



Società Italiana di Psicologia
Educazione e Artiterapie



Corso di specializzazione in

“Work-Life-Balance”: il ‘ben-essere’ nelle organizzazioni

(Keywords: *well-being, work-life-balance; conciliazione; welfare aziendale; smartworking; crescita personale e professionale; sviluppo potenzialità; creatività, empowerment; armonia individuale e di gruppo, career counselling, care giver, time saving, flessibilità, contrattazione*).

IL PERCORSO FORMATIVO

Il percorso sarà strutturato su **11 incontri** tematici (di seguito esplicitati), articolato attorno alla redazione dei project-work: dalla definizione degli obiettivi, alla progettazione e implementazione dell'intervento, fino a giungere alla valutazione in itinere e finale, accompagnata da proposte di follow-up.

1. “La psicologia umanistica”: fondamenti, applicazioni e sviluppi.

I fondatori: Abraham Maslow, “un’interpretazione olistico-dinamica”; Carl Rogers “la terapia centrata sul cliente” (non direttiva); Rollo May e l’approccio fenomenologico-esistenziale: autorealizzazione, dimensione della consapevolezza personale, della potenza creativa, dell’amore e della volontà.

I temi: attenzione alla persona, alla crescita all’espressione di sé; la comprensione di se e interpretazione dell’esperienza: libertà di scelta, spinta creativa e autorealizzazione.

2. Il benessere e la conciliazione per lo sviluppo organizzativo, sociale ed economico

Le trasformazioni sociali ed economiche e le implicazioni nei contesti organizzativi. Valori e caratteristiche di una nuova socialità. Dal welfare state al welfare aziendale. Benessere e sviluppo economico. La trasformazione del lavoro e dei contesti organizzativi. La cultura del benessere e della conciliazione. Gli strumenti a supporto del work-life-balance e del benessere individuale e organizzativo (smart working, part time, banche del tempo, servizi di time saving, permessi, congedi, servizi di supporto alla famiglia).

3. Analisi dei bisogni individuali e organizzativi.

Il supporto per la risoluzione di impasse individuali e/o di gruppo: la resistenza al cambiamento, la demotivazione, la migliore gestione del tempo, le difficoltà relazionali, lo stress e la mancanza di concentrazione, la scarsa produttività, la conflittualità, l’assenteismo, (malattie professionali, molestie sessuali e razziali, abuso di sostanze); equilibrio tra individuo-organizzazione-ambiente esterno.

L’emersione delle intenzioni, priorità e percezione delle principali aree problematiche individuate con il committente-cliente (resp. HR, selezione, change management, titolare/proprietà, manager responsabili di funzioni/reparti, etc.).

Alcuni strumenti di rilevazione e analisi:

- “*analisi dei climi organizzativi*” (questionario per la rilevazione del clima aziendale);
- “*rilevazione del modello culturale*” (traccia di analisi dei valori, pattern, costrutti, delle principali culture del lavoro e delle relative relazioni/comunicazioni);

- “*individuazione dei fattori ideali che favoriscono lo sviluppo delle potenzialità individuali in un ambiente lavorativo*” e valutazione degli scostamenti con i fattori realmente presenti (agiti) all’interno dell’azienda (questionari di rilevazione on line e in tempo reale);
- “*interviste biografiche, career story interview, counselling telefonico*”
- “*rilevazione ONA - Organizational Network Analysis*”, monitorare il sistema di relazioni e comunicazioni informali (oltre l’organigramma).

4. Il commitment e i promotori di un progetto di well-being

La costruzione di sistemi di relazioni (e alleanze) tra l’esperto (esperti) di well-being e gli interni ed esterni all’organizzazione aziendale: change makers, responsabili interni di funzione, o di strutture di formazione e/o consulenza intermedie esterne (appartenenti al sistema di offerta di servizi, attivatrici di risorse e/o opportunità).

5. La centralità dei processi organizzativi

Ripensare i processi: cultura, struttura, salute e clima, processi, ambiente esterno. Analisi e ri-definizione dei processi lavorativi, in un’ottica di sviluppo organizzativo condiviso. L’attenzione al processo, per la risoluzione di criticità, presa di decisioni, ricerca dell’efficacia organizzativa, nell’ottica del miglioramento continuo e della fluidità di comunicazioni e relazioni.

6. Le parole chiave che guidano la progettazione di ambienti work-life-balance

Fiducia, Ascolto attivo, Osservazione, ricerca umile delle informazioni (saper formulare le giuste domande), empatia (costruire le condizioni, il setting necessario a sviluppare relazioni di aiuto), autenticità, confronto tra punti di vista, attenzione al processo (qui-e-ora), al flusso (flow) a ciò che accade.

7. I protagonisti del processo. Gli attori che partecipano alla sua implementazione

Il ruolo e i compiti dei facilitatori del cambiamento (sponsor interni alle organizzazioni), counselor, coordinatori/facilitatori, responsabili del personale, partecipanti. La costruzione delle pre-condizioni che favoriscono la cultura del cambiamento.

8. *L'esplicitazione degli obiettivi di un intervento in ambito organizzativo*

Consentire al cliente (azienda/individuo) di percepire, comprendere e agire il cambiamento nel proprio ambiente, per poter chiarire ciò che accade intorno a lui, dentro di lui e in relazione con gli altri. Aiutare il cliente a sviluppare nuovi punti di vista, nuove prospettive e azioni concrete di cambiamento (diventando attore protagonista del cambiamento). Agevolare la comunicazione, attivare l'engagement.

9. *Strutturare un progetto di work-life-balance: linee guida per la progettazione, gestione e valutazione degli esiti*

La strutturazione del progetto di intervento: fase esplorativa (relazione con il cliente), analisi del contesto organizzativo (check-up per delineare un company profile), aspettative sull'intervento, bisogni, analisi delle possibili aree di intervento; definizione del setting di lavoro; individuazione di strumenti e metodologie legati ai temi principali dell'intervento (leadership, dinamiche di gruppo, comunicazione interpersonale...); definizione del contratto sulla base di interconnessioni tra capacità, identità, ambiente organizzativo; modalità di promozione e di gestione dell'intervento (presentazione del progetto, tempi e modalità realizzative e feedback, valutazione degli esiti, proposte di follow-up).

Per la centralità e l'importanza del processo di monitoraggio degli interventi di well being, verranno forniti strumenti e metodi per la messa a punto di sistemi di analisi e valutazione degli esiti e degli impatti (attraverso la strutturazione di processi di feedback descrittivi), fornendo strumenti per il monitoraggio e la valutazione, oltre a metodi per la predisposizione di iniziative di follow-up.

10. *Le metodologie e gli strumenti per l'implementazione del well-being*

Sono molti e vari gli strumenti e i metodi idonei a sviluppare empowerment e sbloccare potenzialità e talenti (riconducibili all'integrazione dei diversi approcci che caratterizzano l'approccio legato alla psicologia umanistica: bioenergetica, gestalt, artiterapie, analisi transazionale, psico-sintesi, etc.). Verranno sperimentate le differenti metodologie volte a sviluppare abilità interpersonali e migliorare la comprensione di sé, anche attraverso la propria storia identitaria e biografica (ricorrendo allo storytelling e al metodo narrativo-autobiografico), lavorativa (attraverso il career counselling). Saranno fornite, inoltre, metodologie e tecniche per sviluppare le competenze sociali, relazionali dirette a migliorare

comunicazione e interazione tra individui e gruppi: *ascolto attivo, empatia, leadership/followership, stili della comunicazione, problem solving, time saving, team building e team working.*

11. Le risorse finanziarie a sostegno degli interventi di work-life-balance

Le imprese e le organizzazioni possono ricorrere a risorse proprie (attraverso la definizione di budget destinati alla formazione interna), ma anche all'utilizzo di risorse esterne, pubbliche, per l'introduzione di sistemi di welfare aziendale (anche in forma di sgravi fiscali). Saranno fornite informazioni utili all'accesso a programmi di finanziamento con risorse nazionali ed europee, individuando canali e bandi per la presentazione di progetti aziendali (anche in forma aggregata). Verranno, inoltre, esplorati i canali di finanziamento provenienti dai Fondi Paritetici Interprofessionali nazionali per la formazione continua indirizzati a lavoratori, professionisti e imprese dei diversi settori di attività economica. In particolare, verranno esplorate alcune opportunità (bandi e avvisi) legate alla presentazione di piani formativi aziendali, conto formazione aggregato di rete e azioni di sistema.

I DOCENTI E LE METODOLOGIE

Il percorso è supportato da un **team interdisciplinare di docenti e professionisti esperti** nella gestione di interventi di conciliazione in ambito organizzativo. Le docenze saranno accompagnate da **focus esperienziali**, caratterizzati da **testimonianze di responsabili di progetti di conciliazione** realizzati in organizzazioni sia pubbliche che private.

Sarà privilegiato un **apprendimento attivo, coinvolgente, esperienziale, utile a contestualizzare in ambito lavorativo**, nei diversi contesti organizzativi di riferimento dei partecipanti, **quanto appreso nel percorso formativo**.

Saranno per questo esplorate le diverse fasi di sostenibilità di progetti di work-life-balance in ambito organizzativo, utilizzando la tecnica per progetti, attraverso la redazione di specifici **project work** (individuali e/o di gruppo) costruiti sugli interessi dei partecipanti (**report di specializzazione**).

DOMENICO BARRICELLI

Sociologo del Lavoro, counsellor professionista avanzato (C.N.C.P.), docente universitario. Membro del direttivo CNCP, Sezione Regionale Lazio Marche Umbria. Esperto di sviluppo organizzativo, formazione manageriale e imprenditoriale, career education e career counselling.

Si dedica da anni allo sviluppo e alla valorizzazione dei talenti e delle potenzialità individuali e nei gruppi (in molte realtà organizzative profit e no-profit), impiegando metodi e strumenti per l'apprendimento attivo ed esperienziale.

Ha maturato una significativa esperienza in attività di consulenza organizzativa, ricerca sui temi del lavoro e delle professioni, della formazione continua, dell'apprendimento degli adulti e dell'analisi dell'innovazione e dello sviluppo nei sistemi territoriali di imprese.

Già docente di Economia e Gestione delle Imprese e dei Servizi presso l'Università degli Studi dell'Aquila, Dal 2015 insegna "Competenze per l'inserimento nel mondo del lavoro e il metodo interdisciplinare", presso l'Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". Docente in corsi di specializzazione ed aggiornamento professionale presso scuole di counselling, per gli ambiti relativi al career counselling, counselling organizzativo e work-life-balance. Docente di master, corsi di specializzazione e aggiornamento professionale.

Autore di articoli, saggi e volumi sui temi del cambiamento, dello sviluppo imprenditoriale, professionale e dei gruppi. Tra questi ricordiamo "L'armonia del cambiamento. Il ben-essere individuale e dei gruppi" (Armando Editore, 2017); Work Life Project. Progettare il proprio percorso di vita professionale" (Aracne, 2019); "La condizione del lavoratore autonomo in Italia. Opportunità o necessità" (Edup, 2020)

GIOVANNI GALVAN

Autore del libro "I Fondi Interprofessionali cosa sono, cosa offrono, come funzionano", 2014 edito da Franco Angeli, Direttore Tecnico della rivista FORME (<http://www.forme.online> > www.forme.online).

Nel periodo 2004 – 2016 è stato Vice Direttore di Fon.Coop e Fonditalia. Dal 2004 ad oggi consulente di Fondolavoro, Fondoprofessioni, Fon.Ter, Fondo PMI Confapi, e valutatore di Fonservizi e Foragri. Consulente per lo startup e la gestione di Enti Bilaterali per le Politiche Attive del Lavoro. Consulente per soggetti privati su Progettazione didattica ed accesso ai contributi dei Fondi Interprofessionali. Docente sui Fondi Interprofessionali per i Master Risorse

Umane della Sapienza e Federico II (Master & Skills), per il corso sulla Bilateralità del MEFOP

e per vari corsi per privati, tra cui molti operatori delle Agenzie Formative.

ALESSIA LUCIANI

Diplomata in Flauto Traverso presso in Conservatorio Santa Cecilia di Roma, sezione staccata di Latina, si è occupata per molti anni di attività concertistica da camera e orchestrale, specializzandosi nella prassi esecutiva della musica dell'ottocento e nell'uso di strumenti originali dell'epoca.

Ha maturato nuove competenze in ambito aziendale, occupando per quasi venti anni ruoli manageriali in realtà multinazionali, partecipando anche a progetti internazionali di cambiamento e riorganizzazione.

Ha conseguito l'attestato di Counsellor a mediazione artistica frequentando il biennio di formazione presso Nuove Arti Terapie di Roma e l'attestato di Gestalt Counsellor presso Istituto Gestalt Firenze, sede di Roma, dove ha frequentato l'ultimo anno di corso.

Ha concluso il percorso formativo con il Master annuale in Counselling aziendale e bilancio di competenze presso SIPEA di Roma.

E' assessor di Intelligenza Emotiva secondo il modello di Six Second.

Dal 2019 è Coach, in fase di associazione ad International Coach Federation.

Dal 2013 svolge attività di counselling, formazione e sviluppo nelle organizzazioni, occupandosi in modo particolare di Leadership, management, comunicazione, team building, customer care, benessere organizzativo integrando le competenze maturate nei diversi ambiti professionali e formativi di provenienza.

E' docente di moduli formativi di counselling con uso dei mediatori artistici (suoni e musica) per scuole di counselling di Roma.

LUCIANO MALFER

Luciano Malfer, Dirigente generale dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili della Provincia Autonoma di Trento. Dal 1995 svolge incarichi dirigenziali presso la Provincia. Si è occupato di politiche abitative, ambientali, trasporti pubblici, qualità, ICT, politiche sociali e familiari. Nell'ambito delle politiche familiari ha sviluppato standard family friendly ed il modello dei distretti familiari. Dal 2004 iscritto

all'Ordine Nazionale dei Giornalisti. Responsabile scientifico delle otto edizioni del Festival della Famiglia di Trento (2012-2019) e delle due edizioni del Festival della Famiglia della Regione Sicilia (2018-2019). Dal 2008 Presidente del Consiglio dell'Audit e della Commissione Distretti famiglia della Provincia Autonoma di Trento. Nel periodo 2009-2012 membro del Comitato Tecnico Scientifico dell'Osservatorio Nazionale delle politiche familiari. Ha contribuito alla nascita nel 2017 del network nazionale dei comuni amici della famiglia e nel 2018 alla nascita del network europeo dei comuni family friendly. Ha conseguito vari riconoscimenti a livello nazionale ed europeo. Ha pubblicato le seguenti opere. "Fattore4: uno slogan per la sostenibilità del welfare" Edito da Franco Angeli. 2011 (a cura di L. Malfer), "Family Audit: la nuova frontiera del noi. Linee per la certificazione aziendale" Edito da Franco Angeli. 2012. "Festival della Famiglia di Trento. Crisi economica e programmazione delle politiche familiari". Franco Angeli. 2013 (a cura di L. Malfer e F. Gagliarducci). "Family audit: la certificazione familiare aziendale. Analisi di impatto". Franco Angeli. 2014 (a cura di L. Malfer, C. Cittadino, M. Franch e R. Prandini). "Benessere e sviluppo Economico. Politiche di welfare generativo in Italia e Germania". Trento, Edizioni31. 2015. (a cura di L. Malfer, J. Schröder). "Festival della famiglia di Trento. L'ecosistema vita e lavoro. Occupazione femminile e natalità, benessere e crescita economica". Franco Angeli. 2016 (a cura di L. Malfer, E. Siniscalchi). "Welfare aziendale e benessere della personale. Primo rapporto sulla politica nazionale Family audit". Franco Angeli, 2018 (a cura di R. Prandini e L. Malfer). "New Public family Management: welfare generativo, family mainstreaming, networking e partnership". Franco Angeli, 2018 (a cura di L. Malfer).

ANNA MARIA MARIANI

Psicologa del Lavoro, iscritta all'Albo Psicologi della Regione Lazio.

Docente a contratto presso l'Università degli Studi Niccolò Cusano di Roma, nonché collaboratore di ricerca su progetti in ambito di educazione alla salute e benessere psicofisico e organizzativo.

E' laureata in Sociologia, indirizzo socio economico e dello sviluppo, oltre che in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni.

Ha maturato diverse competenze in ambito aziendale, occupando per oltre venti anni ruoli manageriali in realtà multinazionali, partecipando anche a progetti internazionali di cambiamento e riorganizzazione.

Dal 2010 è Business, Life e Sport Coach, associata International Coach Federation, con credenziali PCC.

Ha conseguito l'attestato di Counsellor Professionista, secondo il metodo multisetting, presso la scuola Outdoor Setting di Roma. Ha, inoltre, concluso il percorso formativo con il Master annuale in Counselling aziendale e bilancio di competenze presso SIPEA di Roma. E' iscritta al C.N.C.P.

E' assessor di Intelligenza Emotiva secondo il modello di Six Second.

Dal 2015 svolge attività di coaching, counselling, formazione e sviluppo nelle organizzazioni, occupandosi in modo particolare di Leadership, management, comunicazione, team building, customer care, benessere organizzativo, integrando le competenze maturate nei diversi ambiti professionali e formativi di provenienza.

E' docente presso una scuola di coaching e conduce moduli formativi per scuole di counselling di Roma.