

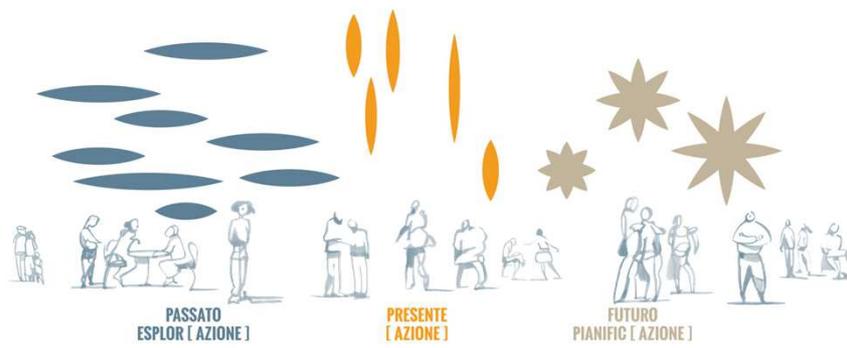


# Pratiche di ... Benessere organizzativo

Ilaria Buccioni



## Benessere organizzativo



IL PROCESSO DI SVILUPPO INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVO



«Ciò che è veramente necessario è un cambiamento profondo nella coscienza delle persone, in modo che ognuno cominci a pensare e agire, non solo per se stesso e gli altri soggetti interessati, ma nell'interesse di tutto l'ecosistema in cui le attività economiche si svolgono.»

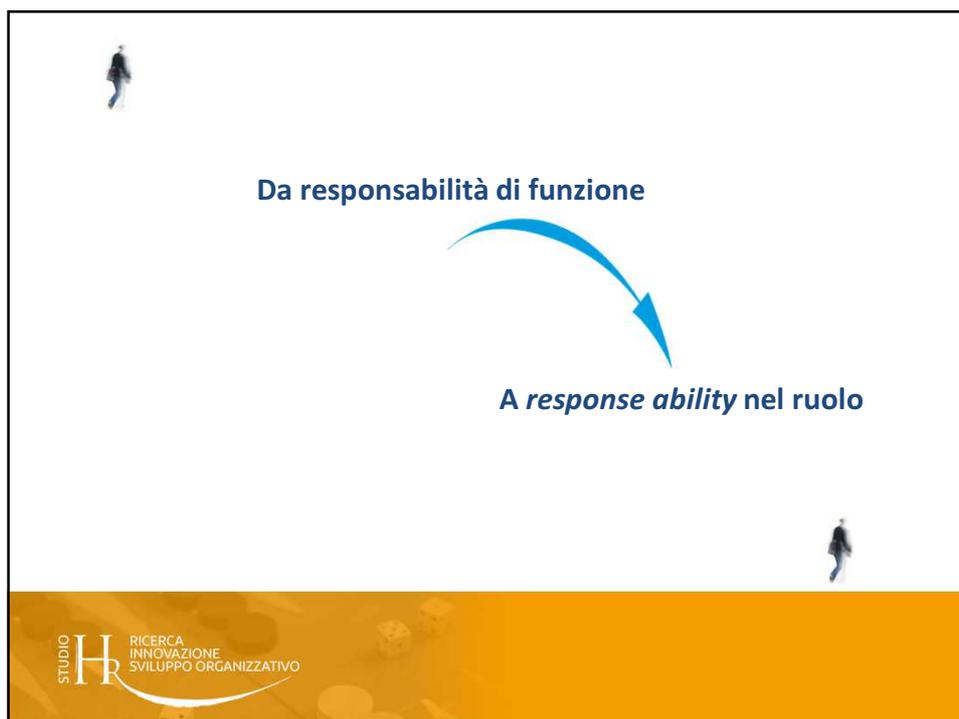
Otto Scharmer



Il focus sul benessere organizzativo è un'opportunità per creare nuova Vitalità in azienda.

Mettere in discussione ciò che ormai non serve più e costruire quello che ci consente di andare verso il futuro.





Le azioni volte alla costruzione di benessere come una sfida per costruire:

- ✓ intelligenza (cognitiva e emotiva)
- ✓ relazioni;
- ✓ capitale cognitivo,
- ✓ energia emozionale e
- ✓ capitale sociale.

Si tratta ora di cominciare a investire sulle persone e non di “istruirle”, farle partecipi del processo all’interno del quale sono inclusi, costruendo la responsabilità del processo nel quale vengono coinvolti.

STUDIO HR RICERCA INNOVAZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO



Le azioni prevedono un investimento in *response ability* di ogni individuo dentro al processo organizzativo attraverso

- spazi di riflessività collettiva

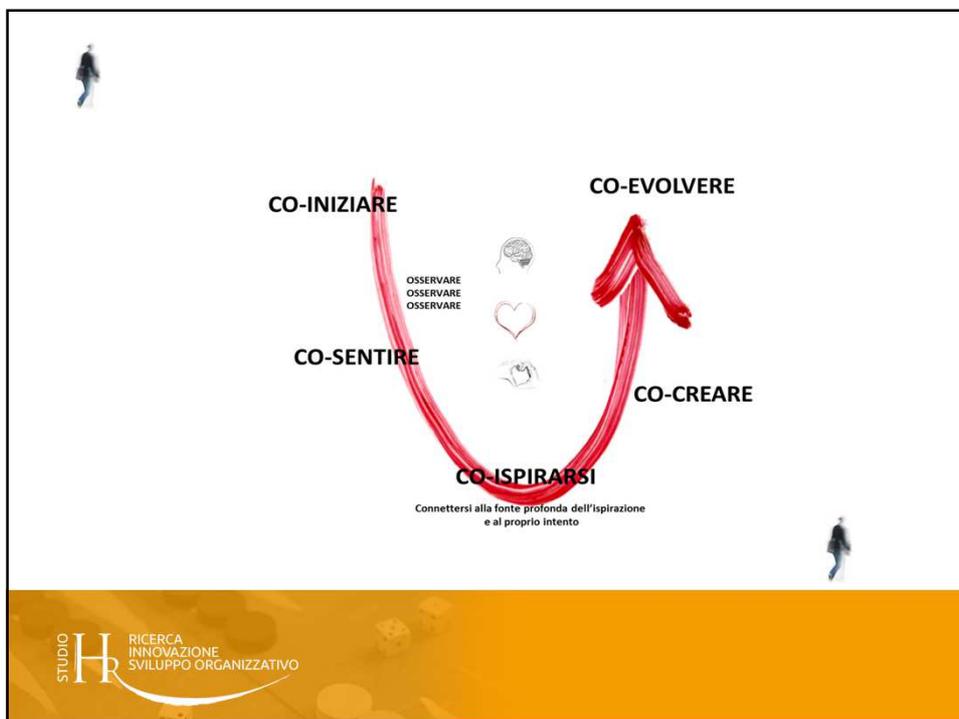
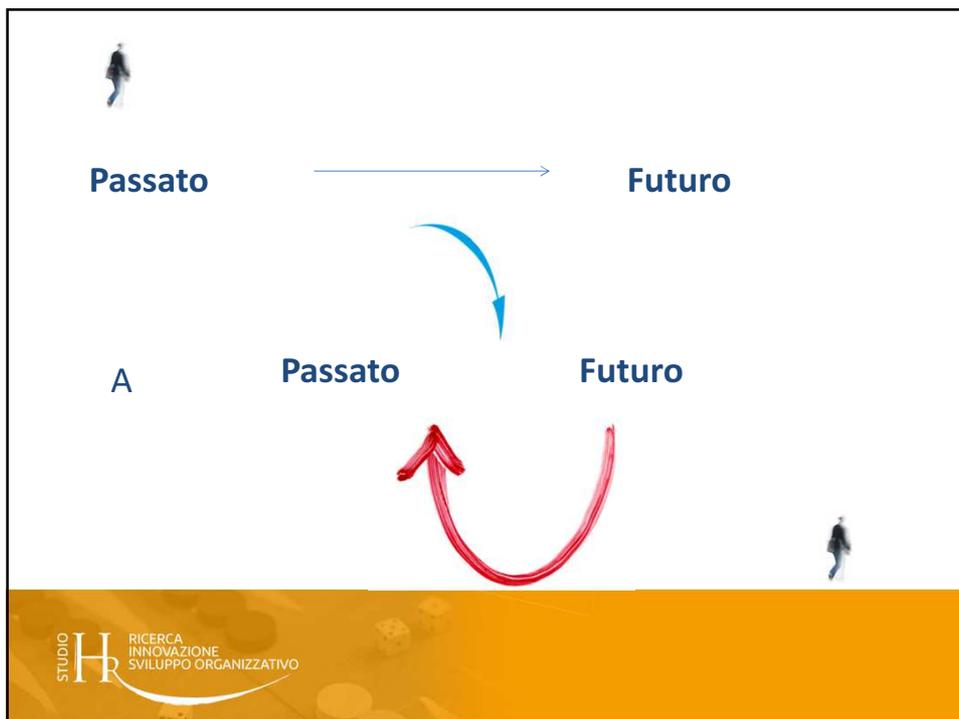
in cui sia possibile costruire insieme conoscenza dei funzionamenti effettivi organizzativi, di gruppo e individuali rispetto alla sicurezza; elaborare interpretazioni condivise delle impasse, identificare consensualmente gli indirizzi progettuali e assumere decisioni per l'azione.



Le azioni che coinvolgono:

- L'individuo e lo sviluppo del suo potenziale
- Il gruppo come fulcro e propulsore di energia, motivazione
- I processi organizzativi





Andare verso il futuro per le organizzazioni consiste *nel coltivare il terreno del campo sociale.*



Ilaria Buccioni

## Campi sociali

sistemi sociali, ma osservati *dall'interno*, dal loro stato interiore.

Si fondano sulle relazioni fra individui, gruppi e sistemi da cui sorgono modi di pensare, conversare e modi di organizzarsi che a loro volta producono risultati pratici.



## Leadership come modello conduzione



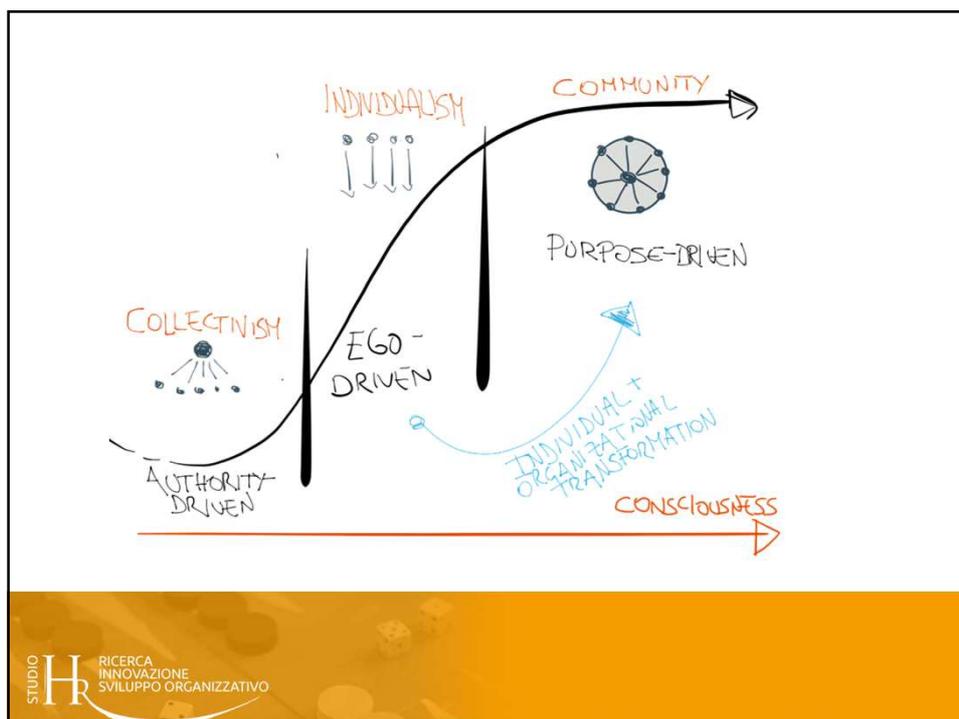
**Leadership come la capacità di un sistema di** percepire e modellare insieme il futuro (co-sensing, co-shaping).

*Questa leadership, ha bisogno di includere tutti, deve essere distribuita.*

Se vogliamo sviluppare tali capacità collettive, ciascuno deve diventare custode dell'eco-sistema (organizzativo) più ampio.

E per fare ciò in modo affidabile, distribuito ed intenzionale, serve:

- una grammatica sociale: un linguaggio
- una tecnologia sociale: metodi e strumenti
- una nuova narrazione del cambiamento sociale



### Ilaria Buccioni.

Docente di consulenza organizzativa presso l'Università degli studi di Siena. Founder Studio HR - Peoplerise group. Coordina e facilita percorsi di sviluppo per organizzazioni pubbliche e private con metodologie di ricerca-intervento che valorizzano contestualmente lo sviluppo individuale ed organizzativo.

[buccioni@studiohr.eu](mailto:buccioni@studiohr.eu)

[www.studiohr.eu](http://www.studiohr.eu)

[www.peoplerise.net](http://www.peoplerise.net)