Gestire i collaboratori nei processi di fusione/Integrazione/Unione dei Comuni

Gli aspetti psicologici e di relazione per migliorare i rapporti e supportare i collaboratori nei processi di Unione

Premessa
Nei processi di unione e/o fusione tra Comuni e /o organizzazioni la criticità più importante è quella che chiamiamo del "paradigma dell'identità". Esiste ancora, sia nei cittadini sia negli amministratori, la paura di perdere l'identità, un eccesso di campanilismo, le Unioni a volte si fanno per necessità, ma non sempre c'è una piena convinzione, una piena spinta, e questo vale non solo per gli amministratori ma anche, e molto, per i funzionari e per i cittadini, per chi lavora dentro i Comuni, perché c'è un po' di paura di perdere la propria identità, il proprio ruolo, la propria funzione.

Le dimensioni coinvolte nei processi di riorganizzazione sono:

Contesto sociale
La crisi economica, a livello psicologico, porta le persone a sentirsi insicure, alla ricerca di certezze come il lavoro, la tranquillità economica, l'identità professionale, la guida politica, ecc.

Processi di riorganizzazione
Gli effetti psicologici sui dipendenti di un processo di riorganizzazione sono al 65% negativi: demotivazione (32%), paura, disorientamento (23%), calo di produttività (10%). Il cambiamento spaventa, e spaventa anche la popolazione dell'azienda acquirente o del Comune più forte: perché stare dalla parte presunta forte non è sempre garanzia di sopravvivenza spensierata.

Cosa centra la comunicazione?
Il 96% ammetteva, in alcune ricerche, che "una insufficiente informazione può provocare effetti negativi sulla popolazione aziendale" come la perdita delle risorse migliori, che nell'incertezza si mettono sul mercato.

Il problema è culturale: la cultura manageriale nel nostro settore è poca, si concentra tutta nell'ambito economico-finanziario: le competenze nelle aree soft sono quasi un demerito.
In molte organizzazioni proprietà e vertici considerano le competenze "soft"una via di mezzo fra un fronzolo e un fastidio. Mentre al contrario, secondo qualcun altro, la comunicazione è uno strumento efficace per è allineare le persone agli obiettivi aziendali".

Via Pellegrino Tibaldi, 23 - 40129 BOLOGNA - Tel. 051/37.37.51
www.studiocastello.it - info@studiocastello.it

Titolo: Gestire i collaboratori nei processi di fusione/Integrazione/Unione dei Comuni
Sottotitolo: Gli aspetti psicologici e di relazione per migliorare i rapporti e supportare i collaboratori nei processi di Unione

Indirizzato a Sindaci, Giunta e Consiglio Comunale

Obiettivo: fornire strumenti di comunicazione, analisi, consapevolezza e supporto/sostegno utili nella relazione con i propri collaboratori

Durata 2 gg a distanza di una settimana l'uno dall'altro

Sede: Bologna, c/o (la sede verrà comunicata in seguito)

Date: 24 ottobre – 30 ottobre

Orari: 10/13 – 14/18

Costi € 200 + iva a persona (per gruppi sconto del 15% dall' 11° partecipante in poi)

Programma

- Apertura corso
- Cultura, Clima Aziendale e Benessere Organizzativo
- Identità Aziendale, Professionale e Ruolo
- Mappa e costruzione della propria visione del mondo
- I conflitti: fenomenologia e gestione
- Salute organizzativa: dimensioni, indicatori positivi e negativi
- Introduzione ai principi di comunicazione
- Tecniche di relazione come strumento di gestione dei conflitti
- Condividere e coinvolgere
- Tecniche di gestione e coinvolgimento
    - La relazione
    - Le resistenze
    - Stato presente e Stato desiderato
    - Definizione Obiettivi e congruenza
    - La relazione
    - Tecniche linguistiche

Per informazioni e adesioni: info@studiocastello.it – info@psicologiadellavoro.org

Via Pellegrino Tibaldi, 23 - 40129 BOLOGNA - Tel. 051/37.37.51
www.studiocastello.it - info@studiocastello.it