

Essere culturalmente competente nella società industriale post moderna ?

Raggiungere il vantaggio che porta la diversità e l'inclusione attraverso lo sviluppo della competenza culturale è possibile.

Perchè essere culturalmente competente nella società industriale post moderna ?

Alcuni riflessioni :

1. La composizione della società sta cambiando molto rapidamente
2. Diritti e doveri vanno insieme
3. L'equità nei servizi erogati è negli aziende pubbliche e private è un obbligo, non un optional, se vogliamo ottimizzare i risultati
4. Essere C-C può aiutare i manager e lavoratori a comunicare e coordinarsi meglio con l'utente interno e l'utente esterno. Questo sicuramente migliorerà la produttività
5. Lavoratori C-C sono più produttivi e cooperano meglio con l'uno l'altro
6. C-C nel posto di lavoro riduce i conflitti fra i lavoratori proveniente da storie ed esperienze diverse

Ricordiamo che è proprio questa diversità che porta il valore aggiunto nella società multietnica

La diversità è il propulsore del futuro..... (non viceversa).....

Una definizione di Competenza Culturale

E' l'abilità degli individui e dei sistemi a rispondere in modo efficace e rispettoso ai membri di tutti le culture, etnie, religioni in una maniera che riconosce, afferma e valorizza le similarità e differenze culturali e il loro valore

Jezewski 2001

Raggiungere la Competenza Culturale sistemica è la chiave del successo nella società industriale post moderna multietnica e il '*diversity management*' e l'inclusione sono pietre angolare dell'intero processo

Il vantaggio della diversità e dell'inclusion

Otteremo un ambiente più dinamico, più creativo, otteremo più intuizioni. Avremo un vantaggio formidabile dalla presenza di molte culture

Manager e leader degli organizzazioni e aziende devono sempre considerare almeno questi elementi essenziali inerente la C-C

- 1. Credenze e visione del mondo:** *come le persone da culture differenti vedono il mondo e dove essi si collocano in questo.*
- 2. Stile di comunicazione:** *come le persone inviano informazioni, messaggi, tipo direttamente o indirettamente basato sulla loro cultura*
- 3. Formalità :** *comportamento ed etichetta quando le persone comunicano con altri che hanno uno status differente e come questi mostrano rispetto*
- 4. Gerarchia:** *la maniera che culture differente strutturano la loro leadership sociale e professionale, tipo orizzontalmente o verticalmente*
- 5. Percezione del tempo:** *come persone percepiscono le scadenze, esempio, in modo preciso o flessibile, idem per gli obiettivi da raggiungere a breve o lungo termine*
- 6. Valori e priorità:** *le differenti concetti e principi che persone ritengono più importante per loro, tipo lealtà, lavoro di squadra, individualità e tempo dato fra lavoro e vita privata*

Perché certe volte non siamo capace di accogliere la presenza della diversità con competenza ?

Perché nel mondo del lavoro, al personale, spesso gli mancano tutti o alcuni dei seguenti elementi :

- Le conoscenze appropriati
- Le capacità d'ascolto
- Le skills necessari
- Le giuste comportamenti
- Una posizione critica
- Il desiderio di entrare in sintonia con l'altro
- la motivazione di affrontare e capire la diversità senza paura

Vari elementi, se posseduti, contribuirebbero in modo significativo agli organizzazioni, istituzioni a diventare più competitivi, efficienti e culturalmente competente.....

Elementi come :

- Capacità di individuare e valorizzare le diversità presente nell'azienda...
- Avere la capacità per l'autovalutazione culturale della propria azienda
- Essere cosciente delle dinamiche interne quando culture diverse interagiscono
- Possedere conoscenze culturale a livello istituzionale
- Sviluppare sistemi per adattare i servizi, agenzie, aziende affinché riflettano una conoscenza delle diversità culturali localmente presente

Quali le soluzioni all'interno degli aziende / servizi vari per migliorare l'accoglienza ?

Bisogna che :

- Il sistema diventi C-C
- L'organizzazione è C-C
- Le professioni sono C-C
- Le persone sono C-C

Quali strumenti e strategie possono essere utili sul lavoro : possiamo aver

- Individui più preparati nei vari aree aziendale nella comunicazione interculturale
- La mediazione è presente (culturale, linguistica, gestione amministrativa) ?
- Referente interculturale nei vari settori dell'azienda, sono presente ?
- Materiale visivo multilingue è disponibile ?
- Strumenti multimediale / audiovisivi sono disponibili ?

La Tolleranza



Non è abbastanza

Abbiamo bisogno di effettiva partecipazione,
responsabilità condivise e una reale inclusione di tutti

Una politica di integrazione inclusiva

La competenza culturale e la gestione, funzionalità e mantenimento delle aziende pubbliche e private coinvolgono, in pieno, anche i nuovi cittadini

‘ questi hanno delle responsabilità e vanno incoraggiati a riconoscerli ed accettarli ‘

(gli immigrati vogliono questo, non vogliono l’isolamento)

Sicuramente quanto suddetto inciderà sulle strategie di sviluppo aziendale inerente.....

- Alle politiche strategiche ed organizzative delle organizzazioni
- Alle procedure e protocolli
- Alle pratiche operative
- Alle politiche di assunzioni
- Allo sviluppo professionale del personale
- Al tipo di formazione / aggiornamento
- Alla presenza di mediatori – ‘ lo staff sono i migliore mediatori ’
- Al partnership con gruppi etnici nella comunità
- All’ analisi delle strategie/percorsi di accesso e fruibilità dei servizi
- Al metodi per l’educazione degli utenti

Il mondo del lavoro nella società multietnica

**Dobbiamo pensare in modo
diverso dell'immigrazione e della
diversità e l'inclusione**

Non come una minaccia

un problema, un fastidio

**Ma come un opportunità,
dove la diversità di uno può
diventare la forza di tutti**



Il vantaggio della diversità e la C-C nell'ambito lavorativo

1. Può aumentare la produttività
2. Può aumentare la creatività e la capacità di problem solving
3. Diversità può facilitare lo sviluppo di un senso positivo della team così migliorare la comunicazione
4. Staff culturalmente competente sono meglio capace di analizzare e capire i bisogni degli utenti immigrati
5. Conflitti vengono gestiti sul posto e meglio
6. Aumenta la capacità di comunicare e stabilire relazioni con 'altro'

Ignorando l'esistenza e l'efficacia che la diversità e la C-C può avere sull'ambiente lavorativo, nell'era della globalizzazione può provocare ostacoli, frenare la capacità produttiva nella azienda ma anche la competitività degli stessi enti pubblici e privati

La società multietnica e il suo potenziale :

‘ il valore aggiunto offerta dalla diversità e dell’inclusione ’

La gestione della diversità e dell’inclusione deve diventare una delle funzioni principali dei pubblici e privati poteri, anche perché in un’economia mondiale sempre più concorrenziale diventa indispensabile utilizzare, al meglio, tutti i talenti disponibili nella società multietnica.

Per avvalersi del valore aggiunto della diversità, occorre integrarla nelle istituzioni democratiche, nell’insegnamento, nelle imprese, nelle organizzazioni artistiche e nei servizi sociali, nei mass media e nel settore pubblico e privato

Il valore aggiunto della diversità e dell'inclusione in una società C- C

Il futuro può essere questo, dipende soltanto da noi

