

Davide Tambone, Corporate Coach accreditato per l'uso del "**Cultural Orientations Framework Assessment**", intervista *Nathalie De Broux*, **Coach Interculturale**, che con la Socrate Consulting eroga in Italia il programma di formazione.

• ***Che attinenza ha il coaching con la componente culturale ?***

Finché non hai studiato l'aspetto culturale non ti rendi conto di quanto le domande, le decisioni e le scelte vengano influenzate dalla cultura della persona. Qui intendiamo cultura nel suo senso più ampio, quindi l'insieme delle caratteristiche che distinguono i membri di un gruppo da quelli di un altro. Parliamo di orientamento culturale cioè della tendenza, spesso inconsapevole, a pensare, sentire o agire con una modalità influenzata dalla cultura.

• ***In che modo è possibile individuare i profili culturali?***

Il primo ad individuare dei profili culturali utilizzando quattro dimensioni di osservazione è stato Gert Hofstede, occupandosi per l'azienda in cui lavorava di gruppi provenienti da diversi paesi al fine di ottimizzare l'efficacia della formazione. Egli ha aperto la strada a tanti altri esperti che hanno poi approfondito ed ampliato le conoscenze sulle diverse culture. I limiti della maggior parte di questi studi portano ad una generalizzazione dei tratti culturali, spesso riferendosi a confini nazionali. Philippe Rosinski (autore del libro "Coaching Across Culture" tradotto in Italiano "Il coaching Interculturale") ha sintetizzato le dimensioni evidenziate nei diversi studi in un modello, slegato dall'aspetto nazionale, che permette di rilevare il profilo di qualsiasi gruppo di persone: paesi, aziende, divisioni organizzative, professioni, ruoli, ambiente sociale, clienti, fornitori, ecc.

• ***Cosa può aggiungere al coaching questa componente culturale?***

Milton Bennett ci ha fatto capire che la cultura non è soltanto un dato di fatto ma anche un processo rivolto ad una maggiore apertura e all'integrazione della diversità culturale. Philippe Rosinski arricchisce il modello con un ultimo passo con il quale supera la fase di integrazione culturale per arrivare alla capacità di trarre vantaggio dalla diversità. Il coaching interculturale, dunque è una versione più ampia del coaching classico "monoculturale" poiché trae pienamente vantaggio dalle diverse visioni del mondo abbracciando le differenze culturali come una fonte di arricchimento. In questo caso parliamo di abilità culturale.

• ***Qual è il vantaggio più importante nell'utilizzare il Modello degli Orientamenti Culturali (MOC)?***

I vantaggi sono fondamentalmente tre:

1. il rapporto tra la sua semplicità d'uso e la ricchezza delle informazioni che se ne possono trarre sia in un coaching individuale sia in un team coaching sia nel confrontare costruttivamente profili di diversi gruppi;
2. la valorizzazione degli aspetti positivi e delle risorse presenti in tutte le dimensioni osservate;
3. l'oggettività dei profili dei gruppi analizzati che spesso mettono in discussione le caratteristiche presunte, forse sulla base di pregiudizi: ad esempio un luogo comune potrebbe attribuire ai venditori un profilo comunicazionale "diretto" e con una visione del tempo "scarso", mentre in una specifica catena di prodotti "informatici" i venditori hanno un profilo "sciolto" e si prendono il tempo necessario "abbondante" con ogni visitatore.

Il modello degli orientamenti culturali ci permette di scomporre e riconoscere gli elementi culturali attraverso un approccio sistematico, fornire un vocabolario comune, valutare e apprezzare le differenze culturali, creare un ponte tra culture diverse, trarre vantaggio dalla diversità culturale.

• **Qual è la filosofia che ispira il modello?**

Innanzitutto il principio dell'unità (diverso da uniformità), che significa una sintesi che valorizza la diversità, piuttosto che una versione blanda in cui vengano cancellate le differenze.

In secondo luogo, il principio dell'effetto leva che significa creare ponti tra due o più orientamenti culturali, utilizzando la creatività dei gruppi coinvolti ed un approccio linguistico che valorizzi l'utilizzo della congiunzione "e" (che aggiunge) al posto della "o" (che contrappone).

• **Quanto è impegnativo acquisire il metodo? Quanto conta l'esperienza?**

Per potere utilizzare il modello è necessario frequentare un corso di formazione di 2 giorni più uno di follow-up finalizzato alla certificazione. Questo corso è erogato periodicamente da Philippe Rosinski in diversi paesi del mondo e da Socrate Consulting, la mia società, in Italia. Il corso si rivolge a coach o manager che abbiano maturato una solida esperienza nello sviluppo delle risorse umane proprio perché il tipo di output fornito dal modello è puramente descrittivo e mai interpretativo; tutta la sua potenza dipende fortemente dall'abilità di chi lo somministra che deve sapere adeguatamente stimolare le risorse del coachee.

• **Una curiosità: cosa ti ha portato ad occuparti di interculturalità?**

Come è successo a tanti formatori, sono stata affascinata dalla disciplina del coaching, ho dunque completato la mia formazione personale con un Master in Corporate & Business Coaching accreditato dalla International Coach Federation. Una volta acquisita la professionalità, mi sono chiesta come differenziarmi e rendermi interessante sul mercato puntando sulle mie caratteristiche personali: donna, belga, quadrilingue, con varie esperienze di lavoro all'estero e di squadre internazionali... la scelta dell'interculturalità è stata naturale.

● ***Ed infine, chi è Nathalie De Broux?***

Sono un'Executive & Career Coach, Facilitatrice e Formatrice, il cui scopo è aiutare le persone a scoprire e sviluppare il proprio potenziale personale e professionale nel rispetto del loro equilibrio globale. Nel mio lavoro favorisco un approccio interculturale e di intelligenza emotiva nella gestione delle risorse umane, infatti accompagno i leader, le squadre e l'organizzazione ad apprezzare ed integrare in modo creativo le diversità favorendo la responsabilizzazione e l'empowerment delle risorse umane. Inoltre, valorizzo da sempre il rispetto dell'equilibrio tra vita professionale e vita personale.