

Percorso di costruzione del *benessere organizzativo* nel Comune di Bologna

FASE 2 – ATTIVITA' DI FORMAZIONE

Relazione finale percorso formativo n. 1

DATI DI SINTESI RELATIVI ALLA PARTECIPAZIONE AL CORSO

Durata

18 ore complessive, strutturate in 4 incontri di 4 o 5 ore ognuno.

Calendario e orario

Giovedì 13 marzo 2008 ore 9-14

Martedì 18 marzo 2008 ore 13-17

Martedì 01 aprile 2008 ore 9-14

Martedì 08 aprile 2008 ore 13.30-17.30

Frequenza e gradimento

N. partecipanti iscritti da registro	N. partecipanti che ha raggiunto il 70 % di frequenza e relativa percentuale *	Gradimento questionario finale **	Valutazione staff docenza ***
22	17 (77%)	80%	87,8%

* Attestato di frequenza

Durata corso: 18 ore

Frequenza minima per attestato: 12,36 ore (=70%)

** Legenda gradimento (secondo parametri Sistema Qualità di Futura S.p.A. in vigore)

80 - 100 = valutazione positiva

70 - 80 = valutazione sufficiente

< 70 valutazione insufficiente

*** Legenda valutazione docenti (secondo parametri Sistema Qualità di Futura S.p.A. in vigore)

Da 70/100 = valutazione positiva

OSSERVAZIONI COMPLESSIVE SUL PERCORSO REALIZZATO (a cura di e.l.p associazione)

Prima di riportare alcune osservazioni complessive in merito al percorso formativo svolto, è opportuno soffermarsi sui diversi effetti che il tema del benessere nei luoghi di lavoro può innescare e che hanno reso questo corso una sfida molto stimolante e, al tempo stesso, molto delicata. Parlare di benessere organizzativo potrebbe rappresentare infatti un'occasione per:

- provocare reazioni emotive anche profonde e non sempre positive;
- suscitare il desiderio di ricevere "formule preconfezionate di benessere" da applicare nelle proprie situazioni;
- turbare delicati equilibri relazionali, organizzativi, interpersonali e gerarchici;
- far "lievitare aspettative" irrealizzabili;
- far emergere la sensazione della impossibilità del cambiamento del sistema organizzativo micro e macro.

Il patto formativo stipulato fin dall'inizio con i partecipanti, e ristabilito durante alcune fasi del corso, ha permesso di chiarire e condividere che la formazione offerta - come parte di un più ampio percorso - intendeva fornire una riflessione concettuale sul tema del benessere in grado di generare micro-azioni concrete di miglioramento, e non cambiamenti strutturali o organizzativi.

Condividere questo obiettivo è stato necessario, in quanto i partecipanti provenivano da diversi Settori e Quartieri dell'Amministrazione Comunale, con problematiche e comportamenti differenziati tra loro.

A livello teorico sono stati sviluppati concetti relativi principalmente a:

- La concezione del lavoro, per alcuni aspetti ampiamente soggettiva e legata a valori personali e sociali differenti per ogni individuo;
- I fattori della motivazione al lavoro;
- I diversi indicatori legati alle situazioni di malessere e benessere nei luoghi di lavoro;
- L'evoluzione del concetto di salute e di benessere nelle organizzazioni;
- I bisogni dell'individuo secondo la concezione di A. Maslow;
- La piramide dei fattori del benessere organizzativo;
- La correlazione fra bisogni dell'individuo e fattori di benessere organizzativo e l'individuazione degli elementi che permettono la condivisione e la conciliazione dei due universi;
- Gli ambiti di negoziazione possibili all'interno delle organizzazioni per produrre azioni di benessere.



Sono state anche presentate alcune buone pratiche, cioè esperienze positive di implementazione di situazioni di benessere in varie aziende italiane che, come è stato più volte sottolineato, non devono apparire modelli facilmente esportabili in tutte le realtà organizzative, ma costituiscono piuttosto spunti di riflessione e segnali di conferma che la cultura del benessere si sta sempre più diffondendo e traducendo in azioni concrete.

La metodologia prevalentemente utilizzata nel percorso è stata di tipo interattivo, lasciando così alle partecipanti ed ai partecipanti ampio spazio di espressione per la condivisione di casi ed esperienze legate alla loro realtà lavorativa. Questa metodologia ha permesso anche di mettere a fuoco tre aree specifiche di benessere organizzativo in relazione al livello di intervento possibile:

- 1- Area di sviluppo di benessere in ambito lavorativo su cui poter intervenire a livello personale (micro-azioni).
- 2- Area di sviluppo di benessere che può essere concretizzato attraverso azioni di negoziazione di gruppo con la gerarchia organizzativa.
- 3- Area macro-organizzativa in cui con molta difficoltà le figure professionali partecipanti al corso possono attualmente realizzare azioni di benessere.

Al termine del percorso è emerso, da parte dei partecipanti, come loro stessi possano essere promotori nei loro contesti micro e macro della diffusione della cultura del benessere. Grazie alla loro partecipazione ad organismi quali il Comitato Aziendale Pari Opportunità, il Comitato Paritetico Mobbing e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), possono dare avvio ad un gruppo di lavoro (che potrebbe essere chiamato Comitato per il Benessere) in grado di svolgere azioni propositive nei confronti dell'Amministrazione, per promuovere azioni di sviluppo di benessere e di miglioramento organizzativo.

A conclusione del corso, i partecipanti hanno espresso impressioni positive sull'attività formativa svolta (il gradimento del corso è più dettagliatamente deducibile dai questionari sottoposti), sia in merito all'impostazione che alla metodologia utilizzata, e per aver acquisito consapevolezza che ogni lavoratore può veicolare, con i fatti e con le parole, il concetto e alcune pratiche concrete di benessere.

Sono state espresse anche alcune considerazioni critiche che possono essere utili per altre edizioni del corso:

- Un maggiore approfondimento della parte teorica.
- La necessità di ricevere maggiori strumenti di miglioramento del benessere organizzativo concretamente utilizzabili.
- Più esempi di pratiche già attuate in altre realtà per implementare il benessere nei luoghi di lavoro.
- Più ore di corso per ulteriori approfondimenti e riflessioni.