

I “CIRCOLI DI ASCOLTO ORGANIZZATIVO” (Esperienza in Etruria Meridionale)

La Soprintendenza ha avviato una sperimentazione dei “Circoli di ascolto organizzativo”, sulla scia della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sul Benessere Organizzativo, del 24 Marzo 2004, della sperimentazione dei circoli, nel nostro Ministero (2009) e del corso di formazione per facilitatori, avviato con Circolare Dir. Gen. OAGIBP n. 20 del 15 novembre 2010.

L’iniziativa, ancora in corso, consta di 7 incontri, di due ore circa, a cadenza quindicinale, a cui partecipano dieci dipendenti della Soprintendenza (compreso il Facilitatore), che hanno aderito volontariamente al progetto.

Le persone selezionate sono, per lo più, responsabili di o appartenenti a gruppi di lavoro, che implicano la gestione delle risorse umane, e che, soprattutto, interagiscono tra di loro.

Il progetto ha l’obiettivo di migliorare il “Benessere Organizzativo” dell’ambiente di lavoro, attraverso l’acquisizione di “competenze relazionali”, attraverso abilità di ascolto, e la promozione di una nuova cultura organizzativa che consideri centrale la salute psico fisica dei lavoratori e la valorizzazione delle risorse umane.

La partecipazione al “Circolo di Ascolto Organizzativo” costituisce una opportunità per l’acquisizione di strumenti concreti, in grado di generare azioni di cambiamento positivo all’interno della Soprintendenza e, allo stesso tempo, può rappresentare di per sé un’occasione di crescita personale.

Il circolo utilizza il metodo di "facilitazione dei gruppi" che nasce dall'applicazione del counseling di processo (process counseling): un approccio teorico e un sistema di tecniche per la relazione di aiuto e lo sviluppo delle potenzialità delle persone in diversi ambiti. Il counseling, infatti, trova spazio sia in ambito di sviluppo personale che nelle situazioni professionali, in cui la qualità della relazione rappresenta il fattore fondamentale per il benessere degli individui e la loro valorizzazione.

Argomenti degli Incontri

- Primo incontro: Il patto d’ascolto
- Secondo incontro: Valorizzazione delle persone e del lavoro
- Terzo e Quarto incontro: Le dinamiche critiche di ascolto e trasformazione

- Quinto incontro: Il cerchio dei valori
- Sesto incontro: Le azioni di miglioramento
- Settimo incontro: Competenze per l'ascolto organizzativo

Finora si sono svolti, proficuamente, tre incontri:

- 1° incontro: **Il Patto d'ascolto**: il gruppo ha lavorato sull'ascolto empatico, sulla sua importanza nell'ambito lavorativo e sulla propria identità, definendo in modo condiviso la mappa dei comportamenti dell'ascolto organizzativo e gli obiettivi individuati.
- 2° incontro: **Valorizzazione delle persone e del lavoro**: i partecipanti, utilizzando tecniche di visualizzazione, hanno lavorato e condiviso con il gruppo un'immagine positiva legata ad un contesto di lavoro in grado di valorizzare le persone.
- 3° Incontro: **Le dinamiche critiche: ascolto e trasformazione**: il gruppo ha lavorato soprattutto sulle criticità **sulle resistenze personali, problemi legati ai rapporti interpersonali ecc. oltre che sui fattori esterni riferibili all'organizzazione che in qualche modo fossero riferibili a criticità oggettive (le cose che non vanno)**
- 4° Incontro: **Le dinamiche critiche: ascolto e trasformazione (Mappatura delle criticità)**. Attraverso la mappa delle criticità, il gruppo ha cercato di analizzare le criticità emerse, riconducendole a 3 livelli specifici di responsabilità, riferite a: organizzazione, dirigenza, singolo individuo. Questo incontro è finalizzato a stimolare una riflessione di gruppo sulle specifiche dinamiche critiche che possono limitare o bloccare il processo di valorizzazione delle persone e del lavoro.
- 5° Incontro: **Il Cerchio dei valori** (è una rappresentazione che ci aiuta a visualizzare intuitivamente le connessioni tra **visione** di sviluppo, **valori** fondamentali e **azioni** coerenti che rendono tangibili i valori). **il circolo avvia una riflessione ed una ricerca sui valori condivisi nella nostra organizzazione o sui valori che ci piacerebbe condividere.**
Da questa fase in poi il circolo inizia un percorso di elaborazione che, a partire dall'analisi delle dinamiche critiche che sono emerse

nell'incontro precedente, lo porta ad individuare delle prospettive di miglioramento.

Il Referente della sperimentazione è la dr.ssa Pia De Amicis che è anche Facilitatrice e conduttrice del circolo d'ascolto.