

Competenza Interculturale: l'azienda multietnica e multiculturale

Da Paese di emigrazione, l'Italia è diventato paese di immigrazione, favorendo un vivace dibattito riguardante la società multietnica e multiculturale, e stimolando l'esigenza di studiare i cambiamenti nelle relazioni sociali e nei modelli socioculturali di vita e dell'ambiente umano. La **società multietnica** si configura infatti come un sistema sociale nel quale convivono soggetti con identità etniche diverse, di cultura e spesso di religione differente, e immediatamente connesso con questo tipo di sistema sociale vi è il problema della convivenza tra minoranze e maggioranza, o tra immigrati e società d'accoglienza.

Questo nuovo sistema sociale inizia a rispecchiarsi anche nell'azienda di oggi che, accogliendo al suo interno persone di diversa etnia, religione e cultura, riflette ciò che accade nel nostro Paese. L'**azienda** è dunque destinata a divenire **un sistema sempre più multietnico e perciò multiculturale**, e per tale motivo deve impegnarsi ad attuare e promuovere politiche di accoglienza per prevenire l'insorgere di difficoltà di convivenza tra culture, affinché non sfoci in conflitto e disagio. A questo punto, è però doveroso precisare che ciò che è multiculturale non necessariamente è multietnico: anche in assenza di etnie diverse, ogni azienda può dunque trovarsi nella situazione di dover armonizzare culture diverse tra loro, diversità che non dipende quindi solo dall'etnicità, ma anche da altri fattori come ad esempio la religione e le ideologie.

Ma l'azienda di oggi come può gestire la crescente multiculturalità del nuovo mondo globale?

Assimilazione, fusione o pluralismo: qual è, tra queste, la strada più efficace da seguire per prevenire l'insorgere di difficoltà di convivenza? Nel continuum che va dall'assimilazione al pluralismo culturale, possiamo collocare un **modello socio-culturale dell'integrazione**, caratterizzato dall'interdipendenza, dal confronto, dallo scambio e dalla posizione di parità tra immigrati e membri della società di accoglienza, modello che si può comprendere a pieno con l'espressione di Claude Claret di **integrazione nella pluralità**.

L'azienda dovrebbe dunque promuovere al suo interno un modello di **integrazione-interazione** all'interno della diversità, affinché prolifichino una reale cultura dell'incontro e la formazione ad un pensiero interculturale che valorizzino le diversità come fonte di reciproco arricchimento. Gli sforzi dell'azienda devono quindi necessariamente tendere alla costruzione di una reale **competenza interculturale** o dell'interculturalità, che rappresenta la base per la costruzione di una articolazione dinamica fra portatori di culture diverse. L'obiettivo diventa dunque la **costruzione di uno spazio interculturale** che generi un reale **dialogo**, dialogo che dovrebbe puntare alla promozione di uno scambio dialettico tra le forme del nostro sapere e del sapere degli altri, dove entrambi gli interlocutori potranno partecipare alla costruzione di nuove prospettive e di nuovi mondi prodotti dall'incontro di culture diverse. Ciò che si dovrebbe auspicare è dunque una progressiva apertura alla presenza di altri, creando un modello che preveda una dialettica tra l'affermazione delle identità particolari di ciascuno e la disponibilità al confronto, e che tenda alla formazione di una **diversità integrata**.

Di fronte alla crescente molteplicità e complessità culturale, diventa dunque essenziale ed imprescindibile la promozione di una **educazione interculturale** anche in ambito aziendale, che avvii quel processo verso l'interculturalità mirato a garantire il rispetto delle culture. La realizzazione dell'interculturale diventa dunque vitale nell'azienda sempre più eterogenea, affinché la comunicazione tra soggetti con diverse culture si trasformi in un processo interattivo e dinamico, capace di attivare una dimensione relazionale nella quale ogni partecipante, pur partendo da punti di vista differenti, possa condividere un significato comune, una dimensione nella quale le differenti culture potranno finalmente incontrarsi muovendosi dalla valorizzazione delle specificità di ognuno.

Concretamente, quali passi può compiere l'azienda per rispondere in modo positivo alla multiculturalità e costruire una solida competenza interculturale?

Allo scopo di costruire una competenza interculturale che sia di supporto ad una convivenza armonica, dinamica ed interattiva tra culture, l'azienda può progettare diversi interventi nell'ambito della comunicazione interculturale e mettere in atto differenti strategie relazionali, tra cui sottolineiamo:

Interventi formativi: comunicazione e comunicazione interculturale
Favorire momenti di incontro e scambio interculturale
Progettare interventi di educazione interculturale
Supporto di esperti in comunicazione interculturale - mediatori culturali
Creare strutture di riferimento all'interno dell'azienda e spazi fisici di incontro

L'azienda rappresenta oggi un luogo dove le diverse culture si incontrano non solo simbolicamente, ma apertamente e fisicamente, e per tale motivo deve maturare al suo interno la consapevolezza di essere un sicuro agente socializzatore e aggregatore, che con le sue politiche concorre a determinare l'esito dell'incontro con l'altro e l'alterità.

www.ebcconsulting.com/competenze-approfondimenti/, www.ebcconsulting.com/h1-hrms-software-gestione-risorse-umane.html,
www.ebcconsulting.com/ricerca-e-selezione-del-personale.html, www.ebcconsulting.com/modulo-aggiuntivo-h1-mc-modelli-competenze.html,
www.ebcconsulting.com/h1-hrms-valutazione-e-competenze.html, www.ebcconsulting.com/incentive-risorse-umane.html,
www.ebcconsulting.com/consulenza.html