**Yeni Yeteneklere Erişim Neden Önemlidir?**

İş yerinde kapsayıcı bir ortam yaratmak ve çalışanların buna göre işe alınması kuruluşlar için uzun zamandan beri mevcut ideolojilerden biri haline gelmiştir. Bugün karşı karşıya olduğumuz en büyük zorluklardan biri, iş gücünde çeşitli ve kapsayıcı ortamlar yaratmaktır.

Günümüzde kapsayıcı bir iş yeri yaratmak kesinlikle imkansız olmasa da bazı kuruluşlar için zordur. Kapsayıcılık ve bunun iş yerindeki önemi hakkında sürekli yeni fikirler duyuyor, konferanslar ve organizasyonlara katılıyoruz. Ancak şirketler kapsayıcılığın ne olduğunu anlasa da bunu uygularken yeterince başarılı olabiliyorlar mı?

İş yerine bir kültür olarak dahil edilmeden, sadece teoride kalan çeşitlilik çabaları başarılı olmayacaktır. Kapsayıcı bir ortam yaratmanın bazı yolları şunlardır:

-Personeli ve liderlerini eğitmek

-Etkili dinleme ve iletişim kurmak

-Çalışanları tam özgün benlikleriyle benimsemek

İş yerinde bilinci yaratmanın yanında bir çalışanın özgün benliğini benimsemek çok önemlidir. Özgün benlikler birbirinden farklı olabildiği gibi her bir kişinin iş ortamına dahil olabildiğini hissettirmek gerekmektedir. Dahil olan her bir birey artık yapabildiklerinin farkına vararak yeni kazanımlar elde eder:

-Kendi sesini kullanır

-Bir grup içinde karar alma süreçlerine katılır

-Grup içinde sahip oldukları güç miktarı artar

-Kuruma gerçekten ait olduğunu hisseder

Adil işverenler, tüm ekip üyelerinin benzersiz ihtiyaçlarına, bakış açılarına ve potansiyellerine saygı göstererek rakiplerini geride bırakır. Sonuç olarak, çeşitli ve kapsayıcı iş yerleri çalışanlarından, daha büyük bir güven ve daha fazla bağlılık kazanır. Peki çeşitlilik ve kapsayıcılık arasındaki farklar nelerdir?

**Çeşitlilik ve kapsayıcılık**

Çeşitlilik ve kapsayıcılık birbirine bağlı iki kavramdır ancak bunlar birbirinin yerine geçemezler. Çeşitlilik, bir kişinin temsili veya oluşumu ile ilgilidir. Kapsayıcılık ise farklı insan gruplarının katkılarına, mevcudiyetine ve bakış açılarına ne kadar değer verildiği ve bir çevreye ne kadar entegre edildiği ile ilgilidir. Pek çok farklı cinsiyet, ırk, milliyet, cinsel yönelim ve kimliğin bulunduğu, ancak yalnızca belirli grupların bakış açılarına değer verilen ve herhangi bir yetkiyi belli kişilere vermeye devam eden bir ortam çeşitliliğin olduğu bir yer olarak adlandırılabilir ancak kapsayıcı değildir.

Çeşitlilik içeren ve kapsayıcı olan bir kurum, kim olduklarına veya iş için ne yaptıklarına bakmaksızın herkesin iş yerinin tüm alanlarında eşit olarak yer aldığını ve desteklendiğini hissettirmelidir.

İşe alımlarınızda, departmanlarınızın her birinde ve liderlerinizde çeşitlilik var mı? Çalışanlarınızın %50'sinin kadın olduğu iş yerinizde kadın yöneticilerin oranı yüzde kaç? Bu çarpıcı sorular ve bunlara verilen cevaplar iş yerindeki gerçek çeşitliliği ve kapsayıcılığı ortaya çıkarıyor.

İş yerinde kapsayıcılık günümüzde ve sonrasında da hayati bir bileşen olmaya devam edecek. Çeşitlilik programlarının ve girişimlerinin başarılı olması için kuruluşların kapsayıcı olması gerekir. Dahil edilmeden çeşitlilik olmaz. Çalışanlar dahil olduklarını hissettiklerinde, pozitif performans sonuçları artar, yenilikçi ve ilgi çekici ekiplerin içerisine dahil olur ve aidiyet duygusu hissederler. Dahil edildiğini hisseden çalışanların, organizasyon içinde olumlu bir şekilde yer almaları daha olasıdır. Daha yüksek çalışan bağlılığı; daha yüksek düzeyde üretkenlik, elde tutma ve genel başarı anlamına gelir.

Kuruluşların başarılı yeteneklere sahip olmaları için kapsayıcılığı benimsemeleri ve teşvik etmeleri gerekir. Çalışan bağlılığının yanı sıra kuruluşların, çeşitli olduklarından ve kapsayıcı bir ortama sahip olduklarından emin olmaları gerekir. Bu sayede tüm çalışanlar aidiyet duygusunu hisseder. Böylece bağlılık, çeşitlilik, kapsayıcılık ve aidiyet birbiriyle örtüşür. İş yerinde kapsayıcılık, her zaman var olması gereken bir ideoloji olarak şirket kültürlerinde yaşamaya devam edecektir. Kuruluşlar ve işverenler de bu süreç boyunca çalışanlarını tam özgün benlikleriyle benimsemelidir.