

BE SIMPLE – Conferenze in azienda

Sono sempre disponibili le nostre conferenze. La durata dipende dalla grandezza del gruppo coinvolto.

SOMMARIO

1. Conferenze e seminari *à la carte*
2. Arricchire il proprio modello comunicativo
3. A confronto con stress e burn-out
4. Cultura e mito aziendale

1. Conferenze e seminari *à la carte*

Ogni azienda, quando ricorre a una consulenza esterna, presenta una situazione non soddisfacente e ha delle aspettative sui risultati che vuole ottenere. I primi incontri servono per definire l'ambito di intervento (quali persone/team sono coinvolte?) e per focalizzare e scomporre i vari aspetti da migliorare (comunicazione, lavoro in team, motivazione). In seguito si elabora una strategia e si fissano gli obiettivi da raggiungere. Ricordando che un'azienda cresce e apprende solo in relazione a quanto crescono e apprendono i suoi collaboratori, alcuni degli ambiti d'intervento sono:

- Individuare le cause dell'insoddisfazione aziendale, distinguendole dai sintomi che si manifestano nel lavoro quotidiano.
- Rivalutare gli obiettivi aziendali e collazionarli con la realtà in cui l'organizzazione si trova.
- Creare piani di intervento a tutti i livelli, da generali a particolari senza che questi si contraddicano.
- Aiutare i collaboratori a farsi un'idea precisa del loro vissuto in relazione alla loro posizione in seno all'azienda: leader, manager, creativo, venditore, membro di team.
- Trasformare l'energia negativa di pettegolezzi e accuse incrociate in energia creativa.

Questa presentazione è volutamente vaga. Ogni azienda presenta sfaccettature diverse e non esiste una soluzione univoca: essa va cercata e costruita insieme. Contattateci all'indirizzo info@andreasbarella.com o al numero 091 646 62 61 per un incontro informativo.

2. Arricchire il proprio modello comunicativo

Ognuno di noi crea una rappresentazione personale del mondo in cui vive. Questa rappresentazione influenza in modo rilevante il nostro comportamento, sia nei confronti dell'ambiente sociale sia nei rapporti interpersonali. Spesso questo modello – chiamato anche *mappa rappresentazionale* – pone dei limiti alle nostre potenzialità espressive, e questo accade al di fuori del nostro livello di coscienza. La rappresentazione – la mappa – *diviene* il territorio, la nostra visione soggettiva e limitata si trasforma nella totalità del

mondo in cui esistiamo e operiamo. Questo dato di fatto ci limita nella nostra capacità di comprendere noi stessi e di interagire con gli altri.

Il metodo principale con cui tutti noi rappresentiamo le nostre esperienze è il *linguaggio*. Il modo in cui operiamo con le parole influenza il nostro modo di vedere il mondo, di esprimere le nostre emozioni e le nostre idee, di confrontarci con chi ci sta intorno. Rendendoci attenti al modo in cui le nostre parole costruiscono la nostra esperienza del mondo, possiamo individuare i luoghi e i meccanismi in cui ci sabotiamo evitando di permetterci di esprimerci in modo appropriato.

Il corso si prefigge di aiutare i partecipanti a individuare i confini della propria capacità di rappresentazione e, in seguito, di accompagnare i componenti del gruppo alla scoperta di quei territori sconosciuti e affascinanti che esistono appena al di fuori della nostra esperienza. In questi luoghi, non contemplati nella nostra mappa, andremo alla ricerca di un contatto più consapevole e profondo con noi stessi e con gli altri.

3. A confronto con stress e burn-out

Il seminario sullo stress e il burn-out è concepito come un'interazione tra il relatore e i partecipanti. La durata è di circa 4 ore suddivise in due ore di presentazione frammista a lavoro personale-di gruppo da parte dei partecipanti e di due ore per completare e commentare un questionario.

La presentazione (power point) si concentra sui seguenti punti:

- Traccia la storia del termine *stress*.
- Cerca di chiarire i vari significati di questa parola.
- Situa biologicamente e culturalmente lo stress nella nostra quotidianità.
- Analizza i motivi che causano lo stress in ambito lavorativo e sociale.
- Traccia la storia della sindrome da burn-out.
- Profila alcune strategie di prevenzione da parte del singolo, dell'istituzione e sociali.

La documentazione che viene distribuita ai partecipanti contiene le seguenti parti:

- Eventi fonte di stress.
- Le maggiori fonti oggettive di stress lavorativo.
- Fonti intrinseche al lavoro.
- Ruolo nell'organizzazione.
- Sviluppo di carriera.
- Relazioni di lavoro.
- Struttura organizzativa.
- Clima organizzativo.
- Obblighi reciproci.
- Gli obblighi dei collaboratori nei riguardi del loro dirigente.
- Gli obblighi del dirigente nei confronti dei suoi collaboratori.
- Come ottenere un buon controllo dello stress.
- Il controllo dello stress in ambito professionale.

- Questionario.
- Parte personale.
- Parte con i suggerimenti per la dirigenza da parte dei partecipanti.

Il questionario contiene:

- Una parte personale che ogni partecipante può utilizzare per giudicare il suo stato di stress.
- Una parte dedicata alla dirigenza dove ogni partecipante può analizzare anonimamente la situazione lavorativa, può fare delle critiche e delle proposte (che verranno riassunte in modo statistico dal conduttore e presentate in un incontro successivo).

4. Cultura e mito aziendale

Ogni azienda, come ogni tribù, gruppo sociale o nazione, si autodefinisce grazie a miti, storie e rituali di cui gli attori sono essenzialmente inconsci e che possono rivelarsi creativi o distruttivi. Quando parliamo di “mito”, parliamo delle informazioni inconscie, una specie di DNA sociale che fornisce le informazioni di base che governano la crescita o il decadimento di un gruppo di persone. Durante questo seminario esaminiamo il mito (i miti) che nutrono e concorrono a creare l'immagine dell'azienda: storie, rituali, riti di passaggio, mezzi di potere e reazione che uniscono le persone (in modo positivo o distruttivo).

Alcune delle domande che ci porremo:

- Quali sono le storie che l'azienda racconta su se stessa? Dove sta andando? Quali i suoi obiettivi? Visioni? Valori?
- Chi definisce cosa è giusto e cosa no? Cosa porta alla felicità? Chi sono gli Eroi? Le Eroine? I Cattivi?
- A cosa bisogna rinunciare per il buon funzionamento della sede? Che cosa è tabù? Di cosa non si può parlare?
- Come si affrontano i conflitti nella sede?
- Che tipo di futuro si desidera?