

AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

COUNSELING
ORGANIZZATIVO
EURISTICO RELAZIONALE

Webinar

BENESSERE ORGANIZZATIVO: COME FARE?

19 marzo 2025
dalle 15.00 alle 16.30

Relatori/trici: Graziella Nugnes,
Margherita Dozzi e Paolo Prandelli



COSA È IL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Il benessere organizzativo si riferisce all'insieme delle condizioni che favoriscono la **salute**, la **sicurezza**, la **soddisfazione** e la **produttività** dei dipendenti all'interno di un'organizzazione. È un concetto che comprende vari aspetti



GLI ASPETTI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

1. **Salute e sicurezza:** Creare un ambiente di lavoro fisicamente sicuro e sano, dove i dipendenti si sentano protetti.
2. **Soddisfazione lavorativa:** Promuovere la soddisfazione dei dipendenti attraverso il riconoscimento, la valorizzazione del lavoro e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
3. **Clima organizzativo:** Favorire un ambiente di lavoro positivo, caratterizzato da relazioni interpersonali costruttive, collaborazione e comunicazione aperta.
4. **Sviluppo professionale:** Offrire opportunità di formazione e crescita personale, permettendo ai dipendenti di sviluppare le proprie competenze e carriera.
5. **Feedback e coinvolgimento:** Incorporare meccanismi di feedback e coinvolgere i dipendenti nei processi decisionali, per farli sentire parte integrante dell'organizzazione.

I VANTAGGI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO



Il benessere organizzativo è importante non solo per il **benessere individuale** dei dipendenti, ma anche per **migliorare le performance** complessive dell'organizzazione, **ridurre il turnover** e aumentare la **motivazione** e **l'engagement**.

In un contesto lavorativo sempre più competitivo, le aziende che investono nel benessere dei propri dipendenti tendono a ottenere **risultati migliori** e a creare un **ambiente di lavoro più attrattivo**.

COSA È IL COUNSELING ORGANIZZATIVO



È una disciplina, un metodo, una pratica che favorisce:

- Il **miglioramento della vita lavorativa** di tutti i soggetti che operano nelle organizzazioni;
- il **benessere dell'organizzazione** nel suo complesso;
- Il miglioramento delle **prestazioni**.

Attraverso l'aumento di:

Consapevolezza Engagement Motivazione



COME SI COSTRUISCE BENESSERE ATTRAVERSO C.O.

- RILEVAZIONE DEL BISOGNO
- DEFINIZIONE DE CAMBIAMENTO DESIDERATO
- INTERVENTI DI COUNSELING ORGANIZZATIVO volti a far emergere e risorse e ridurre i limiti attraverso:
 - Colloqui di counseling individuali
 - Laboratori di counseling di gruppo con i team
 - Facilitazione Organizzativa

COME FUNZIONA UN GRUPPO DI LAVORO?



L'eterno dilemma
dei porcospini di
Schopenhauer...





Adesso chiediamo a voi...
Le relazioni nella vostra organizzazione
(o in una organizzazione che frequentate) sono come....





IL VOSTRO PARERE...

The graphic depicts a browser window with a title bar containing three window control buttons (red, yellow, and green) and the text "IL VOSTRO PARERE...". The main content area is white and contains two large, semi-transparent abstract shapes: a light green one on the left and a light red one on the right. The window has a thick black border and rounded corners.

GUARDANDO LE VOSTRE IMMAGINI EVOCATIVE:

- Che caratteristiche ha l'organizzazione?
- Che punti di forza?
- Che elementi di fragilità?
- Dove è orientata la sua azione?
- Dove sta andando?
- Cosa si porta della sua storia passata?
- Di cosa ha bisogno in questo momento?
- Quale è il suo senso?

***LE DOMANDE
MAIEUTICHE
DEL PROCESSO
DI COUNSELING***



DI LAVORO SI MUORE, PURTROPPO CON NUMERI ENORMI NEL NOSTRO PAESE E CI SI AMMALA ANCORA NEL 2025, MA A QUESTI DATI AGGIUNGIAMO ANCHE:

(da indagine Gallup 2024):

- COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI È AL 23%
- SOLO L'8% DEI LAVORATORI SI SENTE INGAGGIATO NEL PROPRIO LAVORO
- IL 41% DICHIARA DI CERCARE ATTIVAMENTE LAVORO PER CAMBIARE ORGANIZZAZIONE
- IL 46% DICHIARA DI SENTIRSI STRESSATO PER LA MAGGIOR PARTE DELLA GIORNATA
- IL 25% DI SENTIRSI TRISTE ED AMAREGGIATO
- SOLO IL 32% RITIENE CHE L'ORGANIZZAZIONE OFFRA BUONE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

«Creare un ambiente in cui le persone si sentano sicure a essere completamente se stesse è una sfida per qualsiasi organizzazione»
Frederick Laloux «Reinventare le Organizzazioni» Guerini Next, 2016,

PROCESSO DEL COUNSELING ORGANIZZATIVO CHE GENERA
IMMEDIATO BENESSERE

EMERSIONE DEI **BISOGNI** ATTRAVERSO ASCOLTO QUALIFICATO ED
EMERSIONE DEGLI SGUARDI

VALORIZZAZIONE DELLE **RISORSE** CHE CI SONO ED INDIVIDUAZIONE
DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO DEL GRUPPO

SOSTEGNO DEL PROCESSO ATTRAVERSO CONTINUI FEEDBACK A
TUTTI I **SOGGETTI** COINVOLTI (CLIENTI/COMMITTENTE)

MONITORAGGIO DEI RISULTATI

Il counseling organizzativo è utile nell'analisi di clima in profondità, nella valutazione dei rischi, nella determinazione delle misure di prevenzione e protezione, nel processo di miglioramento continuo per l'eliminazione dei rischi

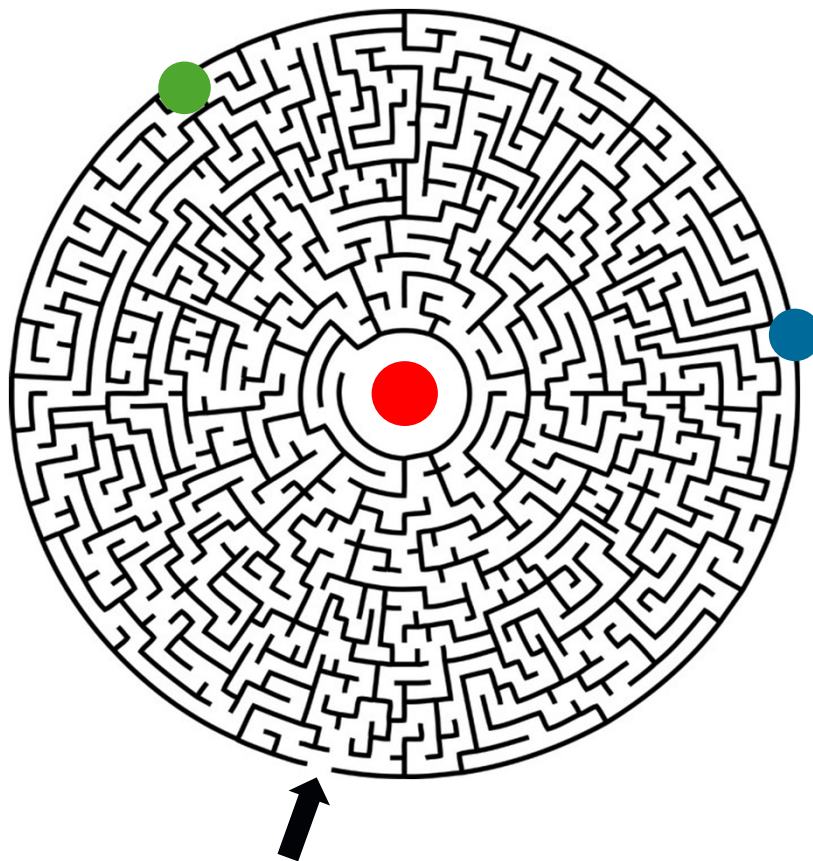
Stare bene, costruire relazioni positive, comunicare in modo efficace, confrontarsi senza pregiudizi, uscire dalle abitudini e fare diversamente quello che si è sempre fatto sono elementi che generano immediato benessere organizzativo.

IL COUNSELING ORGANIZZATIVO:

- Lavora a partire da quello che c'è, in un'ottica esperienziale del qui ed ora
- È centrato sulla persona
- Ha un'ottica sistemica rispettosa di tutte le parti coinvolte
- Considera l'integrazione corpo mente
- Ha una visione di processo
- Pratica il cambiamento dei piccoli passi
- Non dirige ma sostiene
- Parte dalla dimensione creativa
- È relazionale attraverso l'emersione di ciò che è utile all'organizzazione
- Definisce gli obiettivi di miglioramento con le persone e non facendo a meno di esse

EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO

Il labirinto è un disegno geometrico complesso, costituito da varie linee e corsie disposte in una spirale o in un quadrato che tracciano un percorso verso il CENTRO. L'ingresso coincide con l'uscita, segnalando così l'inizio e la fine di un ciclo. La complessità del labirinto induce a utilizzare il PENSIERO (riconoscere la logica che struttura il labirinto), a chi vuole intraprenderlo chiede di saper gestire le EMOZIONI (la sfida e la paura di perdersi), il COMPORTAMENTO (necessariamente proattivo).



Attraverso il percorso del labirinto unire il primo punto dell'empowerment

**PERSONA -
ORGANIZZAZIONE**

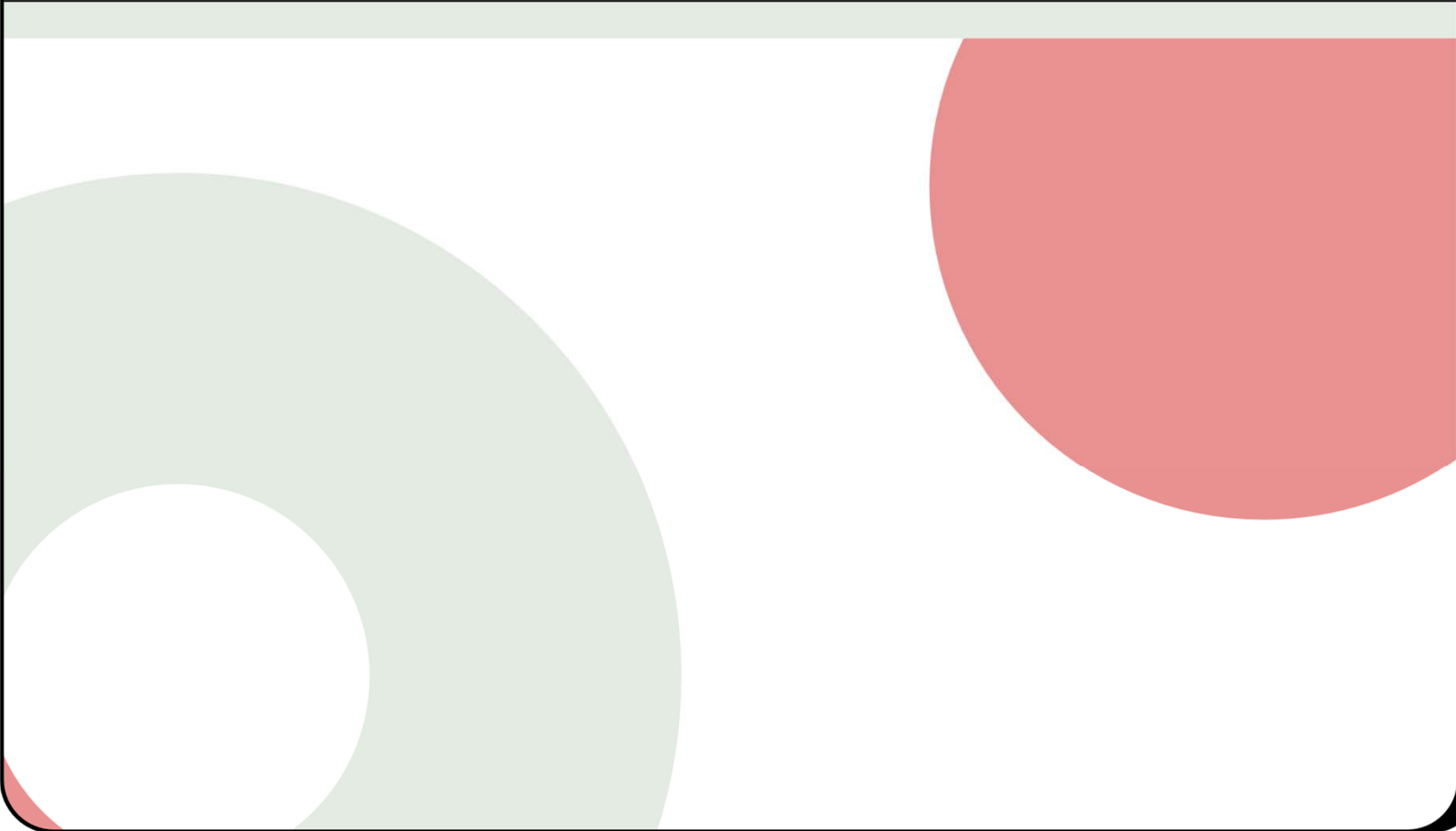


AIFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

COUNSELING
ORGANIZZATIVO
EURETICO-RELAZIONALE



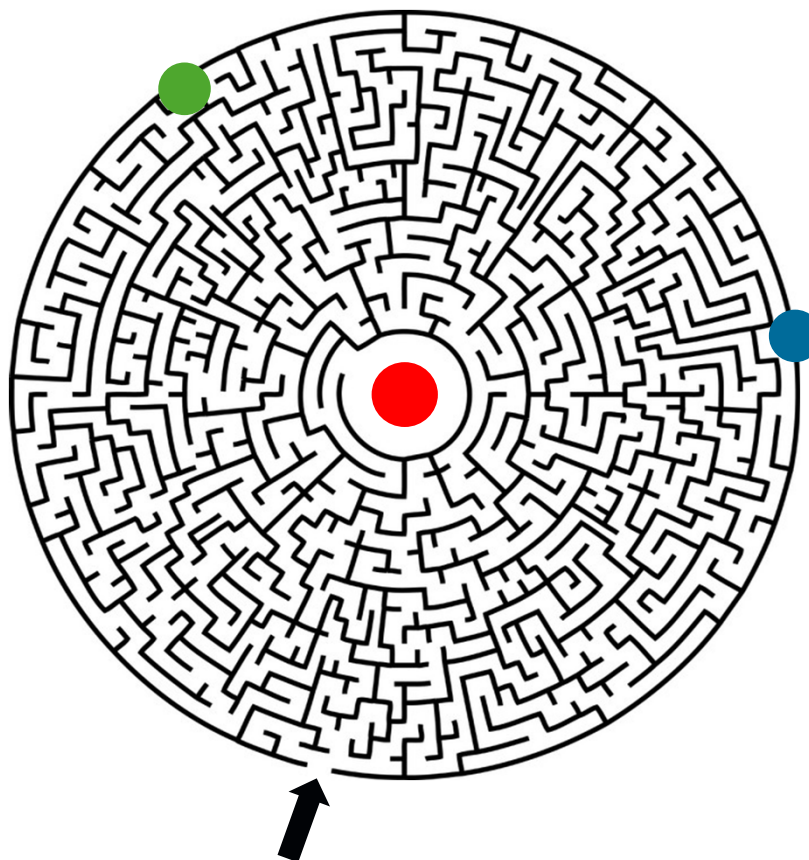
LA VOSTRA ESPERIENZA...



EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO



Il labirinto è un disegno geometrico complesso, costituito da varie linee e corsie disposte in una spirale o in un quadrato che tracciano un percorso verso il CENTRO. L'ingresso coincide con l'uscita, segnalando così l'inizio e la fine di un ciclo. La complessità del labirinto induce a utilizzare il PENSIERO (riconoscere la logica che struttura il labirinto), a chi vuole intraprenderlo chiede di saper gestire le EMOZIONI (la sfida e la paura di perdersi), il COMPORTAMENTO (necessariamente proattivo).

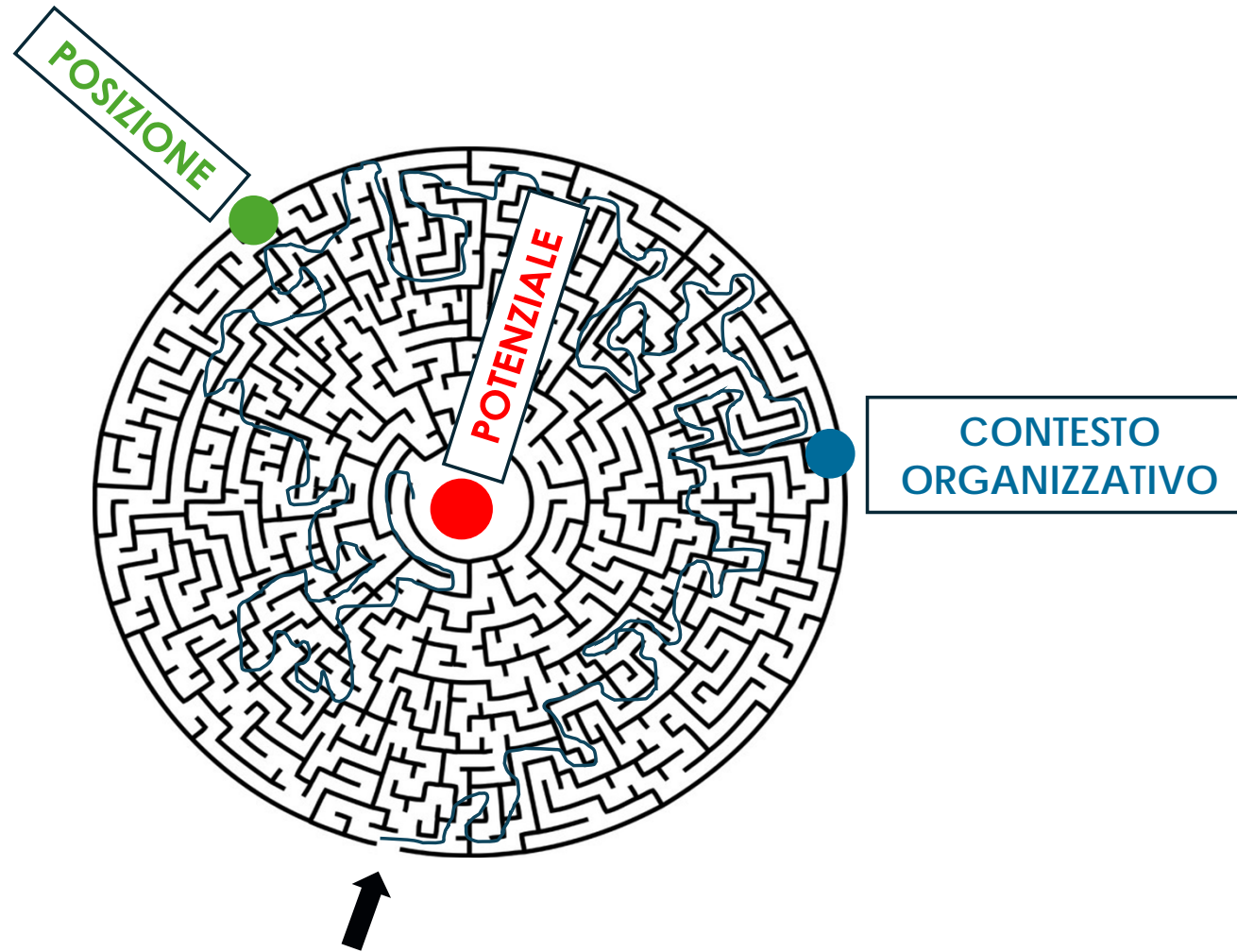


Il labirinto, da sempre, rappresenta simbolicamente la complessità, vista come una sfida alla realtà e come la nostra modalità di crescita.

Patrick Conty

Attraverso il percorso del labirinto unire i tre punti dell'empowerment
**PERSONA -
ORGANIZZAZIONE**

EMPOWERMENT ORGANIZZATIVO



Cos'è l'EMPOWERMENT? A cosa serve?



PRIMO CASO: UFFICIO ACQUISTI AZIENDA METALMECCANICA

1. **Problema:** un ufficio con due capi
2. **Domanda della committenza:** favorire il passaggio tra i due responsabili
3. **Domanda dei due responsabili:** avere un supporto per accordarsi sullo stile di leadership; avere un supporto per gestire il gruppo in questa fase «anomala»
4. **Attività realizzata:**
 - Colloqui di counseling con ognuno due responsabili
 - 3 incontri di counseling co i due responsabili sullo stile di leadership
 - 3 incontri di counseling con lo staff (7 persone)
5. **Esito:**
 - Miglioramento dei rapporti tra i due responsabili
 - Individuazione di uno stile di leadership condiviso
 - Miglioramento del clima del gruppo
 - Incremento della collaborazione



SECONDO CASO: CDA COOPERATIVA SOCIALE

1. **Problema:** Prendere una decisione riguardante il modello organizzativo
2. **Domanda della committenza:** Sostenere il gruppo nel prendere una decisione sensata e condivisa e che li permettesse di uscire dallo stress decisionale e dalla polarizzazione del gruppo (economicità e valore sociale)

3, **Attività realizzata:**

- Colloqui di counseling con i cinque membri Cda e la Responsabile operativa
- 3 incontri di counseling di gruppo
- Fase di monitoraggio nei successivi 2 anni

Esito:

- Costruzione di un metodo pratico di confronto e condivisione
- Migliore capacità di Integrazione degli sguardi
- Più focalizzazione dei problemi
- Chiarezza su vision e mission

TERZO CASO: AZIENDA PRODUZIONE BARBECUE



AIFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro



1. **Problema:** Due infortuni nell'arco di un mese
2. **Domanda della committenza:** Promuovere una cultura della sicurezza e della qualità
3. **Attività realizzata:**
 - 6 incontri di gruppo a diversi livelli dai dirigenti, ai tecnici ed agli operai di linee
 - 3 incontri con il CdA
 - Follow up di monitoraggio e apprendimento delle competenze dopo 3 e 6 mesi
4. **Esito:**
 - Definizione dei valori condivisi e delle priorità:
 - 1° posto la sicurezza,**
 - 2° posto la qualità**
 - 3° posto la produzione**
 - Cambiamento del paradigma della «vita lavorativa», partire dalle risorse/potenziale, motivazione per arrivare alla prestazione
 - Definizione di un modello organizzativo aperto e decentrato sviluppando la responsabilizzazione condivisa



UNA SOLIDA BASE
TEORICA



NARRAZIONE DI
CASI SPECIFICI



STRUMENTI SUBITO
APPLICABILI



CONTRIBUTI SPECIFICI
DI ESPERTI

SAFETY BARCAMP 2025

22 MAGGIO 2025

AIFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

COUNSELING
ORGANIZZATIVO
EURISTICO RELAZIONALE



Sperimenta con noi il metodo del
counseling organizzativo euristico relazionale

**Spegnere l'incendio relazionale: governare
le passioni e gestire i conflitti a favore
della sicurezza**



Nella prevenzione dei rischi la parte della Cenerentola la fa sempre la dimensione relazionale, che viceversa è centrale.

In questo laboratorio vedremo come comunicare in maniera chiara ed efficace "cose scomode" - errori, disfunzioni e criticità - e come spegnere gli "incendi relazionali". Vedremo in maniera concreta come costruire azioni di miglioramento a favore del benessere e della sicurezza dei singoli professionisti, del gruppo di lavoro e dell'organizzazione in generale.

Sotto frasi come "abbiamo sempre fatto così", "è colpa sua", "se l'è cercata" ci sono stratificazioni di non detti, frasi dette male, fraintendimenti e trascinatori di relazioni disfunzionali se non conflittuali.

È proprio la capacità di costruire "buone relazioni" che permette a tutti le persone che operano nelle organizzazioni di rendere più funzionali i processi comunicativi, di osservare la realtà senza pregiudizi e di risolvere realmente i problemi.

Facilitare il cambiamento è possibile se lo si fa con consapevolezza, congruenza e gentilezza.



Obiettivi

Il corso mira a trasferire le **competenze** per **realizzare** interventi di counseling organizzativo al fine di costruire un reale **benessere** e aumentare la **sicurezza** nelle organizzazioni.



Periodo e durata

- **settembre 2025 – giugno 2026**
- **150 ore** di formazione: 19 giornate di aula (1 weekend al mese) a **Brescia** più lezioni online

In collaborazione con :

- **A.i.F.O.S**
- **S.M.A.E.** Scuola di Alta Formazione Università di Brescia



Staff

11 docenti coinvolti nel percorso: Docenti universitari/e, Counselor organizzative e esperti

AiFOS
Associazione Italiana Formatori ed
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

**COUNSELING
ORGANIZZATIVO**
EURISTICO RELAZIONALE

Grazie per l'attenzione

