



Czemu warto rozwijać kompetencje międzykulturowe kadry uczelni?

dr hab. Natasza Kosakowska-Berezecka, prof. UG

Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański

dr Magdalena Żadkowska, Instytut Socjologii, Uniwersytet Gdański

www.gumed.edu.pl

Warunki konieczne do budowania inkluzywnej atmosfery pracy

RÓŻNORODNE
TALENTY

POCZUCIE, ŻE MOGĘ
BYĆ WYJĄTKOWY/A

+

POCZUCIE, ŻE
NALEŻĘ DO GRUPY



INKLUZYWNOŚĆ



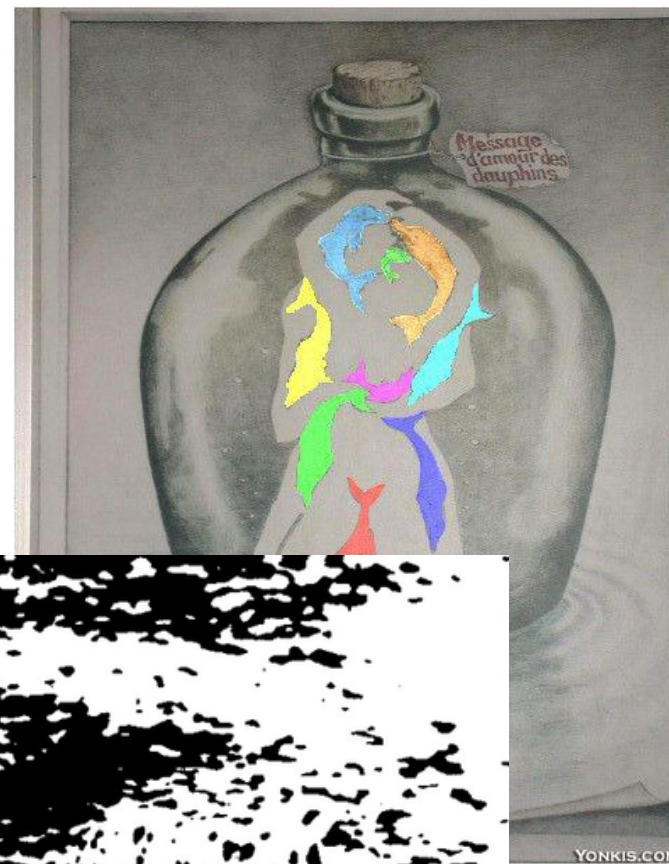
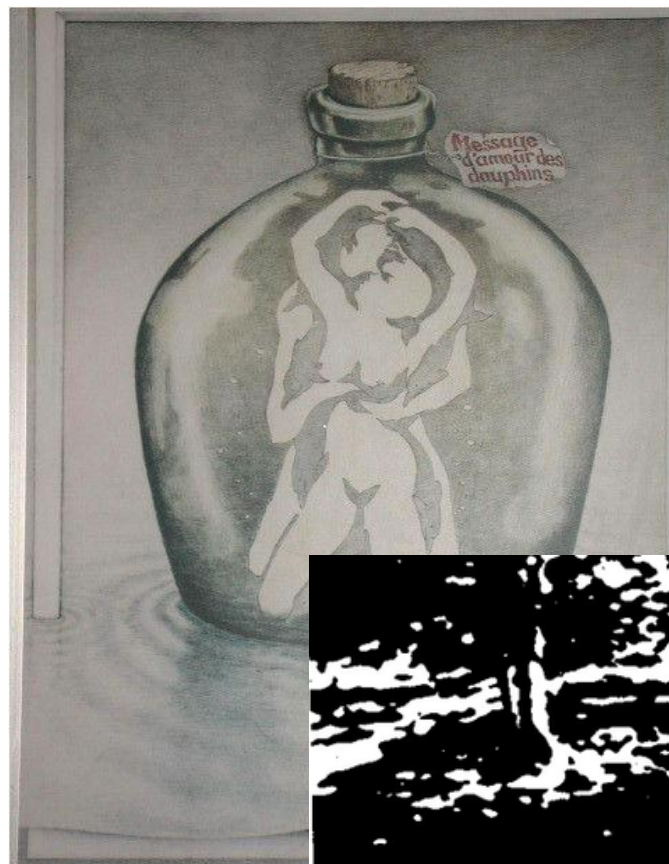
BEZPIECZEŃSTWO
JAKOŚĆ ŻYCIA
INNOWACJE
EFEKTYWNOŚĆ
PROAKTYWNOŚĆ

Do 2025 roku pokolenie Y będzie
stanowiło 75% siły roboczej
(Inc, 2019).

**47% z nich deklaruje
potrzebę D&I w miejscu
pracy.**
(IPR, 2016)

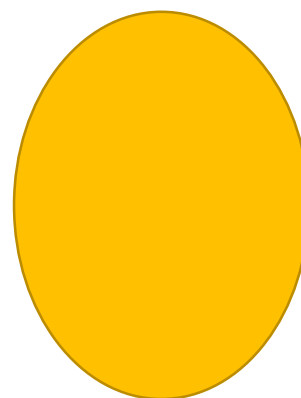
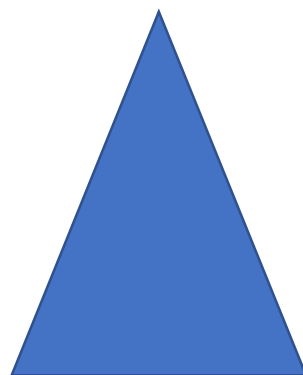
Heterogeniczne zespoły w
87% przypadkach
podejmują lepsze decyzje
niż homogeniczne
(Larson, 2019)





zadanie

Narysuj siebie za pomocą dokładnie 10 figur:



ja vs ty

my vs oni/one

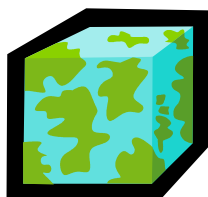
Kto jest
lepszey?

Z kim podzielę się
informacjami

Komu należy
się 2000€

Z kim będę
współpracować,
a z kim
rywalizować?

Dlaczego warto rozwijać inteligencję kulturową?

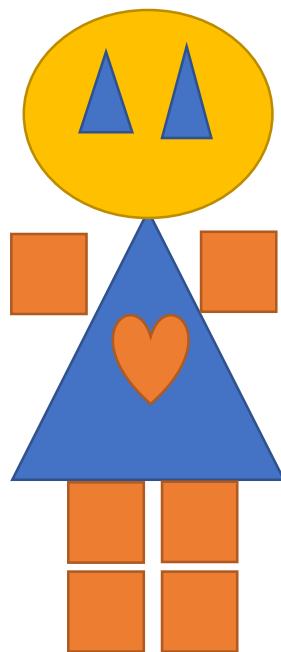


Zyski:

- ✓ Lepsze wyniki
- ✓ Większa wydolność pracy
- ✓ Większa kreatywność i skuteczność w rozwiązywaniu problemów zawodowych i życiowych,
- ✓ Większe zarobki
- ✓ Wyższe stanowiska w karierze zawodowej
- ✓ Wyższy poziom szczęścia



inkluzywność = życzliwość i szacunek





Dziękujemy za uwagę!

natasza.kosakowska-berezecka@ug.edu.pl

magdalena.zadkowska@ug.edu.pl

