

Warszawa, 08 listopada 2021
Godzina 10:00

Artykuł na wyłączność

Różnorodność w branży nieruchomości – jak idea *diversity* pozwala deweloperom budować osiedla dopasowane do potrzeb mieszkańców?

Polityka różnorodności i włączenia to nie tylko przeciwdziałanie dyskryminacji w środowisku pracy, ale coś znacznie więcej. Korzystanie z różnych punktów widzenia i doświadczeń pracowników staje się dziś siłą napędową biznesu i wprost przekłada się na przewagę konkurencyjną firm – w tym również przedsiębiorstw z branży nieruchomości. Deweloperzy doskonale rozumieją, że różnorodny zespół to wiele unikalnych kompetencji i umiejętności, które pozwalają projektować i tworzyć dla klientów jeszcze lepiej dopasowaną do nich, najbardziej osobistą przestrzeń do życia.

Idea *diversity* pojawiła się w polskim biznesie na początku lat 90-tych wraz z zachodnimi koncernami, które wniosły do naszego kraju nowe standardy zarządzania zespołem oraz holistyczne podejście do budowania środowiska pracy, w którym każdy pracownik czuje się wysłuchany, szanowany i doceniany.

Wraz z upływem lat zarządzanie różnorodnością stało się nie tylko sposobem na wdrażanie zasad sprawiedliwości społecznej i standardów etycznych wewnątrz organizacji, ale pozwoliło też firmom jeszcze lepiej spełniać oczekiwania klientów, a dzięki temu osiągać wymierne korzyści biznesowe.

Różnorodność to lepsze wyniki finansowe

Różnorodność w środowisku pracy i jej wpływ na wyniki finansowe zbadała m.in. amerykańska spółka doradcza McKinsey & Company, która w 2014 roku przyjrzała się ponad 350 firmom z różnych gałęzi przemysłu, działających w Kanadzie, Ameryce Łacińskiej, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych. Główny wniosek z badań opisanych w raporcie „Why diversity matters?” był następujący: firmy o większej różnorodności rasowej i etnicznej mają zwykle o 35% lepsze wyniki finansowe od tych przedsiębiorstw, w których pracują zespoły jednorodne.

Badania pokazały również, że firmy, w których zaobserwowano wyraźną różnorodność pod względem płci – w porównaniu z innymi korporacjami – osiągały zyski wyższe średnio o 15%. Liczba ta urosła do 21%, kiedy 3 lata później specjaliści McKinsey powrócili do tematu, uwzględniając w kolejnym raporcie – „Delivering through diversity” – jeszcze większą liczbę danych, badając ponad 1000 przedsiębiorstw ulokowanych w 12 krajach.

Tematem różnorodności płci w biznesie zajmowali się też badacze z organizacji Catalyst oraz Harvard Business School, dokumentując wnioski w raporcie „Gender and Corporate Social Responsibility: It’s a Matter of Sustainability”. Badania te dowiodły m.in., że firmy, w których więcej kobiet zasiada na najwyższych stanowiskach, osiągają lepsze wyniki finansowe.

Różnorodność w organizacji to jednak nie tylko czysto policzalne zyski. To także lepszy wizerunek i reputacja firmy oraz większa integracja, zaangażowanie i kreatywność zespołu, co z kolei szybciej i skuteczniej prowadzi do kreowania i wdrażania innowacyjnych rozwiązań.

Różnorodność to kreatywność

Naukowcy z University of Illinois – Margaret Neale i Gregory Northcraft oraz Karen Jehn z Wharton School of the University of Pennsylvania udowodnili, że różne pochodzenie, wiek, wykształcenie, osobowość, sposób komunikowania się, czy też funkcja, którą pełni w zespole – mają bezpośredni wpływ na lepszą jakość wykonywanej pracy.

Różnorodność informacyjna, zebrana w jednej grupie, wytwarza bowiem konstruktywną dyskusję i kieruje debatę wokół wykonywanych zadań na właściwe tory. Ponadto, różnorodne zespoły mają większą siłę przyciągania ludzi utalentowanych, lepszą orientację na klienta oraz wpływają na wzrost satysfakcji pracowników. Ludzie, którzy mają wspólny cel, nawet mimo różnic poglądowych, zawsze prędzej czy później zdecydują się bowiem na najbardziej optymalny kierunek działania, a proponowane przez nich rozwiązania będą bardziej kreatywne. Oczywiście pod warunkiem, że czują się równo traktowani.

Potencjał wielu talentów

Jednym z sektorów, które już od dawna doceniają korzyści i rolę zróżnicowania w środowisku pracy, jest branża deweloperska. Coraz większą grupę pracowników tego obszaru biznesu stanowią absolwenci kierunków, które w ogóle nie kojarzą się z pracą na budowie: administracji, informatyki, filologii czy psychologii. Znacznie częściej firmy deweloperskie poszukują też specjalistów z wykształceniem interdyscyplinarnym, a w branży pojawiają się nowe stanowiska, np. asesory ds. zrównoważonego rozwoju, ekolodzy czy piloci dronów. Deweloperzy dostrzegli bowiem, że tak zróżnicowana pod względem profilu pracownika struktura zatrudnienia wpływa na jakość rozwiązań, które mogą zaoferować swoim klientom.

Projektowanie w oparciu o różne perspektywy

W spółce mieszkaniowej Skanska, przygotowując się do startu realizacji projektów, organizujemy tzw. magle kreatywne, do których zapraszamy pracowników z różnym doświadczeniem zawodowym. Uwzględnienie wielu punktów widzenia pozwala nam wypracowywać o wiele lepsze pomysły, niż w sytuacji, w której ten sam proces przeprowadzalibyśmy wyłącznie w obrębie zespołu o konkretnej specjalizacji.

Interesujące wnioski, przekładające się trafione pomysły, wynikają oczywiście z tego, że każdy z pracowników posiada unikatowe kompetencje i umiejętności, każdy może pochwalić się odmiennymi życiowymi doświadczeniami, wyróżnia ich też wiek czy płeć. W naszej branży to ogromny potencjał. Projektujemy i budujemy przecież najbardziej osobistą przestrzeń dla naszych klientów, a wykorzystanie i włączanie wielu perspektyw do pracy na każdym etapie inwestycji pomaga nam jeszcze lepiej rozumieć motywacje nabywców i elastycznie reagować na ich potrzeby.

Diveristy w projektowaniu mieszkań – na jakim etapie się zaczyna?

Różnorodność w projektach mieszkaniowych przejawia się już na wczesnym etapie planowania inwestycji – podczas akwizycji i zakupu gruntów pod budowę osiedli. Wynika to z faktu, że każda osoba poszukująca mieszkania wyobraża sobie swoje idealne miejsce do życia w zupełnie odmienny sposób. Dlatego tak ważne jest, abyśmy, jako deweloperzy, dbali o utrzymywanie różnorodności w tzw. bankach ziemi.

Kluczowe jest zróżnicowanie terenu m.in. ze względu na powierzchnię osiedla, a także termin realizacji. Niektóre działki są idealne do budowy niewielkich, kameralnych inwestycji, a inne przeznaczone są do realizacji wieloetapowych projektów. Dzięki temu możemy tworzyć osiedla o urozmaiconym standardzie oraz lokalizować je w odmiennych częściach miasta, co oczywiście wiąże się z odmiennymi potrzebami poszukujących własnego „M”.

„Włączenie” wszystkich mieszkańców osiedli

Kolejnym, niezwykle istotnym aspektem projektowania w duchu *diveristy* jest zapewnienie bezpieczeństwa i komfortu wszystkim mieszkańcom danego osiedla – bez względu na ich wiek i zdolności motoryczne. Świetnym przykładem takiej inwestycji jest chociażby nasze osiedle Holm House, które jako pierwsza inwestycja mieszkaniowa w Polsce zdobyło certyfikat Obiekt bez barier, wydawany przez Fundację Integracja. Certyfikacją objęliśmy 40% mieszkań pierwszego i drugiego etapu – w sumie to aż 151 mieszkań ze wszystkich 373 lokali.

To właśnie przy pracach nad osiedlem Holm House idea *diversity* została zrealizowana dwutorowo. Z jednej strony – nad przygotowaniem i realizacją projektu czuwał zróżnicowany zespół specjalistów, a z drugiej strony – osiedle powstało z uwzględnieniem różnorodnych potrzeb przyszłych użytkowników.

Zadbaliśmy o to, by zarówno teren osiedla, jak i budynki i wybrane mieszkania były pozbawione barier architektonicznych – m.in. zapewniliśmy odpowiedniej szerokości drzwi i przejścia w korytarzach, zamontowaliśmy panele urządzeń elektronicznych i przycisków na właściwej wysokości oraz użyliśmy wind o dogodnej wielkości.

Osiedla sprzyjające sąsiedzkiej integracji

Różnorodność jest siłą, która bez wątpienia umożliwia firmom tworzenie interdyscyplinarnych zespołów. Natomiast w kontekście myślenia o przestrzeni osiedla – *diversity* pomaga w tworzeniu społeczności i umacnianiu więzi międzysąsiedzkich.

Dlatego też deweloperzy tworzą na terenach inwestycji przestrzenie sprzyjające integracji mieszkańców. Na nowoczesnych osiedlach znajdziemy m.in. place zabaw dla dzieci w różnym wieku, ławki, stojaki na rowery i ścieżki rowerowe, przestrzenie rekreacyjne i zieleń, która zachęca mieszkańców do odpoczynku na świeżym powietrzu.

My staramy się wychodzić poza standardowe rozwiązania i propozycje, dlatego w części naszych inwestycji projektujemy świetlice dla mieszkańców. Takie udogodnienie jest już na naszym warszawskim Osiedlu Mickiewicza, będzie też w Krakowie w Hemma Orawska. Jest to pomieszczenie, które mieszkańcy mogą wykorzystywać do spotkań, wypicia sąsiedzkiej kawy czy jako przestrzeń coworkingową, gdy jest taka potrzeba.

Gdy aranżowaliśmy strefę „Öppen” na Osiedlu Mickiewicza bardzo zależało nam na tym, by mieszkańcy czuli, że są pełnoprawnymi gospodarzami tego miejsca – dlatego to właśnie oni zdecydowali o jej funkcjach oraz o samej nazwie, którą wybrali w głosowaniu. Przestrzeń, którą oddaliśmy do ich dyspozycji ma 70 metrów i wiemy, że jest często wykorzystywana do budowania sąsiedzkich, międzypokoleniowych relacji.

Lepsze inwestycje mieszkaniowe – czyli jakie?

Różnorodność jest więc ideą, która w branży deweloperskiej pozwala nie tylko lepiej rozumieć potencjał, drzemący w każdym z pracowników, ale umożliwia również wykorzystywanie wielu perspektyw do tworzenia lepszych inwestycji mieszkaniowych. Lepszych, czyli odpowiadających na różnorodne i stale zmieniające się potrzeby nabywców, sprzyjających integracji, komfortowych i bezpiecznych dla wszystkich mieszkańców.

Dodatkowych informacji udzielają:

Mateusz Haniszewski, PR Manager, 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: <https://mieszkaj.skanska.pl/>