

POLITICHE DI “CONCILIAZIONE CONDIVISA”



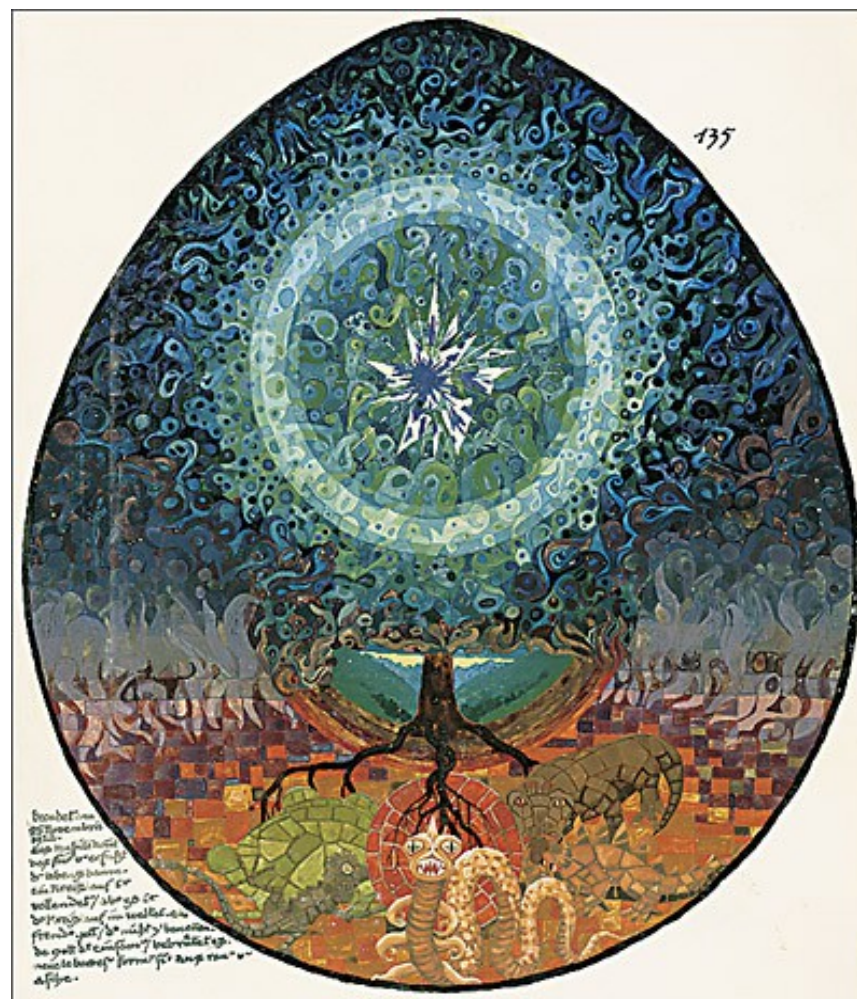
Dr.ssa Isabella Cevasco

**Dirigente Responsabile
Ufficio Struttura delle
Professioni Sanitarie**

***Proposte e Riflessioni su Benessere Organizzativo e contrasto ad ogni
forma di violenza morale o psicologica nell'Azienda sanitaria:
Corso di formazione per i componenti del Comitato Unico Garanzia***

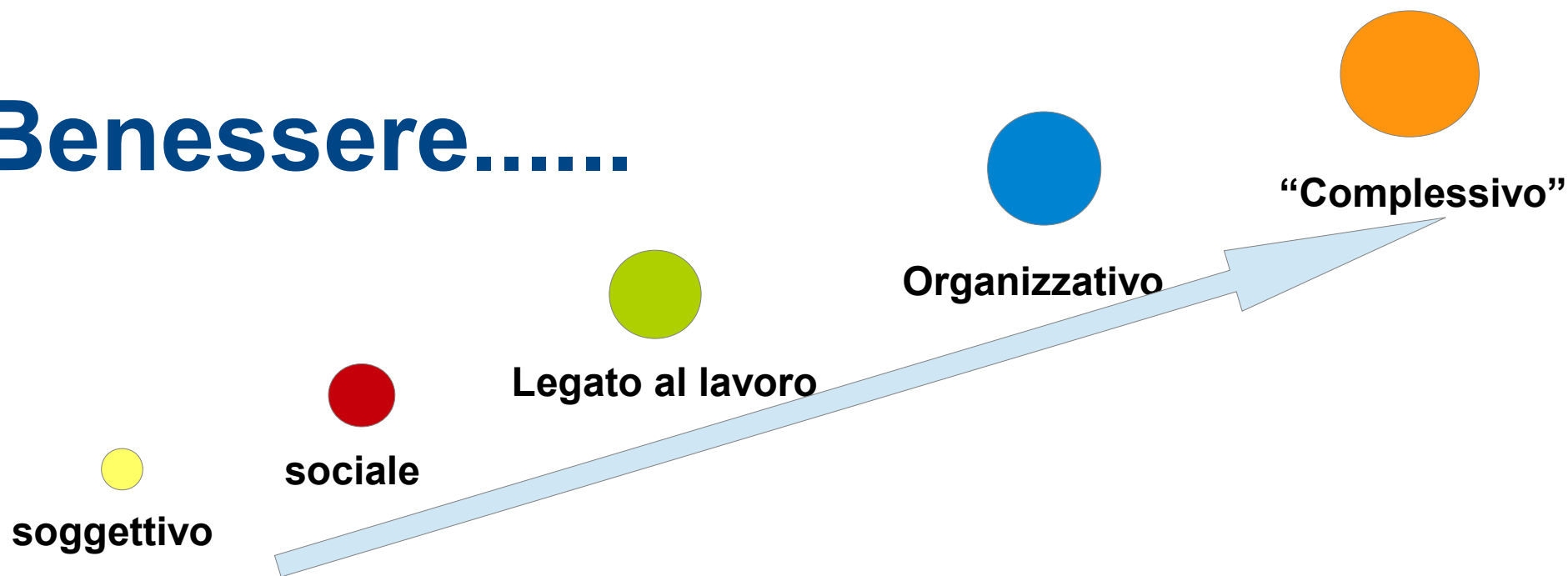
BENESSERE ORGANIZZATIVO

*Prendersi cura
di sé e
degli altri*



Il benessere organizzativo

Benessere.....



COMPLESSIVO

Benessere legato al lavoro

- Secondo Warr (1994) si sviluppa secondo quattro dimensioni :

Benessere emotivo

Un insieme di sottodimensioni bipolari che fanno riferimento all'esperienza affettiva come noia entusiasmo, stanchezza-vigore, piacere-dispiacere....

Aspirazione

Riferita all'interesse per il proprio ambiente, all'impegno motivato nelle attività , al bisogno di crescita professionale "significativa"

Autonomia

Riferita al perseguimento, anche in contrasto con le domande Dell'ambiente lavorativo, delle proprie opinioni

Competenza

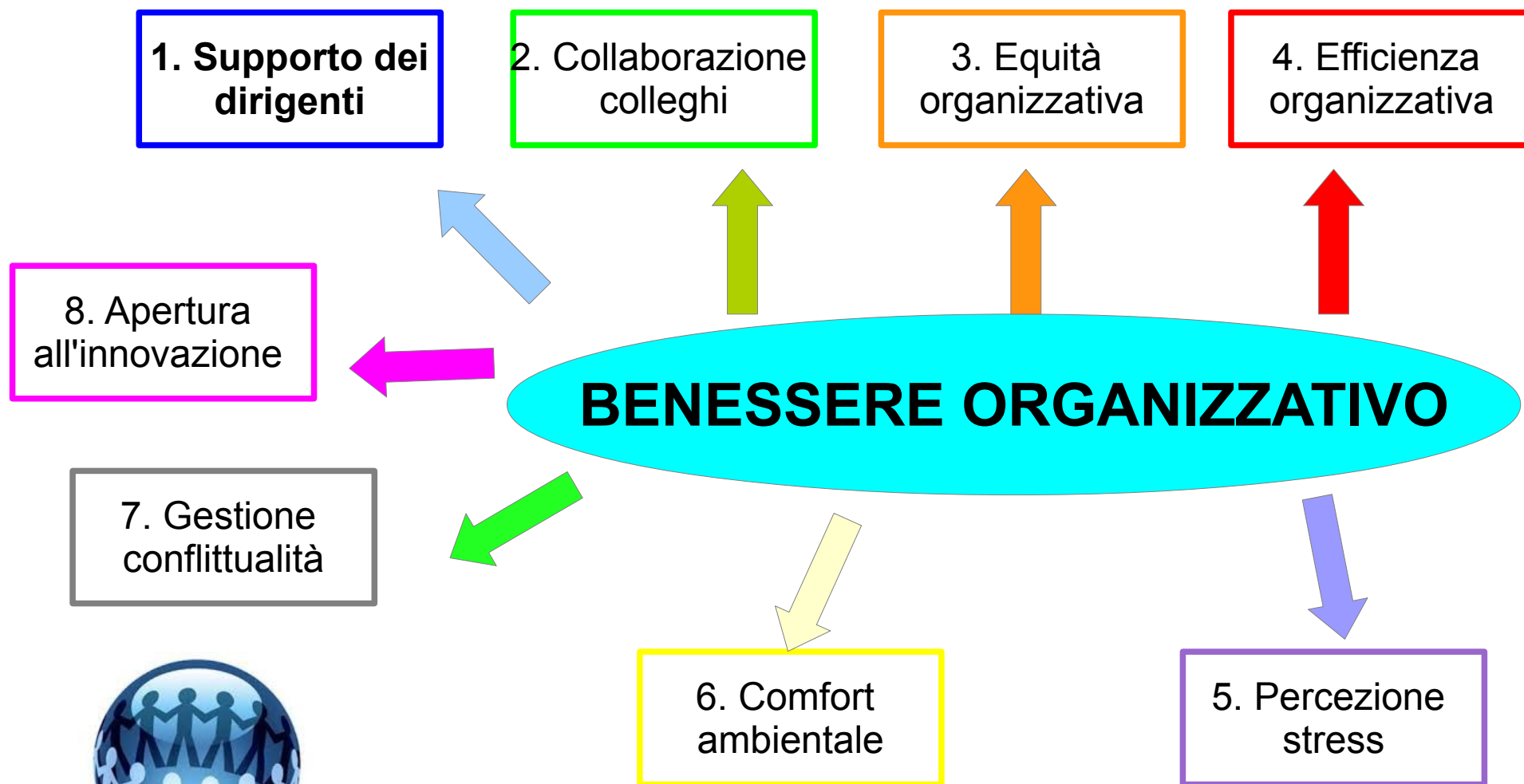
Le abilità della persona nell'affrontare i problemi e ad agire nell'ambiente Con un discreto successo "(aiuto- efficacia", "realizzazione personale")

Il benessere organizzativo

- Promuovere, attraverso interventi di formazione e di sviluppo organizzativo, quelle condizioni che possano favorire le condizioni di benessere degli operatori entro le organizzazioni sanitarie



Il benessere organizzativo



Il benessere organizzativo

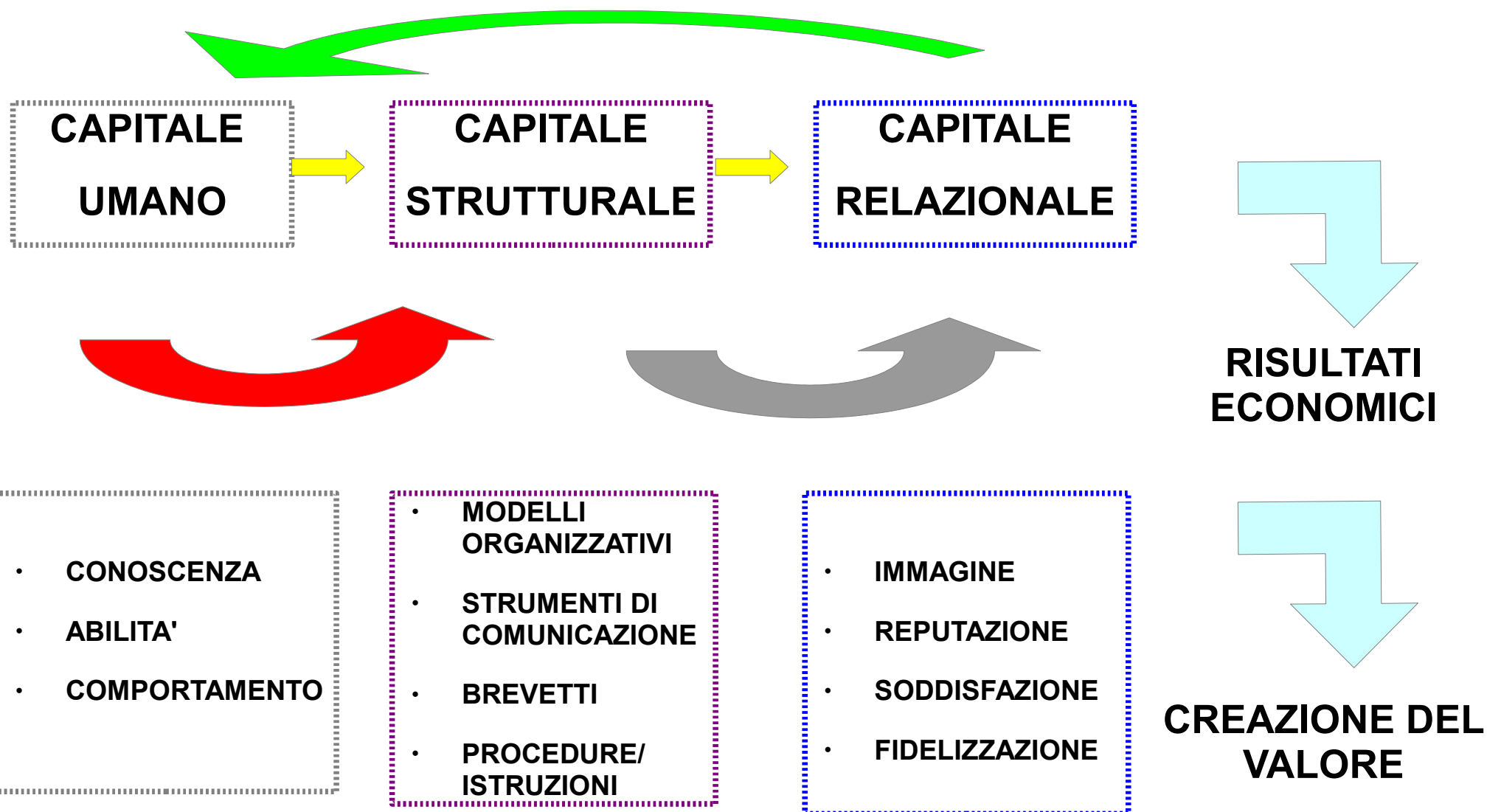
**TRA LE VARIABILI PIU'
CRITICHE**



- Elevato carico di lavoro
- Presenza di situazioni stressanti e conflittuali
- Scarsa equità percepita
- Insufficiente valorizzazione del personale
- Ridotta qualità delle relazioni interpersonali con i dirigenti



CAPITALE



Il benessere organizzativo

CONFLITTO SANO ORGANIZZAZIONE SANA	CONFLITTO PATOLOGICO ORGANIZZAZIONE MALATA
Non esiste volontà di estromissione del lavoratore	C'è la volontà di estromettere il lavoratore
Ruoli e compiti chiari	Ambiguità di ruoli e compiti
Obiettivi comuni e condivisi	Mancanza di condivisione di obiettivi
Competitività solidale	Competitività egoistica
Relazioni interpersonali esplicite a basso livello di pettegolezzo	Relazioni interpersonali ambigue con alto livello di pettegolezzo
Comunicazione diretta a tutti i livelli dell'organizzazione	Comunicazione ambigua a tutti i livelli dell'organizzazione
Conflitti occasionali	Conflitti sistematici con azioni non etiche

Il benessere organizzativo

*Per il cambiamento delle condizioni
critiche lo strumento di lavoro più
importante è:*

L'ASCOLTO



Il benessere organizzativo

Il lavoro non può e non deve essere causa di malessere e di disagio da parte dei lavoratori, bensì un'occasione di valorizzazione e di sviluppo della personalità umana.

