21 maja 2021 r.

Zakończył się VII Kongres Różnorodności firm Henkel Polska i Better

Uważność, dostrzeganie i wsparcie drugiego człowieka receptą na kryzys popandemiczny

**Zakończyła się VII edycja Kongresu Różnorodności, jednego z kluczowych wydarzeń CSR w Polsce. W tym roku prelegenci i uczestnicy Kongresu zastanawiali się, jak wzmacniać ludzi i organizacje rozbite kryzysem pandemii. Zgodzili się co do tego, że kluczowe są tu uważność na drugiego człowieka, dostrzeganie jego indywidualnych potrzeb oraz rozmowa jako podstawowe narzędzie dostępne ludziom do budowania wspólnoty i więzi. Z debaty wynikło ponadto wspólne przekonanie, że pandemia zmieniła nasz świat nieodwołalnie, a różnorodność i inkluzja to wartości, które pomagają nam szybciej się w nim odnaleźć. Organizatorami Kongresu byli Henkel Polska oraz firma BETTER.**

Hasłem przewodnim siódmej edycji Kongresu Różnorodności, który odbywał się w formule online, było „Tak silni, jak najsłabszy z nas – czyli jak wzmacniać ludzi i organizacje nie tylko w kryzysie”.

- *Tematyka tegorocznego Kongresu jest wynikową niełatwego doświadczenia globalnej pandemii, które, mam nadzieję, stopniowo zostawiamy za sobą. Wraz z zaproszonymi ekspertami postanowiliśmy zajrzeć w przyszłość i poszukać odpowiedzi na pytania o to, jak w zmiennym i niepewnym świecie dbać o odporność psychiczną własną i podległych zespołów, jak będzie wyglądać praca w nowej normalności, jaki powinien być lider na nowe czasy oraz jak zmieniają się oczekiwania pracowników względem pracodawców i przełożonych. W efekcie nas wszystkich, po obu stronach ekranów połączyła refleksja nad tym, jak powinniśmy i chcemy urządzić nasz nowy post-pandemiczny świat –* powiedziała **Dorota Strosznajder**, dyrektor komunikacji korporacyjnej i pełnomocnik zarządu ds. odpowiedzialności społecznej Henkel Polska.

Wśród prelegentów i uczestników paneli tegorocznego Kongresu znaleźli się między innymi: **Dawn D. Bennett-Alexander**, konsultantka ds. Diversity, Equity, Inclusion & Belonging, założycielka Practical Diversity, profesor prawa, **Amy Morin**, psychoterapeutka, autorka książek, wykładowczyni na Northeastern University, **prof. Bogdan de Barbaro**, wybitny psychiatra i psychoterapeuta, **Dominika Sadowska**, ekspertka z obszaru zarządzania różnorodnością i kultury włączania (D&I), inicjatorka i założycielka Diversity Plus, **Zuzanna Skalska**, właścicielka 360Inspiration, partner FutureS Thinking Group, **Piotr Voelkel**, założyciel Grupy Kapitałowej VOX i Uniwersytetu SWPS oraz **Zuzanna Ziomecka**, wiceprezeska Polskiego Instytutu Mindfulness. Punkt widzenia biznesu zaprezentowali przedstawiciele **Banku BPH, IBM, IKEA, Mastercard, Wedel i Henkel.**

Pierwszy dzień Kongresu poświęcony był wyzwaniom czasów pandemii i nowej post-pandemicznej normalności, a przyświecało mu hasło „Mindcare – jak zadbać o siebie i innych?” Uczestników w atmosferę rozmowy o różnorodności i jej znaczeniu dziś wprowadził **Jarosław Mikołajewski**, poeta i eseista, który zauważył, że na różnorodność jesteśmy niejako skazani, zarówno w aspekcie globalnym, jak i naszym lokalnym. Czeka nas rzeczywistość różnorodności, dlatego w spotkaniu z innymi niezwykle ważne jest staranne poznanie tej inności. Wskazał także na znaczenie głębokiej rozmowy, która stanowi podstawę naszej kultury, otwiera drzwi do komunikacji z drugim człowiekiem i umożliwia zrozumienie go.

**Amy Morin,** psychoterapeutka, autorka książek, wykładowczyni na Northeastern University, podzieliła się z uczestnikami receptą na to, jak utrzymać stabilność psychiczną w nieprzewidywalnym, zmieniającym się świecie. Podkreśliła, że wszyscy mamy możliwość budowania swojej siły psychicznej, nawet w tak trudnych czasach jak pandemia. Wszystko zależy od tego, czy tworzymy wokół siebie wspierające środowisko i jakich dokonujemy wyborów. Wśród siedmiu wskazówek znalazły się pozwalanie sobie na emocje, ale nieużalanie się nad sobą, branie spraw we własne ręce, nieporównywanie się do innych, pozwolenie sobie na porażki, bo są integralną częścią wielu sukcesów, asertywność, akceptacja ryzyka oraz otwartość na zmiany. Dodała, że to właśnie tak uzyskana siła psychiczna pozwala przyznać się do tego, że nie na wszystko ma się odpowiedź i radę, i że należy zwrócić się do innych o wsparcie i pomoc.

Z kolei w dialogu pomiędzy **profesorem** **Bogdanem de Barbaro** a **Zuzanną Ziomecką** wyraźnie wybrzmiało, że nikt z nas nie jest samotną wyspą, staliśmy się wspólnotą, a granice stały się bardzo przepuszczalne zarówno te geograficzne, jak i te w miejscu pracy. Eksperci zwrócili uwagę na to, że, w sytuacji kryzysu, pierwszym zadaniem każdego jest zaopiekowanie się sobą. Dopiero wtedy jesteśmy w stanie skutecznie pomagać innym. Pandemia uświadomiła, że ważna jest elastyczność i świadoma akceptacja zachodzących zmian. Przyniosła nam także coraz większą gotowość otwartego mówienia o problemach zdrowia psychicznego i skutecznego szukania wsparcia, co dostrzegli także pracodawcy. *Jesteśmy gotowi zwierzać się profesjonaliście ze swoich kłopotów, to kierunek ogólnoświatowy* – powiedział profesor de Barbaro.

Gośćmi następnego panelu, zatytułowanego „Wyzwania przyszłości – co czeka nas i nasze organizacje” byli **Zuzanna Skalska**, właścicielka 360Inspiration, partner FutureS Thinking Grouporaz **Piotr Ciborowski**, członek zarządu Henkel Polska. Rozmówcy Pawła Oksanowicza przyjrzeli się rewolucyjnym zmianom, jakie zachodzą obecnie na rynku pracy. Byli zgodni co do tego, że do rzeczywistości przed-pandemicznej nie ma już powrotu. Zmieniają się sposoby pracy, w kierunku rozwiązań hybrydowych, ale także nasze miejsca pracy. *Zmieni się funkcja biura z miejsca świadczenia pracy na miejsce nawiązywania współpracy, budowania więzi i poszukiwania rozwiązań kreatywnych* – powiedział Piotr Ciborowski. Wspomniał także, że sposób współpracy na linii przełożony-pracownik już uległ zmianie – w modelu permanentnej pracy zdalnej, jaki obowiązywał dużą grupę pracowników przez ostatni rok, podstawą stało się zaufanie i wspólnota wartości, a nie twarde rozliczanie zadań. Zuzanna Skalska zwróciła uwagę na pokolenia młodszych pracowników, którzy czują się obywatelami świata i dla których angielski jest drugim językiem natywnym, co znajduje odzwierciedlenie w ich wyobrażeniach o interesującej pracy. Podążać za tym powinien model edukacji, nastawiony na nabywanie licznych kompetencji i umiejętności, a nie uczenie konkretnego zawodu.

Ostatni panel pierwszego dnia Kongresu przebiegał pod hasłem „Jak odpowiadać na potrzeby pracowników w czasach kryzysu? Pracodawcy w poszukiwaniu rozwiązań”. Wzięły w nim udział **Iwona Choińska**, dyrektor personalna IBM na Polskę i Kraje Bałtyckie oraz **Susanna Romantsova**, liderka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności w IKEA. Rozmówcy zgodzili się, że czas po wybuchu pandemii koronawirusa stał się punktem zwrotnym, jeśli chodzi o podejście do pracownika. Dla dojrzałych organizacji już od dawna był on w centrum uwagi, ale raczej jako podmiot zbiorowy. *Teraz* z*ajęliśmy się emocjami konkretnego człowieka. Wcześniej mówiliśmy o zarządzaniu personelem, teraz bym powiedziała, że to jest zarządzanie jednostką* – powiedziała Iwona Choińska. *Ważne jest budowanie poczucia przynależności wśród członków zespołu, danie im poczucia, że są częścią większego organizmu* – dodała Susanna Romantsova.

*Tworząc od 7 lat Kongres Różnorodności wierzymy mocno w uzdrawiającą moc inkluzywności w wielu wymiarach, a w tegorocznym programie to właśnie mocno się wybija. Zaczynając od nas samych, gdzie siłę psychiczną i tożsamość budujemy poprzez zaakceptowanie swojej inności, przez nasze relacje z innymi – w rodzinie, w zespole – po relacje na poziomie większej społeczności – lokalnej czy tej organizacyjnej – wrażliwość na różnorodność ma wielkie znaczenie* – stwierdził **Paweł Niziński** współorganizator Kongresu Różnorodności, CEO Better, B Market Explorer CEE.   *Cieszy to, że coraz większa liczba firm przestaje postrzegać swoją funkcję jako jedynie biznesową, a wreszcie przyznajemy i traktujemy pracę, organizację jako przestrzeń życia, gdzie emocje, relacje, empatia i otwartość są, powiedziałbym, kluczowe. Różnorodność i inkluzja odgrywają tu ogromną rolę i dają potężne narzędzia, z których warto czerpać* – dodał.

Drugi dzień Kongresu Różnorodności przebiegał pod hasłem „Team Care – z czym się dziś mierzą liderki i liderzy?”, zwracając uwagę na ich rolę w procesie sklejania i utrzymania jedności zespołów i całych organizacji.

**Dawn D. Bennett-Alexander,** konsultantka ds. Diversity, Equity, Inclusion & Belonging, założycielka Practical Diversity, profesor prawa, swoje przemówienie „Practical Diversity – o różnorodności w czasach pandemii” zwróciła uwagę na problem nieuświadomionych osobistych przekonań, wynikających ze sposobów wychowania i wcześniejszych życiowych doświadczeń, które mają decydujący wpływ na to, w jaki sposób odnosimy się do innych. Podkreślała, że punktem wyjścia dla wszystkich zmian jest osobista refleksja, która pozwala po raz pierwszy dostrzec w sobie zaszczepione kiedyś uprzedzenia, by móc z nich świadomie zrezygnować.

W wywiadzie na temat „Jak zadbać o to, by na Twoim pokładzie było miejsce dla wszystkich? Inkluzywne zarządzanie w praktyce” **Birgit Rechberger-Krammer**, Corporate Senior VP Laundry and Home Care Henkel Europe, President Henkel Austria,

podkreślała, że praktykowanie inkluzywności zaczyna się na samej górze, w zarządzie firmy i polega na tym, by potrafić budować skuteczne zespoły z członków zróżnicowanych grup. *Chcemy tworzyć środowisko, w którym wszyscy będą mogli działać, atmosferę zaufania, w której można pozwolić sobie na popełnienie błędu.* Podkreśliła, że prym wiodą tutaj akceptacja i otwartość, ale ważne jest także inicjowanie programów HR, które pomagają budować różnorodne środowisko pracy i jego inkluzywność, takie jak np. program mentoringu, czy program sukcesji kobiet.

Na olbrzymią rolę zaufania, ale też empatii w kontekście przywództwa dzisiejszych czasów zwrócił uwagę **Daniel Truran,** Director General at [ebbf.org](http://ebbf.org/) / B Corp Ambassador / Impact Hub Madrid Co-Founder. W swoim wystąpieniu „Sztuka łączenia – czyli przywództwo nie tylko na czas kryzysu” zdefiniował podstawowe obowiązki dzisiejszych liderów: nazwanie wspólnego celu, dzielenie się odpowiedzialnością i kontrolą z członkami zespołu, empatia, budowanie zaufania, wspieranie przywództwa kobiet. Truran wskazał na niezwykle ważną rolę rozmowy i zadawania znaczących pytań, które wskazują kierunek, otwierają oczy i wyczulają na ważne kwestie.

Kongres Różnorodności zakończył panel „Biznes a światopogląd - przyczynek do konfliktu czy nowa jakość”. Wzięli w nim udział **Kamila Kaliszyk**, dyrektor ds. rozwoju biznesu w polskim oddziale Mastercard Europe, **Małgorzata Romaniuk,** wiceprezes Zarządu w Banku BPH, **Maciej Herman,** dyrektor zarządzający Wedel i **Piotr Voelkel,** założyciel SWPS oraz właściciel marki VOX. Spotkanie poprowadził **Paweł Niziński**, CEO Better, B Market Explorer CEE. Uczestnicy zachęcali, by organizacje nie bały się trudnych tematów i zabierały głos, wypowiadając się na przykład otwarcie przeciw dyskryminacji i brakowi tolerancji. Jest to tym ważniejsze, że to wartości są obecnie jednym z podstawowych elementów budowania identyfikacji firm. Rozmówcy podkreślali, że w dobie kryzysu wielu tradycyjnych autorytetów, firmy i marki cieszą się dziś jednym z najwyższych wskaźników społecznego zaufania, co nakłada na nie dodatkową odpowiedzialność i sprawia, że mają moc wyznaczania kierunków rozwoju i kształtowania społecznych zmian.

Patronat merytoryczny:



Patronat medialny:



\* \* \*

**Kongres Różnorodności** to konferencja tematyczna, która od 2014 roku jest stałym elementem w kalendarzu kluczowych wydarzeń CSR w Polsce. Celem kongresu, organizowanego przez Henkel Polska oraz BETTER, jest pobudzenie dyskusji na temat wyzwań różnorodności w miejscu pracy i zarządzania poprzez wartości. Spotkanie zrzesza szerokie grono specjalistów, ekspertów, praktyków i przedstawicieli biznesu wokół tematu zarządzania różnorodnością.

**Partnerzy:**

**Henkel**

Henkel jest firmą globalną, o zrównoważonej i różnorodnej ofercie produktów i usług. Dzięki wiodącym markom, innowacjom i technologiom spółka zajmuje czołowe pozycje rynkowe zarówno w sektorze przemysłowym jak i dóbr konsumpcyjnych. Henkel Adhesive Technologies (dział klejów budowlanych i konsumenckich oraz technologii dla przemysłu) jest światowym liderem rynku klejów. Działy Laundry & Home Care (środków piorących i czystości) oraz Beauty Care (kosmetyków) zajmują wiodące pozycje na wielu rynkach świata i w wielu grupach asortymentowych. Firma, założona w 1876, działa i odnosi sukcesy od ponad 140 lat. W 2020 roku Henkel odnotował przychody ze sprzedaży na poziomie około 19 mld oraz skorygowany zysk operacyjny na poziomie 2,6 mld euro. Firma zatrudnia na całym świecie ponad 53 tysiące pracowników, tworzących zaangażowany i zróżnicowany zespół, o silnej kulturze korporacyjnej, wspólnym systemie wartości i dążeniu do kreowania trwałej wartości. Jako uznany lider zrównoważonego rozwoju Henkel zajmuje czołowe miejsca w wielu międzynarodowych indeksach i rankingach. Akcje uprzywilejowane spółki wchodzą w skład niemieckiego indeksu giełdowego DAX. Więcej informacji na [www.henkel.com](http://www.henkel.com/) oraz [www.henkel.pl](file:///\\demon\Corporate&amp;Finance\Klienci\Henkel\RELACJE%20Z%20MEDIAMI\Informacje%20prasowe\2020\IP%20-%20W%20drodze%20do%20pracy_nabór%20do%20programu\www.henkel.pl)

**BETTER. /Goodbrand**

Jest to firma doradcza wyspecjalizowana w zarządzaniu różnorodnością, strategicznym budowaniu marek   
z przesłaniem (purposeful branding) i zarządzeniu relacjami z interesariuszami w procesie dialogu społecznego,   
a także tworzeniem innowacji produktowych i serwisowych w biznesie z włączeniem aspektu społecznego   
i środowiskowego (sustainability i post CSR). BETTER/Goodbrand jest wraz z Henkel Polska współorganizatorem Kongresu Różnorodności oraz spotkań Praktycy o Różnorodności w Lepszym Świecie.

**Kontakt dla mediów:**

Dorota Strosznajder Magdalena Bryksa-Szymańczak

Henkel Polska Sp. z o.o. Solski Communications

tel: (022) 565 66 65 tel: (022) 24 28 642

[dorota.strosznajder@henkel.com](mailto:dorota.strosznajder@henkel.com) [mszymanczak@solskipr.pl](mailto:mszymanczak@solskipr.pl)