



## **Estratto**

### **APULIA FELIX**

### **Formazione PugliaPromozione**

Prendersi cura con la formazione della motivazione e del lavoro di squadra per generare benessere organizzativo e coinvolgimento verso gli obiettivi aziendali

**Piano formativo** per rafforzare motivazione e lavoro di squadra nei dipendenti di PugliaPromozione attraverso la metafora sportiva.

La scelta della metafora sportiva permette di agire a livello formativo su due livelli della risorsa umana:

1. Il partecipante identificandosi con la metafora sportiva ha la possibilità di attivare per similitudine il "come" di un suo processo di trasformazione personale.
2. La forte analogia con il contesto professionale permette al partecipante un più semplice trasferimento delle riflessioni attivate a livello personale verso il contesto professionale.

La letteratura classica (Boyatzis) e quella recente delle neuroscienze sociali (Cacioppo) attestano l'importanza della metafora sportiva nel migliorare il lavoro di squadra.

Gli indicatori didattici comportamentali del lavoro di squadra sono sostanzialmente quattro:

- Riuscire a lavorare con le persone che non hanno lo stesso approccio metodologico
- Utilizzo del Noi in luogo del Noi e Loro
- Sacrificare qualcosa di personale e puntare alla reciprocità
- Condivisione dei problemi: "Abbiamo un problema risolvere" al posto di "C'è un problema ma non mi riguarda"

Lo sport di squadra di alto livello è una metafora credibile per stimolare e modificare in meglio questi indicatori attraverso l'impiego del Focus Group.

La metafora sportiva stimola e coinvolge, il Focus Group successivo alla fruizione della metafora sportiva fa riflettere ed aiuta a declinare nella concretezza il cambiamento.

#### **CONTENUTI**

1. Il clima organizzativo. Come promuovere presso le risorse umane l'identificazione ed appartenenza con la propria struttura organizzativa ed incrementare il grado personale di soddisfazione attraverso valori, relazioni e competenze.
2. Il ruolo. Funzioni e compiti delle singole risorse per sostenere, facilitare e incoraggiare le performance e le prestazioni delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa.
3. Gli obiettivi comuni. L'essenza degli obiettivi comuni è quello di creare Valore per i dipendenti. Il principio fondamentale che permette di raggiungere tale risultato è quello della consapevolezza che mette in conta generosità e sacrificio. Il successo della struttura organizzativa ed il successo personale sono reciproci.
4. Il lavoro di squadra. Attraverso lo sforzo morale della condivisione, il coinvolgimento delle singole persone ed il rispetto di una disciplina si generano comportamenti utili al benessere emotivo ed agli obiettivi della struttura organizzativa.

5. Il miglioramento continuo della struttura organizzativa. L'esperienza di successi e di fallimenti in una struttura organizzativa permette attraverso uno stile di apprendimento positivo di creare soluzioni e di rafforzare l'atteggiamento mentale di fronte alle difficoltà.
6. L'auto motivazione. L'auto motivazione energizza e guida con l'esempio i propri colleghi ed i propri collaboratori verso gli obiettivi della struttura organizzativa attraverso una progettualità sfidante ricca di significati.
7. Il controllo e la valutazione. Attraverso degli appositi strumenti comportamentali di controllo e di valutazione ogni singola risorsa potrà attivare l'autocorrezione.

#### OBIETTIVO: PUGLIAPROMOZIONE VERSO UNA PERFORMANCE BASATA SUL LAVORO DI SQUADRA

La prima caratteristica positiva che qualifica la performance di una struttura organizzativa basata sul lavoro di squadra è definita da come nella struttura organizzativa le risorse umane fanno domande:

- Da che cosa siamo bloccati?
- Da che cosa siamo attratti?
- Ci sentiamo migliorare a livello professionale?
- Come ci sforziamo di sbloccarci?

In relazione al concetto chiave della connettività possiamo identificare nella struttura organizzativa due importanti ostacoli allo sviluppo della stessa connettività: l'inclinazione alla negatività e la resistenza al cambiamento. L'essere umano è strutturato per prestare maggiore attenzione alla negatività che alla positività e per conservare – anche ciecamente- abitudini malsane poiché vissute come fonti illusorie di sicurezze e certezze.

Quando nella struttura organizzativa sono allineate le tre variabili della connessione – domanda per conoscere, feedback positivo, riferimento ai valori della struttura organizzativa – si creano legami di fiducia che sono l'essenza della connettività.

#### SVILUPPO PROCESSO FORMATIVO

##### **Analisi**

1 giornata diagnostica per definire le esigenze formative tramite carotaggio clinico

##### **Realizzazione degli step formativi**

###### 1° Step formativo

Nr. 3 giornate in outdoor.

###### 2° Step formativo

Nr.1 giornata con apicali aziendali (6-8 persone).

Nr. 4 giornate focus group con i dipendenti aziendali.

###### 3° Step formativo

Nr. 1 giornata di restituzione lavoro emerso dal focus group.

Nr. 2 giornate di monitoraggio.

Nr. 1 giornata di conclusione.