

ROLA ERG W DOBIE WOJNY W UKRAINIE

Obecna sytuacja, związana z wojną w Ukrainie, ma ogromne znaczenie dla działań z zakresu DEI (diversity, equity and inclusion – z ang. różnorodność, równość, włączenie), jakie podejmują organizacje zarówno w Polsce, jak i na całym świecie.

Monika Lis

Można powiedzieć, że część organizacji zauważyła potrzebę działań DEI jeszcze bardziej niż dotychczas bądź dopiero teraz – w bardzo realnych barwach. Strategiczne działania z zakresu różnorodności, równości i inkluzji – ustalone na rok 2022 zaledwie kilka tygodni wcześniej – zostały poddane wyjątkowej próbie. Organizacje chcące wspierać swoich pracowników m.in. narodowości ukraińskiej, rosyjskiej czy białoruskiej oraz ich rodziny, jak również uchodźców, napotykają różnego rodzaju trudności, z którymi chcą się zmierzyć.

Potrzeby i wyzwania

Plany ciągłości działania (ang. business continuity planning, BCP) poszczególnych organizacji przewidują różne scenariusze utrzymania ciągłości biznesu, jednak aspekt socjalny, wynikający z zaistniałej sytuacji, wymaga kierowanych działań dostosowanych do aktualnych potrzeb, i to długo falowych. Obecne wyzwania przyjmą bowiem raczej formę maratonu niż sprintu.

Diversity Hub, jako wieloletni partner biznesu, przygotował raport z badań „Wyzwania D&I w obliczu wojny w Ukrainie”. Powstał on w rezultacie spotkań z ponad 100 organizacjami, które dyskutowały na temat kluczowych obecnie potrzeb oraz wyzwań, zaobserwowanych przez nie od momentu wybuchu wojny w Ukrainie. Raport ten zawiera również propozycje rozwiązań z różnego zakresu, które można implementować bezpośrednio lub dostosowując do charakterystyki działań organizacji.

Obok wielu innych stwierdzeń zawartych w raporcie, jedno wybrzmiewa wyjątkowo dobitnie: „Wojna odciska swe piętno na niemal wszystkich aspektach działania biznesu. Zmienia perspektywę i priorytety, ale też nie przekreśla ważności innych działań D&I. Potrzeby D&I w tym zakresie są nawet wyraźniejsze niż kiedykolwiek. Wymagana jest zmiana, aktualizacja działań D&I, ale nie ich zawieszenie”.

Pomaganie - najważniejszy aspekt działań ERG

Organizacja i zarządzanie pomaganiem było jednym z najczęściej wspomnianych w tym raporcie aspektem, poza wspieraniem zdrowia psychicznego zarówno pracowników, jak i ich rodzin. Energia działań ERG jest wręcz idealna do podejmowania działań pomocowych w obecnej sytuacji.

Grupy zasobów pracowniczych (ang. employee resource groups, ERG) to dobrowolne, kierowane przez pracowników grupy, które skupiają pracowników podzielających zainteresowanie określonym wymiarem różnorodności. Najpopularniejsze sieci wspierają kobiety, pracowników LGBTQ+ lub określone społeczności etniczne. Inne przykłady obejmują sieci oparte na wieku, umiejętnościach, statusie rodzicielskim, religii lub stylu myślenia. Ich siłą napędową jest chęć wspierania ludzi w różnym

zakresie i temacie im bardzo bliskim, jak np. włączanie osób różnych narodowości zatrudnionych w organizacji, podejmowania działań z zakresu mental health czy tworzenia wspierającego środowiska dla pracujących rodziców (tu ogromnie ważna będzie obecnie grupa matek z Ukrainy chcących znaleźć zatrudnienie na polskim rynku pracy).

ERG mają wspaniałe możliwości organizacyjne (struktury, umiejętności projektowe, wolontariuszy), którzy w stosunkowo szybkim czasie będą w stanie odpowiedzieć na potrzeby, przed którymi stają organizacje chcące nieść pomoc uchodźcom, ale również swoim pracownikom, dając propozycje bądź gotowe rozwiązania trudności wynikających ze zwiększenia różnorodności w zespole, wsparcia rodziców pracujących lub poszukujących pracy czy z zakresu mental health.

Do konkretnych działań, jakie mogą podejmować ERG, należą m.in.:

- koordynacja i wspieranie zbiórek na rzecz organizacji pomocowych,
- koordynacja działań wolontaryjnych pracowników firmy w placówkach przyjmujących uchodźców bądź ich wspierające w innym zakresie (wydawanie produktów, pomoc przy wypełnianiu deklaracji, tłumaczenia na inne języki itp.),
- organizowanie programów rozwojowych dla osób zaangażowanych w pomaganie, np. przeciwdziałanie wypaleniu działaniem pomocowym.

Bardzo szeroki i niezwykle aktualny jest temat programów mentoringowych, których beneficjentami mogą być właśnie uchodźcy. Również w tych działaniach ERG mogą ze swoją wiedzą wspierać np. programy rozwojowe dla kobiet prowadzone przez networki kobiece czy zajęcia nauki języka polskiego lub angielskiego prowadzone np. przez networki kulturowe.

Analizując strukturę wieku i płci uchodźców, widać dość jasno, że najliczniejszą grupą są matki z dziećmi. To właśnie one często poszukują zatrudnienia, a nie znając polskiego rynku, mogą potrzebować programów mentoringowych skrojonych do ich potrzeb, a prowadzonych przez np. networki parentingowe, ale nie tylko. To również te networki mogą w późniejszym okresie wspierać działania inkluzywne rodziców zatrudnionych w efekcie tych właśnie programów.

Powyższe przykłady działań jeszcze mocniej podkreślają, jak ogromną rolę, o rzeczywiście istotnym znaczeniu, pełnią ERG – nie tylko w ramach swoich organizacji, ale również w zakresie działań społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).

Jakie działania jeszcze mogą być konieczne?

Obserwując obecną sytuację oraz dynamicznie zmieniające się realia biznesowe, takie jak: zwiększenie poziomu wielo kulturowości zespołów, ogromne i ciągle rosnące potrzeby wsparcia osób dotkniętych przez wojnę, ale i pomagających, czy w zakresie mental health, widzimy, że ERG będą mogły podejmować jeszcze inne inicjatywy, obejmujące różny zakres.

Przykłady takich działań to m.in budowanie kultury włączającej, promowanie postaw szacunku dla osób pochodzenia rosyjskiego lub białoruskiego poprzez prowadzenie szkoleń czy warsztatów przez network kulturowy lub nationality. Można tu też zadbać o rozwijanie kompetencji liderek w obszarze inkluzywności (przywództwo włączające), poprzez działania pokazujące role models, np. dzięki działaniom networków kobiecych i ich sprzymierzeńcom czy poprzez network rodzicielski i programy dla inkluzywnych menedżerów rodziców pracujących.

ERG są i powinny być partnerem dla organizacji w planowaniu i działaniu w zakresie DEI, gdyż ich uczestnicy są swego rodzaju ekspertami w poszczególnych tematach, reprezentującymi dany wymiar różnorodności bądź ich kombinacje (np. kobieta, matka pracująca innej narodowości/religii czy mówiąca w innym języku). Ich oddolny charakter, wyróżniający się dużym zaangażowaniem w akcje społeczne, może okazać się nieocenionym wsparciem dla organizacji, zwłaszcza w sytuacji kryzysu, takiego jak ten wywołany wojną w Ukrainie.



Więcej na temat wyzwań dla D&I w obliczu wojny w Ukrainie znajdziesz w naszym darmowym raporcie do pobrania w dwóch wersjach językowych:

Wersja polska: <https://raportwyzwania.diversityhub.pl/pl>

Wersja angielska: <https://challengesreport.diversityhub.pl/eng>

Artykuł napisany zgodnie z licencją CC BY SA. Prosimy o cytowanie zgodnie z licencją.

M Lis, Rola ERG w dobie wojny w Ukrainie, Personel Plus nr 06/2022,

źródło: www.diversityhub.pl, licencja CC-BY SA