

MOJE UPRZEDZENIA W PRACY

Przyjrzyj się swoim zachowaniom oraz rozpoznaj potencjalne uprzedzenia w obszarach związanych z cyklem życia pracownika, zarówno z własnej perspektywy, jak i osób w Twoim zespole. Ćwiczenie to pozwoli Ci na uświadomienie sobie własnych uprzedzeń oraz świadome i aktywne pracowanie nad ich zmianą, co przyczyni się do tworzenia bardziej otwartej i pozytywnej atmosfery w pracy.

Co należy zrobić?

1. Przygotuj listę różnych etapów cyklu życia pracownika, np. rekrutacja, szkolenia, rozwój zawodowy, awanse, odejście z pracy. Możesz skorzystać z tabeli znajdującej się poniżej.
2. Dla każdego z etapów, zastanów się, jakie potencjalne uprzedzenia mogą mieć wpływ na Twoje podejście do pracowników w tym etapie. Zastanów się, jakie uprzedzenia mogą wynikać z Twojego wychowania, kultury czy doświadczeń, a także z jakimi stereotypami możesz się spotkać w swoim środowisku pracy.
3. Zapisz swoje myśli i odczucia na temat każdego z etapów. Spróbuj zidentyfikować, jakie potencjalne uprzedzenia mogą wpłynąć na Twoje zachowanie, a następnie zastanów się, jakie działania możesz podjąć, aby zmienić swoje podejście i działać bardziej otwarcie oraz z szacunkiem dla innych.
4. Po ukończeniu ćwiczenia, porozmawiaj z innymi członkami zespołu na temat swoich odkryć i spostrzeżeń. Wspólna refleksja i dyskusja mogą pomóc w zrozumieniu różnych perspektyw oraz lepszemu zrozumieniu i współpracy z innymi ludźmi w pracy

Faza cyklu życia pracownika	Zachowania lub myśli	Możliwe uprzedzenia	Skąd pochodzą uprzedzenia?	Jak wpływają na postępowanie?	Jakie działania podjąć, aby zmniejszyć wpływ uprzedzeń?
Rekrutacja					
Adaptacja					
Rozwój					
Awans					
Zakończenie pracy					

Przykładowo wypełniona tabela

Faza cyklu życia pracownika	Zachowania lub myśli	Możliwe uprzedzenia	Skąd pochodzą uprzedzenia?	Jak wpływają na postępowanie?	Jakie działania podjąć, aby zmniejszyć wpływ uprzedzeń?
Rekrutacja	Sklonność do wybierania kandydatów podobnych do siebie	Uprzedzenie wobec osób o innych cechach niż własne	Brak doświadczenia z innymi grupami, tendencja do wybierania "swoich"	Mogą wprowadzać nierówności w zespole, a także utrudnić pozyskiwanie wartościowych pracowników	Przeprowadzanie szkoleń związanych z różnorodnością, stosowanie nieprzewidywalnych rozmów rekrutacyjnych, uświadamianie swoich uprzedzeń
Adaptacja	Brak zainteresowania potrzebami pracowników w różnym wieku lub z różnymi doświadczeniami	Uprzedzenie wobec innych pokoleń lub osób o innych doświadczeniach	Różne perspektywy i brak zrozumienia, że różne grupy potrzebują różnego podejścia	Może prowadzić do zwiększonej rotacji pracowników i braku zaangażowania	Zapewnienie szkoleń dotyczących różnych stylów pracy, stosowanie elastycznych rozwiązań, takich jak elastyczny czas pracy, aby zaspokoić różne potrzeby pracowników
Rozwój	Brak zapewnienia szkoleń lub inwestowania w rozwój pracowników o	Uprzedzenie wobec różnorodności w pracy	Brak doświadczenia w pracy z różnymi grupami,	Może prowadzić do ograniczania możliwości rozwoju	Wspieranie różnorodności w rozwoju, tworzenie indywidualnych

	różnych cechach niż własne		koncentracja na swojej grupie	pracowników, zwiększenia frustracji i rezygnacji z pracy	planów rozwoju, inwestowanie w szkolenia i rozwój pracowników o różnych cechach
Awans	Sklonność do awansowania pracowników o podobnych cechach jak własne	Uprzedzenie wobec różnorodności w awansie	Koncentracja na swojej grupie, brak zrozumienia, że różne grupy potrzebują różnego podejścia	Może prowadzić do utraty wartościowych pracowników, a także do braku różnorodności w kierownictwie	Rozważenie różnych perspektyw i stylów pracy podczas oceny pracowników, stworzenie planu awansu uwzględniającego różnorodność
Zakończenie pracy	Sklonność do niewłaściwego lub niesprawiedliwego traktowania pracowników, którzy odchodzą	Uprzedzenie wobec pracowników o innych cechach niż własne, brak szacunku dla innych doświadczeń	Brak zrozumienia, że każdy pracownik zasługuje na szacunek i godne pożegnanie	Może wpłynąć na reputację firmy i pogorszyć relacje z byłymi pracownikami	Przeprowadzenie szkoleń dla pracowników dotyczących właściwego pożegnania i szacunku dla różnorodności, zapewnienie godnego traktowania dla wszystkich pracowników kończących pracę