



# jak Diversity

/divɜːrɪ.sə.ti/

Przyjrzyj się temu, co widzisz wokół - różne kolory, kształty, ludzie, obrazy. Zauważasz inność, kontrasty, różnorodności. Zauważasz pewnie także swoją unikatowość. A teraz zapytaj siebie - jak się w tym krajobrazie rzeczywistości czujesz?

Z różnorodnością jest trochę jak z produktem. Póki nie włożysz do swojego koszyka i nie odpakujesz, nie doświadczysz, nie poczujesz na własnej skórze, pozostaje on jedynie czymś do oglądania. Wygląda dobrze, ale nie ma szansy zadziałać i uwolnić swojego potencjału.

Podobnie jest z różnorodnością w organizacji. Dopóki nie będziemy współpracować w projekcie z osobą neuroatypową, nie spotkamy się na kawie z osobą o innej orientacji seksualnej, czy nie porozmawiamy z koleżanką wracającą z urlopu macierzyńskiego, nie doświadczymy prawdziwej różnorodności.

Im więcej zauważamy i doświadczamy, tym bardziej definicja różnorodności ewoluuje i nabiera coraz szerszego znaczenia - i dobrze! Bez doświadczania różnorodności, pozostaje ona jedynie sposobem opisanego świata. Niewiele w nas i wokół zmienia.

Organizacje wdrażające strategię zarządzania różnorodnością, rozpoznają potencjał płynący z różnorodności, świadomie budują swój profil różnorodności oraz umiejętnie z niego korzystają, co przekłada się na wyższą efektywność, innowacyjność i kreatywność.

Różnorodność wymaga oswojenia zarówno indywidualnie, jak i systemowo. Ten proces wiąże się z czasowym dyskomfortem i odwagą wyjścia poza schematy.

Pracownicy nie potrzebują większej motywacji, aby angażować się w DEI - potrzebują prostego narzędzia, dzięki któremu będą mogli skutecznie wpływać z poziomu indywidualnego i budować poczucie sprawczości. Takim narzędziem jest właśnie nawyk. Siła prostoty nawyku tkwi w tym, że jesteśmy w stanie powtarzać go regularnie i konsekwentnie, bez nadmiernego wysiłku, wpływając na długoterminową zmianę.

Organizacje natomiast nie potrzebują nowych sposobów motywowania pracowników, potrzebują zacząć mówić o DEI językiem nawyków i wspierać w zakresie ich budowania - jako narzędzia rozwoju, transformacji i zarządzania zmianą kultury.

## Intuicyjnie wiążemy nawyki z wellbeingiem i podnoszeniem efektywności osobistej.

Wiele organizacji pomimo różnorodnej oferty programowej DEI (Diversity, Equity and Inclusion), nadal nie widzi trwałych rezultatów, zмага się także z niskim zaangażowaniem pracowników, w tym liderów w tworzenie kultury DEI. Zarządy oczekują zwrotu z inwestycji, a pracownicy chcą czuć realną zmianę kultury organizacji na lepsze. I tu pojawia się wyzwanie, ponieważ budowanie kultury DEI to dla większości ładnie brzmiący, ale abstrakcyjny termin. Po pierwsze, pracownicy nie wiedzą, jak to robić efektywnie. Po drugie, żeby działać na rzecz kolektywu, pracownicy muszą widzieć efekt i mieć sukces na poziomie indywidualnym.

Nawyki DEI, a więc mikro-zachowania i mikro-rytuały związane z DEI nie są naturalnym skojarzeniem. Intuicyjnie wiążemy nawyki z wellbeingiem i podnoszeniem efektywności osobistej. A przecież styl zarządzania opiera się na nawykowych zachowaniach. Nawyki to także sposób, w jaki się komunikujemy, celebруем i współpracujemy.

Nawyki pozwalają przejść z poziomu wartości DEI i programu DEI na poziom konkretnych, regularnych i trwałych zachowań. Nadal jednak większość organizacji nie wie, jak to zrobić skutecznie.

Rozwiązanie „DEI moim nawykiem” to mój autorski program opracowany i zrealizowany w ramach współpracy z Diversity Hub, stanowiący innowacyjną propozycję rozwojową dla wszystkich, którzy w systemowy sposób chcą budować kulturę DEI. Bazuje na następujących założeniach:

1. Małe kroki prowadzą do dużych rezultatów.
2. Każdy jest architektem własnego zachowania i kreuje kulturę DEI na poziomie indywidualnym.
3. Formuła nawyku jest uniwersalna i może być stosowana w różnych wymiarach DEI.
4. Nawyki pozwalają przekuć jednorazowe lub spontaniczne zachowania na zrytualizowane zachowania, maksymalizując potencjał zmiany.

W ramach programu „DEI moim nawykiem” zostały zaprojektowane i dostarczone:

- program „DEI moim nawykiem - Train The Trainer” dla facylitatorów z organizacji, który przygotował ich do przeprowadzenia lekcji dla pracowników,
- grupowa sesja konsultacyjna dla facylitatorów,
- zestaw Facylitatora: mikro-klasa na temat kształtowania nawyków, projekt i konspekt lekcji DEI moim nawykiem dla pracowników, prezentacja, materiały informacyjne i pakiet komunikacyjno-promocyjny,
- przykłady nawyków DEI,
- DO's i DON'Ts dla Facylitatora.

## Wpływ:

Program „DEI moim nawykiem” został przeprowadzony z sukcesem na skalę globalną:

- 105 Facylitatorów uczestniczących w programie „Train the Trainer”,
- ok. 500 pracowników uczestniczących w lekcji „DEI moim nawykiem”,
- 24 organizacje zapisane do programu (branże: Finance, IT, Tech, Produkcja, Telekomunikacja, E-Commerce i Sprzedaż) z 14 krajów (Polska, Wielka Brytania, Włochy, Hiszpania, Rumunia, Węgry, Indie, Finlandia, Dania, Norwegia, Estonia, Ukraina, Portugalia, Irlandia),
- przeszkolone 44 grupy warsztatowe z 40 lokalizacji biurowych,
- wypracowana przez grupy lista nawyków DEI.

Feedback od facylitatorów i uczestników programu „DEI moim nawykiem”:

- „Model budowania nawyków okazał się bardzo przydatny i dający się łatwo dostosować do innych sytuacji życiowych.”
- „Wszyscy rozumiem, że idea DEI jest złożona i musimy podnosić świadomość osobistą i zespołową.”

- „Tworzenie nawyków zamiast »przestrzegania zasad« sprawia, że proces ten jest bardziej naturalny i skoncentrowany na człowieku.”
- „Był to początek bardzo inspirującej dyskusji. Kształtowanie i wdrażanie nawyków jest bardzo potrzebne.”



### Zadanie dla chętnych:

*Digital detox • Design thinking • Dialogue*