praktycznych strategii uznawania i nagradzania liderów D&I w celu wzmocnienia wysiłków na rzecz integracji.
4. **Kultywowanie** głębszych kompetencji międzykulturowych i budowanie zaufania w celu poprawy międzykulturowej współpracy i zrozumienia.



Zachęcanie pracowników do zachowań integracyjnych

Obejmuje to promowanie i wzmacnianie zachowań, które sprawiają, że wszyscy pracownicy czują się szanowani, doceniani i wzmacniani.

Obejmuje to promowanie współpracy, zwalczanie uprzedzeń i zapewnianie szkoleń wspierających integrację. Zachęcanie do zachowań integracyjnych ma zasadnicze znaczenie dla tworzenia pozytywnej kultury pracy, zwiększania zaangażowania pracowników i napędzania innowacji. Prowadzi to do lepszej współpracy, większej satysfakcji i silniejszej dynamiki zespołu, co ostatecznie poprawia wyniki biznesowe i przyciąga największe talenty.

Zachęcanie do zachowań integracyjnych i zarządzanie nimi

Kompetencje międzykulturowe	Jak zachęcać
Poszanowanie różnic kulturowych: Pracownicy w integracyjnym miejscu pracy doceniają i szanują różnice kulturowe. Rozumieją, że ludzie z różnych środowisk mogą wносить różne perspektywy i są otwarci na uczenie się od siebie nawzajem.	❖ Tworzenie wspólnych wartości: Integracyjni pracownicy pracują nad dostosowaniem się do wspólnych zasad moralnych, które wykraczają poza granice kulturowe, zapewniając, że wszyscy czują się szanowani, a różnorodne praktyki kulturowe są honorowane.
Przeciwdziałanie negatywnym zachowaniom: • Gdy pracownicy przejawiają negatywne zachowania, takie jak rasizm, seksizm czy homofobia, konieczna jest szybka interwencja. Menedżerowie mogą zająć się tymi zachowaniami poprzez szkolenie w zakresie wrażliwości kulturowej, zachęcanie do otwartych dyskusji na temat różnorodności i integracji oraz wdrażanie polityki zerowej tolerancji dla zachowań dyskryminacyjnych.	



Zachęcanie do zachowań integracyjnych i zarządzanie nimi

Zaufanie	Jak zachęcać
Budowanie zaufania: Pracownicy w integracyjnym miejscu pracy postępują uczciwie, budują zaufanie poprzez dotrzymywanie zobowiązań i wspierają współpracę między kolegami. Zaufanie jest kamieniem węgielnym kultury integracyjnej, w której pracownicy czują się komfortowo będąc sobą i wiedzą, że będą traktowani sprawiedliwie.	❖ Uświadomienie i zajęcie się dynamiką władzy: Pracownicy włączający rozumieją, że niektóre grupy mogą mieć większy dostęp do władzy, informacji lub możliwości. Aktywnie pracują nad wyrównaniem szans i zapewnieniem równego traktowania wszystkich pracowników.
Przeciwdziałanie negatywnym zachowaniom: Negative behaviours like gossip, dishonesty, or undermining colleagues can erode trust. To address these behaviours, it's important to model integrity from leadership down and to implement clear policies that address unethical conduct. Open communication channels where employees feel safe to report negative behaviours can also help resolve conflicts and rebuild trust.	



Grupy zasobów pracowniczych (ERG)

Grupy zasobów pracowniczych(ERG) to dobrowolna, prowadzona przez pracowników grupa, która promuje integrację, wsparcie i społeczność poprzez jednoczenie pracowników o wspólnych cechach, zainteresowaniach lub doświadczeniach. ERG mogą być bardzo korzystne dla firm, mogą tworzyć poczucie przynależności, promować różnorodność i stanowić platformę dla pracowników, aby przyczyniać się do tworzenia integracyjnej kultury pracy, zwiększając współpracę, zaangażowanie i innowacyjność.



Wzmocnij pozycję swoich pracowników: Utworzenie grupy zasobów pracowniczych (ERG)

Rozważ zaangażowanie grupy zasobów pracowniczych (ERG) ERG to grupa wspierająca pracowników, w której pracownicy reprezentują swoich rówieśników i opowiadają się za integracyjną kulturą firmy. Jest to dobrowolna, kierowana przez pracowników grupa w firmie, która jest tworzona wokół wspólnych cech, zainteresowań lub doświadczeń życiowych. ERG mają na celu promowanie bardziej integracyjnej kultury pracy, wspieranie rozwoju zawodowego i promowanie poczucia wspólnoty wśród pracowników.

Grupy ERG mają obecnie kluczowe znaczenie dla promowania różnorodności i integracji w dzisiejszym zmieniającym się świecie pracy. Grupy te są prowadzone przez pracowników i oferują miejsce, w którym osoby o podobnych zainteresowaniach lub doświadczeniach mogą się spotykać, rozwijać zawodowo i dążyć do zmian. Grupy ERG zapewniają pracownikom bezpieczne miejsce do wypowiadania się, dzielenia się swoimi historiami i pomagania w kształtowaniu kultury firmy. Pomagają uczynić miejsce pracy bardziej inkluzywnym i zróżnicowanym. To nie tylko pomaga pracownikom, ale także zwiększa sukces firmy. Nawet 90% firm z listy Fortune 500 korzysta z ERG, aby wzmocnić pozycję pracowników i wprowadzić pozytywne zmiany.

Najnowsze statystyki pokazują, jak ważne są ERG:

- 66% pracowników uważa, że ERG pomagają budować silne poczucie wspólnoty.
- 90% firm korzysta z ERG, aby pomóc nowym pracownikom w zaaklimatyzowaniu się.
- ERG odgrywają dużą rolę w zwiększaniu różnorodności i reprezentatywności pracowników

Źródło: Source WE THRIVE

Power Of Employee Resource Groups: HR Guide To Fostering Inclusion & Success



Zasoby: Dostęp do tego
zasobu z Wellable -
Resource: Access This
Resource from Wellable

ERG wprowadzają społeczność do firm

Grupy ERG to tętniące życiem społeczności ERGs are vibrant communities, w których poszczególne osoby mogą łączyć się, nawiązywać kontakty i wspierać się nawzajem. Tworzą one bezpieczną przestrzeń do otwartego dialogu, w której pracownicy mogą dzielić się swoimi unikalnymi perspektywami i czuć się upoważnieni do wnoszenia do pracy swojego autentycznego „ja”.

Ale ERG to znacznie więcej niż tylko platformy społecznościowe. Odgrywają one kluczową rolę w napędzaniu sukcesu firmy driving company success.

Grupy ERG mogą obejmować nieskończone rodzaje grup: grupy etniczne, niepełnosprawność, tożsamość płciową, orientację seksualną, wiarę, emigrantów, kwestie środowiskowe

Different Types of ERGs

Most Common

- ▶ Women in Leadership
- ▶ LGBTQ+ Alliance
- ▶ Cultural and Ethnic Heritage
- ▶ Veterans and Military Families
- ▶ Disability Advocacy
- ▶ Working Parents and Caregivers

Industry-Specific

- ▶ Technology: Women in Tech, Digital Accessibility
- ▶ Finance: First-Generation Professionals
- ▶ Healthcare: Cultural Competency Groups
- ▶ Manufacturing: Safety and Wellness

Źródło: <https://www.phenom.com/blog/comprehensive-guide-employee-resource-groups>

Cel: Grupa zasobów pracowniczych (ERG)

Czym się zajmują: ERG są kluczem do uczynienia miejsc pracy bardziej zróżnicowanymi i integracyjnymi. Oferują one bezpieczne przestrzenie dla grup, które są często pomijane. Pomaga to budować silne zaufanie między ludźmi i zwiększa kreatywność. Zmniejsza to również ryzyko ukrytych frustracji w pracy.

ERG pozwalają ludziom otwarcie rozmawiać, czyniąc miejsce pracy bardziej przyjaznym dla wszystkich. Dają one władzę niektórym grupom i służą jako sposób komunikacji. To wspierające otoczenie pomaga utrzymać zadowolenie pracowników i zmniejsza rotację, dzięki czemu ERG są wielką wygraną dla dzisiejszych firm.

- ✓ **Promowanie integracji, generowanie świadomości kulturowej i wrażliwości:** Stwórz poczucie przynależności i zapewnij wsparcie różnorodnym pracownikom, upewniając się, że wszyscy czują się docenieni i włączeni. Grupy ERG mogą edukować pracowników na temat różnych kultur, doświadczeń i perspektyw, umożliwiając stworzenie bardziej integracyjnego środowiska. ERG mogą zwracać uwagę na politykę firmy, kulturę lub zachowania, które mogą osłabić lub wzmocnić bardziej sprawiedliwe miejsce pracy. Poprzez programy edukacyjne, uroczystości kulturalne i otwarte dialogi, ERG pomagają przełamywać bariery i wspierać zrozumienie między różnymi grupami, prowadząc do bardziej inkluzywnego podejmowania decyzji i ograniczenia konfliktów w miejscu pracy.

Przykład: pomoc w zakresie różnorodności dostawców, dzięki czemu łańcuch dostaw staje się bardziej inkluzywny. Zwiększa to ogólną wydajność i siłę firmy.

Cel: Grupa zasobów pracowniczych (ERG)

- ✓ **Zwiększenie zaangażowania i retencji:** Zwiększenie satysfakcji i retencji pracowników poprzez zaspokojenie ich unikalnych potrzeb i promowanie pozytywnego środowiska pracy. Grupy ERG zapewniają bardzo potrzebne możliwości zajęć pozalekcyjnych - wspólny wolontariat, zabawne spotkania towarzyskie, grupy dyskusyjne - wszystko z ludźmi, którzy mają wspólne zainteresowania.

Przykład: Kultura obozowa - ERG celebrujący różne doświadczenia pracowników, które poszerzają nasze wspólne rozumienie rasy i pochodzenia etnicznego.

- ✓ **Napędzaj innowacje poprzez zróżnicowaną perspektywę:** Zachęcanie do różnorodnych perspektyw w celu pobudzania kreatywności i innowacyjnego rozwiązywania problemów w całej firmie. Członkowie ERG reprezentują pracowników ze wszystkich działów, odgrywając ważną rolę w przełamywaniu firmowych silosów.

Przykład: BCG ERG pomogła zróżnicowanym zespołom wygenerować o 19% wyższe przychody z innowacji

Przykład: Latynoskie i afrykańskie grupy ERG w Procter & Gamble pomogły stworzyć udane produkty, takie jak Pantene Gold Series.

Cel: Grupa zasobów pracowniczych (ERG)

- ✓ **Promowanie rozwoju zawodowego i identyfikowanie możliwości:** Grupy ERG oferują szanse na rozwój umiejętności i kariery, pomagając niedostatecznie reprezentowanym grupom. Oferują możliwości nawiązywania kontaktów i mentoringu, aby pomóc pracownikom w doskonaleniu umiejętności, rozwijaniu kariery i stawaniu się przyszłymi liderami. ERG zwracają uwagę wszystkich pracowników na kwestie różnorodności i integracji, dzięki czemu każdy w firmie może poszerzyć swoje perspektywy i spostrzeżenia, aby wspierać swój własny rozwój zawodowy i osobisty.

Przykład: Women in Action ERG firmy Dell Technologies zwiększyło wskaźniki utrzymania pracowników płci żeńskiej.

Przykład: Badanie Deloitte pokazuje, że 71% millenialsów uważa, że nie wykorzystuje w pełni swoich umiejętności przywódczych. Grupy ERG oferują pracownikom możliwość doskonalenia swoich umiejętności przywódczych, pomagając firmie odnieść sukces.



Cel: Grupa zasobów pracowniczych (ERG)

- ✓ **Wspieranie celów biznesowych:** Dostosowanie inicjatyw Employee Resource Group (ERG) do celów firmy w zakresie różnorodności, równości i integracji (DEI) w celu osiągnięcia znaczących postępów i sprostania wyzwaniom firmy.
- ✓ **Rozwiązywanie problemów w miejscu pracy i ujawnianie wyzwań i bolączek:** Pracownicy są często w lepszej pozycji, aby zobaczyć, co idzie dobrze (lub nie), więc ERG pomagają firmom zidentyfikować wyzwania i punkty bólu w firmie. Dzięki ścisłej współpracy kierownictwa i działu HR z ERG, firmy mogą poprawić komunikację i przejrzystość między kierownictwem a pracownikami, szybciej rozwiązywać problemy i lepiej zaspokajać potrzeby pracowników.
- ✓ **Przykład:** W Australii 19% pracowników czuje się niedocenianych i nie może awansować, co stanowi skok w porównaniu z 2019 rokiem.

Kluczowe cele ERG:

- ❖ Łączenie osób o podobnym pochodzeniu i zainteresowaniach.
- ❖ Poprawa doświadczenia w miejscu pracy dla pracowników, którzy mogą czuć się marginalizowani lub pomijani.
- ❖ Kultywowanie bardziej integracyjnej i wspierającej kultury pracy.
- ❖ Identyfikowanie, pielęgnowanie i rozwijanie przyszłych liderów z różnych puli talentów.
- ❖ Stawianie czoła poważnym wyzwaniom firmy poprzez wykorzystywanie zróżnicowanych spostrzeżeń pracowników.

Wsparcie ERG jest wielopłaszczyznowe

ERG zapewniają silne wsparcie dla niedostatecznie reprezentowanych grup, czyniąc pracę bardziej satysfakcjonującą i angażującą.

- ✓ ERG prowadzą programy mentoringu i podnoszenia kwalifikacji
 - ✓ Pomagają w przyciąganiu i zatrzymywaniu różnorodnych talentów
 - ✓ ERG sprawiają, że firma wygląda dobrze w oczach potencjalnych pracowników
 - ✓ Pomagają tworzyć zdrową kulturę pracy
 - ✓ Poznawanie i łączenie się z nowymi współpracownikami
 - ✓ Bycie aktywnym głosem na rzecz zmian
 - ✓ Uczą się i rozwijają zawodowo i osobiście
 - ✓ Dzielą się swoją kulturą, wartościami i doświadczeniami z innymi
- przyczyniają się do tworzenia bardziej otwartego i ludzkiego świata pracy human world of work



Źródło Source Goodera

Employee Resource Group Activities: 10 Examples

 Professional development workshops	 Mentorship programs	 Guest speaker series and lunch and learns	 Cultural awareness events	 Charity fundraisers
 Book clubs	 Scholarships	 Volunteering	 Collaborating with HR and DEI teams	 Consulting on product development

Źródło Source AHIR

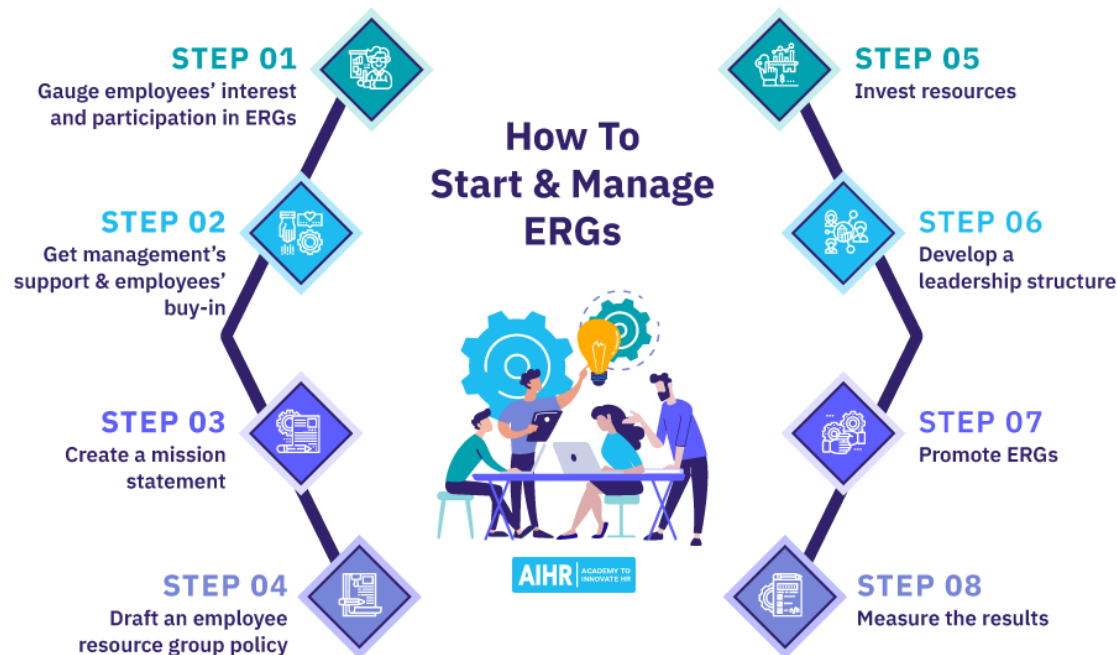
Zasoby: Zestaw narzędzi dla grup zasobów pracowniczych: Niezbędny przewodnik

Zestaw narzędzi dla grup zasobów pracowniczych to przewodnik krok po kroku dotyczący budowania, zarządzania i śledzenia zespołów kierowanych przez pracowników, powiązanych z celami DEIB firmy. Ponieważ 90% firm z listy Fortune 500 inwestuje w ERG, niezbędne jest posiadanie planu, który pomoże przekształcić je w cenne inicjatywy przyczyniające się do sukcesu biznesowego.

Spis treści:

- ☐ Czym jest grupa zasobów pracowniczych? What is an employee resource group?
- ☐ Jak ERG wpływają na miejsce pracy? How are ERGs impacting the workplace?
- ☐ Zestaw narzędzi dla grup zasobów pracowniczych: Jak założyć ERG i zarządzać nimi Employee resource group toolkit: How to start and manage ERGs

Employee Resource Group Toolkit



<https://www.aihr.com/blog/employee-resource-group-toolkit/>

Wsparcie i zasoby

9 najlepszych korzyści
płynących z grup zasobów
pracowniczych (ERG) The 9
Best Benefits of Employee
Resource Groups (ERGs)

Grupy zasobów pracowniczych:
Kompletny przewodnik dla
małych firm Employee resource
groups: The ultimate guide for
small businesses

Kompleksowy przewodnik po
grupach zasobów pracowniczych
(ERG): Wzmacnianie kultury i
różnorodności w miejscu pracy A
Comprehensive Guide to
Employee Resource Groups
(ERGs): Enhancing Workplace
Culture and Diversity

55% pracowników
LGBTQIA+ przyznaje niskie
oceny za „możliwość bycia
autentycznym sobą w miejscu
pracy”, w porównaniu z 39%
innych pracowników
(EY 2024)

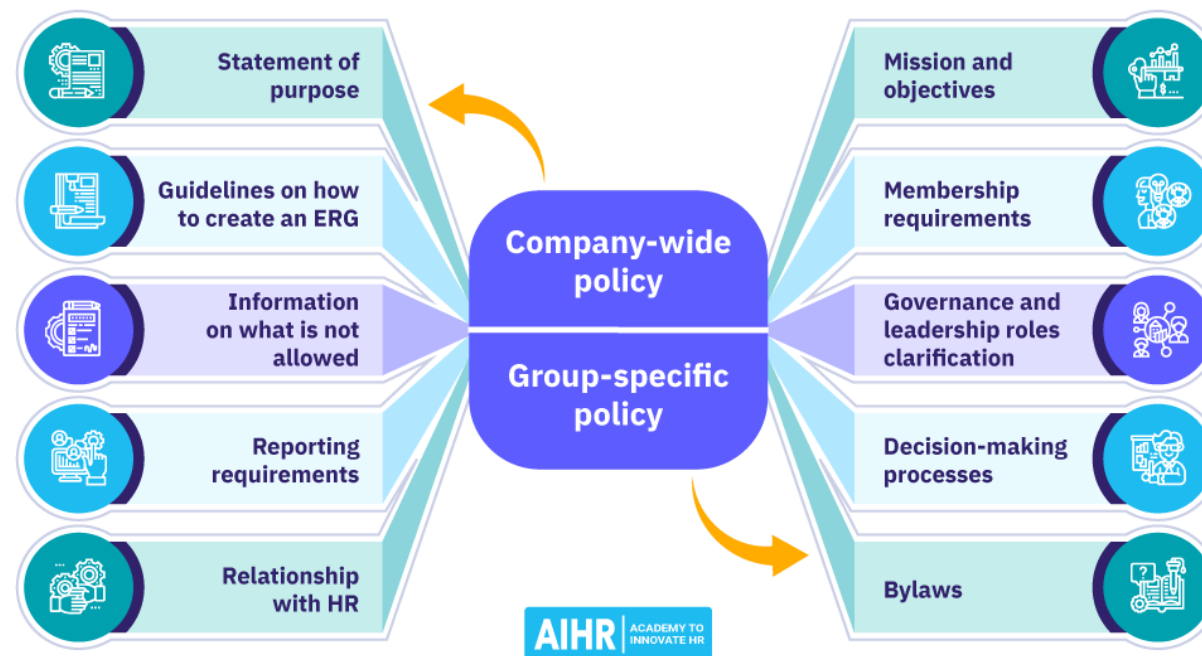
Zasoby: Jak stworzyć skuteczną politykę grupy zasobów pracowniczych z szablonem

Polityka grup zasobów pracowniczych jest kluczem do sformalizowania ERG w firmie. Odgrywa ona istotną rolę w określaniu wytycznych, celów i zarządzania tymi grupami zgodnie z szerszymi celami firmy.

Treść

- ☐ Czym zajmuje się grupa zasobów pracowniczych?
- ☐ Czym jest polityka pracowniczej grupy zasobów?
- ☐ Co powinna zawierać polityka grupy zasobów pracowniczych?
- ☐ Jak napisać politykę pracowniczej grupy zasobów: Najlepsze praktyki

Employee Resource Group Policy What To Include



<https://www.aihr.com/blog/employee-resource-group-policy/>



Uznawanie, nagradzanie i wzmacnianie pozycji liderów D&I

Uznawanie, nagradzanie i wzmacnianie pozycji mistrzów D&I ma kluczowe znaczenie dla budowania kultury integracji, zachęcania do przywództwa i napędzania zmian systemowych w firmie. Docenia wysiłki osób, które aktywnie opowiadają się za różnorodnością i integracją, motywując je do kontynuowania pracy i inspirując innych do wzięcia w niej udziału. Takie podejście nie tylko podtrzymuje dynamikę inicjatyw D&I, ale także buduje odpowiedzialność, przyciąga różnorodne talenty i zapewnia równość, tworząc wspierające środowisko, w którym wszystkie głosy są cenione i słyszane.

Uznawanie, nagradzanie i wzmacnianie pozycji liderów D&I

Ta sekcja obejmuje praktyczne strategie uznawania i nagradzania liderów D&I. Uznając wkład w D&I, firmy mogą wzmocnić swój wpływ, zainspirować szersze uczestnictwo i ustanowić kulturę, w której kwitnie integracja.

Zrozumienie znaczenia uznawania i nagradzania pracowników, którzy są orędownikami inicjatyw na rzecz różnorodności i integracji (D&I) w celu wspierania bardziej sprawiedliwego miejsca pracy.

Świętowanie tego wkładu wzmacnia znaczenie różnorodności i integracji, motywuje innych i pielęgnuje kulturę, w której integracja staje się priorytetem firmy.



Korzyści z uznawania i nagradzania liderów D&I

Uznawanie i nagradzanie mistrzów różnorodności i integracji (D&I) w małych firmach może mieć duży wpływ na kulturę integracyjną w miejscu pracy. Pomyśl o tym - są to ludzie, którzy robią wszystko, aby promować integrację i sprawić, by wszyscy czuli się docenieni. Doceniając ich wysiłki, wysyłasz swojemu zespołowi wiadomość, że integracja ma znaczenie, a ich ciężka praca jest dostrzegana i doceniana. Motywuje to również innych do zaangażowania się. Kiedy ludzie widzą, że ich rówieśnicy są nagradzani za wprowadzanie pozytywnych zmian, zachęca ich to do wniesienia swojego wkładu. Dodatkowo, podnosi to morale! Małe firmy rozwijają się dzięki silnym relacjom, a docenianie czyichś wysiłków wzmacnia zaufanie i lojalność. I jeszcze jedno: liderzy D&I często mają kreatywne pomysły na poprawę kultury lub dotarcie do nowych rynków. Nagradzając ich, nie tylko zachęcasz do integracji - wspierasz innowacje i pracę zespołową, co może bezpośrednio przynieść korzyści Twojej firmie. .

- ❖ **Zwiększone zaangażowanie:** Pracownicy czują się doceniani i zmotywowani do udziału w inicjatywach D&I.
- ❖ **Promowanie i nagradzanie inkluzywności:** Uznane promuje kulturę, w której celebrowane są różne perspektywy.
- ❖ **Impuls do zmian:** Wyróżnianie mistrzów D&I inspirowanie innych do podejmowania działań.
- ❖ **Wzmocnienie marki pracodawcy:** Demonstrowanie zaangażowania w D&I przyciąga największe talenty i wzmacnia reputację firmy.



Krok 1: Zdefiniuj kluczowy wkład w D&I: Zidentyfikuj zachowania i działania, które mają znaczący wpływ na wysiłki w zakresie D&I (np. mentoring różnorodnych zespołów, inicjowanie projektów D&I lub zachęcanie do uczestnictwa w ERG).

Krok 2: Opracowanie mechanizmów uznawania i nagradzania: Tworzenie ustrukturyzowanych programów uznaniowych, w tym nagród, publicznych podziękowań i zachęt pieniężnych lub niepieniężnych.

Przykład: Comiesięczne nagrody „Mistrz D&I”, spersonalizowane podziękowania lub wyróżnienia podczas spotkań zespołu.

Krok 3: Ustal przejrzyste kryteria: Opracuj jasne wytyczne dotyczące oceny i uznawania wkładu D&I, aby zapewnić sprawiedliwość i inkluzywność w procesie selekcji.



Krok 4: Włączanie uznania do kultury firmy

- ❖ Uczyń uznanie dla wysiłków na rzecz rozwoju i innowacji regularną częścią spotkań zespołu, biuletynów i ocen wyników.
- ❖ Dostosuj te inicjatywy do wartości i celów firmy.

Krok 5: Wzmocnij wpływ uznania

- ❖ Udostępniaj historie sukcesu w firmowych intranetach, mediach społecznościowych lub biuletynach, aby inspirować innych do promowania D&I.
- ❖ Zachęcaj wyróżnione osoby do mentorowania innym lub prowadzenia nowych inicjatyw D&I.



Analiza przypadku

Mitchell Dermot, Irlandia

Mitchell McDermott jest niezależną irlandzką firmą konsultingową świadczącą kompleksowe usługi w zakresie budownictwa, która wspiera ambitne firmy w budowaniu lepszych rozwiązań.

Kultura naszej firmy promuje ciekawość, szacunek, pracę zespołową i zdrowie pracowników.

Nagrody, uznanie i uroczystości

Niezależnie od tego, czy jest to prezent na parapetówkę, czy ubranka dla dziecka na powitanie nowego członka zespołu, lubimy doceniać i świętować wyjątkowe wydarzenia w życiu naszego zespołu. Nowe pomysły, które usprawniają naszą pracę, są uznawane i nagradzane, podobnie jak osiągnięcia zawodowe, takie jak Chartership.

<https://mitchellmcdermott.com/>



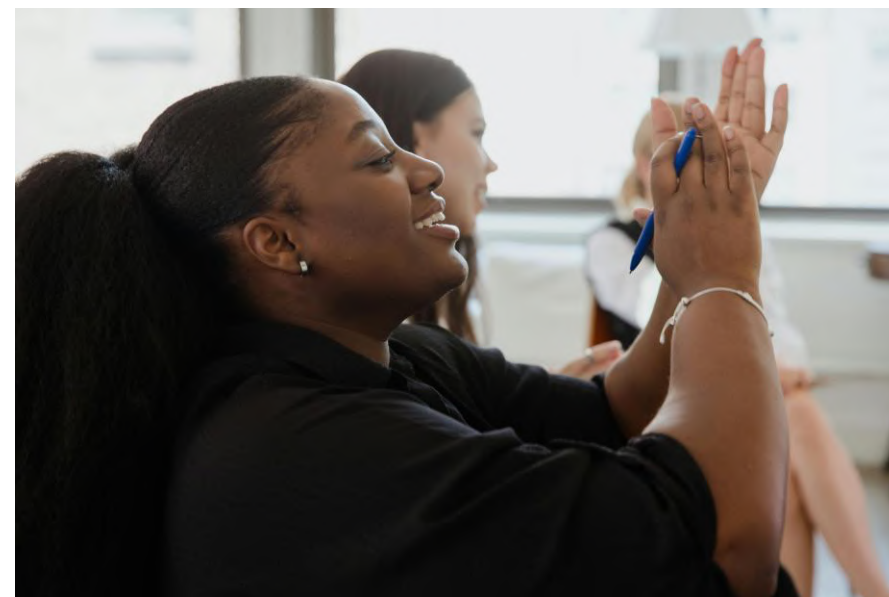
Czego szukać u mistrzów D&I?

- Proaktywne działania w zakresie mentoringu lub wspierania niedostatecznie reprezentowanych grup.
- Wspieranie inkluzywnych praktyk w zakresie zatrudniania, budowania zespołu lub przywództwa.
- Rozwój lub przywództwo w grupach zasobów pracowniczych (ERG). Kreatywne pomysły lub projekty promujące inkluzywność i różnorodność.
- Współpraca między zespołami w celu wyeliminowania uprzedzeń lub poprawy sprawiedliwych praktyk.



Jak wdrożyć systemy uznawania i nagradzania?

- **Zaangażowanie kierownictwa:** Zapewnienie wsparcia ze strony kierownictwa w celu zagwarantowania zasobów i widoczności programów uznawania D&I.
- **Dedykowany budżet:** Przydziel fundusze na nagrody, świadczenia i imprezy okolicznościowe.
- **Integracyjny proces uznawania:** Upewnij się, że wszyscy pracownicy, w tym osoby niebędące kierownikami, kwalifikują się do wyróżnienia.
- **Pętla informacji zwrotnej:** Regularnie oceniaj i udoskonalaj program w oparciu o opinie pracowników.



Przykłady udanych programów uznaniowych

- **LinkedIn:** Nagradza pracowników przyczyniających się do rozwoju i innowacji poprzez wewnętrzny program „TransformHER Awards”.
- **Accenture:** Świątuje mistrzów D&I poprzez publiczne uznanie podczas ogólnofirmowych spotkań.
- **Salesforce:** Oferuje „Equality Awards” pracownikom wnoszącym znaczący wkład w integrację.

Pomocne przewodniki i artykuły

- ☐ Rozpoznawanie i docenianie różnorodności poprzez programy uznaniowe Recognising and Appreciating Diversity Through Recognition Programs
- ☐ **Irlandzkie Centrum Różnorodności: Program D&I Champion - D&I Champion Program**
- ☐ **Liderzy różnorodności i integracji: Jak powinniśmy uznawać i nagradzać sieci pracowników - How should we recognise and reward employee networks?**



Rozpocznij swoją podróż DEI już dziś: Wdrażanie działań na rzecz kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu.

Systematyczne reagowanie na wszystkie odpowiedzi udzielone w ankietach. Dzięki systematycznemu usuwaniu luk i wykorzystywaniu zasobów, firmy mogą stworzyć prawdziwie integracyjne miejsce pracy, w którym wszyscy pracownicy czują się doceniani i wspierani.

- ☐ Wykorzystaj wszystkie odpowiedzi z ankiety do stworzenia planu działania na rzecz kultury sprzyjającej włączeniu społecznemu, nadając priorytet obszarom budzącym obawy i doceniając mocne strony.
- ☐ Wzmocnienie zaangażowania w integrację poprzez dostosowanie zasad i wprowadzenie nowych inicjatyw, uwzględnienie sugestii i obaw.
- ☐ Zapewnienie przejrzystości i świadomości zidentyfikowanych kwestii poprzez dzielenie się wynikami i planowanymi działaniami z firmą.
- ☐ Zapewnienie wsparcia pracownikom w razie potrzeby (np. strategie kulturowe, wsparcie i zasoby oraz utworzenie ERG i stworzenie bezstronnych procesów i systemów biznesowych oraz zapewnienie przestrzeni i spotkań w celu wysłuchania opinii i wiedzy pracowników, działu HR i ekspertów zewnętrznych). Szkolenie pracowników (np. nieświadome uprzedzenia, konstruktywna komunikacja)
- ☐ Szkolenia dla liderów (np. rozwój przywództwa włączającego, bezstronne zarządzanie talentami) Ponownie oceniaj postępy kwartalnie lub rocznie za pomocą ankiet kontrolnych, aby zmierzyć poprawę. Upewnij się, że mierzysz sukces zarówno za pomocą wskaźników, jak i komunikacji między zespołami kierowniczymi, zespołami HR i pracownikami.



Przypomnienie: 6 zasad tworzenia kultury integracyjnej w firmie

Według Deloitte firma tworzy inkluzywną kulturę organizacyjną, stosując sześć kluczowych zasad:

1. Traktowanie ewolucji różnorodności i inkluzji jako krytycznych dla biznesu, a nie koniecznych ze względu na zgodność z przepisami.
2. Wyjście poza różnorodność, aby objąć również włączenie; firmy, które koncentrują się na wartości włączenia, zazwyczaj osiągają lepsze wyniki
3. Nadanie priorytetu przywództwu włączającemu
4. Wzmocnienie kultury inkluzywnej poprzez włączenie różnorodności do wszystkich praktyk zarządzania talentami
5. Zapewnianie zasobów, które umożliwiają jednostkom podejmowanie działań i wnoszenie do pracy ich autentycznego „ja”, skuteczne zarządzanie nieświadomymi uprzedzeniami, wykorzystywanie wsparcia mentorów i oferowanie wszystkich zasobów szeroko - nie tylko dla zróżnicowanych populacji.
6. Odpowiedzialność, a nie śledzenie wskaźników

Efekty kształcenia

- 1. Stosowanie strategii zachęcających do zachowań integracyjnych i współpracy w ramach zespołów.**
- 2. Ustanowienie i zarządzanie grupami zasobów pracowniczych (ERG) w celu wzmocnienia pozycji pracowników i wzmocnienia różnorodnych głosów w miejscu pracy.**
- 3. Zaprojektować i wdrożyć systemy uznania, które celebrują i nagradzają pracowników realizujących inicjatywy D&I.**
- 4. Wykazywanie się zwiększonymi kompetencjami międzykulturowymi i umiejętnościami budowania zaufania, co prowadzi do silniejszej, bardziej integracyjnej dynamiki zespołu.**
- 5. Przyczynianie się do tworzenia zrównoważonej, integracyjnej kultury miejsca pracy poprzez wykorzystanie współpracy, ERG, uznania i kompetencji międzykulturowych.**



Dziękuję za uwagę

Pytania?

www.projectdare.eu



This resource is licensed under CC BY 4.0



Co-funded by
the European Union

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

