



Comune di Rimini

Direzione Personale – Ufficio formazione
CUG Comitato Unico di Garanzia

Corso:

Il miglioramento del benessere
organizzativo e individuale attraverso la
Ri-Motivazione all’Impegno Lavorativo
(Work Engagement)

Docente:

Dr. Francesco De Paola

Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni (Università di Bologna),
PhD candidate - Dottorato di Ricerca in Psicologia delle Organizzazioni (Università di Verona),
Scuola di Specializzazione in Psicoterapia Sistemico-Relazionale della Famiglia (I.P.R. Rimini),
Iscritto all’Albo degli Psicologi delle Emilia Romagna.

Premessa:

Nell'ultimo decennio si è assistito ad notevole cambio di rotta nella gestione delle Risorse Umane della Pubblica Amministrazione. L'interesse sempre crescente, non solo per la sicurezza e la salute del lavoratore ma anche per la promozione del benessere (individuale e organizzativo), della qualità della vita lavorativa, della motivazione a lavoro e di tante altre dimensioni organizzative ha fatto sì che anche a livello normativo vi fosse un indirizzo al miglioramento che potesse andare in questa direzione. Un primo grande passaggio in questa direzione è stata la direttiva della Funzione Pubblica sul Benessere Organizzativo del 2004. Da allora si sono susseguite una serie di norme che "costringono positivamente" le PA a porre attenzione su aspetti organizzativi prima tenuti in poca considerazione, soprattutto quelli relazionali legati alla comunicazione, alla motivazione, alla valorizzazione delle risorse umane, nonché ad aspetti volti ad un cambiamento di cultura organizzativa che prevede un passaggio da una cultura dell'adempimento ad una cultura dei risultati (es. Ciclo di Performance, Pianificazione Obiettivi, Valutazione delle Prestazioni, ecc.). In questa direzione, il DLgs 81/2008 relativo allo Stress Lavoro-Correlato ("obbligo" della redazione annuale del DVR – documento della valutazione dei Rischi Psicosociali), ma soprattutto il D. L. 27 ottobre 2009, n. 150, e il D.L. 14 marzo 2013, n. 33 (vedi schema riportato sotto) danno un utile contributo alla concretizzazione di una "sperata" nuova modalità operativa e di conduzione della PA che vuole porre l'attenzione sulla creazione di una forza-lavoro sempre più motivata e desiderosa di dedicare la propria professionalità e competenza all'organizzazione di appartenenza (condizione non facilmente riscontrabile oggi nella media dei lavoratori dipendenti della PA). Se questo è un risultato auspicabile, è anche vero che, ad oggi, per la maggior parte delle PA non sia facile capire come muoversi per aderire a tale nuovo flusso "migliorativo" e mettere in atto le giuste azioni sia per adempiere agli obblighi di legge, sia per rendere i contesti organizzativi delle PA luoghi di eccellenza.

D. L. 27 ottobre 2009, n. 150
Art. 14 comma 5. <i>L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.</i>
Art. 25 comma 1. <i>Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.</i>
D.L. 14 marzo 2013, n. 33
Art. 20. Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale. <ol style="list-style-type: none">1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.3. Le pubbliche amministrazioni pubblicano, altresì, i dati relativi ai livelli di benessere organizzativo.

Il corso

Effetti della Comunicazione Efficace sulla Ri-Motivazione all’Impegno Lavorativo e sul Benessere Organizzativo.

Studi scientifici hanno ampiamente dimostrato che alla base del successo, sia economico che professionale delle organizzazioni, stanno delle dimensioni prima poco considerate ma che oggi assumono una dimensione di rilievo. Queste sono la Soddisfazione Lavorativa, il Benessere Organizzativo, la Prevenzione dei Rischi Psicosociali (stress, burnout, mobbing), l’Organizzazione del Lavoro secondo Cicli di Performance, ecc. Tutte queste dimensioni, a loro volta, chiamano in causa delle determinanti che devono essere indagate, comprese e sviluppate al fine di un miglioramento generale degli individui, dei gruppi, delle organizzazioni e della qualità di vita delle persone, siano esse i lavoratori o gli utenti finali. In tale direzione sempre più attenzione viene data a temi quali la Motivazione, il Commitment, il Work Engagement, la Comunicazione Efficace, la Resilienza, il Capitale Psicologico, l’ Empowerment individuale e organizzativo, che a loro volta si rivelano interconnessi ad altre dimensioni organizzative, quali la Cultura Organizzativa e il Clima Organizzativo. Tutti questi temi che hanno, come è evidente, allo loro base una dimensione “relazionale”, assumono tanto più importanza quanto più la “relazione” è una caratteristica peculiare dell’ambiente di lavoro della specifica organizzazione. Elemento centrale di qualsiasi “relazione” (tra dipendenti, tra dipendenti e utenza, tra dipendenti e dirigenti, ecc.) è la Comunicazione: tanto più efficace sarà la comunicazione (compresa la comunicazione intrapsichica con se stessi), tanto più il lavoratore sarà motivato a approfondire il suo impegno nel lavoro.

Lo scopo dell’intervento proposto è, quindi, quello di incrementare la motivazione, stimolare la sensibilità all’ascolto e la consapevolezza delle proprie dinamiche e stili comunicativi, al fine di apportare un miglioramento del Benessere individuale e organizzativo e di dare gli strumenti ad ogni singolo partecipante per poter apportare il proprio contributo per il miglioramento del clima organizzativo. I temi trattati e le competenze acquisite, avranno una ricaduta sull’efficacia comunicativa, sullo stile di leadership, sulla performance e sulla produttività, nonché, nel lungo termine, sulla rappresentazione sociale dei cittadini riguardo l’azienda sanitaria. L’intervento proposto è quindi mirato a migliorare le componenti individuali e, conseguenzialmente, organizzative appena descritte nonché di promuovere l’empowerment individuale e organizzativo, le competenze trasversali dei partecipanti coinvolti e aumentare la conoscenza di sé al fine di instaurare un clima di cooperazione, collaborazione e propositività, componenti indispensabili per il benessere organizzativo e per la customer satisfaction.

OBIETTIVI SPECIFICI DELL'EVENTO

PREMESSA

I moduli di formazione previsti costituiscono un programma volto al miglioramento della qualità dell'organizzazione e la linea logica della proposta prevede un intervento teorico-pratico che partendo da dimensioni più prettamente Aziendali (“macro”) come la Cultura Organizzativa, il Clima Organizzativo, il Benessere Organizzativo proceda verso dimensioni più individuali (“micro”) come la Motivazione, la Comunicazione Efficace, L’Impegno Lavorativo, la Soddisfazione Lavorativa, la Performance, il Senso di Appartenenza.

FINALITÀ'

Lo scopo è quello di incrementare L’Impegno Lavorativo e la motivazione ad esso attraverso una migliore Comunicazione (con se stessi e con gli altri) e attraverso la stimolazione di Risorse Personali. Si lavorerà quindi al fine di stimolare la sensibilità all’ascolto e la consapevolezza delle proprie dinamiche e stili comunicativi. Lo scopo è quindi una ricaduta sul Benessere Organizzativo, sul Clima Organizzativo, sulla performance e sulla produttività, nonché, nel lungo termine, sulla rappresentazione sociale dei cittadini del comune di Rimini riguardo l'organizzazione. L'intervento proposto è quindi mirato a migliorare le componenti individuali e, conseguenzialmente, organizzative appena descritte nonché di promuovere l’empowerment individuale e organizzativo, le competenze trasversali dei partecipanti coinvolti e aumentare la conoscenza di sé al fine di instaurare un clima di cooperazione, collaborazione e propositività, componenti indispensabili per il benessere organizzativo e per la customer satisfaction.

OBIETTIVI SPECIFICI

- Comprendere gli antecedenti, sviluppare le conseguenze positive e ridurre le conseguenze negative collegate al Work Engagement (Impegno Lavorativo)
- Sviluppare le condizioni interiori e relazionali che promuovono dell’Impegno Lavorativo
- Stimolare il cambiamento in direzione di una maggiore sensibilità all’altro
- Stimolare la percezione del senso di gruppo e lo spirito di squadra
- Orientare la motivazione ad un agire propositivo e responsabile risvegliando ognuno alla propria mission
- Migliorare la capacità di pianificare obiettivi significativi e sfidanti
- Stimolare l’autoriflessione sui significati del lavoro
- Aumentare la consapevolezza delle proprie dinamiche interiori e degli schemi negativi
- Rinforzare le risorse di coping: autostima, autoefficacia, intelligenza emotiva
- Fornire strumenti efficaci di autoregolazione emotiva per gestire al meglio i momenti di maggiore stress
- Aumentare le componenti psicologiche di benessere e diminuire quelle di malessere
- Aumentare la consapevolezza delle dinamiche individuali (interiori), relazionali (interpersonali) e organizzative che concorrono al benessere personale e organizzativo.

PROGRAMMA SPECIFICO DELL'EVENTO

LUOGO, DATA, ORARIO:

Il corso si svolgerà in tre sessioni pomeridiane di tre ore ciascuna che si svolgeranno presso la Sala Gialla in via Ducale, 7 (piano rialzato) nei giorni di mercoledì 30 settembre, 7 ottobre e 21 ottobre 2015 con orario dalle 14.30 alle 17.30. Il numero dei partecipanti è di 30 persone.

PROGRAMMA SPECIFICO:

1° giorno

Pomeriggio (3 ore)	Conoscenza del gruppo e patto formativo Test sul livello di Impegno Lavorativo (Questionario UWES-17) L'Impegno Lavorativo: teorie, principi e metodi di indagine Psicologia Positiva e nuovi costrutti collegati al Work Engagement: Resilienza, Hardiness, Intelligenza Emotiva, Il Capitale Psicologico, Mindfulness e Flow at Work Impegno Lavorativo e Clima Organizzativo Impegno Lavorativo e Cultura Organizzativa Impegno Lavorativo e Benessere Organizzativo: componenti individuali, relazionali, organizzative, di struttura Esercitazione di coppia sull'Engagement: Coaching & Modelling
-------------------------------	--

2° giorno

Pomeriggio (3 ore)	Relazione tra Impegno Lavorativo, benessere organizzativo e consapevolezza di sé Stress individuale e stress-lavoro correlato Test individuale sulle capacità di coping Empowerment organizzativo: cosa rende un gruppo efficace Il Capitale Psicologico: Autoefficacia, Resilienza, Speranza, Ottimismo Esercizi sull'ottimismo Esercizi sull'autoefficacia Esercizi sull'autoefficacia L'ascolto: la base per una comunicazione empatica
-------------------------------	--

3° giorno

Pomeriggio (3 ore)	Il gruppo come risorsa e il sostegno sociale Efficienza e clima emotivo positivo La Motivazione: teorie a confronto Quando e perché una persona è motivata: esempi, analisi, modelling Il potere delle credenze: crediamo in ciò che vediamo o vediamo ciò che crediamo? Processi decisionali: responsabilità e trappole della decisione Allineamento: Convinzioni e Valori in sintonia Formazione e gestione degli obiettivi: goal setting theory Strutture, processi e maturità del gruppo Job Crafting: Costruire insieme il cambiamento sostenibile Verifica finale
-------------------------------	---

METODOLOGIA

- Ogni modulo è concepito in maniera da integrare una parte teorica e una parte pratica. Si ipotizza infatti un “metodo misto” che integra il *Learning by doing* e il metodo *attivo-riflessivo* con la *lezione frontale* in modo da massimizzare il coinvolgimento dei partecipanti e stimolare l’attenzione.
- **Learning by doing:** approccio didattico secondo cui il processo di apprendimento avviene attraverso simulazioni ed esercitazioni.
- **Metodo Attivo-Riflessivo:**
- **attivo:** i partecipanti sono invitati a mettersi in gioco in prima persona raccontando casi, esprimendo opinioni e raccontando atteggiamenti e comportamenti propri o visti negli altri: questo processo può essere stimolato anche attraverso la proposta di giochi e attività pratiche;
- **riflessivo:** i corsisti sono inoltre invitati ad elaborare apprendimenti concreti ricavati dall’analisi degli esempi da essi stessi riportati.

CONTENUTI:

- Ogni parte teorica è seguita da esercitazioni pratiche: condivisione di gruppo, role playing, analisi del caso singolo, tecnica dell’incidente critico, brainstorming, giochi analogici.
- La parte iniziale ogni giornata è utilizzata in buona parte per consentire ai partecipanti di esprimere i loro personali bisogni e desideri formativi, le aspettative verso l’attività di formazione e le aree di maggior interesse su cui focalizzare l’approfondimento, nonché per condividere i risultati e i cambiamenti.
- La parte finale dell’incontro, invece, sarà dedicata alla condivisione, al confronto e al dibattito che, secondo le ricerche dell’approccio socio-cognitivo, aumenterebbero la fissazione dei cambiamenti ad un livello più profondo e la ritenzione degli stessi nel tempo.