



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



TIPS & TRICKS

Riflessioni e strumenti pratici per l'efficacia della formazione sulla sicurezza con i lavoratori migranti Trappole comunicative e strategie di coinvolgimento

I materiali sono stati sviluppati da: IIPLE (Gazmend Llanaj)

Il materiale riflette solo le opinioni degli autori e la Commissione Europea e l'Agenzia Nazionale del Regno Unito non sono responsabili per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

CONTENUTI

- INTRODUZIONE
- CARATTERISTICHE E SPECIFICITA' DELL'UTENZA
- STRUMENTI PER UNA FORMAZIONE EFFICACE
- STRATEGIE DI COINVOLGIMENTO
- TRAPPOLE COMUNICATIVE DA EVITARE
- UTILIZZO DELLE IMMAGINI NELLA FORMAZIONE

INTRODUZIONE

Lo scopo di questo breve manuale è quello di aggiungere alla guida metodologica di ESTEEM alcuni strumenti operativi per i formatori che desiderano gestire in maniera più efficace e coinvolgente le sessioni formative a cui partecipano anche i lavoratori migranti.

Sia le organizzazioni che coordinano e gestiscono la formazione, sia i formatori sulla sicurezza dovrebbero conoscere meglio i lavoratori stranieri per poter programmare possibilmente una formazione "su misura" e in tutti i casi anche maggiormente efficace in termini di rendimento comunicativo e coinvolgimento.

Alcune riflessioni e tecniche presentate di seguito, sono state già incluse e integrate nei vari strumenti operativi del pacchetto formativo e negli output di ESTEEM; le altre sono riflessioni trasversali e tecniche utilizzabili anche in altri contesti formativi e sociali dove sono presenti i lavoratori migranti.

Una formazione efficace e di buon livello che si rivolge agli adulti deve necessariamente partire dai loro vissuti e dalle esperienze/conoscenze acquisite in vari contesti formali e non. Oltre alle informazioni basilari sugli utenti di un percorso formativo, si rende necessario motivare i lavoratori migranti alla formazione e innescare dei processi di coinvolgimento emotivo e cognitivo anche per poter superare le diffidenze reciproche e gli ostacoli culturali.



The
University
Of
Sheffield.



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

valora
prevención





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



In generale la formazione per chi emigra è sintesi di accoglienza e stabilizzazione nel paese di arrivo. L'immigrato accetta di intraprendere un percorso formativo sia per imparare a convivere nell'ambiguità della sua condizione sia per uscire da essa. Egli inizia un processo di re identificazione linguistica, socio-culturale e professionale perché sa che non può sopportare più a lungo di vivere soltanto col "bene-rifugio" rappresentato dalla propria lingua, mentalità e operatività. In questo processo lungo e complesso, la formazione sulla sicurezza può diventare un punto di svolta importante e l'occasione per modificare il rapporto sociale con colleghi, datore di lavoro e figure istituzionali della sicurezza nei luoghi di lavoro. Le dinamiche formative sulla sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro possono innescare nel lavoratore migrante riflessioni che modificano anche il suo rapporto sociale e "affettivo" con il paese di arrivo. Tutti questi fattori rendono importante il ruolo che il formatore sulla sicurezza può assumere anche per il contributo sociale notevole che può portare, specialmente quando è consapevole di queste dinamiche e cerca di andare oltre al passaggio di semplici competenze di carattere tecnico.

CARATTERISTICHE E SPECIFICITA' DELL'UTENZA

La formazione che coinvolge i lavoratori migranti dovrebbe essere organizzata e progettata solo in seguito all'acquisizione di alcuni elementi informativi e dati necessari ad individuare non soltanto le caratteristiche individuali ma anche aspetti e specificità legate al gruppo sociale di appartenenza. Nella formazione sulla sicurezza dei lavoratori stranieri si deve sempre tenere presente una maggiore esposizione agli infortuni che deriva anche da cause sociali riconosciute e quantificabili:

- maggiore rischiosità dei lavori svolti: **DDD = Dirty - Dangerous - Demanding jobs**;
- maggiore incidenza di fattori di rischio legati all'organizzazione aziendale (orari prolungati, turni senza riposo, lavoro continuo ad alta concentrazione);
- problemi di [comprensione linguistica](#);
- differenze nella [percezione del rischio](#) con differenze notevoli fra etnie;
- condizioni di [maggiore fragilità](#) e disponibilità ad accettare mansioni più umili e pericolose;
- vulnerabilità e ricattabilità: (tolleranza verso livelli di molestie morali impensabili per i lavoratori italiani);
- situazioni di vita extra lavorativa di [maggiore precarietà](#);
- difficoltà di accesso alla [formazione/informazione](#);
- scarsa conoscenza dei diritti civili e assicurativi.

Per cercare di attivare interventi formativi efficaci sui temi della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, specialmente quella rivolta ad adulti stranieri, sono necessari ulteriori dati ed informazioni oltre alla semplice conoscenza del paese d'origine:

- L'età dei partecipanti
- Il livello di scolarizzazione nel paese di origine (eventuale formazione professionale pregressa sulla sicurezza)
- Il lavoro attuale in Italia: (tipologia, durata, mansione...)
- La situazione familiare: (coniugato, con figli, in attesa di ricongiungimento familiare, giovane, single...)
- I progetti di vita: (eventuale ritorno nel paese di origine, matrimonio o figli, conseguire un titolo di studio, acquisto della casa...)
- I progetti lavorativi futuri: (possibili nuovi lavori, intenzione di avviare una nuova azienda...)
- Aspirazioni/interessi: (interesse per l'arte, la cucina, il calcio, sogni nel cassetto...)

I contenuti e la struttura delle sessioni formative potranno essere preparati e adeguati di volta in volta anche in base a questi elementi ed altri ancora, qualora risultino utili ad un maggiore coinvolgimento dei lavoratori migranti.



The
University
Of
Sheffield.



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

valora
prevención





STRUMENTI PER UNA FORMAZIONE EFFICACE

Uno dei problemi principali che si devono affrontare quando si organizza la formazione sulla sicurezza con i lavoratori migranti, è la loro scarsa partecipazione e un livello di coinvolgimento ridotto ai minimi termini. Molto spesso il ruolo dei lavoratori migranti durante la formazione, si riduce alla semplice presenza passiva in aula, innescando in questo modo un duplice effetto negativo: il formatore rinuncia al loro reale coinvolgimento giustificando sé stesso con pregiudizi legati alla comprensione linguistica e culturale, i migranti si “chiudono” e si sentono esclusi e incompresi nelle loro difficoltà ritenendo il formatore e l’organizzazione responsabili di questa esclusione/pregiudizio.

Di seguito vengono riportati alcuni strumenti che possono aiutare a superare questa impasse di natura cognitiva ed emotiva. Il formatore potrà di volta in volta utilizzare questi strumenti per rendere i lavoratori migranti partecipi e in caso di gruppi misti, favorire anche la socializzazione con i corsisti autoctoni.

Una formazione sulla sicurezza, per poter coinvolgere in modo consapevole i lavoratori migranti, deve essere in grado di motivare a differenti livelli i partecipanti e di trasmettere il valore della sicurezza anche come:

- **valore universale nei progetti di vita**

La formazione sulla sicurezza può essere vissuta come arricchimento personale e investimento a lungo termine all’interno del proprio progetto di vita, indipendentemente dai luoghi dove ci si trova a vivere e lavorare. Per un lavoratore migrante la formazione in generale costituisce un “bagaglio leggero” ma importante che si può trasportare e utilizzare facilmente in differenti contesti e culture.

- **diritto alla vita e alla salute**

Un formatore capace deve essere in grado di promuovere tra i lavoratori anche sentimenti di giustizia e affermazione della propria dignità in quanto individui e titolari di diritti importanti e inalienabili: “Ogni individuo ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza della propria persona” (Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo, art. 3, 1948).

- **responsabilità morale e penale**

I lavoratori migranti spesso si trovano in situazioni familiari fragili e complicate da separazioni temporanee forzate, dovute alle difficoltà del processo migratorio. Queste difficoltà insieme ai forti legami familiari improntati da un senso di sacrificio verso i propri cari, possono trasformarsi in formidabili strumenti di motivazione morale: “se ci tieni veramente alla tua famiglia e ai tuoi figli, lavora in modo sicuro e prenditi cura della tua salute”.

La responsabilità legale derivante da comportamenti insicuri e il non rispetto delle regole può essere utilizzata come leva motivazionale nei confronti di lavoratori migranti provenienti da paesi e contesti socio-politici dove “l’autorità governativa” incute il timore delle sanzioni e “l’uniforme” ha un peso culturale notevole. Il rispetto delle norme per un lavoratore migrante è anche una necessità primaria legata alla propria situazione giuridica come soggiornante che può essere compromessa in caso di violazioni o condanne penali con il rischio concreto di essere espulso e rimandato nel paese d’origine.

- **competenza professionale**

Spesso i lavoratori migranti si trovano in condizioni di segregazione occupazionale in molti settori produttivi e sono propensi ad accettare lavori al di sotto delle proprie competenze. La percezione della sicurezza come competenza professionale acquisita e riconosciuta formalmente nel paese di arrivo, rappresenta per i cittadini stranieri un’ulteriore motivazione per poter ottenere un lavoro coerente con le proprie aspettative e abilità. L’acquisizione di un nuovo “documento” che certifica le loro conoscenze e competenze e che si potrà utilizzare nel proprio curriculum, spinge a partecipare attivamente e a raggiungere gli obiettivi formativi.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- arte- techné

Una formazione efficace sulla sicurezza deve stimolare anche la creatività dei partecipanti migranti e autoctoni, innescando dinamiche di gruppo divertenti e produttive attraverso la simulazione di problemi sulla sicurezza che richiedono soluzioni innovative e non scontate. Il desiderio di inventare valide soluzioni e mettersi in gioco tra pari, rende facile il coinvolgimento dei lavoratori migranti e stimola il loro interesse a collaborare e contribuire cogliendo l'occasione per emergere e dimostrare anche le loro capacità pregresse. In questo caso il formatore dovrà fare attenzione tuttavia a non confondere la creatività che migliora le condizioni di sicurezza e salute con le soluzioni "sbrigative" che spesso vengono improvvisate in cantiere e che contribuiscono ad abbassare il livello di protezione e prevenzione dei rischi.

STRATEGIE DI COINVOLGIMENTO

Per riuscire a coinvolgere i lavoratori migranti e stimolare la loro partecipazione attiva durante il corso, il formatore potrà modificare e integrare i materiali didattici (slide, dispense, simulazioni, attività di gruppo, role -playing ecc.) inserendo degli elementi che permettono di applicare e utilizzare alcune strategie:

- **Utilizzare i paradossi, ribaltando cliché e stereotipi culturali**

Per stimolare la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori migranti risulta efficace utilizzare situazioni paradossali. Si tratta di immagini o video, pertinenti ai contenuti della formazione, scelti con cura da vari paesi di appartenenza dei lavoratori migranti, che mostrano situazioni di cantieri ordinati e sicuri, mentre gli esempi negativi si scelgono da cantieri di costruzione in paesi "sviluppati". Questo ribaltamento risulta molto efficace come strumento di coinvolgimento e di valorizzazione dei vissuti individuali per i lavoratori stranieri e stimola in modo naturale la riflessione anche dei lavoratori autoctoni verso un possibile superamento di stereotipi culturali e cliché etnocentrici. L'utilizzo dei paradossi attira l'attenzione dei discenti, anche attraverso il capovolgimento di convinzioni, conoscenze spesso superficiali e mappe cognitive culturali stereotipate.

- **Coinvolgere valorizzando i vari luoghi di origine**

Simile alla tecnica precedente, questa modalità prevede l'utilizzo consapevole e voluto di materiale video, immagini ed esempi concreti di situazioni di eccellenza nei paesi di provenienza dei migranti allo scopo di valorizzare il loro background culturale. Questi elementi catturano facilmente l'interesse dei lavoratori migranti e stimolano il desiderio di partecipare e approfondire situazioni e contesti che conoscono molto bene. Anche in questo caso, si ottiene un effetto secondario che è quello di sensibilizzare i lavoratori autoctoni e trasmettere l'idea di trasversalità dei temi della sicurezza in ogni paese, nonostante le ovvie differenze strutturali. Le immagini di edifici e cantieri eccellenti nelle città d'origine dei lavoratori stranieri possono essere utilizzati anche per improvvisare giochi di riconoscimento dei luoghi legati alle proprie esperienze lavorative o di vita, per poter stimolare la curiosità reciproca e valorizzare i differenti luoghi di origine.

- **Avviare processi di empatia reciproca e ascolto attivo**

Per favorire l'avvio di una relazione docente – discente basata sulla fiducia e creare di conseguenza nuove possibilità comunicative, è opportuno offrire un ascolto empatico e genuino, dimostrare di essere disponibili a una relazione autentica e riconoscere la dignità dell'altro anche quando ciò non implica automaticamente l'adesione e l'apertura dell'altro. Riassumendo in maniera sintetica, i principi dell'ascolto attivo da tenere presenti durante la formazione sono:

- sospendere i giudizi di valore,





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



- cercare di mettersi nel punto di vista dell'altro,
- ascoltare senza interrompere,
- innescare empatia anche attraverso un approccio paritario, autoironico e "leggero"
- verificare la comprensione del contenuto, della relazione e del contesto.

- **Valorizzare le esperienze individuali**

Spesso la legislazione vigente in Italia e negli altri paesi europei non prevede alcun riconoscimento di crediti formativi pregressi da altri paesi non comunitari; questo non significa che la formazione sulla sicurezza sia inesistente o insufficiente nei paesi di provenienza dei migranti. Interessarsi e acquisire informazioni sulla formazione precedente e anche ai titoli di studio dei lavoratori migranti, può essere importante per modificare e "ritagliare su misura" i corsi sulla sicurezza. In modo particolare, un buon livello di scolarizzazione pregressa dei lavoratori migranti aiuta ad accelerare molto il processo di apprendimento sia linguistico che tecnico.

- **Evitare contrasti culturali favorendo il cooperative learning**

Il formatore sulla sicurezza dovrebbe evitare sapientemente la stigmatizzazione dei lavoratori migranti come rappresentanti di una cultura insensibile alla sicurezza e alla salute e viceversa dei lavoratori autoctoni come portatori di una visione sempre positiva e superiore sul tema. Per superare questa difficoltà risulta molto utile anche il cooperative learning come metodologia didattica che stimola l'apprendimento peer to peer e prevede la ripartizione degli studenti in piccoli gruppi. La presenza di lavoratori migranti nei gruppi può portare a prestazioni più elevate sia nei compiti applicativi (che ricercano soluzioni ad un preciso problema) sia nei compiti di valutazione o creativi (che richiedono una soluzione al di fuori di schemi usuali o già sperimentati). Le tre caratteristiche principali del cooperative learning da tenere presenti sono:

- Interdipendenza positiva; percezione di essere collegati con altri in un modo tale che il singolo non può avere successo senza fare gruppo (e viceversa il gruppo non può avere successo senza il singolo).
- Relazione face to face, possibilità di conoscersi e stabilire relazioni dirette tra i partecipanti
- Responsabilità individuale; ognuno dei partecipanti è consapevole del suo ruolo e del contributo che fornisce al lavoro di gruppo

TRAPPOLE COMUNICATIVE DA EVITARE

La conoscenza di alcune situazioni tipiche e di dinamiche relazionali che si possono trasformare facilmente in trappole comunicative, sarebbe un aiuto ulteriore per il formatore che vuole aumentare il rendimento comunicativo con i lavoratori migranti. Per evitare queste trappole comunicative si possono usare alcuni accorgimenti pratici:

- **Rispettare il nome per rispettare la persona "nomen omen"**

E' importante conoscere e pronunciare correttamente il nome dei lavoratori migranti che seguono il corso di formazione, in quanto il nome è una parte importante della nostra identità, di ciò che siamo. Il nome rappresenta e dà dignità nell'incontro con l'altro. Al formatore che vuole stabilire una relazione autentica con il lavoratore migrante non può sfuggire l'opportunità di distinguere il nome dal cognome, il significato del nome, il modo in cui la persona vuole essere chiamata. E' importante chiedere informazioni aggiuntive e conferma al diretto interessato, anche per non fare errori formali nella documentazione che verrà rilasciata.

- **Non sopravvalutare il linguaggio verbale**

La difficoltà principale che può essere riscontrata durante la formazione con lavoratori migranti è il livello insufficiente di comprensione e utilizzo della lingua. Oltre al limite naturale che costituisce questa mancanza, non si deve fare confusione tra comprensione linguistica e concettuale: se qualcuno sta zitto perché non ha il



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



coraggio di parlare male e sentirsi deriso, ciò non significa automaticamente che non comprende nulla di quello che si sta dicendo. Per una formazione efficace è opportuno mettere sempre in campo anche linguaggi universali che sono condivisi da popolazioni e culture differenti come la matematica, fisica, logica, grafica, informatica ecc. Questi linguaggi, oltre al valore concreto e pratico per il genere umano, dimostrano la capacità di costruire sistemi comunicativi trasversali nei contesti formativi.

- **Impara quanto puoi e usa il più possibile le lingue dei tuoi studenti**

Un buon formatore deve sempre cercare di coltivare la curiosità culturale verso le lingue parlate dai lavoratori migranti e acquisire, per quello che può, semplici competenze costituite da un “vocabolario minimo” di saluti e parole chiave, per coinvolgere ed incuriosire i discenti alla formazione. L’utilizzo di questi termini rende la comunicazione più fluida e stimola il coinvolgimento dei lavoratori che affrontano difficoltà linguistiche notevoli.

- **Malintesi derivanti dalla comunicazione non verbale**

L’utilizzo della comunicazione non verbale costituisce un altro strumento per il formatore esperto. Capire le modalità non verbali dei nostri interlocutori e percepire allo stesso tempo le nostre è fondamentale per ottenere ed instaurare comunicazioni efficaci e chiare, che consentiranno anche una maggiore efficacia nel processo di ascolto attivo e apprendimento. In questo contesto, è importante interpretare correttamente i segnali non verbali, evitando i malintesi derivanti dall’incomprensione dei codici comunicativi (per esempio alcuni gesti possono assumere un significato totalmente diverso in culture e paesi diversi: il cenno del no con la testa in Bulgaria assume il significato contrario in Italia, il pugno chiuso e il pollice eretto verso l’alto in molti paesi significa "OK" mentre in estremo Oriente corrisponde ad un gesto offensivo ecc.).

- **Non giudicare partendo da statistiche con “tre numeri” su etnie e culture**

Il formatore sulla sicurezza dovrebbe evitare di dare giudizi perentori e definitivi su paesi, culture ed etnie che conosce solo superficialmente. Allo stesso modo deve saper gestire e rendere inoffensivi i giudizi superficiali dei discenti autoctoni e migranti che si originano dalla conoscenza di un numero molto limitato di elementi e persone che rappresentano una determinata cultura o paese.

- **Evita la visione dicotomica del migrante come delinquente - povero sfortunato**

Nella percezione degli stranieri provenienti da paesi poveri, giocano un ruolo importante i mass media che spesso operano una semplificazione dicotomica dei migranti come portatori di delinquenza/terrorismo o all’estremo opposto come poveri disgraziati da commiserare. Il formatore sulla sicurezza deve cercare di evitare questa visione semplicistica dei suoi discenti e considerare i lavoratori migranti nella loro “normalità”. L’estremizzazione della percezione dei migranti spinge verso una caratterizzazione eccessiva dei gruppi sociali a discapito delle peculiarità individuali.

- **Impara a gestire correttamente il rapporto tra uguaglianza ed equità in aula**

Il formatore deve bilanciare in modo consapevole attenzioni particolari verso alcuni discenti con bisogni particolari, improntando il proprio comportamento sulla base delle differenze tra uguaglianza ed equità. Applicare al contesto formativo il principio di uguaglianza significa dover trattare ogni individuo nello stesso modo, indipendentemente dalle differenze, mentre l’equità permette di trattare ogni individuo in base alle sue esigenze, in questo caso formative. Un atteggiamento equilibrato in questo contesto, risulta estremamente importante per mantenere la coesione dei gruppi in formazione e soddisfare al meglio le esigenze di tutti i lavoratori.

- **Limita il tuo pregiudizio sulla visione rigida e predeterminata dell’identità personale**

Il formatore deve evitare la trappola che costituisce la visione rigida e predeterminata dell’identità individuale, specialmente quando quest’ultima viene definita per contrasto tra culture diverse. Quando si



The
University
Of
Sheffield.

UNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

valora
prevención





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



identifica qualcuno come membro di una categoria sociale, reificando allo stesso tempo le caratteristiche distintive di quella categoria, si generano stereotipi difficili da rimuovere. L'identità personale deve essere considerata invece come qualcosa di unico, fluido e in continuo divenire sia a livello individuale che di gruppo sociale di appartenenza.

- **Cercare di passare dal multiculturalismo ad una visione interculturale**

Nella visione comune le culture sono pensate come “contenitori” che si concretizzano negli individui che ne diventano così rappresentanti o portatori. Il multiculturalismo, nel tentativo positivo di rispettare le diversità culturali, rende visibili e stigmatizza in maniera rigida le differenze tra varie culture e paesi. Il passaggio dal multiculturalismo all'interculturalità richiede il respingimento del presupposto della concezione multiculturale secondo cui la cultura è una realtà immutabile. Per affrontare in maniera efficace la formazione con i migranti si deve cercare di superare i “contenitori culturali” ed imparare a muoversi in equilibrio dinamico tra culture, intese come sistemi fluidi nel tempo e nello spazio. Bisogna vedere il migrante oltre alla semplice riduzione a diverso ed estraneo rispetto al sistema fisso delle appartenenze, cercando di andare oltre l'esteriorità, le abitudini di pensiero e le convenzioni comuni che tendono a semplificare, ridurre, essenzializzare.

UTILIZZO DELLE IMMAGINI “FORTI” NELLA FORMAZIONE

L'utilizzo delle immagini e dei video si rivela sempre un mezzo efficace durante la formazione sulla sicurezza. In questo contesto risulta efficace anche l'utilizzo di immagini forti che documentano incidenti mortali e persino il cadavere del lavoratore che ha perso la vita in un incidente. Generalmente, questo tipo di immagini procurano uno shock emotivo e coinvolgono anche il più distratto dei partecipanti nella sessione formativa. Connettere anche visivamente immagini in sequenza con la logica causa – effetto, risulta efficace per la maggior parte dei lavoratori e in modo particolare per i migranti. Tuttavia, il formatore dovrà valutare attentamente l'opportunità di utilizzare queste immagini con gruppi di lavoratori migranti provenienti da paesi in guerra, con vissuti emotivi traumatici legati anche a persecuzioni e ad esperienze drammatiche. Da una parte “vedere il sangue” risulta utile durante la formazione perché mostra ciò che accade realmente in caso di infortunio; dall'altra bisogna tener conto anche delle diverse sensibilità degli adulti che partecipano alla formazione anche da un punto di vista culturale e valoriale. In queste situazioni il formatore potrà optare per una via di mezzo che tenga conto di queste caratteristiche dei discenti, cercando di presentare immagini che non siano troppo esplicite ma che tuttavia mostrino bene le conseguenze di incidenti e infortuni nei luoghi di lavoro.



The
University
Of
Sheffield.



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

valora
prevención

