

## Le difficoltà della diversità 2.0

di Patrick K. Magyar



Le persone sono diverse per etnia, sesso, ecc. Ancora più diverse sono le personalità. Capire questo tipo di diversità e impiegarla per il successo del team è difficile. Ma ne vale la pena!

### La diversità 1.0 è in ritardo

Purtroppo, la diversità 1.0 non ha ancora preso piede ovunque. Esistono ancora pregiudizi nei confronti delle persone a causa della loro etnia, religione, orientamento sessuale, disabilità, sesso o età. Sono necessari ulteriori sforzi per ridurre questi pregiudizi e l'ingiustizia che ne deriva. Chiunque, come me, abbia lavorato per decenni nel mondo dello sport sa quanto sia difficile. Alla terza promozione che dai a una donna, subito viene messa in giro una voce maligna su una tua relazione con questa donna.

### Diversità 2.0 – la personalità vale

La diversità 1.0 non basta. Per ottenere un grande successo in un team, in un gruppo o in un'azienda, è necessario sfruttare tutto il potenziale delle persone. E non è sufficiente avvalersi della diversità delle conoscenze, delle esperienze e delle competenze. La diversità delle personalità deve soprattutto essere riconosciuta, compresa e sfruttata. Questo è difficile. La distinzione tra genere o etnia è una cosa, ma per capire cosa "fa scattare" le persone, come percepiscono e come arrivano alle loro decisioni, bisogna impegnarsi di più. Perché gli esseri umani tendono a formulare giudizi (troppo) rapidamente.

### Mi piaci? Lo decido in millisecondi

Il primo incontro con la donna che sarebbe diventata mia moglie è stato un disastro. Mi trovavo arrogante, chiassoso e antipatico. Le sono bastati pochi millisecondi per farsi questa impressione. Perché le persone valutano le altre persone in un lampo e si formano un'opinione su di loro. Dal punto di vista evolutivo è una capacità molto utile, permette di decidere rapidamente se lottare o fuggire. Questo „radar“ di origine genetica si trova in una parte antica del nostro cervello.

### Confermiamo volentieri noi stessi

Il rilevamento tempestivo di un oggetto è piuttosto impreciso con un radar. Solo attraverso un contatto visivo o radio è possibile identificare di chi o di cosa si tratti, quali sono le sue intenzioni e i suoi obiettivi. Il nostro „radar“ dice poco sulla personalità e sulle motivazioni di una persona. Il potere della prima impressione è enorme. Questo perché tendiamo a confermare le nostre opinioni una volta formate, positive o negative che siano, e tralasciamo le circostanze in cui si è formata questa prima impressione. Forse eravamo di cattivo umore o forse abbiamo solo avuto un picco emozionale.

### Rivaluta con curiosità e apertura

La curiosità e un po' di apertura portano a comprendere meglio il comportamento e l'atteggiamento degli altri. Peccato che solo poche persone, e ancor meno le aziende, si prendano il tempo di guardare oltre le apparenze. Ma è assolutamente necessario per aprire le porte alla diversità 2.0. Perché solo con un'adeguata conoscenza si possono inquadrare le opinioni e le intenzioni degli altri e utilizzarle per il successo del gruppo. Ecco come si possono formare team formidabili. Ad ogni modo, sto da 38 anni con una donna che all'inizio pensava che fossi tutt'altro che eccezionale. Da un primo incontro disastroso siamo arrivati ad essere un dream team di successo.