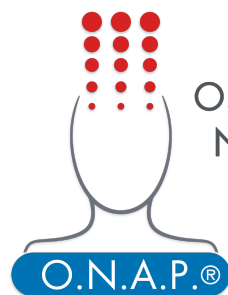




# BEN-ESSERE

## ORGANIZZATIVO

Consulenza & Formazione  
Per Aziende ed Enti del Terzo Settore



Osservatorio  
Nazionale  
Abusi  
Psicologici  
— A.p.s. —

# CONTENUTI

---

Premessa

1. Obiettivo generale
2. Analisi del contesto
3. Chi siamo
4. Aree di Intervento e Servizi Offerti

Riferimenti



---

## PREMESSA

---

*Culture eats strategy for breakfast*  
*La cultura si mangia la strategia a colazione*

P. Drucker

Partendo dalla premessa che ogni lavoratore passa da un terzo alla metà della propria vita sul posto di lavoro, si rende fondamentale per un'organizzazione **promuovere** il benessere psicofisico, dei soggetti che operano al suo interno.

O.N.A.P., forte dei suoi 20 anni di attività nella promozione della salute psico/sociale della Persona, intende mettere a disposizione le sue competenze di Consulenza e Formazione a tutte quelle aziende o enti del terzo settore, che intendano **migliorare** il loro benessere organizzativo.

Infatti, diversi sono gli studi che hanno dimostrato come le strutture più **efficienti** sono quelle che investono nel ridurre lo stress-lavoro correlato, attraverso modelli e



---

metodi di analisi del lavoro, basate sul rapporto individuo-mansione.

Modelli che mettono in relazione le *condizioni di esecuzione di un compito* e le *caratteristiche dell'operatore* per definirne il grado e la tipologia di attività. Si è anche riscontrato come un "**clima interno**" più sereno e partecipativo sia in grado di rendere i propri dipendenti maggiormente soddisfatti del proprio posto di lavoro (Avallone e Bonaretti, *Benessere Organizzativo*, 2003).

---

# 1. OBIETTIVO GENERALE

---

**Progettare e Realizzare** interventi volti alla promozione del Ben-Essere in azienda significa prevenire e/o contrastare il disagio lavorativo, con effettivi vantaggi sulla sicurezza ed efficienza produttiva. Questo è, in estrema sintesi, l'obiettivo generale del progetto. I suoi obiettivi specifici riguardano:

- **Pianificare** e mettere in atto attività di consulenza per prevenire o superare situazioni di difficoltà o disagio che generino di-stress nei gruppi di lavoro;
- **Supportare** il Team leadership in difficoltà;
- **Offrire** consulenza volte a risolvere le complessità gestionali;
- **Formare** Persone e Gruppi alla prevenzione, alla gestione e negoziazione dei conflitti.



---

## 2. ANALISI DEL CONTESTO

---

Siamo consapevoli di come le organizzazioni aziendali, a motivo dell'irrefrenabile sviluppo di nuove tecnologie sempre più sofisticate, necessitano di un **aggiornamento** continuo di metodi di lavoro, se non anche di risorse professionali adeguate ad affrontare i mutamenti di competenze che tali tecnologie impongono. Necessità che a volte diventano difficoltà nel mantenere gli standard produttivi richiesti per rimanere concorrenziali. Motivo per cui sia l'azienda che il lavoratore si trovano costretti ad **adeguarsi** continuamente davanti all'incessante innovazione di strumenti e tecniche di lavoro, apprensione che non di rado può sfociare in situazioni di tensione del clima lavorativo e stress da lavoro correlato.

Nel contempo il mondo dell'associazionismo sta subendo un calo significativo del numero di volontari dovuto anche alla crescente **frammentazione** dei rapporti interpersonali e, questo, a fronte di una continua e crescente richiesta socio-assistenziale, che impegna sempre più anche in una funzione integrativa di welfare. Situazione che espone, i soggetti impiegati, a una **sovraesposizione** di richiesta che può attivare in loro un processo di *burn-out*.



Migliorare, quindi, il **Benessere Organizzativo** nei contesti sopra indicati vuol dire lavorare in particolare su:

**ORGANIZZAZIONE**

**RELAZIONI**

**STRUTTURA**

---

### 3. CHI SIAMO

---

L'azione di Consulenza e Formazione sviluppata da O.N.A.P. prevede la collaborazione di un'**equipe inter-disciplinare** costituita da professionisti del settore: psicologi, formatori e mediatori.

Un approccio "interdisciplinare" che ci permette di evidenziare le **Are** di **intervento** in sistemi organizzativi complessi, come aziende, enti pubblici o privati, così come anche i soggetti del terzo settore, caratterizzati da una forte interdipendenza con le risorse umane che li costituiscono: benessere e malessere di ciascun sistema influisce in modo significativo sul clima lavorativo.



---

## AREE DI INTERVENTO E SERVIZI OFFERTI

---

Due le Aree di Intervento individuate:

### AREA CONSULENZA ORGANIZZATIVA



### AREA SICUREZZA SUL LAVORO



Per ogni Area di intervento è attivabile -singolarmente o congiuntamente- tanto un servizio di **Formazione**, quanto un'attività di **Consulenza** (dipendente/operatore/volontario). Fruibili sia **in presenza**, che **a distanza** (via telefonica e/o telematica).

### AREA CONSULENZA ORGANIZZATIVA

Per questa area O.N.A.P. prevede la possibilità di attivare i seguenti servizi:

- Counseling Organizzativo;
- Analisi del clima aziendale;
- Gestione Risorse Umane.

---

## COUNSELING ORGANIZZATIVO

Il Counseling organizzativo è un servizio che l'azienda/organizzazione mette a disposizione dei propri dipendenti/operatori al fine di accogliere una situazione di **difficoltà** o **disorientamento** che si manifesta nello svolgimento del proprio ruolo e delle proprie mansioni. Un supporto, finalizzato al



raggiungimento di un obiettivo specifico, volto sia alla **risoluzione** della difficoltà incontrata che al **potenziamento** di risorse professionali e personali.

Il servizio è ad accesso volontario, ha carattere di grande riservatezza e si concretizza attraverso un **intervento di micro-counseling**. Per ogni richiesta, infatti, è possibile attivare un numero massimo 4 incontri, articolato nelle seguenti fasi:

1. Accoglienza, ascolto e ricostruzione delle cause della situazione di difficoltà;
2. Analisi delle soluzioni già messe in campo dal richiedente;
3. Identificazione di possibili soluzioni funzionali (problem solving);
4. Verifica, feedback.

Servizio che costituisce un punto privilegiato di raccolta dati (pur mantenendo lo stretto e doveroso riserbo delle fonti), fondamentale per una analisi oggettiva del clima lavorativo, da cui far partire **proposte** specifiche di intervento, da proporre poi al contesto organizzativo di riferimento.



---

## ANALISI DEL CLIMA AZIENDALE



Analisi che prevede un'attività di verifica, tramite appositi **strumenti valutativi** - quantitativi e qualitativi- volti a sondare la percezione del personale riguardo al clima interno. Indagine che può offrire una 'fotografia' del benessere/malessere dei lavoratori in rapporto a ruoli, mansioni, relazioni. Sondaggio, in forma anonima, utile per intraprendere **strategie gestionali mirate** alla risoluzione del problema là dove se ne rilevasse la necessità.

## GESTIONE RISORSE UMANE

L'area Gestione Risorse Umane prevede l'attivazione di servizi di formazione e consulenza riguardo ai sotto indicati **segmenti HR**:

- ✓ Ricerca e Selezione del personale;
- ✓ Sviluppo delle Competenze;
- ✓ Gestione delle relazioni interne;
- ✓ Supporto alla Leadership.



---

## AREA SICUREZZA SUL LAVORO

Quest'area di intervento intende promuovere un'attività di formazione al team manageriale, verso il quale sono sempre più richieste specifiche **competenze** nell'ambito della gestione delle risorse umane. In particolare riguardo *“l'istituzione di un responsabile per l'inclusione lavorativa nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità”* (Cfr. Legge Delega in materia di disabilità, Legge 227/2021).

L'introduzione del **Disability Manager**, quale figura di fiducia aziendale apre alla necessità dell'azienda di fornire sia una **formazione** specifica che un adeguato



**supporto** a questo specifico incarico. Infatti il compito del Disability Manager è quello sia di svolgere il ruolo di *facilitatore* nelle relazioni interne all'organizzazione oltre, chiaramente, quello di agevolare l'integrazione lavorativa della persona disabile. Compito che di per sé richiede una **formazione specifica** volta a fornire conoscenze e competenze fondamentali per pianificare, organizzare e *“predisposizione progetti*



*personalizzati per le persone con disabilità”*, attività che necessariamente devono prevedere la partecipazione attiva di tutti i lavoratori, con o senza disabilità. Ruolo, quello del Disability Manager, che deve poter ricorrere, quando necessario, ad un **supporto professionalmente** adeguato, affinché la sua istituzione consenta di realizzare una visione gestionale orientata non solo al potenziamento dei servizi, in grado di migliorare la sicurezza e la qualità lavorativa della persona disabile e non, ma anche quella di agevolare un clima aziendale volto alla collaborazione e *“all'inclusione lavorativa”*, della persona con disabilità.

---

## RIFERIMENTI

---

Responsabile del Progetto

Dr.ssa *Marialuce Benedetti*

Riferimenti

O.N.A.P. ®

Osservatorio Nazionale  
Abusi Psicologici

**Sede Legale:**

Via A. Cecioni, 124  
50142 FIRENZE

**Contatti:**

Cell: + 39-345.59.45.221  
info@onap-italia.org  
www.onap-italia.org

