

Learning tuesday

1° incontro: 19 novembre 2019

I pregiudizi, le generalizzazioni, le abitudini mentali e gli stereotipi
con Annalisa Valsasina

Come accade negli esseri umani, spesso anche nelle organizzazioni accanto ai dati di realtà convivono idee preconcepite, generalizzazioni, stereotipi e pregiudizi che rischiano di offuscare le relazioni tra le persone e la qualità del loro agire, con una complessiva perdita di autenticità, apertura alla diversità e in generale di benessere.

A cosa servono queste abitudini mentali, per esempio verso le donne, gli anziani, i giovani, le persone straniere per arrivare persino al collega che appartiene semplicemente ad un gruppo diverso dal proprio?

Perché è così difficile aprirsi all'altro e valorizzarne la diversità? Cosa ci fa paura? Quali effetti negativi si producono così nelle organizzazioni che non sviluppano una cultura inclusiva?

Dopo una riflessione su questi temi, cercheremo insieme le soluzioni, individuali e organizzative, per creare contesti lavorativi sempre più rispettosi verso le differenze e il valore dei singoli.

Lecture consigliate : Giorgio Piccinino "Il piacere di lavorare", Centro Studi Erickson, 2006

Learning tuesday

2° incontro: 3 dicembre 2019

Il potere, il sopruso, la sopraffazione
con Giorgio Piccinino

Perché il potere attrae molte persone, qual è l'origine di questa spinta a comandare, ma anche a possedere, in quali casi è negativa e in quali altri non lo è?

Quali sono gli effetti negativi nelle organizzazioni di un potere dispotico?

Potere e potenza, che differenza fa?

Come succede che da "possumus", l'etimologia latina, che significa possiamo, possiamo fare, possiamo essere e poi avere forza, autorità e valore arriviamo a parlare di dominare.

Com'è che un verbo di "permesso" diventa un sostantivo di dominio?

Come si può sostituire il potere di una posizione sociale o organizzativa in "servizio".

Dal punto di vista psicologico come si diventa dispotici, cioè dei narcisisti anaffettivi?

Questi saranno temi introdotti nell'introduzione, poi cercheremo insieme le soluzioni.

Lettura consigliata:

"Psicopatici al potere. Viaggio nel cuore oscuro dell'ambizione" di Jon Ronson, Codice Edizioni, 2014

Learning tuesday

3° incontro: 14 gennaio 2020

Insicurezza, ansia, paura
con Giorgio Piccinino

Che lavorare sia già di per sé ansiogeno? Sembrerebbe di sì considerando quanto spesso si respiri nei posti di lavoro un'aria di incertezza, di nervosismo, di insoddisfazione.

In realtà siamo molto lontani dal capire veramente cos'è l'ansia e perché gli esseri umani ne sono spessissimo pervasi, tanto più nell'era attuale e nelle grandi città.

Si parla di ansia da prestazione, e in effetti è proprio così, ma in senso molto più lato, più esistenziale, come una pervasiva sensazione di non essere mai abbastanza. Ma mai abbastanza per chi? E per cosa? Dovremo fare qualche distinzione: che differenza c'è fra ansia e paura, fra ansia specifica e ansia generalizzata e dunque patologica? E cosa si può fare per eliminare l'ansia e per eliminare la paura? Sembra facile, basterebbe sentirsi più sicuri, essere più forti, più combattivi, più bravi, più resilienti. Ma poi, sarà abbastanza?

Questi saranno temi introdotti nell'introduzione, poi cercheremo insieme le soluzioni.

Lettura consigliata:

"Insieme. Rituali, piaceri, politiche della collaborazione" di Richard Sennett, Feltrinelli, 2012

Learning tuesday

4° incontro: 4 febbraio 2020

Workaholism
Con Marida Lella

"Workaholism" identifica una vera e propria dipendenza nei confronti del lavoro, un atteggiamento disfunzionale che mette l'attività professionale al primo posto e vi fa ruotare attorno il resto dell'esistenza dell'individuo.

L'eccesso di lavoro, unito all'esclusione di altri interessi, viene così paragonato all'abuso di alcol. Avviene una sorta di sopraffazione del mondo lavorativo sugli altri aspetti della vita del soggetto come ad esempio la famiglia, gli hobbies.

Questa tendenza diventa molto disfunzionale per l'individuo e per le organizzazioni perché le imprese, accecate dalle logiche di profitto, hanno negli anni dimenticato il punto fondamentale che è alla base del loro funzionamento; le imprese sono fatte di persone e sono queste a garantirne lo sviluppo, il funzionamento e l'eventuale successo o declino.

Quali sono quindi gli interventi che si possono attuare per motivare le persone a un lavoro qualitativamente elevato senza sconfinare nell'eccesso di lavoro? Questo spesso sfocia in sindromi depressive che mettono il lavoratore nella condizione di vera e propria malattia, con conseguente dispendio di tempo ed efficienza di entrambi.

Lecture consigliate: Dario Nicoli, "Il lavoro buono", Rubettino, 2019.

Learning tuesday

5° incontro: 3 marzo 2020

La passività, lo scoramento, la rassegnazione
con Annalisa Valsasina

Il lavoro, quello "buono", può essere per le persone un'importante fonte di crescita, affermazione e valorizzazione di sé. E' possibile lavorare con passione, benessere, curiosità e determinazione anche nei momenti difficili e faticosi, ma non sempre è così che la pensano le persone.

Passività, demotivazione, rinuncia e rassegnazione sono spesso presenti nelle organizzazioni: ma cosa determina questi stati d'animo così lontani dal piacere e dal benessere al lavoro? Quali meccanismi psicologici, individuali e di gruppo, possono portare una persona a rinunciare a una fonte di realizzazione e di protagonismo come il lavoro?

Che cosa possono fare i responsabili e le organizzazioni per riattivare le energie individuali e sostenere la motivazione e la partecipazione delle risorse?

Dopo un'introduzione teorica sul perché lavoriamo e sui fattori alla base del benessere o malessere sul lavoro, cercheremo insieme le soluzioni a questo veleno individuale e organizzativo.

Lecture consigliate:

Massimo Ammaniti "Noi", Il Mulino

"Supercooperatori. Altruismo ed evoluzione: perchè abbiamo bisogno uno dell'altro" di Martin Nowak, Codice Edizioni, 2012.

Learning tuesday

6° incontro: 31 marzo 2020

Formalismo e Impersonalità
con Marida Lella

Le organizzazioni parlano delle proprie risorse in termini di dipartimenti, staff e team, dimenticando che in realtà ci si relaziona in primis con le persone.

La Quarta rivoluzione industriale sta mettendo di fronte i luoghi di lavoro a una nuova sfida: mettere al centro l'individuo e la sua unicità.

Questo vuol dire che le politiche di Welfare devono tenere conto della formazione di gruppi di lavoro dove le persone possano sentirsi libere di condividere le proprie esigenze personali nella cornice di una rete che supporti le difficoltà del singolo, difficoltà che, se pure a volte strettamente personali, influenzano la capacità di concentrazione sul lavoro.

È importante per l'individuo sentirsi in un luogo sicuro dove poter aver spazio e senza per questo sentirsi di tradire i valori aziendali e di profitto. I gruppi possono diventare delle vere e proprie realtà di sostegno per arrivare al bene comune dell'azienda. Quali sono quindi i passaggi per poter avviare questo processo? Quali sono i bisogni primari e legittimi che l'individuo può dichiarare senza sentirsi compresso in regole ferree e impersonali? Come creare l'appartenenza insieme alla conservazione dell'individualità ?

Lecture consigliate: Giacomo Rizzolatti - Antonio Gnoli " In te mi specchio", Bur Edizioni, 2018