



Jak budować różno-ważne zespoły i instytucje?

dr Natasza Kosakowska-Berezecka

Zakład Psychologii Międzykulturowej i Psychologii Rodzaju

Instytut Psychologii

Uniwersytet Gdański



EMOCJONALNIE REAGUJEMY NA INNOŚĆ W ZAKRESIE:

- Kultury
- Płci
- Koloru skóry
- Wykształcenia
- Pokoleń
- Wieku
- Stylów myślenia
- Pełnionych ról

UPRZEDZENIA



DYSKRYMINACJA

Plan

KOMPETENTNE MIĘDZYKULTUROWO
ORGANIZACJE/INSTYTUCJE

KOMPETENTNE MIĘDZYKULTUROWE
ZESPOŁY

KOMPETENTNE MIĘDZYKULTUROWE
JEDNOSTKI



Dlaczego INKLUZYWNOŚĆ jest ważna ?



(m.in. Herring, 2009; Lee et al. 2015)

Kiedy potencjał różnorodności ma szansę być wykorzystany?

KROK 1

DOCENIENIE czyli deklaracja, że chcemy różnorodności

KROK 2

RÓWNOŚĆ SZANS DOJŚCIA DO STANOWISK/RÓL czyli stosowanie narzędzi, które **PRZECIWDZIAŁAJĄ UPREDSZENIOM**

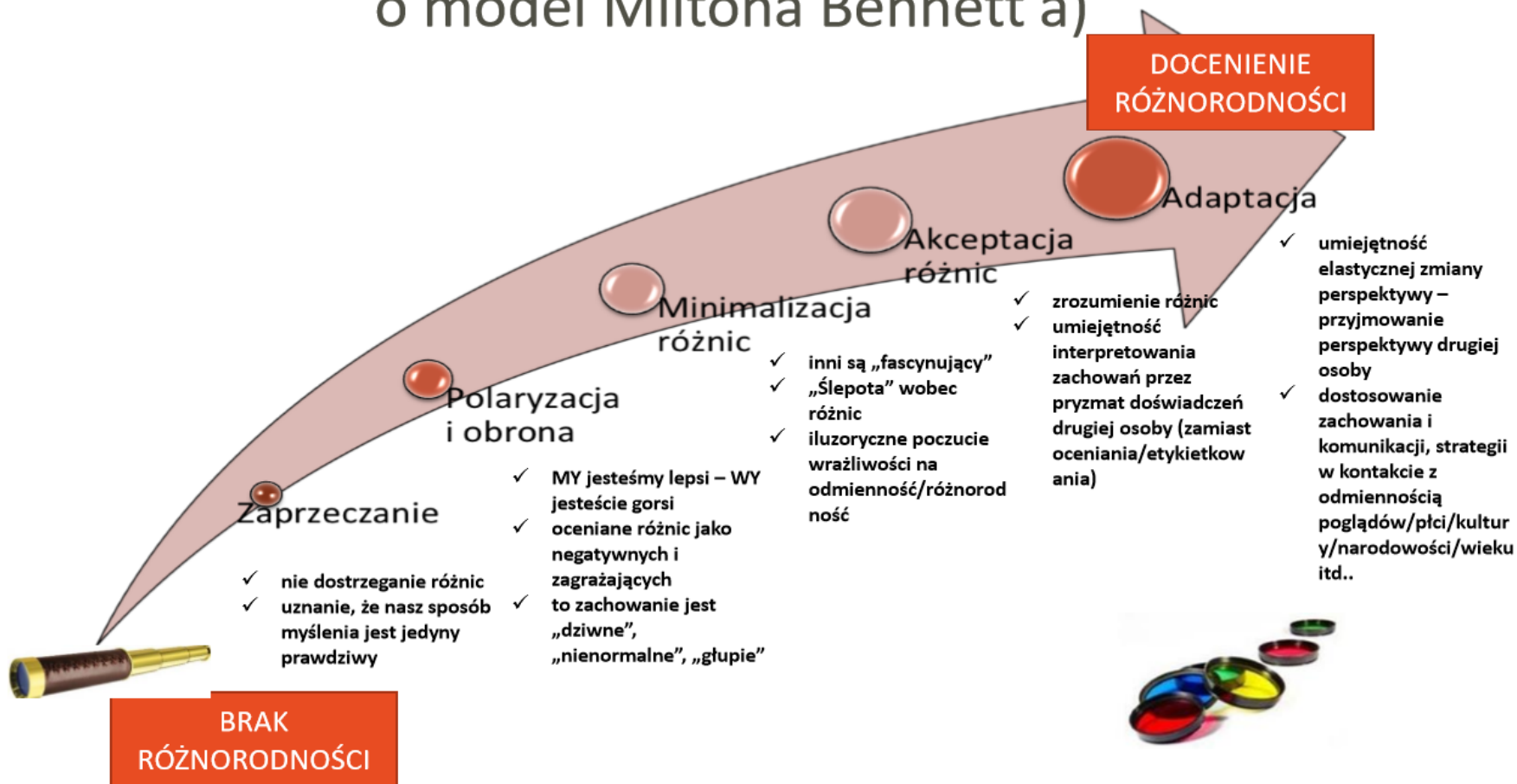
KROK 3

PARTYCYPACJA czyli obecność grup wykluczanych w gronach decyzyjnych

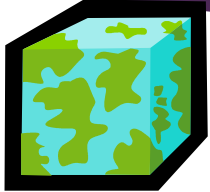
definicje

- **RÓŻNORODNOŚĆ - STAN**
- **INKLUZYWNOŚĆ - POSTAWA**
- **ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ - DZIAŁANIE**

Radzenie sobie z różnicami (w oparciu o model Miltona Bennett'a)



Co pomaga?



1. Bądź świadomy swoich stereotypów
2. Dowiedz się więcej na temat inności
3. Używaj nowej wiedzy i stosuj ją pracując razem z „innymi”



Zyski:

Lepsze wyniki, wydolność pracy, większa kreatywność i skuteczność w rozwiązywaniu problemów zawodowych i życiowych, większe zarobki, wyższe stanowiska menedżerów i menedżerek

Co pomaga?

▶ ŚWIADOMOŚĆ, ŻE LUDZIE SIĘ ZMIENIAJĄ

(Halperin i in., 2011, 2016)

▶ ŚWIADOMOŚĆ SWOICH CELÓW
I POTRZEB

▶ POCZUCIE ODREBNOŚCI

▶ WSPÓŁZALEŻNOŚCI

(Warin i Mauldoon, 2009)

▶ PRZYJMOWANIE PERSPEKTYWY
(Galinsky, 2002, Galinsky i in. 2008; Tadmor i in,
2012)

Uważność w kontakcie z
różnicami

(Lilis, Hayes, 2007; Lueke, Gibson, 2014)

▶ **KONTAKT...**

**MNIEJSZA LICZBA
KONFLIKTÓW**

**LEPSZE WYNIKI W
NAUCE**

**OBNIŻENIE
WPŁYWU
STEREOTYPÓW
NA OCENY**

**KONTAKT Z INNOŚCIĄ
W ORGANIZACJI**

**WIĘKSZA
KREATYWNOŚĆ**

**WYŻSZY POZIOM
EMPATII**

**ALE MUSI
BYĆ
CENIONA!**

Kontakt jest ważny!

► **KONTAKT**, najlepiej gdy:

- ✓ Status grup jest równy
- ✓ Współpraca i współzależność
- ✓ Wspólny cel
- ✓ Wsparcie „góry”

ALE NAWET GDY POWYŻSZE WARUNKI NIE SĄ SPEŁNIONE TO KONTAKT TEŻ POWODUJE OBNIŻENIE UPRZEDZEŃ !!! (Pettigrew i Trop, 2006)

4-minute experiment Amnesty International

6 wskazówek jak budować efektywne środowisko wielokulturowe w grupie/organizacji

1. Wspólne cele dla całej organizacji (misja i wartości) i wspólne zasady ich osiągnięcia – wszyscy jesteśmy równi!
2. Poszukiwanie podobieństw, zaznaczanie różnic poprzez częste, indywidualne kontakty
3. Prezentowanie wszystkich obecnych kultur–wartości, norm, stylu życia
4. Zrozumienie – co stoi za daną różnicą między nami?
5. Monitorowanie zasad – czy może warto je zmienić, ponieważ nie spełniają potrzeb wszystkich?
6. Docenianie różnorodności i pokazywanie jej pozytywnych efektów, również na zewnątrz

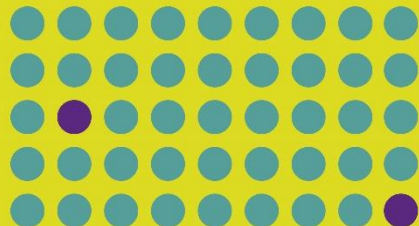


DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

dr Natasza Kosakowska-Berezecka

Zakład Psychologii Międzykulturowej i Rodzaju

natasza.kosakowska@ug.edu.pl



Tomasz Besta | Natasza Kosakowska-Berezecka

MIĘDZY GRUPAMI

PRZEWODNIK PO RELACJACH Z LUDŹMI,
KTÓRZY SIĘ OD NAS RÓŻNIĄ

