

SZABAD ERRŐL BESZÉLNI?

Sokszínűség és befogadó gondolkodásmód
a vállalati kultúrában Magyarországon

Összefoglaló



MUSZÁJ ERRŐL BESZÉLNI!

Online konferencia
2022.03.23. 9:00-12:00



Arbinger
Institute

 **SÄMLING**
Vállalatfejlesztés Kft.

Sokszor gondolunk úgy a sokszínűsége és a befogadásra, mint egy minket nem, vagy csak távolról érintő problémára. A rendezvény során betekintést nyerhettünk, hogy mi mindent jelenthet a sokszínűség a borszínen és a valláson kívül, és hogyan van ez jelen mindennapi munkánk során, miként nehezítheti meg az együttműködést, miközben kutatások igazolják, hogy a diverz csapatok nagyobb hatékonyságra képesek.

Valójában mi határozza meg mások felé irányuló tetteinket?
Mekkora szerepet játszanak cselekedeteinkben az előítéletek és mekkorát a tudatos döntések?
Milyen formában jelenik meg a sokszínűség a társadalomban és a vállalatoknál?
Valódi igény, vagy csak kötelező program a sokszínűség kezelése a hazai multinacionális vállalatoknál?

Ezekre a kérdésekre kerestük a választ előadóink és meghívott kerekasztal-beszélgetés vendégeinkkel.

Trendhatások

– Érzékeny fogyasztók, diverz elvárások

Előadó: Dr. Törőcsik Mária, egyetemi tanár, trendkutató, Pécsi Tudományegyetem

A megatrendek hatásait nem lehet kivédeni, amelynek eredményeképpen nem csak a társadalmilag elfogadható magatartás változik, hanem a fogyasztói prioritás, a márkaválasztás is. A megatrendek részben a gyorsítás, részben a lassítás irányába hatnak, de egyforma fontosságot képviselnek az életünkben, hiszen az egyensúlyt biztosítják. Az előadás betekintést ad azon trendekbe, amelyek mindenkire hatással vannak, befolyásolják a fogyasztói gondolkodást, a márkaválasztást, ezen keresztül a cégek megítélését is. A fogyasztók már nem csak a környezettudatosságot várják el a vállalatoktól, de nagyobb érzékenységet is, adott esetben például a sokszínűség vagy a befogadás témájában. Az előadó a fenti témákat járja körbe, egyben összefüggést keresve a trendek és a vállalatok társadalmi felelősségvállalása között. **Az előadás linkje:**

[Dr. Törőcsik Mária előadása](#)

Társadalmi probléma vs. szervezeti kérdés

– Hogyan hat egymásra a társadalmi kérdés és a probléma vállalati szintű kezelése?

Előadó: Tanner Anett Paula, tréner, coach, facilitátor, szervezettefejlesztő, certifikált Arbinger és N.E.W.S.® facilitátor, Sämling Vállalatfejlesztés Kft.

Mit jelent a társadalmi egyenlőség, egyenlőtlenség, a méltányosság és az igazságosság? Miként jelenik meg bennünk, emberekben ez? Honnan ered az előítéletes gondolkodás és a diszkrimináló viselkedés? Mi az unconscious bias? Hogyan hat a szervezeti kultúra, értékrend a munkavállalók gondolkodására, viselkedésére? Mit takar a sokszínűségi charta, miben adhat támogatást a szervezetek részére?

A társadalmi szinten megjelenő sokszínűségi területeken kívül milyen olyan jellemzők vannak, melyek a munkahelyi környezetben vannak jelen?

Milyen témákkal kell a vállalatoknak foglalkozni ahhoz, hogy a diverzitásból eredő legmagasabb teljesítményt tudják elérni? Miért éri meg és hogyan hat a társadalomra, ha a cégek figyelemmel fordulnak a sokszínűség és befogadás témaköre felé, és kiemelt fókusszal kezelik azt?

Ezeket a kérdéseket érintve járjuk körül a sokszínűség és befogadás témakörének társadalmi és szervezeti kapcsolódásait.

Az előadás linkje:

[Tanner Anett Paula előadása](#)



Arbinger
Institute

SÄMLING
Vállalatfejlesztés Kft.

További információ:

www.vallalatfejlesztés.hu

www.arbinger.hu

Soron következő nyílt képzéseink:

[Eseménynaptár](#)

A sokszínűségen és a befogadáson túl

– A valahovatartozás-érzés megteremtése

Előadó: Kocsis Dóra, szervezetrefejlesztési tanácsadó, coach, Arbinger master trainer, certifikált N.E.W.S.® facilitátor, Sämling Vállalatfejlesztés Kft.

Semmi sem költségesebb egy szervezet számára, mint azok az emberekkel kapcsolatos problémák, amelyekre nem találják a megoldást. Milyen általános emberi jelenség húzódik meg ezeknek a problémáknak a mélyében? Hogyan függ ez össze a valahova tartozás érzésével? Mi a vezetők szerepe ebben, és mi a legfontosabb feladatuk? Az előadás során ezeket a kérdéseket járjuk körül, egyben betekintést nyerve abba is, hogy miben egyedi az Arbinger Institute Kifelé irányuló befogadás programja.

Az előadás linkje:

[Kocsis Dóra előadása](#)

A befogadás három szintje

– Egy nyerő befogadó kultúra megteremtése

Előadó: Sam Whitney, nemzetközi üzletfejlesztési igazgató, Arbinger Institute

A modern világban való boldoguláshoz kulcsfontosságú, hogy munkaerő-állományunk sokszínű és befogadó legyen. Gyakran azonban olyan szemléletmóddal közelítjük meg ezt a kérdést, ami sokkal inkább problémákat, mint megoldásokat hoz, és elidegeníti azokat, akiket valójában bevonni szeretnénk. Az előadás során körül járjuk, hogy a szemléletmód váltáson keresztül hogyan tudjuk úgy kialakítani és működtetni a sokszínűség és befogadás 3 szintjét, hogy szervezeti kultúránk a mély valahova tartozás érzését és az elkötelezettséget támogassa.

Az előadás linkje:


[Sam Whitney előadása](#)

A téma iránt
érdeklődőknek ajánljuk



Kifelé irányuló befogadás

Arbinger Institute Outward Inclusion képzés
– kihelyezett vállalati képzésként is kérhető
a Sämling Vállalatfejlesztés Kft. certifikált Arbinger trénerével

személyes vagy online 

előzetes egyeztetés szerint 

[További információ](#)



Arbinger
Institute

 **SÄMLING**
Vállalatfejlesztés Kft.

További információ:

www.vallalatfejlesztes.hu

www.arbinger.hu

Soron következő nyílt képzéseink:

[Eseménynaptár](#)

„Muszáj erről beszélni!”

Kerekasztal beszélgetés szervezeti tapasztalatokról cégvezetőkkel

Moderátor

Hering Ilona

Szervezetfejlesztési tanácsadó, Arbinger és N.E.W.S.®
certifikált tréner, coach, Sämling Vállalatfejlesztés Kft.

Résztevők

Zanin Éva

Diversity & Inclusion Expert, People Unit,
Magyar Telekom Nyrt.

Fenyvesi Klára

Talent & OD manager, Talent & Organisational
Development Osztály, Nestlé Hungária Kft.

Szabó Nándor

General Manager, Business Unit Director – North-East-
Central Europe, Globus Konzervipari Zrt.

Kerekasztal beszélgetésünk témái

Beszélgetésünk során a szervezeti kultúra alakításának gyakorlati oldalát jártuk körbe: hogyan jelenik meg, mit jelent a magyar szervezeti kultúrában a sokszínűség és a befogadó gondolkodásmód. Mennyire ismert a vállalatnál ez a gondolkodásmód? Mi adja a téma relevanciáját? Szükséges-e foglalkozni vele és mi indokolja ezt? Hogy tekintettek a témára a munkavállalók? Van-e ellenállás? Milyen területen adott hozzá a vállalati hatékonysághoz? Milyen területeken sikerült eredményeket elérni a sokszínűség és a befogadó gondolkodásmód fejlesztésével?

Olyan vállalatokat és szakértőket hívtunk meg a beszélgetésre, akik részben tapasztalattal rendelkeznek és aktívan foglalkoznak a gondolkodásmód fejlesztésével másrészt, ahol nincs program, de igény és szándék jelent meg a szervezeti kultúra és gondolkodásmód fejlesztésére.



Kerekasztal beszélgetés



Arbinger
Institute

SÄMLING
Vállalatfejlesztés Kft.

További információ:

www.vallatfejlesztes.hu

www.arbinger.hu

Soron következő nyílt képzéseink:

[Eseménynaptár](#)

Kérdések és válaszok

Vannak-e olyan mérőszámok a melyek már most is rendelkezésre állnak és hasznos lehet egyelőtte utána állapot felmérésének?

Fenyvesi Klára chat ablakban írta:

D&I:

Sexual Harrassment Policy

Implementation of Global Parental Support Policy

Inclusive marketing

Equal Payment

30% women in CKP by 2022

40% women in A-E by 2022

80% of A-E succession has 2 women successors

A kötelező e-learning képzések elvégzésének aránya, mentális szolgáltatás programunkban igénybevett szolgáltatások száma, ami a témához kapcsolódik, illetve az elkötelezettség mérésünk vonatkozó pontjainak eredménye.

Tanner Anett Paula:

Az Arbinger Intézet mérése nem célirányosan a DEI témakörbe mér bele, hanem a szemléletmódot tudja mérni egyéni és csoportok szintjén is. Ez a www.arbinger.hu oldalon található, az egyéni szemléletmódra vonatkozik, bárki számára elérhető. Ugyanez csoport és szervezeti szinten is tudja mérni a szemléletmódot. A szemléletmód nagyon erősen összefügg azzal, hogy milyen befogadó a kultúra, milyen értékrend szerint, milyen szemléletmódban működnek az egyének és csoportok egy szervezetben belül.

Zanin Éva:

Minden HR adatbázisban megtalálhatók bizonyos mérőszámok, amelyek azonnal rendelkezésre állnak, ilyenek például a fluktuációs adatok, ezen belül érdemes megnézni, hogy életkor vagy nem szerint mutat-e valamilyen mintázatot. Vagy az, hogy a gyermekvállalás miatt tartósan távol levő kollégák közül mekkora a visszatérők aránya, kik azok, akik tartósabban vissza tudnak illeszkedni, mennyi a fogyatékossgal élők aránya, a nők aránya különféle szervezeti szinteken, vagy mennyi az egyes életkorok szerinti csoportok aránya. Egy kicsit komplexebb szempont, amit mi vezettünk be nemrég és csak az előnyeit látjuk.

Mi létrehoztunk egy 9 indikátorból álló nagyon mély, a nemek közti bérszakadék mérésére szolgáló adatbázist. Ez azért nagyon hasznos, mert a nemek közti bérszakadék nagyon sok mindent megmutathat. Például: hogy a nőknek és férfiaknak életkoronként hogyan válik szét a keresete. Bérszakadék alatt a női és férfi átlagfizetések közötti különbséget értjük, ez abból is fakadhat, hogy egy-egy magasabban fizetett pozícióban több a férfi munkatárs, mint a női. Ezek a számok transzparensten mutatják meg, hogy melyek azok a pontok, amelyek a belső folyamat-szabályozásnak tudnak iránymutatást adni, hogy hogyan kell és hogyan érdemes fejleszteni.

Milyen alternatív kifejezést használhatunk a sokszínűség helyett? Ehhez sok előítélet kötődik, nem mindenkinek természetes ez. Hogy lehetne ezt más szóval kifejezni?

Tanner Anett Paula:

A konferenciánk címe nem véletlen. Mi is pontosan érzékeljük, hogy mennyi tabu jelenik meg a téma kapcsán. A résztvevőktől több javaslat is érkezett chaten: sokféleség, többféleség, diverzitás, különféleség.

Q&A



Arbinger
Institute

SÄMLING
Vállalatfejlesztés Kft.

További információ:

www.vallalatfejlesztes.hu

www.arbinger.hu

Soron következő nyílt képzéseink:

[Eseménynaptár](#)