ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 270 Wednesday 06 december 2023

Promuovere diversità e integrazione per essere competitivi

Diversità e integrazione sono temi centrali per le nuove generazioni e le aziende possono beneficiarne in termini di competitività. Vediamo come.

Nel mondo di oggi promuovere l'inclusività non è solo un modo per le aziende per farsi notare, ma un modo per essere più competitivi. Le aziende, infatti, riconoscono sempre più che una forza lavoro diversificata e una cultura inclusiva sono fattori che influiscono positivamente sulla produttività e sull'efficienza. Inoltre, creare un ambiente in cui ogni individuo si sente rispettato e ascoltato serve a creare una cultura aziendale positiva e rafforzare la reputazione aziendale.

In questo articolo, approfondiremo il tema della diversità sul posto di lavoro evidenziando gli ostacoli più comuni che le aziende devono affrontare e le strategie che i professionisti di apprendimento e sviluppo (L&D) possono utilizzare per coltivare un **ambiente di lavoro inclusivo**.

Capire l'inclusività sul posto di lavoro

Inclusività non significa solo riconoscere le differenze dei dipendenti, ma **valorizzarle** e **utilizzarle** per creare un ambiente di lavoro più **efficiente**, **vivace** e **positivo**. Questo implica avere consapevolezza e sensibilità riguardo vari fattori, tra cui caratteristiche caratteriali, età, sesso, etnia, orientamento sessuale e altro ancora.

In altre parole, coltivare un ambiente di lavoro inclusivo significa affrontare i pregiudizi, promuovere la comprensione e creare una cultura che veda la diversità come vantaggio competitivo. Il motivo è duplice: da un lato le nuove generazioni spingono verso una maggiore inclusione e sensibilità sul posto di lavoro, dall'altro un approccio inclusivo migliora l'efficienza e la soddisfazione dei dipendenti e, allo stesso tempo, migliora la reputazione dell'azienda.

I vantaggi di un posto di lavoro inclusivo

Un ambiente di lavoro inclusivo offre numerosi vantaggi, contribuendo al successo e al benessere sia dei dipendenti che dell'organizzazione nel suo complesso. Ecco alcuni vantaggi chiave.

Miglioramento dell'innovazione e della creatività

L'inclusione favorisce uno spazio in cui gli individui si sentono a proprio agio nel condividere i loro punti di vista. Gli ambienti inclusivi riuniscono prospettive diverse che portano a discussioni più complete e a **processi decisionali più esaustivi**. Questo stimola la diversità di pensiero che, a sua volta, incentiva creatività e innovazione, portando a soluzioni e idee nuove.

Maggiore coinvolgimento dei dipendenti

Gli ambienti inclusivi fanno sì che i dipendenti si sentano ascoltati, apprezzati e rispettati, il che porta a una **maggiore senso di appartenenza all'azienda**. Questo, a sua volta, aumenta il **coinvolgimento** e **l'impegno** verso l'organizzazione.

Aumento della produttività e delle prestazioni

Gli ambienti di lavoro inclusivi promuovono il lavoro di squadra e la collaborazione tra i dipendenti, con conseguente **aumento della produttività**, della capacità di risolvere i problemi e delle prestazioni.

Ambiente di lavoro meno stressante

L'inclusività riduce al minimo i conflitti derivanti da pregiudizi e incomprensioni, con conseguente **riduzione dei livelli di stress**.

Maggiore comprensione dei clienti

I team eterogenei comprendono meglio le esigenze e le preferenze dei clienti, contribuendo a raggiungere un mercato più ampio e a migliorare la soddisfazione dei clienti.

Flessibilità e adattabilità al cambiamento

Gli ambienti inclusivi tendono ad essere più **adattabili al cambiamento**. Dipendenti con abilità e prospettive diverse rappresentano una risorsa più efficace nell'affrontare periodi di cambiamento. Una forza lavoro che possiede le stesse caratteristiche e prospettive può avere più difficoltà a trovare soluzioni innovative e adattarsi a nuovi contesti. I dipendenti si sentono autorizzati ad abbracciare il cambiamento e ad affrontare le sfide grazie a una cultura di apertura e accettazione.

Talent attraction

Le aziende note per la loro cultura inclusiva attraggono un più ampio bacino di persone qualificati. Inoltre, questi ambienti di lavoro tendono a far sentire apprezzati e sostenuti i dipendenti, trattenendoli più a lungo.

Miglioramento della reputazione e dell'immagine del marchio

Le aziende che danno la priorità all'inclusività spesso si costruiscono una **reputazione positiva**, che attrae clienti, partner e stakeholder che apprezzano la diversità e le pratiche commerciali etiche.

Conformità e vantaggi legali

Gli ambienti di lavoro inclusivi tendono ad aderire più efficacemente alle leggi e ai regolamenti antidiscriminazione, **riducendo il rischio di problemi legali** legati alla discriminazione.

Gli ostacoli all'inclusività

Le barriere alla diversità e all'inclusione sul posto di lavoro possono manifestarsi in varie forme, ostacolando la creazione di un ambiente veramente inclusivo.

Pregiudizi inconsci

Gli stereotipi che gli individui hanno inconsciamente possono influenzare il processo decisionale, le pratiche di assunzione e le interazioni, portando a discriminazioni involontarie. Per questo motivo, in alcuni paesi come la Gran Bretagna i CV non possono essere corredati da una fotografia.

Mancanza di formazione e cultura aziendale poco flessibile

Quando i dipendenti e i dirigenti non sono adeguatamente istruiti sui temi della diversità o non sono consapevoli dei propri pregiudizi, possono ostacolare gli sforzi verso l'inclusione. Una cultura aziendale che non promuove attivamente la sensibilità, la diversità o l'inclusione può impedire alle persone di sentirsi valorizzate o incluse. Ciò può includere norme rigide, mancanza di modelli di ruolo diversificati o resistenza al cambiamento.

Tokenismo

Il tokenismo si verifica quando c'è un'apparenza di diversità ma manca una vera inclusione. Ciò acade quando le persone appartenenti a gruppi sottorappresentati vengono incluse solo per apparire diverse, senza ricevere pari opportunità o una vera voce.

Resistenza al cambiamento

La resistenza dei dipendenti o della leadership ad accogliere nuove idee, prospettive o cambiamenti a sostegno delle iniziative di diversità e inclusione può ostacolare i progressi.

Risorse o supporto inadeguati

Risorse insufficienti assegnate ai programmi per la diversità, mancanza di supporto dedicato o formazione inadeguata possono ostacolare il successo delle iniziative per la diversità e l'inclusione.

Problemi di comunicazione

Incomprensioni, comunicazione inefficace o barriere linguistiche all'interno di una forza lavoro diversificata possono ostacolare la collaborazione e il senso di appartenenza.

Come promuovere l'inclusività

1. Formazione sulla diversità

L'utilizzo di corsi specificamente progettati per la **formazione sulla diversità e l'inclusione** è uno dei migliori metodi per fornire ai dipendenti approfondimenti sui pregiudizi inconsci e il loro impatto, sulla comunicazione rispettosa, e in generale sensibilizzare sul tema. Questi moduli possono essere interattivi, e spesso incorporano scenari e quiz che incoraggiano il pensiero critico e l'auto-riflessione.

2. Sviluppo di una leadership inclusiva

I corsi incentrati sulla leadership inclusiva possono aiutare i manager e i leader a comprendere l'importanza dell'inclusività e a dotarsi degli strumenti per guidare efficacemente team diversi. Gli argomenti possono includere la riduzione dei pregiudizi nel processo decisionale, la promozione di una cultura di squadra inclusiva e la promozione del senso di appartenenza all'azienda.

3. Impegno della leadership e modelli di ruolo

Creare modelli di supporto dall'alto verso il basso è fondamentale per un'implementazione di una strategia di inclusività di successo. I dirigenti devono partecipare attivamente ai programmi di eLearning e dimostrare visibilmente il loro impegno per l'inclusività per un'implementazione corretta della strategia all'interno dell'azienda.

4. Misurazione del successo e miglioramento continuo

Per valutare l'efficacia dell'eLearning nel promuovere l'inclusività, è importante stabilire degli indicatori chiave di performance (KPI), come la soddisfazione dei dipendenti, la rappresentanza della diversità nelle posizioni di leadership e i cambiamenti nei comportamenti e negli atteggiamenti. Un altro aspetto fondamentale è esaminare regolarmente queste metriche e modificare le strategie di formazione secondo le necessità.

Il caso google: il progetto Aristotele

Il **Progetto Aristotele** è stata un'iniziativa di ricerca di Google iniziata nel 2012 e volta a capire cosa rende efficace un team. Condotto per diversi anni nei suoi uffici, il progetto ha analizzato i dati di centinaia di team di Google per identificare i modelli e i fattori che contribuiscono al successo dei team. I risultati del Progetto Aristotele sono molto interessanti e sottolineano l'importanza di un posto di lavoro inclusivo, soprattutto nelle aziende che fanno largo uso del lavoro di gruppo. Di seguito vediamo le principali considerazioni sulle caratteristiche di un team di successo emerse dalla ricerca:

- **Sicurezza psicologica:** Il fattore più critico per il successo di un team è la sicurezza psicologica: creare un ambiente in cui i membri del team si sentano sicuri di correre rischi, esprimere le proprie opinioni ed essere vulnerabili senza temere rappresaglie o imbarazzo.
- **Dinamiche di squadra più che caratteristiche individuali.** A determinare il successo di un team non erano le capacità individuali dei membri, ma il modo in cui i membri del team interagivano, rispettavano i contributi reciproci e comunicavano. Quindi i team con i membri più capaci e brillanti non ottenevano necessariamente i risultati migliori.
- **Obiettivi e struttura chiari.** I team di successo avevano obiettivi chiari e ruoli definiti all'interno del team. Ognuno ha compreso le proprie responsabilità, il che ha portato a un flusso di lavoro più organizzato ed efficiente.
- **Parità di contributo e inclusione.** Nei team di successo tutti i membri si sono sentiti ugualmente coinvolti e rispettati. I team inclusivi permettono a tutti di avere voce in capitolo e contribuiscono a creare un ambiente in cui vengono valorizzate le diverse prospettive.
- **Comunicazione efficace.** I team con una comunicazione aperta ed efficace, in cui tutti avevano la possibilità di parlare ed essere ascoltati, tendevano a ottenere risultati migliori.