

Formazione al benessere

Roberto Porciani

Roma, 20 maggio 2014



BABELE

progetti per lo sviluppo
delle imprese e delle persone

- *la diffusione e il consolidamento dei valori aziendali*
- *lo sviluppo di competenze organizzative e gestionali*
- *l'individuazione e l'utilizzo delle potenzialità delle persone*
- *la funzionalità dei processi di comunicazione*

lavoro e soddisfazione

strategia di **alternativa**

i bisogni sono soddisfatti senza lavoro

strategia di **necessità**

si lavora per vivere,
i bisogni **fisiologici** sono soddisfatti dal lavoro,
gli altri fuori

strategia di **compromesso**

si lavora per vivere e per ottenere **appartenenza**
o autorealizzazione, l'altro fuori

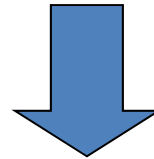
strategia di **totalità**

il lavoro tende a soddisfare i bisogni **fisiologici**,
di **appartenenza**, e di **autorealizzazione**

Le organizzazioni hanno bisogno di competizione, anche di competizione, ma non solo e non troppo. Molto di più hanno bisogno di sinergia, di relazioni efficaci in situazioni di alta tensione con altri.



il ruolo degli attori organizzativi



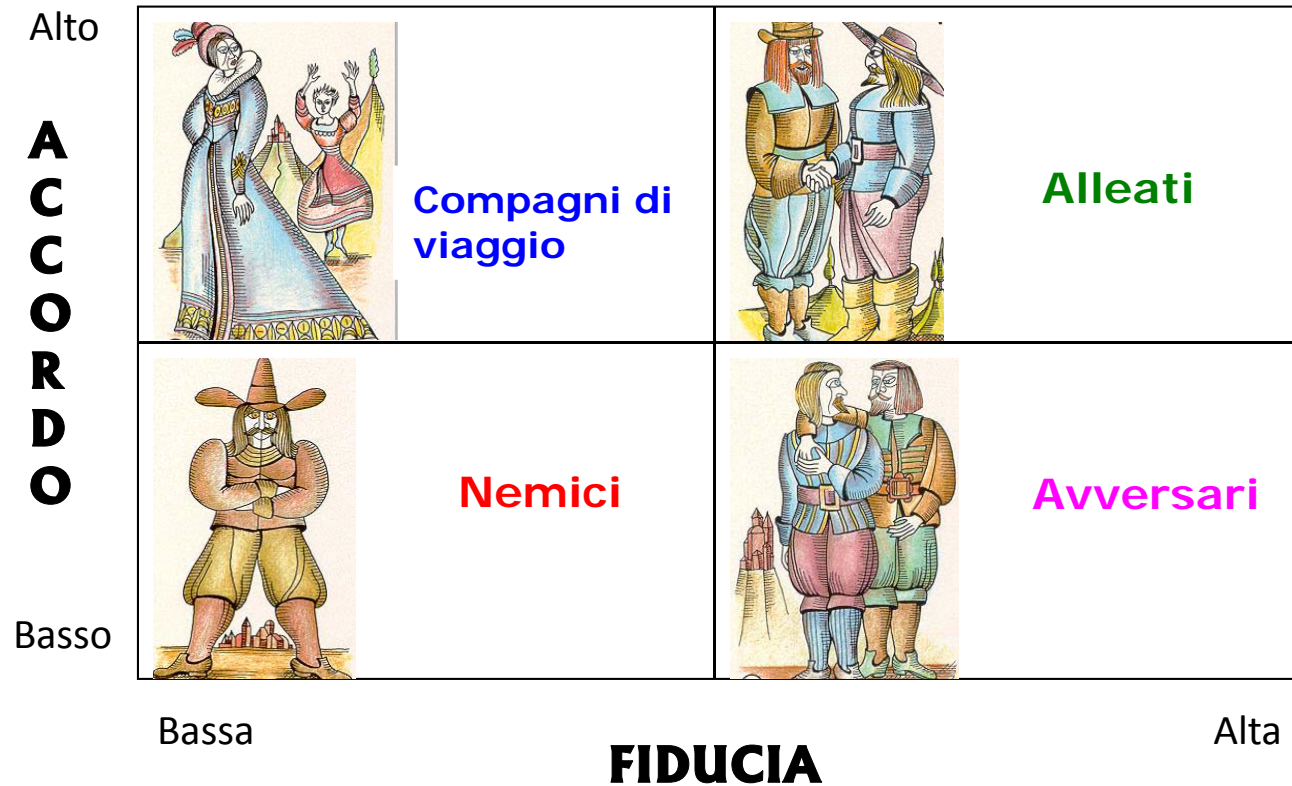
due variabili

L'ACCORDO DEGLI ALTRI SUI NOSTRI PROGETTI

LA FIDUCIA NOSTRA NEGLI ALTRI

gli attori nell'arena politica

(Block, 1987)



EMPOWERMENT

tre livelli di intervento

I LIVELLI DI INTERVENTO	GLI ATTORI	LE METE
EMPOWERMENT INDIVIDUALE	Il singolo individuo	<i>La padronanza di sé</i>
EMPOWERMENT RELAZIONALE	L'individuo nel gruppo e l'individuo e il gruppo	<i>La cooperazione per l'espansione e la creazione di risorse</i>
EMPOWERMENT AMBIENTALE	Il management, gli imprenditori	<i>I cambiamenti nella cultura, nel clima, nel sistema</i>

SENSO DELLA POSSIBILITA'

acquisizione della consapevolezza da parte del soggetto
della capacità di mobilitare le proprie risorse,
potenzialità e azioni,
in grado di produrre prestazioni idonee
al raggiungimento del risultato atteso

effetti

senso dell'impossibilità	pensiero operativo positivo
<ul style="list-style-type: none">. Apatia. Difensività. Aggressività. Competizione. Scarsa produttività. Ricerca capro espiatorio	<ul style="list-style-type: none">. Responsabilizzazione. Flessibilità. Creatività. Cooperazione. Ottimizzazione risorse personali/organizzative

sentimento di competenza

*rappresentazione di sé
fondata su tre **sicurezze** possibili*

- **di accettabilità** : accoglienza di noi stessi " così come siamo e come siamo stati"
- **d'immagine**: definizione e sviluppo di sé nella molteplicità dei ruoli agiti
- **di consistenza**: solidità interiore e integrazione con il mondo

qualità della formazione

corrispondente

alle esigenze del cliente

congruente

con un paradigma, tecnico, scientifico, pragmatico

consistente

su temi curati solidamente e sistematicamente

competenze del formatore

di campo

le situazioni e i contesti in cui agiscono i partecipanti

di metodo

le tecniche e gli strumenti per la gestione del processo

di contenuto

le materie sui quali il corso è progettato

formazione

- Verso il *mobber*

vantaggi della cooperazione

missione: creare valore

- Verso la *vittima*

empowerment personale

La formazione è troppo
importante
per lasciarla solo ai formatori

M. Crozier

Il processo per una nuova concezione del potere comincia da se stessi e termina nel confronto con gli altri. Comporta la sperimentazione e il rinforzo di alcune attitudini:

la disponibilità al rischio personale e lo spirito di esplorazione, di intraprendenza e di creatività

la facilità di concentrazione, attenzione e osservazione

la buona competenza di autogoverno emozionale

la capacità di lealtà, fiducia e cooperazione aperta