

Utilizzo dei modelli transculturali attraverso le culture

**Le teorie / modelli transculturale devono essere
utili a chi lavora**

**Loro utilizzo deve aiutare/facilitare a produrre
e mantenere 'competenza culturale'
nell'operatore**

Utilizzo dei modelli transculturali

Ricordiamo che cultura incide su tutto

Quando lavorate con un immigrato di qualsiasi area ricordatevi che ogni cosa che si vede, si dice, si fa può avere per voi e per lui / lei uno significato molto diverso

Un' interpretazione diversa.....non perche vogliamo essere scontrosi, ma perche la loro cultura, e la vostra cultura può portare a vedere la stessa cosa in modi diversi, agire in altro modo

Quanti cittadini di origine non Italiana a Gennaio 2005

• **Regolarmente presente..... 2.786.340**

circa il 4.7% della popolazione totale

• **Sulla popolazione complessiva degli immigrati :**

- 48.4 % sono femmine

- 17.68% sono minori

Quasi 190 paesi coinvolti con :

• **56.6% al Nord**

• **25.9% al Centro**

• **12.3% al Sud**

Situazione di salute connesso alla migrazione

**Accessibilità e fruibilità
nel SSN**

Prima della partenza

Quali sembra
essere il profilo
sanitario
dell'immigrato

**Accoglienza , inserimento
spesso :**

Il processo migratorio

..... **Inizia sano**

Quali i modelli transculturali utili nella pratica

- **M Leininger** : Sole nascente
- **Griger et al** : Modello di valutazione transculturale
- **Capinha-Bacote**: Il processo della competenza culturale
- **Bennet**: Modello di sensibilità interculturale
- **Purnel**: Modello di competenza culturale
- **Orque** : Sistema etno - culturale
- **Papadopolous et al** : Competenza culturale

Cosa intendiamo per competenza culturale

E' la capacità a fornire delle efficace cure ed assistenza sociale e di welfare, prendendo in considerazioni le conoscenze culturali, comportamentali e bisogni delle persone.

La competenza culturale è contemporaneamente un processo e un output, nasce da una sintesi delle skills e conoscenze che interiorizziamo lungo il nostro percorso personale e professionale ed al quale costantemente aggiungiamo

Il concetto di cultura coinvolge ogni aspetto della persona

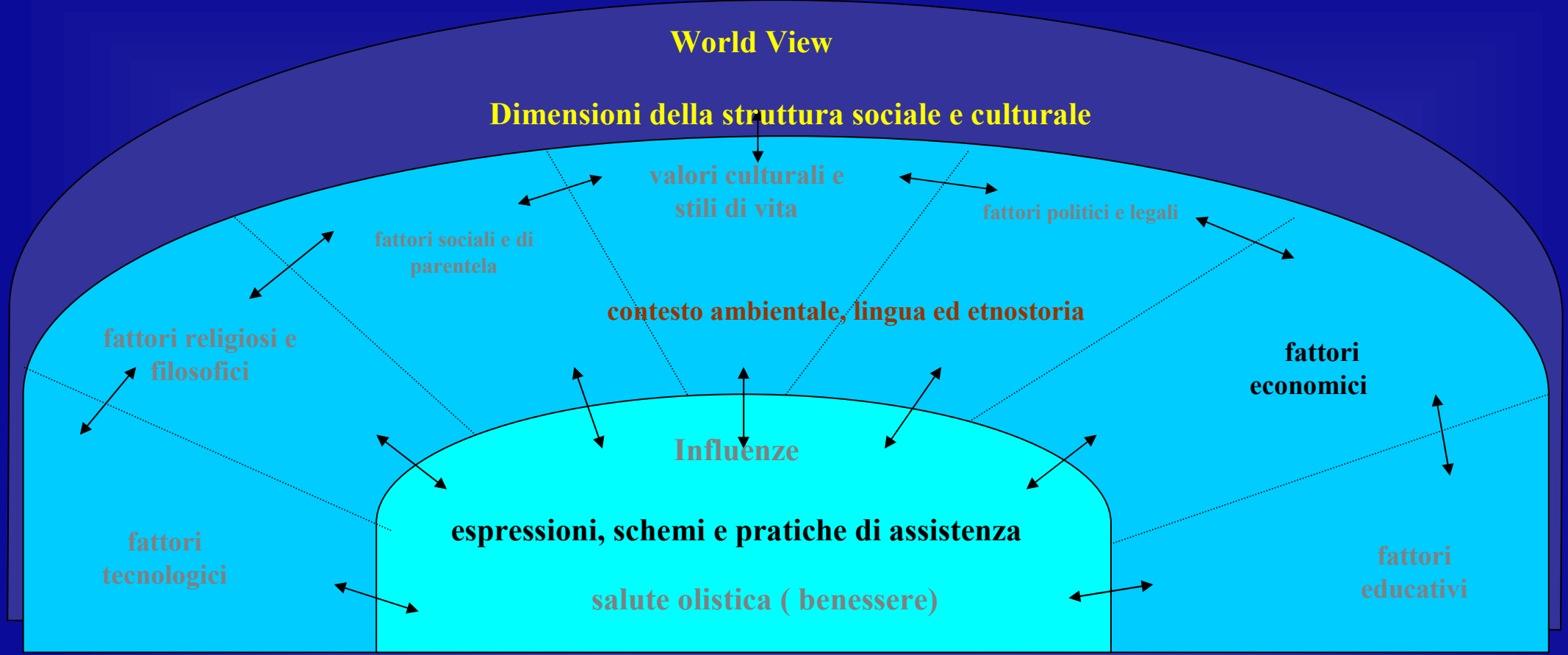
- Il concetto di famiglia**
- Il concetto di salute**
- Il concetto di malattia**
- di tempo**
-di matrimonio**
-di relazioni interpersonali**
-di spazio vitale**
-di autorità**
-di rapporti uomo + donna**
-di religione**
-di sessualità**
-di ambiente**

Non dobbiamo imparare come funziona, come si esprime ogni cultura, è impossibile

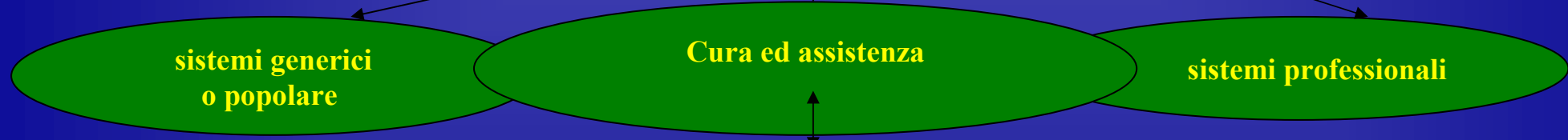
Quello che è possibile è di avere la volontà, la voglia, il desiderio di sapere, scoprire l'altro; La sua cultura

Il processo sanitario, di cura ed assistenza è un processo fra culture

modello del Sole Nascente



Individui, famiglie, gruppi, comunità ed istituzioni in diversi sistemi sanitari



Decisioni ed azioni di cura assistenza transculturale

Conservazione e mantenimento dell'assistenza culturale

Adattamento e contrattazione dell'assistenza culturale

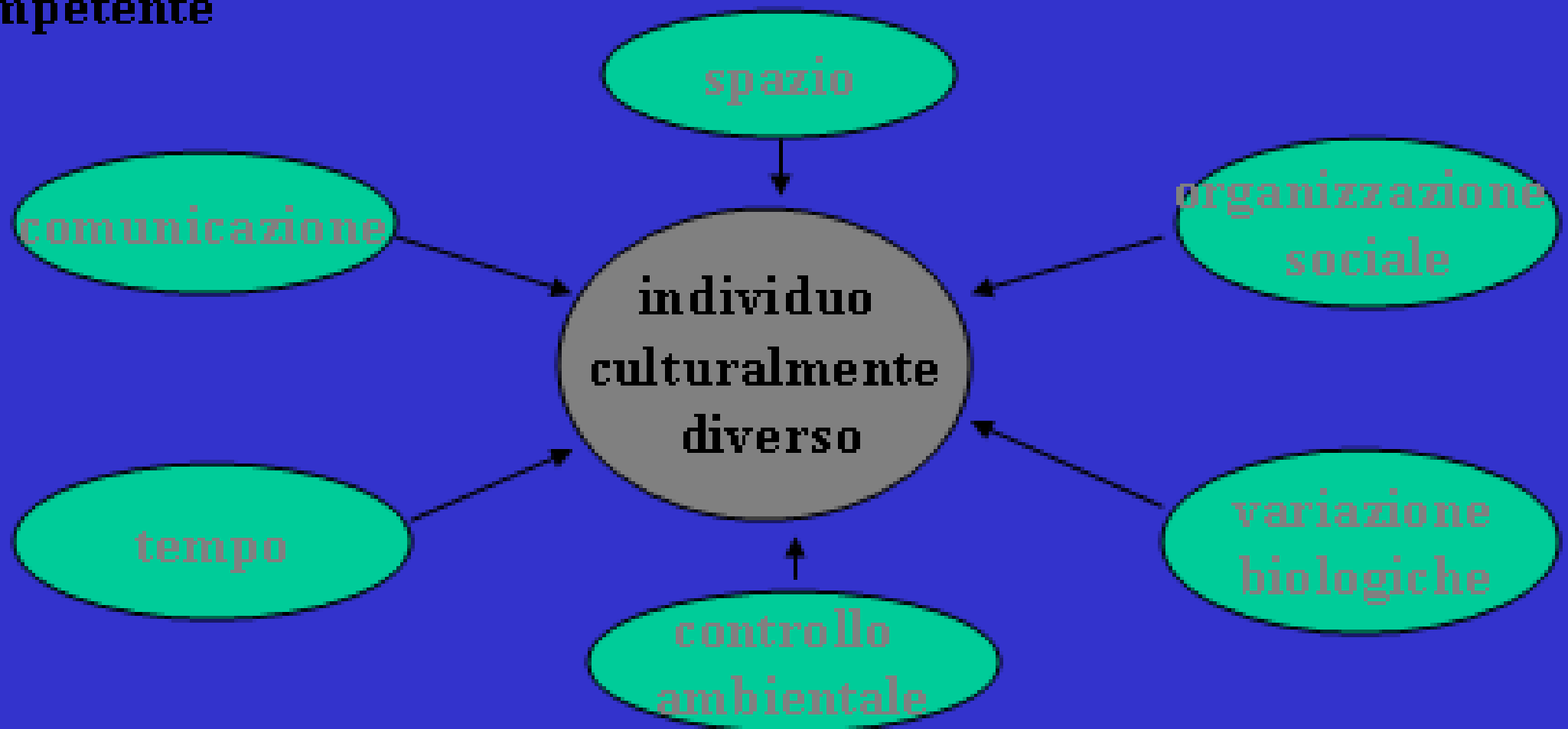
Rimodellamento e ristrutturazione dell'assistenza culturale

Cura ed assistenza medica / infermieristica culturalmente congruente

Transcultural Assessment Model

Griger et al

Il modello può aiutarci a valutare variabili culturali e il loro effetto sui comportamenti di salute e malattia così facilitando un'assistenza competente



Assistenza culturale diversa deve tenere in considerazione questi sei concetti

Il modello indica che ogni persona è culturalmente unica e dovrebbe essere valutato in base a 6 fenomeni culturali :

1. Comunicazione è il mezzo attraverso il quale la cultura viene trasmessa e preservata

La comunicazione verbale e non verbale viene acquisita all'interno della propria cultura

2. Spazio si riferisce alla distanza fra le persone quando interagiscono

Sembra che esistono almeno 4 zone distinte per lo spazio interpersonale

* intimo

* personale

* sociale

* pubblico

Violazione dello spazio personale può creare angoscia ed anche rifiuto delle cure e dell'assistenza offerta

3. **Organizzazione sociale** si riferisce al modo con il quale un gruppo culturale si organizza attorno alla famiglia, le strutture familiari, valori religiosi, credenze e assegnazioni dei ruoli tutti fanno riferimento a cultura

4. **Tempo** è un aspetto importante della comunicazione interpersonale

Gruppi culturali possono essere :

- * **orientati al passato**
- * **orientati al presente**
- * **orientati al futuro**

5. Controllo ambientale si riferisce all'abilità delle persone a controllare la natura e direttamente pianificare fattori nell'ambiente che gli interessano.

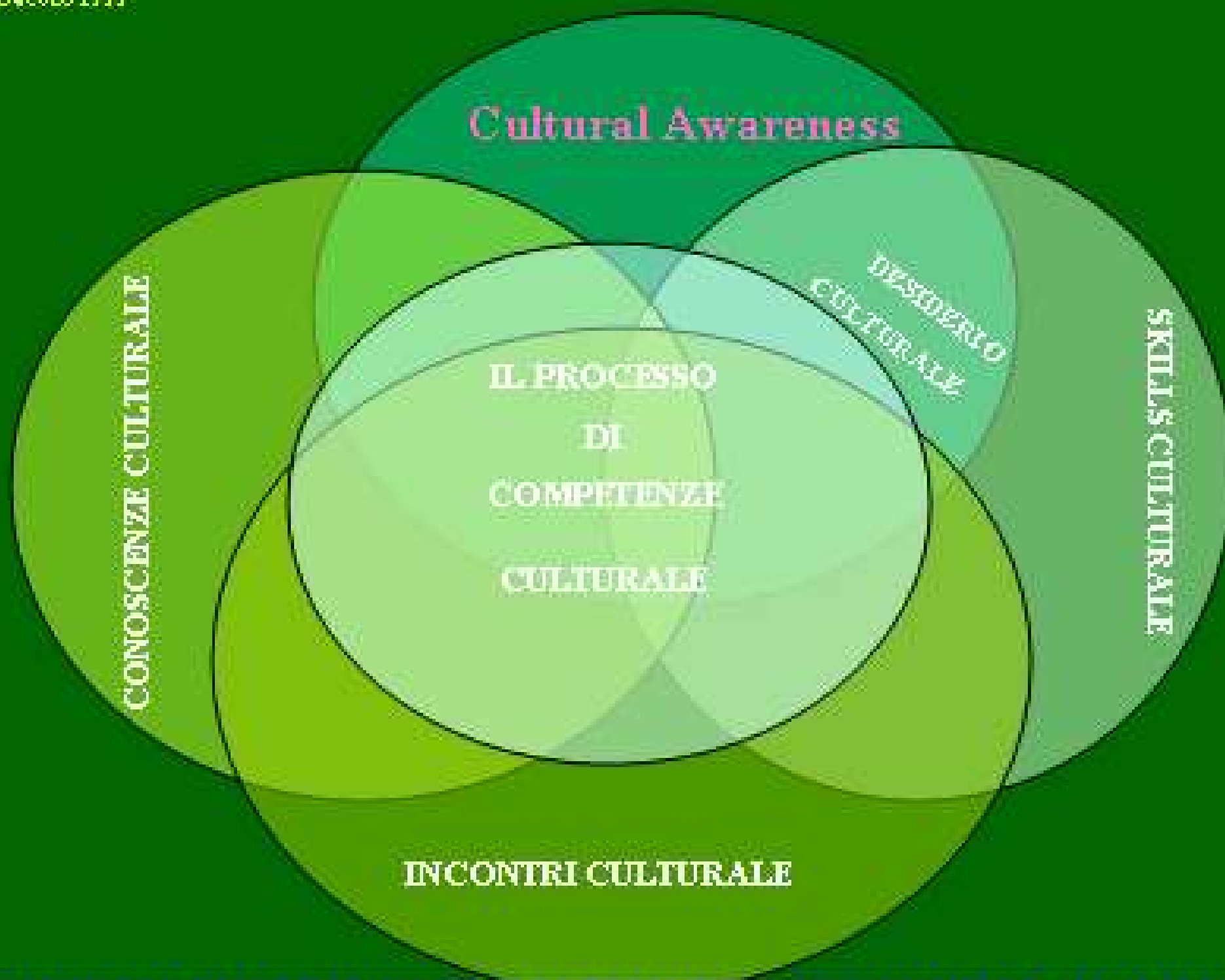
- * Gli americani si credono capace di controllare la natura ai propri esigenze allora sono propensi a cercare assistenza quando necessario
- * Se un gruppo culturale crede più nel controllo esterno (fatalisti) questi possono pensare che cercando cure sia inutili

6. Differenze biologiche specialmente variazioni genetiche esistono fra persone da etnie diversi

L'operatore deve approcciarsi all'utente osservando per e facendo domande che lo porta a scoprire, assieme all'utente

a. Alcune caratteristiche insite nelle 6 aree che compongono la relazione interculturale

b. Porta a capire se l'individuo ha dei bisogni specifici inerente alle 6 aree coinvolti nel assessment globale dell'individuo



IL PROCESSO DELLE COMPETENZE CULTURALE NEL EROGARE ASSISTENZA

Costrutti del modello delle competenze culturale

1. Coscienza culturale significa auto esame e conoscenza della propria cultura e storia professionale, riconoscendo i propri :

- * **Bias personale**
- * **Pregudizi personale**
- * **Assunti sugli altri**

2. Conoscenza culturale è il processo attraverso il quale cerco e trovo informazioni corrette nei riguardi delle diversi gruppi culturali

La propria visione del mondo ci spiega come ognuno interpreta malattia, salute e come questo guida il :

- * **Modo di pensare**
- * **Modo di fare**
- * **Modo di essere**

- 3. Skill culturale** è l'abilità di raccogliere dati culturale inerente i problemi della persona e condurre un anamnesi fisico che risulta culturalmente competente per poi sapere apprezzare :
- * **Credenze culturali**
 - * **Valori culturali**
 - * **Comportamenti culturali**

Dovresti conoscere come le condizioni :

- **Fisiche**
- **Biologiche**
- **Fisiologiche**

possono influenzare la propria abilità a condurre un anamnesi fisica =

(struttura del corpo, colore della pelle, soglia del dolore, chi può toccare chi.....

4. Incontri culturali sono i processi che incoraggiano lo staff a stabilire interazioni transculturali con clienti provenienti da diversi gruppi culturali

Contatti con 3-4 persone non fa dello staff un esperto perché le persone possono non essere rappresentative delle dichiarate credenze, valori e comportamenti del gruppo specifico

Variazioni intraculturali sono sempre una realtà

Desiderio culturale è la motivazione dello staff a fare, invece di essere costretti ad essere culturalmente cosciente, preparati e competente

Desiderio culturale coinvolge una passione reale ad essere aperte e flessibile con gli altri, di accettare le differenze e consolidare le similarità, dimostrare disponibilità

Questo tipo di apprendimento è un processo lungo tutta la vita

Questo modello operativo chiede, specificatamente, allo staff di conoscersi, di controllare le proprie paure, dogmi, stereotipi, rabbia

Modello della sensibilità interculturale

Si basa su sei fasi che si attraversano una dopo l'altra

1. **La negazione che esistono differenze culturale**
2. **La difesa della propria cultura**
3. **Sminuendo culture altrui per proteggere la propria identità culturale**
4. **Accettazione culturale**
5. **Adattamento alle differenze culturali**
6. **Integrazione di una piena coscienza**

1° fase. **La negazione che esistono differenze culturali.**

- * E' una fase di rifiuto, la persona non sembra capire che esistono differenze culturali
- * L'operatore prova ad ignorare il riconoscimento della presenza di culture diverse nell'ambiente in questione

Meglio ascoltare, non contestare.....

2° fase. **La difesa della propria cultura.**

- * Ancora c'è il rifiuto a percepire la presenza di altre culture.
- * Una volta che le differenze sono percepite l'individuo si sente minacciato, principalmente perché egli percepisce soltanto la sua cultura.

*** L'obiettivo durante questa fase è di promuovere le similarità fra le culture e riconoscere e rispettare le differenze**

3. Sminuendo culture per proteggere la propria identità culturale

- In questa fase le differenze sono percepite; ma ancora alcuni possono non capire che linguaggio, comportamento, valori fanno parte della propria cultura
- C'è ancora la tendenza a forzare (etnocentrismo) la propria cultura sull'altro.
- In questa fase si dovrebbe aiutare lo staff a conoscersi meglio

4. Accettazione culturale

- A questo punto del processo si ipotizza che lo staff riesce a concepire e capire che differenze possono esistere e coesistere

Incoraggiare la persona

5. Adattamento alle differenze culturali

- A questo punto si pensa che la persona è in grado di lavorare con altri culture

Di norma a questo punto nello staff avvengono due tipi di sviluppi :

- **adattamento cognitivo**
- **adattamento comportamentale**

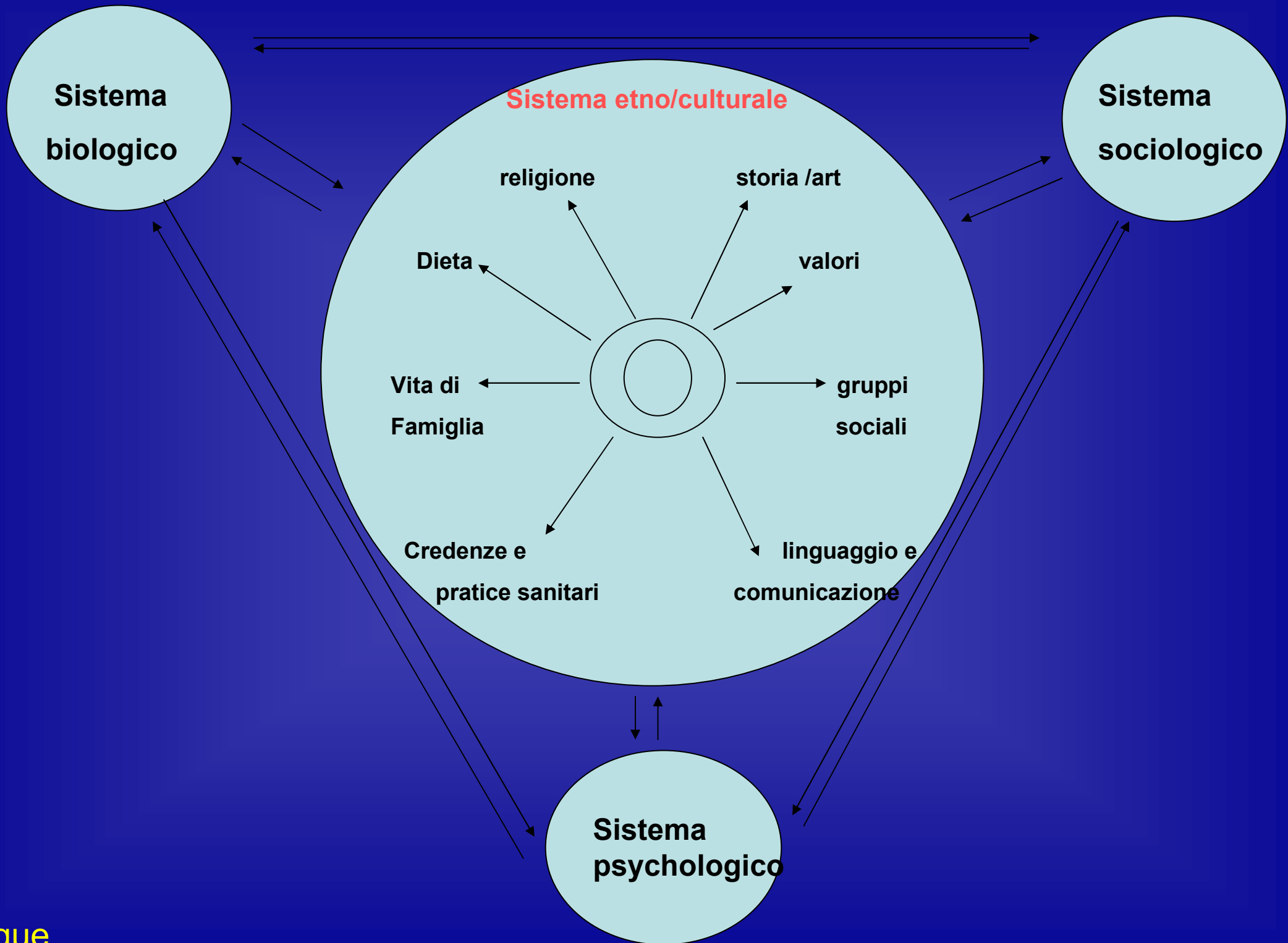
Questo sembra essere il livello dove lo staff si sente di possedere un livello appropriato di conoscenze non solo della propria cultura ma anche della cultura altrui

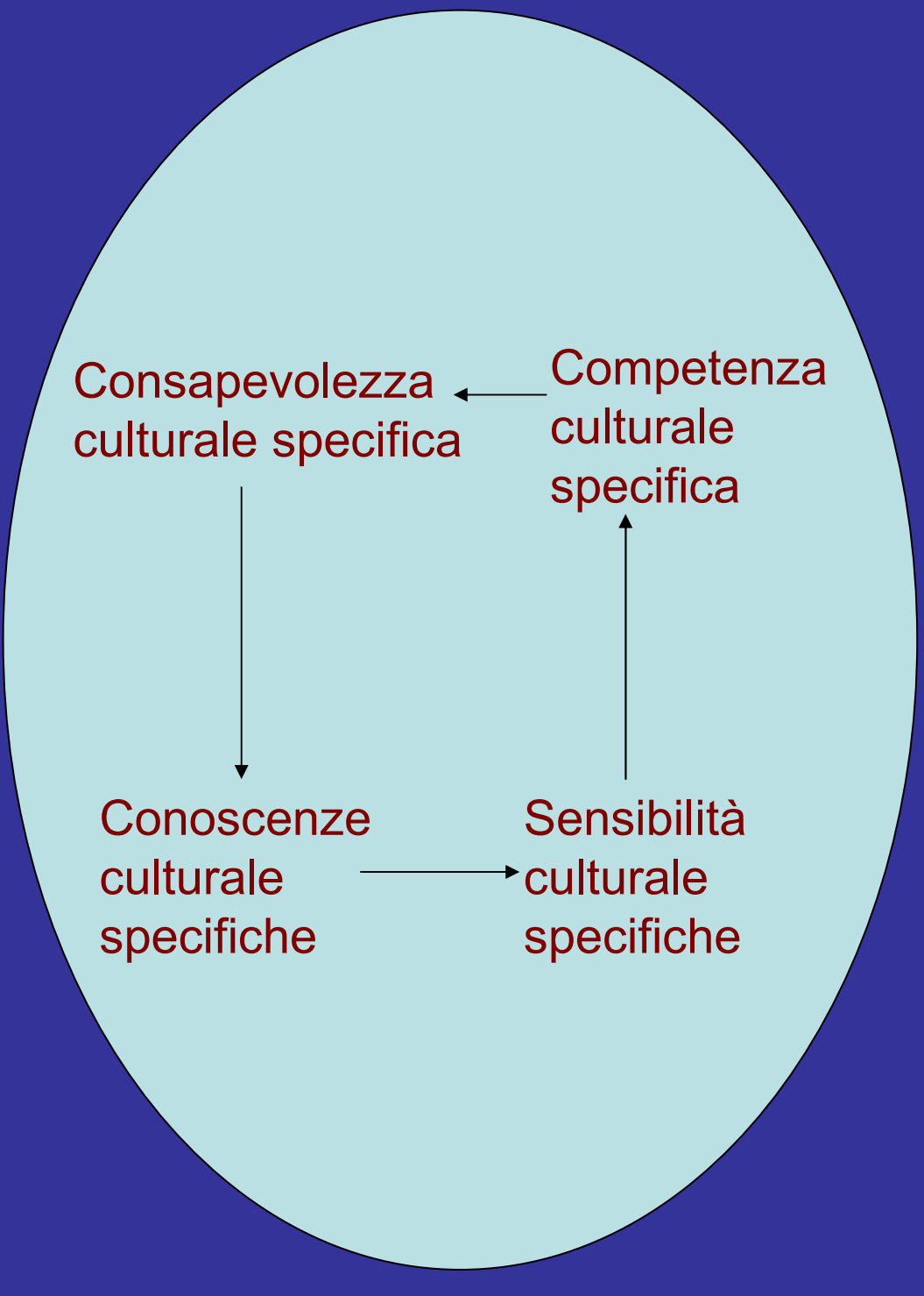
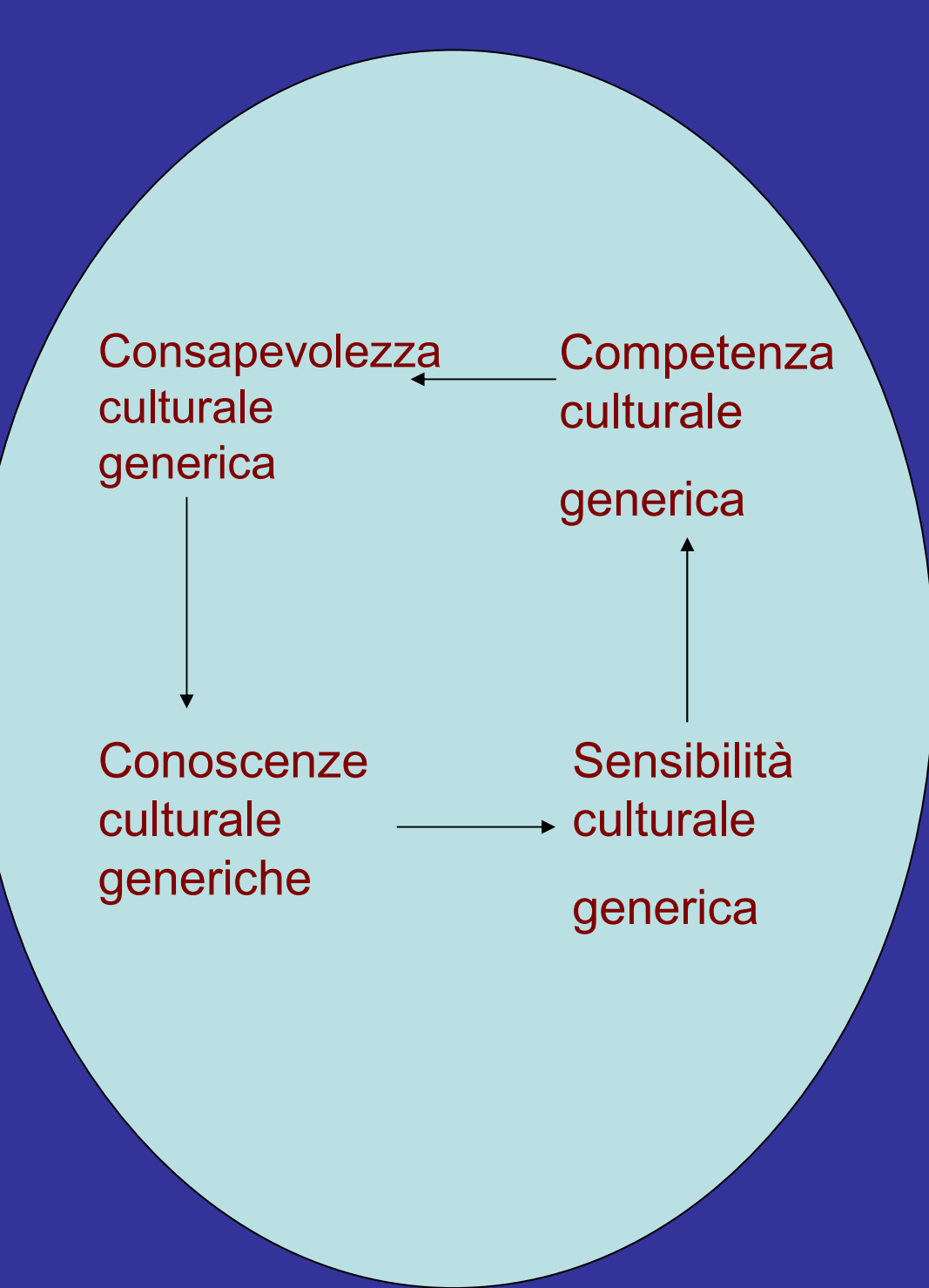
congratulazioni sono utili qui

**6. l'integrazione di una piena coscienza culturale all'interno degli
interazione culturale quotidiane**

*** In questa fase lo staff è capace di passare fra le culture senza molti
difficoltà**

Competenza culturale





Consapevolezza Culturale

- Auto consapevolezza
- Etnocentrismo
- Identità culturale
- Etnostoria.....

Competenza Culturale

- Assessment, diagnosi e skills nell' assistenza
- Affrontando questione di pregiudizi, discriminazioni, inegualianze.....

Conoscenze culturali

comportamenti/conoscenze sulla salute

- Antropologia, Sociologia, Biologia ecc
- Conoscendo le similarità e le differenze

Sensibilità Culturale

- Empatia
- Fiducia
- Accettazione
- Rispetto
- Barriere alla sensibilità culturale

-Inuguaglianze nella sanità

Purnell model for Cultural Competence

Applicazione dei modelli transculturali alla pratica quotidiana

Dobbiamo accertarci che abbiamo rivolto le giuste domande per essere in grado di sollecitare risposte che ci possono aiutare a completare il ' cultural assessment ' ed essere così in grado di capire per poi erogare interventi che possono essere considerati culturalmente congruente e competente.