



jestem z  
**GDAŃSKA**

# ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W FIRMIE

**Pomorskie wspiera pracodawców -  
legalność zatrudnienia cudzoziemców**

**Marta Siciarek**  
**Model Integracji Imigrantów**  
**Tczew, 28 lutego 2019**

## MODEL INTEGRACJI IMIGRANTÓW (2016)

- Migranci = nowi mieszkańcy (edukacja, zdrowie, rynek pracy, mieszkalnictwo, pomoc społeczna, bezpieczeństwo...)





## RÓŻNORODNOŚĆ – KLUCZOWE PYTANIA

- CZY IMIGRANCY / CUDZOZIEMCY RÓŻNIĄ SIĘ OD NAS? W JAKI SPOSÓB?
- JAKIE TO MA ZNACZENIE?
- CO OZNACZA RÓŻNORODNOŚĆ?
- CZY I DLACZEGO WARTO NIĄ ZARZĄDZAĆ?



## DOŚWIADCZENIE MIGRACJI

- WYZWANIA, WYZWANIA, WYZWANIA
- „CZUJĘ SIĘ JAKBYM W WIEKU 45 LAT ZNÓW STAŁA SIĘ DZIECKIEM KTÓRE NIE ROZUMIE CO SIĘ DO NIEGO MÓWI”
- ADAPTACJA
- NIEWIEDZA, NIE ROZUMIENIE KONTEKSTU
- NIESAMODZIELNOŚĆ, NIEWIARA W SIEBIE
- STRATY, PRZESZŁOŚĆ / „JA OD NOWA” , BRAK SIECI WSPARCIA
- RÓŻNICE KULTUROWE / JĘZYK
- STEREOTYPY / DYSKRYMINACJA
- STRES AKULTURACYJNY





## MY – SPOŁECZEŃSTWO PRZYJMUJĄCE

- POLSKA KULTURA – wartości: co cenimy, co lubimy, co nas śmieszy, co oglądamy w telewizji, co jemy, jak wychowujemy dzieci, jak wyglądamy, jak definiujemy role społeczne...
- SYSTEM „USTAWIONY” POD POLAKÓW
- PRAWO, INSTYTUCJE, eWUŚ, PESEL...
- NORMY DOTYCZĄCE TEGO CO JEST NORMALNE A CO NIE JEST NORMALNE (ETNOCENTRYZM): OCENIANIE INNYCH PRZEZ PRYZMAT WŁASNEJ KULTURY
- MY JESTEŚMY U SIEBIE, INNI SĄ „OBCY” – „jak ci się nie podoba”...





## RÓŻNICE KULTUROWE: POLSKA I UKRAINA

- INDYWIDUALIZM / KOLEKTYWIZM

**60 vs 25**

- DYSTANS WŁADZY

**68 vs 92**

- „MĘSKOŚĆ” KULTURY

**64 vs 27**

- ORIENTACJA DŁUGOFALOWA

**38 vs 55**

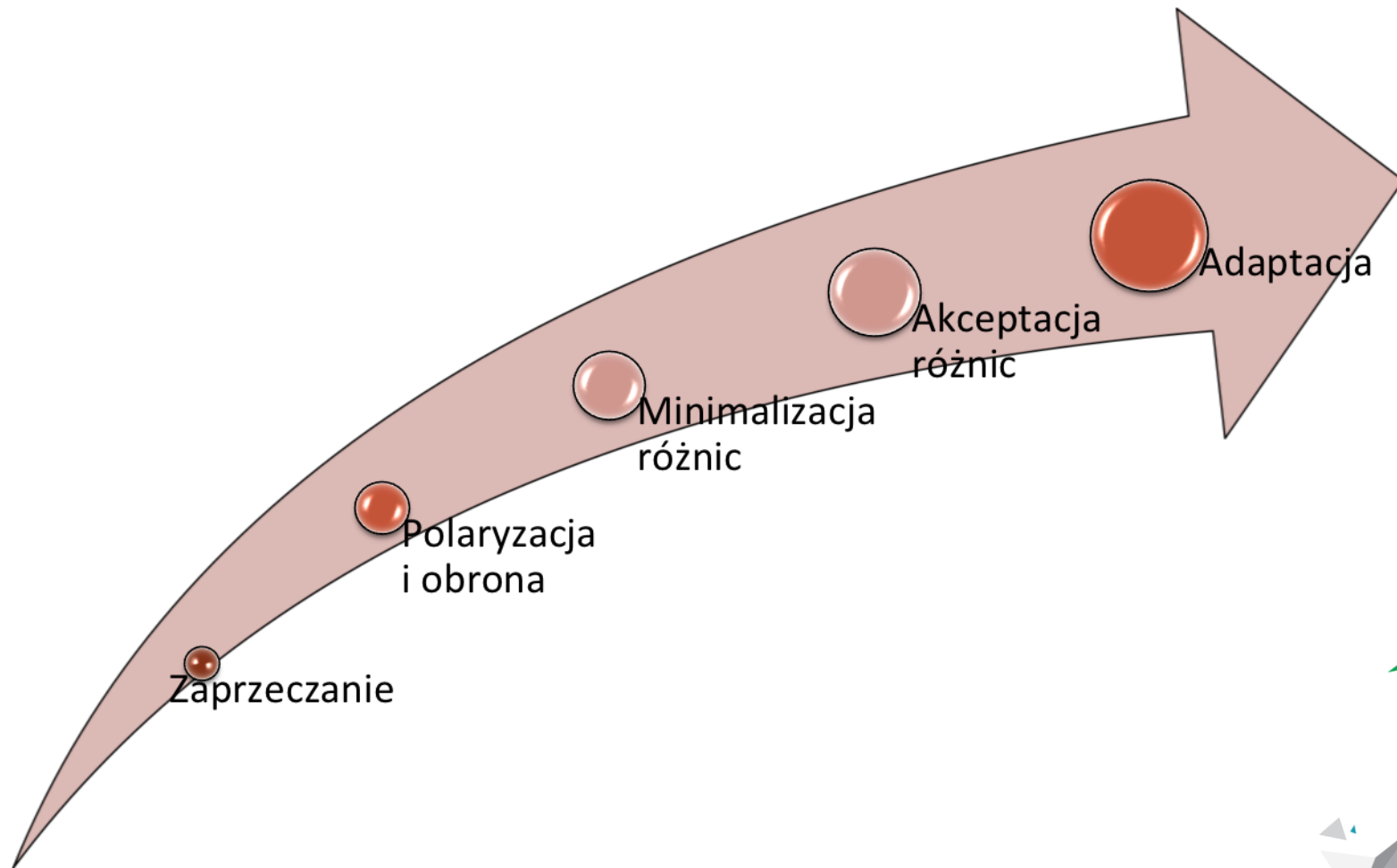
ŁĄCZY NAS... PESYMIZM I CYNIZM





jestem z  
GDAŃSKA

## SPOTYKAMY SIĘ W JEDNYM MIEJSCU PRACY I...



## ZARZĄDZAMY RÓŻNORODNOŚCIĄ...

- UZNANIE ŻE SPOTYKAJĄ SIĘ RÓŻNI LUDZIE I DOBRA WSPÓŁPRACA „SAMA SIĘ NIE ZROBI”
- ROZUMIENIE RÓŻNIC I ICH KONSEKWENCJI DLA STYLÓW PRACY
- STWORZENIE ŚRODOWISKA PRACY, W KTÓRYM PRZYJEZDNI/ NOWI / INNI CZUJĄ SIĘ MILE WIDZIANI, BEZPIECZNI, RÓWNO TRAKTOWANI
- WSZYSCY MUSZĄ SIĘ TROCHĘ NAGIĄĆ / ZMIENIĆ – AKULTRACJA JEST PO DWÓCH STRONACH
- OBCIĄŻENIE / TRUDNOŚCI  ZASÓB I WARTOŚĆ
- WSZYSCY SIĘ ROZWIJAMY  NABYWAMY KOMPETENCJĘ MIĘDZYKULTUROWĄ / ZARZĄDZAMY ZRÓŻNICOWANYM ŚRODOWISKIEM PRACY





## CZYLI:

- WYZWANIA, WYZWANIA, WYZWANIA
  - „CZUJĘ SIĘ JAKBYM W WIEKU 45 LAT ZNÓW STAŁA SIĘ DZIECKIEM KTÓRE NIE ROZUMIE CO SIĘ DO NIEGO MÓWI”
  - ADAPTACJA
  - NIEWIEDZA, NIE ROZUMIENIE KONTEKSTU
  - NIESAMODZIELNOŚĆ, NIEWIARA W SIEBIE, PRACA PONIŻEJ KWALIFIKACJI I POTENCJAŁÓW
  - STRATY, PRZESZŁOŚĆ / „JA OD NOWA” , BRAK SIECI WSPARCIA
  - RÓŻNICE KULTUROWE / JĘZYK
  - STEREOTYPY / DYSKRYMINACJA
  - STRES AKULTURACYJNY
- 
- WIĘKSZA PRODUKTYWNOŚĆ, KREAKTYWNOŚĆ, LEPSZA ATMOSFERA, MNIEJSZA ROTACJA PRACOWNIKÓW



**POWODZENIA!**



[marta.siciarek@cwii.org.pl](mailto:marta.siciarek@cwii.org.pl)

