

Warszawa, 03 marca 2021
Godzina 13:30

Wywiad z Martą Lewandowską

Zmieniamy się od środka, by móc zmieniać wszystko dookoła – czyli o różnorodności i włączaniu w środowisku biznesowym

Różnorodne środowisko pracy sprzyja efektywności i tworzeniu przyjaznej kultury organizacyjnej. Jednak potencjał zmian, które niesie ze sobą realizacja idei Diversity & Inclusion, bardzo często nie jest w pełni wykorzystywany, a oba koncepty bywają spłycone i niedoceniane. Czy istnieje sposób, by zmienić to podejście? O holistycznym spojrzeniu na różnorodność w biznesie rozmawiamy z Martą Lewandowską, liderką obszaru Diversity & Inclusion w spółce mieszkaniowej Skanska.

W styczniu rozpoczął się nowy, ciekawy rozdział w Pani życiu zawodowym – została Pani liderką bardzo ważnego obszaru w firmie. Jakie działania realizuje spółka mieszkaniowa Skanska w ramach Diversity & Inclusion?

Marta Lewandowska: Faktycznie – to dla mnie zupełnie nowe wyzwanie, które jednocześnie postrzegam jako szansę na zrobienie czegoś konstruktywnego i dobrego dla całego zespołu. W ramach Diversity & Inclusion z jednej strony pielęgnujemy i zarządzamy różnorodnością w naszej firmie, a z drugiej strony dbamy o włączanie wszystkich pracowników w różnego rodzaju procesy biznesowe. I właśnie to włączanie różnorodnych kompetencji, indywidualnych doświadczeń i spostrzeżeń każdego z pracowników – będzie głównym celem mojej kadencji jako liderki tego obszaru.

Różnorodność w firmowej rzeczywistości zwykle kojarzona jest wyłącznie z zachowaniem odpowiedniej proporcji między liczbą mężczyzn i liczbą kobiet. Rozumiem, że wasze podejście jest inne – patrzycie na różnorodność w szerszym kontekście?

M.L.: To prawda. Różnorodność to dużo więcej niż odpowiednia proporcja między kobietami i mężczyznami w strukturach firmy, dlatego podchodzimy do tego tematu holistycznie. Co przez to rozumiem? Każdy z nas posiada unikatowe kompetencje i umiejętności, każdy z nas może pochwalić się odmiennymi życiowymi doświadczeniami, wyróżnia nas wiek i, oczywiście, płeć. Patrząc całościowo na wszystkie te obszary można zaobserwować, że to potężny bank potencjału i talentów, które mogą budować przyjazne środowisko pracy, a także przyczynić się do jeszcze lepszej realizacji celów biznesowych. W końcu projektujemy i budujemy osiedla, czyli najbardziej osobistą przestrzeń dla naszych klientów – wykorzystanie i włączanie wielu perspektyw na każdym etapie prac projektowych pomaga nam lepiej rozumieć potrzeby osób poszukujących swoich wymarzonych mieszkań.

To bardzo świadome podejście do wspierania i rozwijania potencjału wszystkich osób pracujących w organizacji. Czy w Skanska od dawna w ten sposób realizujecie założenia tych idei?

M.L.: Nasze podejście jest ściśle związane z wartościami Skanska. Wierzymy, że razem jesteśmy lepsi – to jedna z czterech głównych idei, które stanowią podstawę naszej codziennej pracy. Po prostu wszyscy razem tworzymy jeden, zgrany, ale różnorodny team, a świadomość tej wielowymiarowości pozwala nam wykorzystywać potencjał drzemiący w

każdym pracowniku. Holistyczne działania w ramach Diversity & Inclusion w spółce mieszkaniowej Skanska realizujemy od samego początku istnienia spółki. W moim odczuciu to dowód na to, że różnorodność w naszej organizacji „idzie” ramię w ramię z biznesową dojrzałością, ponieważ bazujemy na naszych wieloletnich doświadczeniach w doskonaleniu systemowych rozwiązań, również w „miękkich” i kompleksowych obszarach.

Jakie rozwiązania planujecie wdrożyć w tym roku, by osiągnąć cel jeszcze lepszego włączenia różnorodności do procesów biznesowych?

M.L: Patrząc na ostatni rok i na zmiany, które pojawiły się w życiu większości z nas, w tym roku stawiamy przede wszystkim na usprawnienia komunikacji wewnętrznej i na warsztaty z zarządzania stresem.

Dlaczego właśnie komunikacja i obniżanie stresu będą dla was najbardziej istotne?

M.L: Właściwa komunikacja służy integracji pracowników oraz jest podstawą realizacji celów biznesowych spółki, a w obliczu pracy zdalnej przepływ informacji może być wyzwaniem. Podobnie jest z oswojeniem i zarządzaniem stresem – jesteśmy świadomi, że każdy z nas inaczej radzi sobie z ograniczeniami związanymi z sytuacją epidemiologiczną. To naturalne, że niektórzy czują się niekomfortowo, np. podczas wideokonferencji, a innym w ogóle trudno jest się odnaleźć w formule wirtualnych spotkań. Wiąże się to bezpośrednio z różnorodnością osobowości i charakterów – są wśród nas zarówno osoby otwarte i proaktywne, jak i osoby bardziej nieśmiałe. Do tego dość często dochodzi jeszcze praca zdalna z mieszkań, w których nieustannie przebywamy razem z całymi rodzinami, co na dłuższą metę również może być stresogenne. Dlatego chcemy doskonalić i wypracowywać nowe systemowe rozwiązania, które pomogą nam niwelować stres, a jednocześnie podnosić morale całego zespołu.

Proszę powiedzieć coś więcej o samej komunikacji – co będzie najważniejsze w doskonaleniu tego obszaru?

M.L: Przede wszystkim zbudowanie i rozwijanie świadomości, że każdy z nas jest inny, a w związku z tym do każdego z nas trafia nieco inny sposób i styl komunikacji. Myślę, że naszym najważniejszym celem w tym zakresie będzie doskonalenie umiejętności dopasowywania komunikacji do konkretnych sytuacji i odbiorców. Wiąże się to oczywiście z wypracowaniem jeszcze bardziej empatycznego i otwartego podejścia do drugiego człowieka.

Czy działania w ramach Diversity & Inclusion w waszej firmie mogą sięgać dalej? Wpływać na zmiany otoczenia lub środowiska biznesowego?

M.L: Uważam, że każdą, nawet najdrobniejszą zmianę warto zacząć od siebie, a przy tym stosować zasadę małych kroków. W Skanska zmieniamy się od środka, by móc zmieniać wszystko dookoła. Obszar Diversity & Inclusion pomaga nam doskonalić dobre praktyki dopasowane do naszej organizacji i ludzi, którzy ją tworzą. Lepsze zrozumienie potencjału drzemącego w każdym z nas, niezależnie od zespołu, w którym pracujemy i włączanie go, m.in. do prac projektowych naszych osiedli, pozwala nam z kolei tworzyć coraz lepsze inwestycje mieszkaniowe. Lepsze, czyli odpowiadające na różnorodne potrzeby naszych klientów. Efektem naszych działań jest później zadowolenie klientów, którzy doceniają jakość naszych osiedli – osiedli, które pozwalają budować dobre społeczności.

Dodatkowych informacji udzielają:

Anna Strożek, Koordynator ds. komunikacji i marketingu, Skanska Residential Development Poland, tel. +48 797 019 761, e-mail: anna.strozek@skanska.pl

Mateusz Haniszewski, Senior PR Consultant, Komunikacja Plus, tel +48 609 998 444, e-mail: mhaniszewski@komunikacjaplus.pl,

Direct line for media, tel +46 (0)10 448 88 99

Tą i poprzednie informacje prasowe można również znaleźć pod adresem <https://www.skanska.pl/o-skanska/media/informacje-prasowe/>

The Skanska Group

Skanska jest światowym liderem w budownictwie. Realizujemy projekty na wybranych rynkach w Skandynawii, Europie i USA. Kierując się wartościami Grupy, Skanska chcemy przyczynić się do tworzenia lepszego społeczeństwa. Dostarczamy innowacyjnych, zrównoważonych rozwiązań zarówno dla prostych, jak i złożonych zadań. Zatrudniamy około 35 000 pracowników, a nasze przychody w 2019 roku wyniosły 177 miliardów SEK.

Skanska Residential Development Poland

Jesteśmy deweloperem, realizującym od 2011 r. na polskim rynku wysokiej jakości projekty mieszkaniowe. Czerpiemy z ponad 130-letniej historii Grupy Skanska i ponad 100-letniego doświadczenia w budowie domów i osiedli w takich krajach jak Wielka Brytania, Szwecja, Norwegia, Finlandia i Czechy.

Zgodnie z filozofią działania Skanska, stawiamy na budownictwo zrównoważone. Szczególną wagę przykładamy do projektowania obiektów bez barier architektonicznych dla osób o różnym stopniu mobilności i w różnym wieku. Dbamy o zapewnienie równowagi pomiędzy budynkami a strefami zielonymi, a także o przemyślane projektowanie przestrzeni wspólnych dla mieszkańców.

W Polsce wybudowaliśmy Park Ostrobramska, Osiedle Mickiewicza (etap 1, 2 i 3), Jaśminowy Mokotów (etap 1 i 2), Holm House (etap 1 i 2) oraz Park Skandynawia (etap 1). Obecnie jesteśmy w trakcie realizacji kolejnych etapów naszych inwestycji w najbardziej lubianych dzielnicach Warszawy - Jaśminowy Mokotów (etap 3), Holm House (etap 3), Osiedle Mickiewicza (etap 4), Park Skandynawia (etap 2 i 3). Osiedle Mickiewicza to pierwsze osiedle mieszkalne w Polsce z certyfikatem BREEAM, Jaśminowy Mokotów to pierwsza budowa w Warszawie zasilana wyłącznie energią wiatrową. Holm House to z kolei pionierski projekt mieszkalny z certyfikatem "Obiekt bez barier". Aktualnie wszystkie nasze inwestycje powstają zgodnie z certyfikacją środowiskową BREEAM.

Niezwykle istotna dla naszej firmy świadomość środowiskowa, w ślad za którą tworzymy zrównoważone osiedla mieszkaniowe, owocuje uznaniem w oczach ekspertów rynku budowlanego i nieruchomości. Podczas naszej 10-letniej obecności na polskim rynku mieszkaniowym zdobyliśmy szereg branżowych nagród i wyróżnień w takich konkursach jak, Nagroda Architektoniczna Prezydenta m.st. Warszawy; „Lider Dostępności”; PLGBC Green Building Awards, 4Buildings Awards "Zielony Orzeł" oraz "Twórcy Przestrzeni" „ Rzeczpospolitej”, Listki CSR Polityki. Co roku nasze działania w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu są notowane w Raporcie Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Więcej informacji na stronie: mieszkaj.skanska.pl

Zapraszamy do odwiedzin bloga: greenliving.byskanska.pl