

Armonizzazione e benessere organizzativo

In una squadra, come in un coro o in un'orchestra, occorre armonizzare le differenze. Ogni musicista deve eseguire bene la propria parte, deve saper suonare bene il proprio strumento. Ma ciò non basta. Deve saperlo fare insieme agli altri e in armonia con loro.

Questo discorso vale per tutte le squadre, quando il risultato non può essere la somma o il puro assemblaggio degli apporti individuali. E vale per le organizzazioni, intese come grande squadra, nella quale ciascun giocatore ha il suo compito da svolgere, ma deve farlo in armonia con gli altri.

L'armonia organizzativa riguarda il modo con cui si combinano i differenti apporti di gruppi, settori e persone.

L'armonizzazione richiede in primo luogo "accorgersi degli altri", prestare attenzione a loro e a ciò che fanno. Una fatica che può essere ampiamente ripagata dai risultati che si ottengono e dalle relazioni con gli altri, se queste sono buone. In caso contrario può apparire una fatica inutile e divenire fattore di malessere. Infatti, collaborare a volte stanca e se ne farebbe volentieri a meno.

Non di rado le persone e le organizzazioni soffrono per la scarsa collaborazione e, ancor più, per la presenza di conflitti mal gestiti o non gestiti affatto; tanto che qualcuno può avere l'impressione che alla fatica di collaborare si sommi la scarsa attenzione da parte di chi dovrebbe presidiare i processi di armonizzazione e di integrazione all'interno dell'organizzazione.

Per creare armonizzazione non è sufficiente che chi governa le organizzazioni provveda indicazioni. Occorre che faccia sentire il proprio interesse, si occupi realmente di come vanno le cose, valorizzi i risultati raggiunti, crei lo spazio e

l'attenzione per l'ascolto, sappia sostenere, guidare, spingere verso un impegno elevato, sappia sostenere la motivazione e mantenere vivo il desiderio di collaborare.

Ma altrettanto importante è che coloro che sono coinvolti siano in grado di trovare un senso alla fatica che devono sostenere e che i risultati e il percorso attuato per raggiungerli soddisfino le loro aspettative.

Il tempo, le energie, le risorse che le persone impiegano per armonizzarsi con gli altri sono sia un investimento organizzativo che personale. Un investimento del quale, a volte, ci si cura poco, con grave danno per la collaborazione stessa e per il benessere organizzativo.

■ Contenuti

- *Il concetto di armonizzazione organizzativa*
- *Armonizzazione, disagio e benessere organizzativo*
- *Fattori di benessere organizzativo*
- *Condizioni che facilitano e ostacolano l'armonizzazione*
- *Promuovere l'armonizzazione attraverso il coinvolgimento*
- *Il conflitto: problema e opportunità*

■ Metodologia

Il modulo è condotto con una metodologia di lavoro che valorizza l'esperienza dei partecipanti e la assume come risorsa per l'apprendimento. Il taglio del modulo è pratico e intende dare risposte concrete alle difficoltà che si incontrano nel lavoro.

■ Partecipanti

Il modulo è rivolto ai responsabili delle risorse umane, di reparto, di unità organizzativa e ai dipendenti che si occupano di benessere organizzativo.

■ Note organizzative

Orario: dalle 10.00 alle 17.00.

La quota di iscrizione è di Euro 150 + Iva

Data di scadenza per le iscrizioni: 16 ottobre 2012

■ Data e sede del corso

Venerdì 26 Ottobre 2012

Casa Comboni - Via Citolo da Perugia 35 - Padova

■ Staff docenti

Elvio Raffaello Martini, Psicologo di Comunità - Formatore
Claudio Gramaglia, Psicologo di Comunità - Formatore

Per informazioni e iscrizioni:

MartiniAssociati Srl

Netpoint Padova

Via Citolo da Perugia, 35

Tel e fax 049656158

padova@martiniassociati.it

Lucca

Piazza Curtatone, 147

tel. 0583 493681 fax 0583 464798

info@martiniassociati.it

www.martiniassociati.it