



Questionario di sondaggio: prerequisiti organizzativi per l'integrazione di successo dei rifugiati

Gentile partecipante,

grazie per la tua partecipazione al supporto del RIAC, il progetto "Regional Integration Accelerators", completando il presente questionario.

Dal punto di vista del datore di lavoro, l'assunzione di rifugiati è associata sia ad opportunità che a delle sfide. Affinché lei possa vincere le sfide poste, le chiediamo alcune informazioni che potrebbero risultare rilevanti per l'integrazione dei rifugiati nei processi operativi. La parte B del questionario contiene, tra le altre cose, affermazioni sulle sfide specifiche e sulle barriere che possono impedire l'integrazione. La preghiamo di esprimere in che misura tali affermazioni si applicano alla sua organizzazione. Se crede che l'affermazione in questione non si applica affatto, contrassegni il campo tutto a sinistra [1], se invece è completamente applicabile alla sua organizzazione, contrassegni il campo tutto a destra [7]. Per tutti gli altri casi, la preghiamo di scegliere un livello appropriato fra questi due estremi. Segua la stessa procedura nella parte C del questionario.

Risponda alle domande in modo spontaneo, in modo sequenziale, senza saltarne nessuna se possibile. **Non ci sono risposte giuste o sbagliate.** Anche se alcune domande potrebbero sembrarle simili tra loro, la preghiamo di rispondere a tutte. Se proprio non riesce a esprimersi, allora può saltare la domanda.

Dopo aver compilato le domande del questionario, riceverà una valutazione che la aiuterà a identificare i punti iniziali per una migliore integrazione operativa dei rifugiati. Inoltre, avrà la possibilità di evidenziare specifici problemi ed esprimere i suoi dubbi. Riceverà un feedback concernente i suoi risultati.

Ovviamente, tutte le informazioni saranno trattate in modo confidenziale!

GRAZIE! Il team di valutazione RIAC.

Parte A. Sezione generale

Quanti dipendenti lavorano nella sua azienda?

- Meno di 10 10 – 50 51 – 250 251 – 500 Più di 500

In quale settore industriale opera prevalentemente la sua azienda?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Vendita all'ingrosso | <input type="checkbox"/> Settori della cultura e creatività, ad es. arte, design, musica, film |
| <input type="checkbox"/> Settore retail | <input type="checkbox"/> Pulizia |
| <input type="checkbox"/> Cibi & cibi di lusso, alcol e tabacco | <input type="checkbox"/> Finanza, assicurazione, immobili |
| <input type="checkbox"/> Settore industriale | <input type="checkbox"/> Software e servizi ICT |
| <input type="checkbox"/> Attività manuali (senza parrucchieria) | <input type="checkbox"/> Hotel e settore del catering |
| <input type="checkbox"/> Parrucchieria e settore della cosmesi | <input type="checkbox"/> Agricoltura |
| <input type="checkbox"/> Edilizia | <input type="checkbox"/> Manifattura, ad es. tessuti, indumenti, pelle, vetro |
| <input type="checkbox"/> Pubblica amministrazione | <input type="checkbox"/> Altro, ovvero:  _____ |
| <input type="checkbox"/> Salute, infermieristica, sanità | |
| <input type="checkbox"/> Trasporti e logistica | |

In che modo possono essere caratterizzate le sue attività economiche? (Più risposte possibili)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> locale | <input type="checkbox"/> settore pubblico |
| <input type="checkbox"/> regionale | <input type="checkbox"/> organizzazione non governativa/no profit |
| <input type="checkbox"/> nazionale | <input type="checkbox"/> settore privato |
| <input type="checkbox"/> multinazionale | |

Quanti rifugiati lavorano nella sua azienda?

 _____

Da quanti anni impiega rifugiati?

 _____

Parte B. Sfide, barriere, attività, risorse

La preghiamo di fornire informazioni sulle **sfide e barriere** maggiori nell'integrazione dei rifugiati all'interno dei processi operativi e la misura in cui è riuscito a gestire tali ostacoli, sinora, all'interno della sua azienda.

<i>Contrassegni la risposta che meglio si applica alla sua valutazione!</i>		
Questa sfida/barriera è un ostacolo principale all'integrazione dei rifugiati nel posto di lavoro.	Sfida/barriera	Sinora, questa sfida/barriera è stata superata con successo all'interno dell'azienda.

Non si applica affatto

Si applica completamente

Non si applica affatto

Si applica completamente

Non si applica affatto							Si applica completamente													
1	2	3	4	5	6	7								1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>		Superamento delle barriere linguistiche	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Creazione di una motivazione positiva al lavoro	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Acquisizione delle competenze professionali mancanti	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Identificazione con valori e norme sociali, ad es. comprensione di ruoli specifici per genere	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Adattamento ai requisiti sociali, ad es. comportamento rispettoso nei confronti della diversità sul posto di lavoro	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Obblighi famigliari, ad es. cura dei figli	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Pratica di rituali religiosi a seconda degli orari di lavoro	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Adozione di procedure operative	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Riduzione di diffidenza o pregiudizio tra la forza lavoro	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Incertezza sullo stato di residenza e/o durata della permanenza	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Incertezza sull'affiliazione legale	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Incertezza sulle opportunità di finanziamento esistenti	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Requisiti amministrativi, ad es. requisiti per il permesso di lavoro	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Supporto di assistenza insufficiente da parte di istituzioni/autorità/associazioni, ad es. informazioni legali insufficienti concernenti le opportunità di assunzione	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Carenza di informazioni sulle competenze esistenti e qualifiche formali	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		A confronto, formazione e costi di assunzione maggiori (rispetto ai dipendenti autoctoni)	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Altro, ovvero: _____ 	<input type="checkbox"/>																	
<input type="checkbox"/>		Altro, ovvero: _____ 	<input type="checkbox"/>																	

Quali specifiche **attività** ha già implementato nella sua azienda per migliorare l'integrazione dei rifugiati? Fornisca delle informazioni usando parole chiave.

 -----

Fornisca informazioni sulle **risorse** a sua disposizione!

Contrassegni la risposta che meglio si applica alla sua valutazione!

	Non si applica affatto				Si applica completamente		
	1	2	3	4	5	6	7
Le risorse per formazione/istruzione dei nuovi impiegati sono sufficienti e pronte all'uso.	<input type="checkbox"/>						
Le risorse per integrare la formazione correlata al lavoro sono sufficienti e pronte all'uso.	<input type="checkbox"/>						
Le risorse per integrare la formazione interculturale sono sufficienti e pronte all'uso.	<input type="checkbox"/>						
A scopo d'integrazione, usiamo risorse che vanno oltre il progetto RIAC.	<input type="checkbox"/>						

Quali risorse usa al di là del progetto RIAC? Fornisca delle informazioni usando parole chiave.

 -----

Parte C. Collaborazione all'interno dell'azienda

In che misura la collaborazione nella sua azienda può essere caratterizzata dalle seguenti affermazioni?

Contrassegni la risposta che meglio si applica alla sua valutazione!

	Non si applica affatto				Si applica completamente		
	1	2	3	4	5	6	7
Siamo rispettosi di altre culture/religioni.	<input type="checkbox"/>						
Sviluppiamo le soluzioni proposte, adattate alle circostanze della situazione.	<input type="checkbox"/>						
Possiamo pensare a diversi approcci risolutivi.	<input type="checkbox"/>						
Riconosciamo opportunità e potenziali nei processi di cambiamento.	<input type="checkbox"/>						
Sappiamo adattarci rapidamente ai requisiti e alle situazioni in cambiamento.	<input type="checkbox"/>						
Sappiamo lasciare modelli e schemi operativi.	<input type="checkbox"/>						
Sappiamo metterci nei panni altrui e cambiare la nostra prospettiva per migliorare l'interazione con l'altra cultura.	<input type="checkbox"/>						
Abbiamo trovato modi e mezzi per ottenere una comprensione comune nel flusso di lavoro, ad es. mediante la lingua visiva.	<input type="checkbox"/>						
Siamo interessati alle peculiarità delle altre culture.	<input type="checkbox"/>						
Discutiamo dei background culturali.	<input type="checkbox"/>						
Tiriamo tutti la corda dalla stessa parte.	<input type="checkbox"/>						
Gestiamo le divergenze appena si manifestano, al fine di evitare conflitti.	<input type="checkbox"/>						
Siamo abituati ad aiutare i nuovi colleghi con la loro formazione introduttiva.	<input type="checkbox"/>						
Siamo dell'opinione che tutti dobbiamo adattarci reciprocamente.	<input type="checkbox"/>						
Teniamo meeting organizzativi e conferenze su base regolare.	<input type="checkbox"/>						
Ci formiamo costantemente al fine di migliorare la nostra capacità di gestire il cambiamento.	<input type="checkbox"/>						

Parte D. Note aggiuntive

Cos'altro gradirebbe comunicarci?



.....

.....

.....

Grazie per il suo aiuto!

Il suo team di valutazione RIAC!

Se ha domande o commenti, non esiti a contattarci:



**Prof. Dott.ssa Uta
Wilkens**



Pauline Fischer

Ruhr-Universität Bochum
Istituto di scienze applicate
Presidenti delle sezioni Lavoro, Risorse Umane e
Leadership
Universitätsstraße 150
44780 Bochum
www.apf.ruhr-uni-bochum.de
pauline.fischer@rub.de
+49 (0)234 32 – 27872

Note legali

Questa pubblicazione ha beneficiato del supporto economico del programma dell'Unione Europea per l'occupazione e l'innovazione sociale "EaSI" (2014- 2020). Per ulteriori informazioni, può consultare il sito: <http://ec.europa.eu/social/easi>

Le informazioni contenute in questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione ufficiale della Commissione Europea.