

WORKSHOP

BEN-ESSERE ORGANIZZATIVO

MAL-ESSERE ORGANIZZATIVO

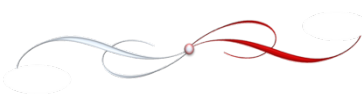
*Una nuova prospettiva per
cambiare direzione*

VENERDI' 3 MARZO 2017 - 9.00/16.00

Sala Gigli

Consiglio Regionale della Toscana - Palazzo del Pegaso
Via Cavour, 4 Firenze

**Cosa abbiamo sperimentato
attraverso l'Euritmia?**

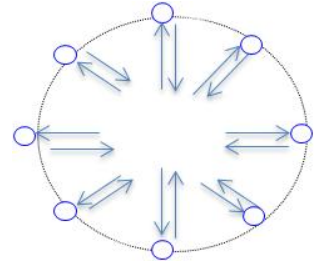


Un ringraziamento speciale a Livia Speroni Cardi che ha dato vita all'evento e a Mariagrazia Papuccio,
Presidente della Fidapa che ha creduto nell'iniziativa

Il workshop è iniziato con alcune considerazioni sul Ben-essere organizzativo e circa il fatto che il benessere del singolo non porta necessariamente al ben“essere” dell’organizzazione. Giunti alla domanda “l’azienda è un essere?” è cominciata la prima sessione di Euitmia in cui abbiamo esplorato la possibile risposta.

1° sessione: L’organizzazione è un essere?

Abbiamo formato un cerchio tutti insieme, una forma molto semplice con delle sue caratteristiche precipue: ha un centro intorno al quale siamo o posizionati tutti alla stessa distanza, delimita uno spazio dentro e uno fuori, se messo in movimento si attivano forze centripete e centrifughe.



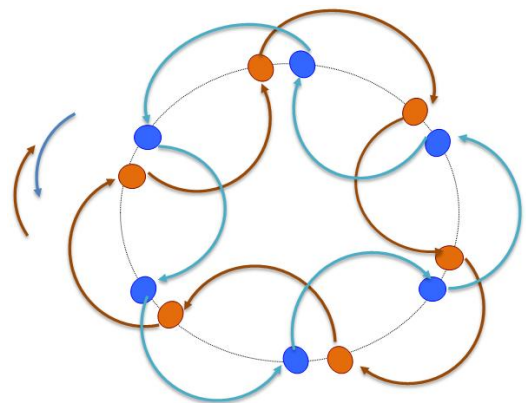
Lo abbiamo messo in movimento con l’obiettivo che rimanesse sempre un cerchio, in ogni fase del processo che svolgevamo: all’inizio muovendoci avanti e dietro guardando tutti rivolti al centro del cerchio. Poiché in azienda non è usuale che ci si possa vedere tutti, abbiamo cambiato tutti fronte: ci siamo rivolti tutti verso l’esterno così che ognuno che guardasse un punto diverso - come il più delle volte si è chiamati ad agire in azienda, avendo quest’ultima diversi interlocutori esterni. La sfida era continuare a mantenere la forma del cerchio, anche muovendosi di spalle. Perché riuscisse, necessitava da parte di tutti un’ancora più forte connessione con il centro del cerchio che era alle spalle e con i colleghi di destra e sinistra, ma anche la percezione della parte opposta

Ne è risultato un movimento simile ad un respiro (concentrazione ed espansione) di un gruppo di persone percepibile come una unità.

La seconda sessione di Euitmia ha avuto l’obiettivo di rispondere alla domanda: cosa vuol dire, cosa implica l’orientamento al cliente? Il cliente/utente è il soggetto (singolo, gruppo, azienda, comunità, etc..) per il quale una organizzazione ha senso di esistere e muoversi.

2° sessione: Cosa implica l’orientamento al cliente?

Si è lavorato sempre disposti in cerchio ma con un processo diverso, interno al cerchio ed esterno al cerchio. In una prima fase, per costruire il processo si è curata la sua realizzazione “all’interno” come si fa con i prototipi. Poi, lo stesso processo si è rivolto verso fuori, semplicemente girando il fronte tutti verso una stessa direzione. Lo svolgimento del processo non cambiava, ciò che si modificava era unicamente la relazione con la parte al di fuori dell’organizzazione e con i colleghi, e richiedeva molta più presenza da parte di tutti.



Immediatamente si è venuta a creare un fase del processo di front-end e una di back; è emerso in modo chiaro che era chi si trovava fronte al mercato esterno ad imprimere il ritmo al processo e quindi all’organizzazione; altrettanto chiaramente si sono manifestati due aspetti da considerare perché il processo fluisse e l’organizzazione si muovesse ad unisono:

BEN-ESSERE ORGANIZZATIVO

OVITASSINAGRO BRESSE-JAM

Una nuova prospettiva per cambiare direzione

- da un lato la necessità della struttura di rimanere collegata e attiva rispetto a tale impulso, e non divenire autoreferenziale;
- dall'altro, e nel contempo, la necessità, che il front-end tenesse conto della qualità di tale impulso; ad esempio se eccessivamente veloce, o con cambi repentini o se confuso, la struttura non aveva possibilità di adattamento.

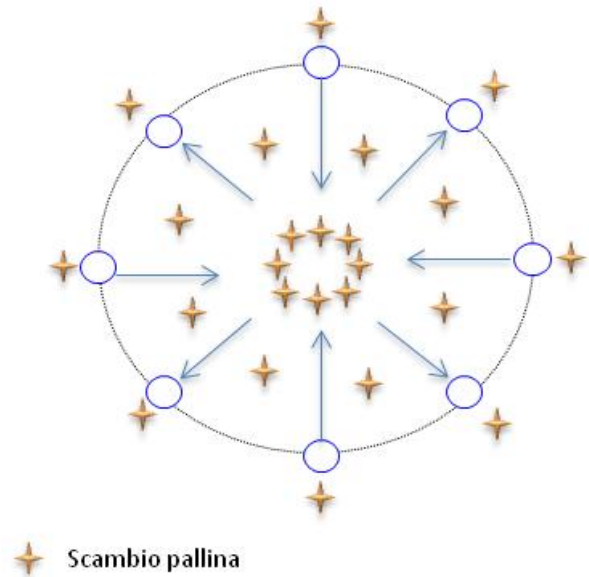
Con la terza sessione di Euritmia abbiamo lavorato sui processi e sulla loro caratteristica dell'essere fluidi

3° sessione: i processi e loro riorganizzazione

Abbiamo usato delle palline con lo scopo di farle scorrere tutte insieme con un flusso di lavoro unico. Si è fatta esperienza dell'importanza di:

- Immagine o scopo condiviso, a cosa si vuole dar vita attraverso il processo; che tuttavia non basta, perché, sebbene l'immagine di ciò che dovesse prender vita dal processo fosse chiara a tutti, incarnarla ha richiesto di lavorare anche sugli elementi che seguono
- Ritmo, che non può essere quello del singolo ma nasce un nuovo ritmo (quello del processo)
- Fiducia e responsabilità perché il processo inevitabilmente prevede fasi di scambio
- Contributo attivo del singolo, senza possibilità di essere passacarte
- Relazione tra le polarità dell'organizzazione
- Osservazione dell'intero processo mentre si è parte del suo svolgimento per poter adeguare il proprio comportamento rispetto a quanto emerge (per esempio quando una pallina cade per trovare una modalità di adattamento)

All'inizio abbiamo lavorato seduti e poi ci siamo alzati per mettere il tutto in movimento nello spazio; abbiamo quindi lavorato ad una riorganizzazione di processo modificandolo da standard (avanti-dietro tutti insieme) ad un processo differenziato in cui ciascuno andava in contromovimento rispetto ai colleghi accanto. Il cambiamento doveva avvenire "in corsa", ossia senza interrompere il movimento, il processo di lavoro in atto (come avvengono la maggior parte delle riorganizzazioni in azienda)



Abbiamo concluso rendendo questo nuovo processo leggermente più complesso, arricchendolo di continui scambi tra due gruppi i cui compiti erano comunque differenziati l'uno rispetto all'altro.

Tutto ciò anche per sottolineare che creare un organismo azienda è una conquista continua.

BEN-ESSERE ORGANIZZATIVO **OVITASSIAGRO ERESSE-JAM**

Una nuova prospettiva per cambiare direzione

Cosa ha colpito prevalentemente:

- come un gruppo così eterogeneo sia per la provenienza da diverse realtà organizzative (di produzione, di servizi, associazioni) sia per i diversi ruoli (imprenditori, manager, formatori, liberi professionisti) in poche ore abbiamo trovato una sintonia ed è riuscito a creare qualcosa
- Come i concetti che venivano espressi verbalmente nella parte dialogica divenissero immediatamente comprensibili, divenissero una esperienza
- Come ciò che sembrava inizialmente non possibile, in realtà poi lo è diventato, con uno scopo chiaro, senza parlare ma facendo, con presenza e attenzione nel processo
- Il coinvolgimento autentico, intendersi più attraverso il fare, non perdersi in azioni che non servono al processo
- l'importanza che la crescita passa per il dialogo "dentro-fuori"

Cosa si è portato a casa:

- la fiducia che si può lavorare nel proprio contesto lavorativo per sciogliere rigidità e resistenze e muoversi insieme
- l'intenzione di ricercare e curare la relazione con le persone con cui si lavora
- la centralità del rapporto con il cliente e le diverse parti dell'azienda
- l'impulso al cambiamento
- lo spirito di collaborazione

e infine anche una scheda di lavoro che da spunti di riflessione per vedere dove la scala a chiocciola, quella che porta dalla mission ai risultati passando per le relazioni e i processi, scricchiola nella realtà organizzativa dove si opera e cosa osservare con attenzione per poter poi provare a modificare.