

COACH MAG

Il magazine del coaching

Intercultura e Diversità



ANNO 2 • NUMERO 5
MAGGIO 2011
WWW.COACHMAG.IT

Editoriale

di Marina Fabiano



Tra i 40 e i 50 anni, più donne che uomini, molto presenti in Lombardia e parecchio anche nel Lazio; laureati e attenti alla formazione continua, con solide esperienze in azienda e nell'ambiente della consulenza/formazione.

Questo è il profilo del Coach secondo la recente ricerca di ICF Italia. Con formazione specifica ottenuta soprattutto in Italia, il 55% degli intervistati è associato ad ICF; di questi, il 35% è certificato e un buon 41,6% è in corsa per la qualificazione.

L'estratto della ricerca, presentata a Roma durante l'VIII conferenza nazionale del coaching è disponibile nell'home page di www.coachmag.it.

Lo spunto interessante che emerge da questa ricerca è che – visto che il mercato del coaching è in netta espansione e l'accoglienza presso le aziende è sempre più ampia – c'è molto spazio di crescita sia per la professione che per la formazione. Intendo: il mercato è ben lontano dall'essere saturo di professionisti preparati, ne riconosce l'esistenza e li chiede solidi nelle loro competenze. La formazione per i coach ha ancora molto da offrire e i coach stessi si rendono conto che un breve percorso di apprendimento basilico non è certo sufficiente per esercitare con efficacia, offrendo ai clienti la qualità dei risultati che (giustamente) pretendono.

Proliferano le Comunità di Pratica del Coaching, team di professionisti indipendenti da qualsiasi associazione che si interfacciano con fiducia tra di loro a scopo di scambio conoscenze, formazione *inter pares* e, perché no, anche business condiviso. Le CPC contano ormai una novantina di partecipanti.

Stiamo quindi facendo un buon lavoro (ma non basta) nel comunicare l'importanza del coaching per lo sviluppo delle persone (in azienda, ma anche fuori), e la valenza della preparazione dei coach per i risultati attesi. CoachMag è sempre in prima fila per la diffusione del coaching – e dei coach – a livello nazionale e internazionale (abbiamo anche abbonati stranieri che comprendono l'Italiano e connazionali che vivono all'estero).

E' anche per loro, e per noi immersi in un nuovo cambiamento, che in questo numero parliamo di **Intercultura e Diversità**. Tema etico o strategico? Problema o opportunità? I due argomenti, diversi tra di loro, si intrecciano, si sovrappongono e si contaminano. I colleghi-autori che hanno generosamente messo a disposizione i loro articoli, hanno saputo ricavarne spunti di profondo interesse.

Buona lettura.

Marina Fabiano
Direttore Editoriale
hello@coachmag.it
www.coachmag.it

COACHMAG
Numero 5
Maggio 2011

Direttore Editoriale
Marina Fabiano
hello@coachmag.it

In redazione (*questo numero*)
Alberto Camuri
Marta Fiore
Frédérique Sylvestre
Rosaria Montalbano
Simona Manzone
Sheyla Rega
Valerie Ryder
Antonella Villa
Nathalie De Broux
Agnès Perrone
Claudia Crescenzi
Alessandro Testa
Oliviero Brega
Alessandro Lo Russo
Susanna Dal Zotto
Mattia Rossi
Matilde Cesaro
Marco Donadoni
Luca Gentile

Grafica e impaginazione
Luca Gentile
hello@lucagentile.it

Direzione e Redazione
Marina Fabiano
Via Baranzate, 57
Novate Milanese (MI)
Tf: 347 3061024
e-mail: hello@coachmag.it
sito: www.coachmag.it

Diffusione e periodicità
Online, pdf scaricabile,
in abbonamento annuale
Quattro numeri all'anno, trimestrali
Copie arretrate in SpecialPack, 25€

Abbonamento annuale
4 numeri, 25€
abbonamenti@coachmag.it
tf. 347 3061024

Pubblicità
Rivista online, sito e newsletter
hello@coachmag.it
tf: 347 3061024

*L'editore dichiara di aver usato ogni mezzo
per riconoscere i diritti d'autore del materiale
e delle informazioni utilizzate, e resta ovviamente
a disposizione per adempiere agli obblighi di
legge nel caso non avesse ottemperato pienamente.*

** i profili degli autori sono
disponibili nel sito coachmag.it
redazione*

Indice

- 04..... **Diversità: mondi a confronto**
di Alberto Camuri
- 06..... **Diversità e multiculturalità**
di Marta Fiore
- 07..... **Interculturalità**
Intervista a Frédérique Sylvestre
- 10..... **Esperienze di coaching nella "diversity":
la managerialità al femminile**
di Rosaria Montalbano
- 12..... **E' proprio vero che le donne
sono diverse dagli uomini?**
di Simona Manzone e Sheyla Rega
- 14..... **Chi, io?**
Fare coaching in lingua? Mai!
di Valerie Ryder
- 16..... **10 azioni perfette
per leader multiculturali**
di Marina Fabiano
- 17..... **Coaching e Politica**
di Antonella Villa
- 23..... **Il "Cultural Orientations Framework"
come supporto di percorsi individuali**
di Nathalie De Broux
- 25..... **"Audit Culturale" in una Partnership
di 3 aziende: italiana, francese ed olandese**
di Agnès Perrone
- 27..... **Diversity and Inclusion: a personal experience**
di Claudia Crescenzi
- 28..... **C'erano un Italiano, un Francese e un Tedesco...
dalle barzellette alla vita interculturale**
di Marina Fabiano

Sit Up

- 19..... **SitUp - Situazioni Appiccicose**
Il coachee ostile

Coaching & Storytelling

- 31..... **Potsdamer Platz**
di Mattia Rossi

Coaching & Metafore

- 33..... **Mi racconti dell'oceano?**
di Matilde Cesaro
- 34..... **Il bello della metafora**
di Marco Donadoni

Contaminazioni

- 35..... **Eventi**
- 35..... **Libri in Gocce**
- 36..... **Voglio aprirmi un blog... gratis.**
di Luca Gentile

PERCHÈ ABBONARSI?

- Per **ricevere regolarmente**, ogni trimestre, la tua copia di CoachMag.
- Per **informarti, formarti**, conoscere le novità del coaching, gli stili e i casi di colleghi-coach.
- Per essere **aggiornato sugli eventi nazionali e internazionali** che trattano di coaching.
- Per essere **parte di un network** di coach, manager-coach, persone (come te) che condividono la cultura del coaching.
- Per...perché lo fai?
Dimmi la tua opinione, partecipa alla costruzione dei prossimi numeri di CoachMag, scrivi a hello@coachmag.it



**LE 4 COPIE
ARRETRATE**
SONO DISPONIBILI CON LO
SPECIAL PACK

puoi ordinarlo qui:

<http://tinyurl.com/5wcr72t>

Diversity and Inclusion: a personal experience

di Claudia Crescenzi

Intervento al convegno della Comunità Europea “Diversity and Inclusion” - Cipro

I wish to give my personal contribution on the issue of **diversity and inclusion**.

I would like to tell you about one of my experiences in a company where I've worked at as COACH within a process of multicultural integration. This European firm was to merge with another firm that was completely different as far as culture and daily procedures and habits.

I was faced with substantial problems concerning 'diversity'; I worked using a coaching approach that started from making the most of what people working for the two firms had in common. Therefore, by exploiting common characteristics that **UNITED** people I gave my contribution in creating harmony. By working hard we managed to spot each and every **common trait** that the employees had among each other.

I worked with the managers in charge of infrastructures, offices and operations concentrating on what was there and on the opportunities that could arise from the integration of diversity.

An example: diversity in religions. We faced the issue of religious festivities. One of the firms didn't work on Saturdays nor on Sundays whereas the other firm didn't have any fixed day that the employees should be off on. Just imagine what this means for any manager who has to run a business with people who can take off without a fixed schedule.

It wasn't easy but by starting from the situation that the firm was at (*as is* situation) we sorted out the details and the specifics belonging to each department and person creating satisfaction for everyone allowing the firm to grow its profits and productivity exponentially. This process has lasted one year so far and has yielded significant results.

Considering that, I'd like to share with you this thought: I strongly believe that the issue of diversity is '**subjective**'. If the issue is considered as a problem, it will than be dealt with as a **PROBLEM** whenever we are interacting with diversity.

It is undeniable that diversity is a very difficult and tricky social issue to deal with but it is also true that societies and companies are made of people. We are the ones who choose to perceive diversity as a critical issue.

Handicapped people have an **OBJECTIVE** problem; women have a natural diversity due to their natural and intrinsic nature of being females. People of different religions are different due to their practices and customs.

However, as different as people might be, they are still **PEOPLE**, human beings with their intrinsic value, with their skills unique to them that can mean added value if given the chance to express themselves.

We can all – as people – potentially be an asset and be considered as a **PROFIT, NO EXCEPTIONS**.

Thank you for your attention and I hope that my contribution can help in spotting and solving problems concerning the issue of diversity.

Claudia Crescenzi*

(nel rispetto della “diversità”, il testo è stato volutamente lasciato nella lingua originale in cui era stato scritto – ndr)