

Wszystko zaczyna się od przestrzeni do bycia sobą

Tworzenie pozytywnego i wspierającego środowiska pracy to ważny element w budowaniu poczucia przynależności do organizacji. Coraz większego znaczenia nabiera zachęcanie do otwartej komunikacji i współpracy wewnątrz firm. Każdego dnia tworzymy kulturę pracy, w której ceni się empatię, szacunek i włączenie. Tego oczekują od nas obecne i przyszłe talenty. Tylko jak skutecznie wdrożyć tę filozofię w życie?

63% osób reprezentujących różne pokolenia priorytetowo traktuje różnorodność, równość i integrację przy wyborze firmy. Dla osób z pokolenia Z i Millenialsów poszukujących pracy ma to jeszcze większe znaczenie (73% i 68%)¹. Niestety, w tym samym badaniu aż 75% ankietowanych wskazało, że czuło się wykluczonych w pracy. Dlaczego tak się dzieje? O czym powinniśmy pamiętać budując poczucie przynależności?

Inclusion circles – totalna otwartość i akceptacja

Od czego zacząć cały proces? Od zdefiniowania podstawowych wartości. W tym wypadku od tego, jak rozumiemy w organizacji wolność do bycia sobą. Jak stworzyć przestrzeń, w której każdy może czuć się kompletny, a nie tylko postrzegany przez pryzmat kolejnej pełnionej zawodowo funkcji. W Capgemini tworzymy taką przestrzeń m.in. dzięki inicjatywie „Inclusion circles” – to globalny projekt, który realizowany jest od tego roku także w polskim oddziale firmy. „Inclusion circles” to kameralne spotkanie w grupie do 12 osób, w którym uczestniczą pracownicy i pracownice wszystkich szczebli, łącznie z osobami reprezentującymi najwyższy management. Przez godzinę w atmosferze totalnej otwartości, akceptacji i zaufania rozmawiamy o potrzebach różnorodności i inkluzywności – poszukujemy najlepszych rozwiązań, jakie możemy wdrożyć w tych obszarach. „Inclusion circles” są motywacją do spotkania dla wszystkich, niezależnie od pełnionej roli i starszeństwa.

Wielka siła społeczności

„Inclusion circles” to symbol siły społeczności. Strategia Capgemini realizowana jest przez zapewnienie partycypacji i wsparcie oddolnych inicjatyw. Dobrymi przykładami działających aktywnie w ramach firmy społeczności są: Women@Capgemini, OUTfront czy Cultural Diversity Community. Pierwsza z nich działa aktywnie od 2015 roku zrzeszając nie tylko kobiety, ale też ich sojuszników, wspiera w rozwoju i zapewnia wpływ na kształtowanie rzeczywistości zawodowej. Rola i pozycja kobiet w Capgemini Polska jest znacząca – stanowią one około 53% wszystkich zatrudnionych, co uzewnętrznia się też w składzie grupy liderów i liderek oddziału. OUTfront to społeczność Capgemini, która prowadzi działania na rzecz osób LGBTQ+. Jej misją jest zapewnienie przestrzeni na edukację i świadomość, tak aby wspierać rozwój zawodowy oraz autentyczność w miejscu pracy osobom reprezentującym to środowisko. Cultural Diversity z kolei zrzesza osoby widzące wartość głębszego czerpania z różnorodności wielokulturowej.

Pokazanie akceptacji w kryzysie

Budowanie pozytywnego i wspierającego środowiska pracy to także troska o samopoczucie każdej zatrudnionej osoby. Ludzie, którzy odczuwają realne zrozumienie i wsparcie w miejscu pracy, rzadziej doświadczają uczucia izolacji, wypalenia zawodowego i niepokoju. Czasem jednak te negatywne zjawiska występują, w efekcie czego pojawia się poczucie wykluczenia – osoby, które tego doświadczają, nie wiedzą, jak sobie poradzić, odsuwają się w cień. W Capgemini otwarcie mówimy, że można się czuć źle mentalnie, że zdarzają się w życiu momenty, kiedy można przeżywać zawodowe wypalenie. Pokazanie akceptacji i wsparcia w takich sytuacjach, powiedzenie do drugiej osoby: „cały czas jesteś jednym/jedną z nas”, ma znaczenie. W trakcie wewnętrznych spotkań i podcastów otwarcie

¹ https://www.ey.com/en_gl/news/2023/09/ey-survey-finds-global-workers-feel-sense-of-belonging-at-their-workplaces-yet-most-are-uncomfortable-sharing-all-aspects-of-their-identities



rozmawiamy o tym, czym jest *job burnout* lub depresja i jak sobie z tym poradzić. Oferujemy również m.in. anonimowe psychologiczne wsparcie.

Ostatnie trzy lata na całym świecie postawiły przed firmami i zatrudnionymi wiele wyzwań. Praca zdalna, ograniczenie działalności i konsekwencje finansowe, nie ułatwiły budowania silnych związków i przynależności pracowników i pracowniczek do firm. Dlatego dzisiaj organizacje zaczynają bardziej elastycznie budować relacje ze swoimi talentami. Rozwijanie otwartej komunikacji, empatia, szacunek i inkluzywność stały się jeszcze bardziej istotną częścią strategii na wiele lat.

Katarzyna Skoczek

Global Capabilities & Employee Experience Senior Manager w Capgemini Polska

O Capgemini

Capgemini to światowy lider w dziedzinie doradztwa w zakresie transformacji i zarządzania biznesem poprzez wykorzystanie mocy technologii. Celem Grupy jest dążenie do odpowiedzialnej społecznie, zintegrowanej i zrównoważonej przyszłości, w której potencjał ludzki jest wspierany nowymi technologiami. Capgemini jest odpowiedzialną i wielokulturową organizacją, liczącą prawie 350 000 pracowników zatrudnionych w ponad 50 krajach. Dzięki silnemu 55-letniemu dziedzictwu i szerokiej wiedzy branżowej cieszy się zaufaniem swoich klientów, a także jest zdolna kompleksowo zaspokoić ich potrzeby biznesowe: od strategii i projektowania rozwiązań po działania operacyjne napędzane przez dynamicznie rozwijający się i innowacyjny świat technologii chmury, danych, sztucznej inteligencji, łączności, oprogramowania, inżynierii cyfrowej i platform. W 2022 roku Grupa odnotowała globalne przychody w wysokości 22 miliardów euro.

Get The Future You Want | www.capgemini.com