

## **STANZIALITA' E NOMADISMO ALL'INTERNO DI UNA ORGANIZZAZIONE: COMPRENDERE PER FAVORIRE IL BENESSERE.**

In attuazione del piano di formazione aziendale, nei mesi di maggio-giugno-settembre ed ottobre 2014, realizzato attraverso l'impegno organizzativo del Comitato Unico di Garanzia dello IOR, è stata affidata al dr. Roberto Dalpozzo, psicologo, psicoterapeuta e formatore, la realizzazione di un progetto di formazione-azione rivolto ai dipendenti IOR (medici, infermieri, amministrativi...) intitolato **"Stanzialità e Nomadismo all'interno di una organizzazione: paure, ansie e stato di stress"**. Tale evento si è proposto, in questa sua prima parte, di perseguire alcuni obiettivi riguardanti l'ambito delle competenze relazionali e la complessità interpersonale espressa in un contesto di ricerca, per favorire il cosiddetto benessere organizzativo.

Nello specifico ha significato quello di acquisire :

1. **una maggiore consapevolezza e una forte sensibilizzazione** al rapporto qualità della vita/qualità della comunicazione efficace allo scopo di promuovere nel dipendente una **"cultura del benessere"orientata alla cura di sé e degli altri** e facilitare la gestione del proprio disagio psicologico in situazioni critiche e di cambiamento organizzativo.
2. **Nuove conoscenze riguardanti lo stato di stress e di accumulo emotivo/mentale** oltre che lo stato di burnout e di mobbing, che possono presentarsi nello svolgimento quotidiano del proprio ruolo.
3. **Individuare alcune strategie/suggerimenti utili per affrontare con maggiore efficacia i cambiamenti organizzativi e personali** più significativi connessi al proprio ruolo e alle motivazioni profonde relative alla propria professione.
4. **Attivare una forte riflessione sullo stile comunicazionale** del dipendente IOR con una particolare attenzione alle interazioni interne con il proprio gruppo di lavoro.

Il progetto o meglio, **l'intervento-azione culturale alla consapevolezza** si è configurato in generale come un processo di apprendimento che ha implicato per i professionisti sanitari e non l'essere coinvolti in alcune attività mentali come:

- elaborare dentro di sé nuove informazioni,
- aggiungere o spostare parti delle proprie credenze,
- sviluppare e migliorare alcune caratteristiche personali piuttosto che altre,
- scoprire differenti chiavi di lettura per poter leggere con maggiore sicurezza la realtà ed il proprio stato di mal-essere psicofisico, individuandone possibili percorsi risolutivi.

Ogni edizione nelle sue intenzioni si è proposta di sollecitare una riflessione sui temi dominanti che coinvolgono quotidianamente il dipendente IOR (la motivazione, la cultura ed l'identità, l'appartenenza, le competenze relazionali, la fatica a svolgere il proprio lavoro, la gestione dello stato di stress e di accumulo emotivo e mentale.....) allo scopo di **iniziare e favorire un percorso di lavoro efficace sui processi di cambiamento che verranno agiti all'interno di un'organizzazione** e nello specifico nel proprio gruppo di lavoro, con conseguenti riflessi positivi in termini di **benessere.**

**All'interno di questa premessa si vuole sottolineare l'atteggiamento positivo ed il feedback generale favorevole espresso dal personale dipendente IOR, molto interessato e coinvolto all'avviamento di questo processo di cambiamento:** le scelte tematiche sono state approvate dall'aula e l'intero gruppo di lavoro ha gradito il "respiro" dell'iniziativa e l'ipotesi di una

continuità del percorso formativo facendo registrare commenti positivi ed un atteggiamento di significativo interesse alla proposta.

Questo fa pensare a come sia necessario enfatizzare le iniziative rivolte alla gestione del ruolo ed alle competenze relazionali intese come contenuto trasversale essenziale, piuttosto che al saper fare (da non trascurare comunque). Infatti il dato di attrazione emerso nei differenti gruppi di lavoro è consistito nel poter parlare del proprio ruolo, dei problemi e delle criticità di gestione nell'ambito del sistema dei ruoli, e inoltre, nella condivisione di informazioni sulle dinamiche relazionali emergenti dal gruppo di lavoro stesso.

**La metodologia interattiva ha previsto durante lo svolgimento di ogni incontro di gruppo il tempo dedicato alla discussione e all'elaborazione collettiva dei temi trattati: ciò ha consentito tra i partecipanti ed il formatore in aula la conferma di una relazione di fiducia, attivando logiche di rapporto aperto, diretto, esplicito.**

Viene confermata per dichiarazione di diversi partecipanti, che molte persone, pur appartenendo alla stessa organizzazione, continuano a non conoscersi "veramente".

L'opportunità formativa ha sicuramente centrato molto bene quello che era stato considerato come sottobiiettivo potenziale del corso, ovvero la socializzazione tra i partecipanti ed il confronto attivo tra differenti realtà.

**In buona sostanza apprendere buone pratiche di consapevolezza volte al gestire e contenere i propri disagi professionali e personali, col risultato di migliorare sensibilmente il benessere organizzativo.**