



SI.CURA.MENTE

SELF EMPOWERMENT
E DISAGIO LAVORATIVO

**ATTIVA IL TUO POTERE:
CONOSCERE,
COMPRENDERE,
RE-AGIRE
AL DISAGIO LAVORATIVO**

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA



Forma di aggregazione umana
volta al raggiungimento di
uno scopo comune.

obiettivi reciprocamente convenienti

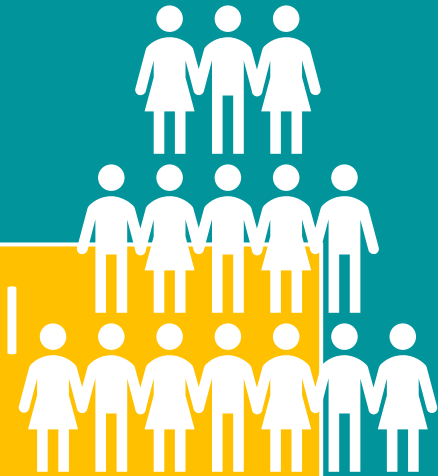


COMPONENTI

GLI INDIVIDUI

GLI OBIETTIVI es. *garantire un servizio pubblico efficace e efficiente o produrre beni (→ profitto)*

LA STRUTTURA e i RUOLI es. grado di coordinamento delle attività svolte, i sistemi di controllo, i meccanismi di valutazione, la retribuzione.



L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA

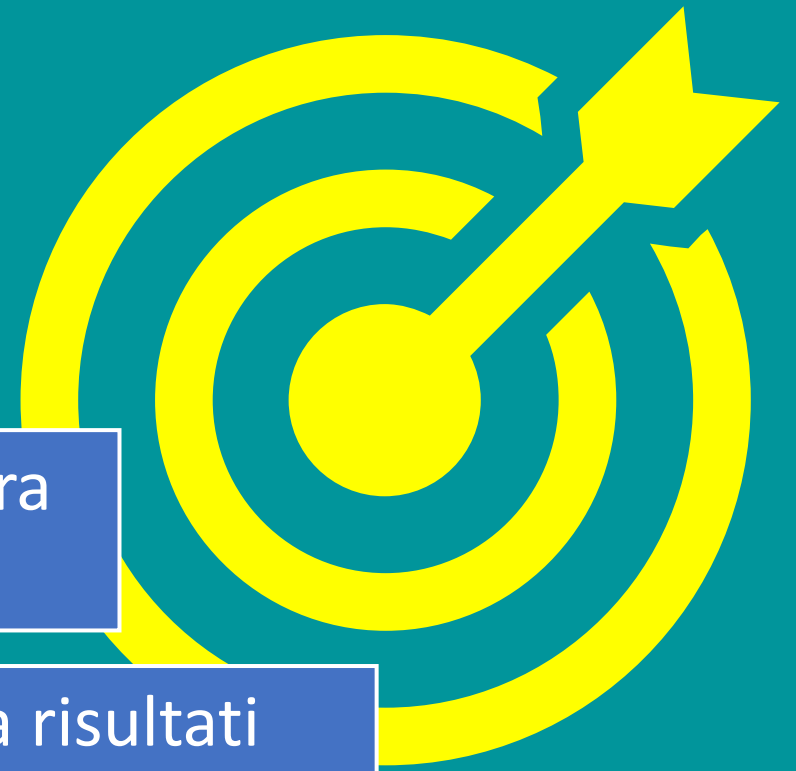
LA MISSION: scopo di un'organizzazione
1° obiettivo è SOPRAVVIVERE nel TEMPO

Alcuni CONCETTI FREQUENTI:

Efficienza: rapporto tra
produzione/costi

Efficacia: rapporto tra risultati
ottenuti /mezzi utilizzati

Strategia: scelte/modelli a supporto
degli obiettivi che si vogliono
raggiungere



PIANO RAZIONALE: norme, regole, burocrazia, l'autorità

PIANO EMOTIVO: risorse umane (ruotano all'interno del sistema, hanno bisogno di motivazioni proprie)

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA

COME SCELGO UN LAVORO?

....Deve essere significativo

COME SI MODIFICA NEL TEMPO LA MOTIVAZIONE?

.... **soddisfazione** sull'attività espletata e mantenimento della **libertà personale** (*altre situazioni sono rappresentate dalla retribuzione*)

Essere motivati significa essere in grado di portare a termine il proprio lavoro con efficienza ed efficacia?

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA

I meccanismi di funzionamento:



modo di comunicare (scambio di informazioni e delle disposizioni)
sistema decisionale
attività di coordinamento
sistema di valutazione del personale

Dipendono dal
modello adottato
dall'organizzazione
I modelli non sono
scevri dal «conflitto»

Modello elementare:
comunicazioni a stella
(direzione al centro; tutte le
informazioni, le disposizioni
ecc.. partono da qui
(specializzazione flessibile,
scarsa burocratizzazione)

matrice personalistica

Modello funzionale:

comunicazioni a Y con gli organi
direttivi nei punti centrali,
(specializzazione/divisione dei
compiti in base alla funzione, il
potere è distribuito
per livelli gerarchici . E' molto
formale .

competenza

Modello divisionale:
comunicazioni a reti di catena,
(specializzazione/divisione del
lavoro per prodotto o tipologia di
mercato.
Ogni divisione ha i suoi sotto
obiettivi. Questa è la struttura in
cui il marketing è centrale.

distribuzione delle risorse

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA

*Tralasciamo gli aspetti relativi alle norme (es. **obblighi delle parti, tipologie contrattuali**)*

I BISOGNI:

BISOGNI PERSONALI:

- bisogno di stima
- riconoscimento
- bisogno di potere (controllo sugli altri e status elevato)
- bisogno di sicurezza

BISOGNI SOCIALI

- bisogno di appartenenza
- bisogno di realizzazione
- bisogno economico

Un bisogno non considerato conduce a frustrazione, a **RAPPORTI INFORMALI**.

All'interno possono formarsi dei sottogruppi: **GRUPPO INFORMALE** (proteggere i singoli dalle imposizioni dell'organizzazione formale; hanno proprie regole (non scritte), rituali, modalità di comportamento e sanzioni. Hanno una funzione di sostegno.

A capo dei gruppi informali troviamo un **LEADER** (non è il capo formale), possiede carisma

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA

GRUPPO FORMALE



CAPO (superiore gerarchico) è COLUI CHE HA IN MANO IL CONTROLLO.

LEADERSHIP



strumentale (OBIETTIVO = produzione e l'efficienza)



EMOZIONALE (OBIETTIVO= benessere del gruppo)

Gli studi ci dicono che NON è possibile ricoprire allo stesso tempo la funzione strumentale e quella emozionale

O rispondi ai bisogni dell'organizzazione o sei attento alle esigenze dei membri del gruppo e quindi, interessato a gestire i conflitti sia tra componenti e organizzazione sia all'interno del gruppo stesso.

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA

Alcune organizzazioni cercano di favorire le condizioni che influiscono sulla motivazione e sull'efficienza lavorativa:

COME SODDISFARE I MEMBRI DELL'ORGANIZZAZIONE?



1. CREARE UN CLIMA SODDISFACENTE
2. INVESTIRE SU UNO STILE SUPERVISIONE MENO AUTORITARIO e PRESSANTE
3. AFFIDARE il CONTROLLO o PARTE di QUESTO ai LAVORATORI
4. GARANTIRE PARTECIPAZIONE alle DECISIONI, COINVOLGIMENTO ATTIVO
5. INCREMENTARE la coesione, sviluppando COMUNE INTERESSE DI GRUPPO (es. task-force)

L'ORGANIZZAZIONE (IM)PERFETTA



CHIARIRE la VISION degli obiettivi dell'organizzazione, i MODI PER RAGGIUNGERLI e CONDIVIDERLA



CIO' SVILUPPA IL SENSO DI APPARTENENZA

ESSERE COERENTI: Ciò CHE è DICHIARATO/SCRITTO deve corrispondere anche nella PRATICA (es. attribuzioni di responsabilità, premi/punizioni).

PALAZZINA LAF Storie di mobbing all'Ilva di Taranto negli anni 90

I vertici aziendali decidono di utilizzare Caterino come spia per individuare i lavoratori di cui sarebbe bene liberarsi;

Caterino comincia a pedinare i colleghi e a partecipare agli scioperi solo ed esclusivamente alla ricerca di motivazioni per denunciarli;

Ben presto, non comprendendone il degrado, chiede di essere collocato anche lui alla Palazzina Laf;

Nella Palazzina Laf, alcuni dipendenti per punizione sono obbligati a restarvi privati delle loro consuete mansioni; questi lavoratori non hanno altra attività se non quella di passare il tempo giocando a carte, pregando o allenarsi come fossero in palestra;

Caterino scopre sulla propria pelle che quello che sembra un paradiso, in realtà non è che una perversa strategia per piegare psicologicamente i lavoratori più scomodi, spingendoli alle dimissioni o al demansionamento.



