

Sul benessere organizzativo

Prof. Renzo Scortegagna



Le radici del benessere organizzativo

il lavoro produce soddisfazione almeno per tre ragioni:

- A. la opportunità di lavorare insieme ad altri alimentando le relazioni interpersonali e il senso di appartenenza
- B. il riconoscimento dei talenti personali
- C. la gratificazioni per il prodotto-risultato prodotto dall'organizzazione

I fattori per un vero benessere organizzativo

- Per un vero benessere occorre che i fattori appena indicati agiscano in sostanziale connessione tra loro, pur avendo natura diversa.
- E' possibile che esistano le condizioni per dare maggiore rilevanza ad uno di detti fattori. In questi casi si affida ad esso un compito strategico, attivando il quale si trascinano anche gli altri fattori secondo le rispettive specificità.

Le difficoltà che si incontrano nelle organizzazioni di riferimento

- A. i risultati poco gratificanti (percorsi in perdita, peggioramenti, disabilità, morte)
- B. il permanere di una cultura della prestazione, a danno di una cultura per obiettivi
- C. la diversità di profili professionali e difficoltà del lavorare in equipe o in gruppi di lavoro integrati

Possibili percorsi di miglioramento

1. Imparare dalle buone pratiche e attivare processi di costruzione di senso
2. Implementare processi di empowerment per sviluppare componenti e ruoli di responsabilità condivisa, convertendo i modelli gerarchici e riducendo le divisioni tra ruoli evitando o prevenendo i rischi di una pericolosa frammentazione
3. Aprire la struttura verso l'esterno attivando network e scambiando relazioni (informazioni conoscenze e risorse) con l'ambiente organizzativo