

Benessere Organizzativo & Pari Opportunità



Sommario



Chi è Ad Meliora

La nostra esperienza specifica

- Conciliare Maternità e Lavoro
- Il sostegno a personale che usufruisce di permessi ex- legge 104
- La prevenzione del Mobbing
- Smettere di Fumare con il metodo Allen Carr's Easyway
- Stress e Lavoro

Referenze

Consulenti & Contatti

Chi è Ad Meliora

Ad Meliora nasce nel 2003 unendo esperienze di formazione e di ricerca con l'obiettivo di realizzare interventi realmente utili per i propri clienti.

Ciò che ci caratterizza è la personalizzazione dei nostri interventi, che derivano da un'approfondita analisi preliminare delle organizzazioni e da una conseguente prospettiva di **formazione "ad hoc"**, pensata e realizzata insieme ad i nostri clienti.

La nostra formazione si basa sulla convinzione che il vero apprendimento si ha solo quando i partecipanti possono sperimentare attivamente ciò che viene loro illustrato, raccontato o spiegato in aula.

Così facendo vogliamo mettere il discente nelle condizioni di "provare" in aula ciò che poi, concretamente, dovrà svolgere nella sua realtà lavorativa superando, quindi, la logica di semplice commento e riflessione accademica sull'argomento.



“Coinvolgimento”, “sperimentazione” e “riflessione” sono quindi i tre concetti su cui imperniamo i nostri percorsi di apprendimento e con cui accompagniamo le persone e le organizzazioni verso il cambiamento.

¹ Modello di Kolb http://en.wikipedia.org/wiki/David_A._Kolb

La nostra esperienza specifica

Ad Meliora nasce come organizzazione dedicata allo sviluppo e miglioramento delle competenze comportamentali delle persone nelle organizzazioni.

Un **approccio pragmatico**, che unisce le indicazioni della moderna ricerca sui comportamenti umani e sui processi di apprendimento degli adulti con l'aderenza al contesto lavorativo ed all'esperienza concreta dei partecipanti.

In un'ottica di miglioramento i nostri servizi si sono evoluti, aggiungendo ai corsi di formazione focalizzati sui comportamenti organizzativi, anche interventi di formazione, di tutoraggio o supporto su dinamiche individuali ma che comunque poi impattano sull'organizzazione.

Al centro c'è sempre la persona, calata nella realtà che la circonda, per aiutarla a migliorare organizzativamente e individualmente, attraverso un processo di apprendimento reale e non teorico, che parte da un problema da risolvere, per stare e lavorare meglio.

Di seguito trovate le nostre esperienze specifiche in quest'area.

Conciliare Maternità e Lavoro



Nasce dalla volontà di aiutare le donne che sono alla fine del periodo di maternità e stanno rientrando al lavoro, a conciliare la vita lavorativa con la vita familiare e l'essere madre.

Il corso viene pensato come una risposta concreta alla decisione del Parlamento Europeo di designare il 2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti".

Nasce dalla volontà di aiutare le donne che sono alla fine del periodo di maternità e stanno rientrando al lavoro, a conciliare la vita lavorativa con la vita familiare e l'essere madre.

Obiettivi dell'intervento

Ciascuna donna che parteciperà all'intervento, verrà aiutata ad **elaborare una linea guida personale su come affrontare quelle che sono le problematiche più comuni nel ruolo di mamma-lavoratrice, a chiarire le sue aspettative nei due ruoli e a gestire la quotidianità.** Questo avverrà attraverso l'ascolto ed il supporto del consulente e lo scambio con le altre partecipanti.

Struttura dell'intervento

Analisi e progettazione prima dell'aula

-

La prima fase prima dell'intervento consiste nello svolgimento delle seguenti attività:

1. **Incontro con la committenza** per condividere gli obiettivi dell'intervento e raccogliere eventuali specificità del contesto, condividere la traccia di intervista da effettuare con le partecipanti e definire i tempi dell'intervento.
2. **Interviste individuali** alle donne che parteciperanno alla formazione. Nel corso dell'intervista si cercherà di estrapolare lo status emotivo delle intervistate, evidenziando, in particolar modo, tutti quei conflitti, le paure, i sensi di colpa che una donna vive al momento della nascita del figlio e del rientro nel mondo del lavoro.
3. Incontro con la committenza per l'approvazione dei materiali e della dispensa, da utilizzare in aula, messi a punto ed adattati dopo le interviste.

Prima giornata: ESSERE MADRE

Essere madre è la più "naturale" delle esperienze nella vita di una donna, ma al tempo stesso è un evento colmo di significati latenti, di conflitti, di immaginari. Un evento che rimanda al passato e proietta verso il futuro e che rappresenta un momento di crisi, nel senso evolutivo del termine, e di passaggio. Con l'intento di analizzare la maternità, verranno presi in esame vari possibili significati, dal punto di vista psicodinamico e sociale, mettendo al centro della riflessione sia le angosce sperimentate dalla donna sia le rappresentazioni della figura della madre per la comunità.

La scelta di maternità comporta una riorganizzazione del mondo interiore della donna e la creazione di spazi mentali per accogliere il bambino. Le tematiche sotto riportate saranno state già affrontate nelle interviste individuali e si ripropongono in confronto collettivo per far emergere quali sono i punti di forza e le aree di miglioramento di ogni partecipante.

Queste tematiche, strettamente correlate al ruolo di madre, vengono affrontate al fine di evidenziare possibili le ansie e le paure che solitamente accompagnano la mamma nelle ore di lavoro e non le permettono di svolgere a pieno le proprie funzioni. Lo studio di tali aspetti ci permette di fornire alle mamme lavoratrici delle linee guida da seguire per affrontare nel migliore dei modi il proprio ruolo nell'azienda.

Contenuti

1) Aiuto, mi è cambiata la vita!

Le tue difficoltà sono quelle di tutte...

2) A chi affido mio figlio?

- ✓ Imparare a separarsi dal piccolo
- ✓ Un momento difficile o liberatorio?
- ✓ L'ansia di separazione
- ✓ Per un distacco meno brusco
- ✓ La difficoltà del tuo alter ego
- ✓ Che cosa gli altri si aspettano da te: il ruolo di madre in una società moderna

a) I nonni: perfetti ma non sono gratis

- ✓ Uno straordinario patrimonio affettivo
- ✓ Evitare i conflitti

b) L'asilo nido non è più solo un parcheggio

- ✓ Un luogo di formazione della personalità
- ✓ Un vero momento pedagogico

c) La colf: una donna tuttotfare?

- ✓ Una scelta di praticità

d) La baby-sitter: ma non è Mary Poppins

- ✓ Una compagna di giochi e segreti

e) La ragazza alla pari: evviva l'amica straniera

- ✓ Un segno di apertura mentale

Seconda giornata: MADRE E LAVORO

Le donne conoscono, perché lo vivono, il problema di conciliare la gioia e l'impegno di essere madri con il lavoro. Il tema fondamentale in questa seconda giornata è la difficoltà del rientro al lavoro. Difficoltà oggettive, difficoltà emotive e modalità per affrontarle e superarle.

Contenuti

1) La carriera subisce davvero uno stop?

- ✓ Tra scelta individuale e scelta aziendale
- ✓ Come trasformare la propria maternità in un punto di forza per la carriera lavorativa
- ✓ Quanto dà la maternità al ruolo aziendale e quanto il ruolo aziendale alla maternità?
- ✓ L'importanza del lavoro per l'indipendenza della donna, non solo economica
- ✓ Part-time? E quando i figli crescono...?
- ✓ Conoscere meglio la legislazione sulla maternità

2) Come gestire la nuova emotività sul lavoro?

- ✓ Le ansie e le problematiche "casalinghe" non si portano a lavoro e viceversa
- ✓ Il lavoro come sedativo dello stress da maternità

3) Delegare per gestire il proprio ruolo di donna lavoratrice

- ✓ il ruolo del padre/marito/compagno

4) Piano d'azione personale

Dopo l'Aula

Per un periodo di 6 mesi, dopo la conclusione dell'aula, la consulente resterà in contatto con le partecipanti, lanciando loro degli stimoli per verificare la messa in pratica di quanto discusso in formazione, attraverso modalità telematiche/telefoniche in base alle loro preferenze/esigenze ed in funzione della tecnologia disponibile nell'organizzazione.

In questo modo si potrà mantenere vivo il ricordo del momento di formazione e aiutare le partecipanti nella messa in pratica, condividendo con la docente e tra di loro, le difficoltà ed i successi.

Si tratta di un modo semplice per concretizzare il concetto di formazione continua utilizzando le moderne tecnologie, che diventano il veicolo per continuare a lavorare sui contenuti la cui importanza è già stata toccata con mano in aula.

Cosa si porta a casa chi ha partecipato al corso "conciliare maternità e lavoro"?

Ecco alcune delle impressioni riportate dalle partecipanti...

“E’ stato utile confrontarmi e scoprire che anche altre donne hanno problematiche come le mie, su cui mi possono dare consigli, da mettere in atto nella mia vita”

“Ho compreso come saper convivere con il senso di inadeguatezza, “la super mamma” non esiste, e superare il senso di colpa.”

“La capacità di superare la paura di non aver sempre il controllo sui nostri figli, comprendendo che “non sono proprietà privata”, imparando(dal confronto) la normalità del distacco.”

“Ho riflettuto su quanto è importante la qualità del tempo che trascorro con i miei figli, più della quantità (in quale modo sono con loro...)”

“La consapevolezza che siamo persone oltre che mamme e bisogna curarsi di sé come persone !”

“Riuscire a porsi nella maniera migliore nei confronti dei figli e questo può essere replicato anche sul lavoro.”

Il sostegno a personale che usufruisce dei permessi legge 104



La legge 104 prevede per i lavoratori con a carico familiari con handicap grave, la possibilità di usufruire di permessi “speciali” per svolgere le loro attività di cura.

L'organizzazione della propria vita personale e lavorativa, in funzione della gestione della relazione di aiuto nei confronti del familiare, può condurre a tensioni e logoramenti che influiscono negativamente sul benessere personale e sulla motivazione al lavoro, impedendo la realizzazione del diritto alle pari opportunità e nello stesso tempo nuocendo all'organizzazione.

Questo progetto nasce dalla consapevolezza maturata da Ad Meliora, e dalla possibilità datale da una grande organizzazione operante nel settore assicurativo, circa **la necessità dei dipendenti che usufruiscono della legge 104** di avere un aiuto non solo in termini di “più tempo a disposizione” ma anche, e soprattutto, **di poter essere accompagnati in un percorso di sostegno psicologico** che li aiuti ad affrontare la difficile e complessa situazione familiare.

Da questo punto di vista, infatti, il progetto si caratterizza per la sua innovatività in quanto riconosce a pieno il ruolo di *caregiver*, ovvero la persona che si occupa del malato, e di tutte **le sue necessità che pian piano emergono durante lo “svolgimento” del proprio ruolo.**

Assumere il ruolo del caregiver, ovvero convivere con la malattia, come oggi ampiamente dimostrato in letteratura, può portare la persona a mostrare segni di sofferenza, malessere psicologico, sentimenti dalle tonalità depressive misti ad ansia o addirittura ad angoscia che

poi hanno risvolti anche sui comportamenti organizzativi.

Affinché gli equilibri personali e le stabilità familiari e lavorative di chi malato non è, ma vive ugualmente la malattia, non vengano compromessi, bisogna offrire appositi servizi, quali luoghi d'incontro, gruppi di sostegno o, appunto, percorsi di formazione/supporto, mirati alla gestione della situazione e della propria emotività.

Obiettivi

La persona sarà in grado di :

- **Riconoscere gli spazi che deve ricoprire e le modalità operative** rispetto alle condizioni del parente ed alle dinamiche familiari
- **Utilizzare al meglio le potenzialità di ogni nucleo familiare**
- **Mantenere un'equilibrio intrapersonale dinamico**
- **Conciliare meglio vita familiare e impegni lavorativi**, rispetto a prima dell'intervento

Il Percorso

Il progetto, intende partire dal rilevare **le esigenze formative e di supporto ad personam** che i dipendenti con un familiare disabile a carico manifestano, **per gestire in modo competente la vita familiare e conciliarla con gli impegni lavorativi** per una buona qualità della vita propria e del nucleo familiare stesso.

Tale fase di rilevazione delle esigenze, si basa comunque sulla consapevolezza che le persone che svolgono una funzione di aiuto/sostegno nei confronti dei propri familiari si trovano spesso in una condizione di solitudine, dettata dal difficile rapporto che si instaura con la malattia e dalle incapacità/possibilità di affrontarla in maniera corretta.

Alla luce di ciò, la fase successiva si caratterizza per la **“traduzione” in moduli formativi ad hoc e/o percorsi di consulenza mirata ad personam, rispetto alle esigenze rilevate.**

L'intervento in sintesi

Questo tipo di intervento si può attivare su singoli individui, riunibili in gruppi in funzione geografica e della numerosità, e passa attraverso i seguenti momenti:

- 1) **Analisi dei bisogni**, che contiene un'azione “formativa” poiché induce i partecipanti a individuare le aree di difficoltà e i punti di forza in modo analitico, così da essere maggiormente competenti nella richiesta di consulenza e formazione. Si realizza attraverso interviste individuali ovvero gruppi di discussione (focus group).

- 2) **Formazione ad hoc** sulle tematiche generali rilevate dall'analisi di cui sopra, attraverso brevi momenti di gruppo, (3/4/6 ore) o individuali.

- 3) **Consulenza ad personam**, che sostenga e promuova un processo di empowerment del soggetto richiedente, sia attraverso incontri personali che telefonici, a cadenza settimanale, su un periodo di 3/6 mesi.

La prevenzione del mobbing



Ad Meliora ha progettato e realizzato un **intervento formativo sul Mobbing**, rivolto ad un campione importante (circa il 20%) di tutte le fasce di personale dell'organizzazione committente (dirigenti, responsabili di posizione organizzativa, quadri ed impiegati) per un totale di circa 150 persone.

Obiettivo dell'intervento

Abbiamo realizzato questo intervento con **l'intenzione di chiarire sia gli aspetti psicosociali che quelli giuridici del mobbing**, di farlo emergere come un fenomeno organizzativo e non più solo come un problema del singolo.

Un fenomeno nel quale la sfera individuale e quella organizzativa si mescolano, **che riguarda le modalità di relazione interpersonale, la considerazione dell'altro e l'autostima, ma anche le procedure interne ed il ruolo della funzione del personale.**

Gli obiettivi che ci siamo posti, riguardano essenzialmente tre aspetti:

- **Elaborare gli strumenti e le competenze** per saper riconoscere i confini del fenomeno mobbing, nei suoi aspetti psicosociali e giuridici;
- **Fornire indicazioni per la prevenzione**, in funzione dei contesti lavorativi specifici;
- **Evitare i costi della non gestione**: identificare le modalità di soluzione e gestione più efficaci

Di seguito descriviamo i tratti salienti di questo intervento.

Struttura dell'intervento formativo

- Analisi preliminare:

Considerando la complessità del problema e la peculiarità con cui il fenomeno emerge a seconda del contesto organizzativo, **abbiamo previsto un incontro presso l'organizzazione committente per raccogliere le specifiche esigenze relative al contesto** e capire come personalizzare i contenuti della fase di aula.

- Fase d'aula:

Per raggiungere gli obiettivi condivisi con la committenza, abbiamo pensato ad un percorso formativo strutturato su 2 giornate consecutive, ciascuna per un gruppo di 15/20 persone, in cui sono trattati, in linea di massima, i seguenti contenuti:

- **Definire il fenomeno** nella sua complessità e saperne riconoscere le conseguenze;
- **Le “direzioni” del mobbing:** top-down, mobbing orizzontale, bottom-up;
- Il mobbing “strategico”: come riconoscerlo;
- I diversi modelli di culture e **le componenti del clima organizzativo in funzione “anti-mobbing”;**
- **I risvolti giuridici del fenomeno** mobbing: elementi per una definizione giuridica del mobbing; le conseguenze giuridiche per l'organizzazione e per le persone;
- **Conflitto interpersonale e conflitto sociale: il ruolo della leadership e la gestione dei gruppi di lavoro;**
- Il ruolo del processo di reclutamento, selezione, inserimento e **formazione del personale nella prevenzione dei fenomeni di mobbing;**

La composizione dei gruppi è stata omogenea su 3 tipologie (dirigenti - quadri + resp. p.o. - impiegati) in quanto trattandosi di una **tematica delicata che richiede un forte coinvolgimento emotivo da parte dei partecipanti**, è possibile supporre che nel caso di gruppi eterogenei, possano insorgere delle resistenze di natura difensiva nel caso in cui, ad esempio, si trovino nella stessa aula un dirigente con i suoi subordinati.

- Fase di plenaria conclusiva:

Il corso è stato caratterizzato da una **giornata conclusiva**, svolta in plenaria con tutti i partecipanti, **con modalità di rappresentazione teatrale**.

Tale impostazione ha permesso infatti a tutti i partecipanti di **sperimentare attivamente quanto emerso** durante le giornate del corso.

La struttura della giornata prevedeva la realizzazione di alcune rappresentazioni, sulla base di brevi canovacci costruiti da 4 gruppi di impiegati e quadri, che hanno lavorato a loro volta in sottogruppi, sugli aspetti più interessanti emersi durante le giornate d'aula.

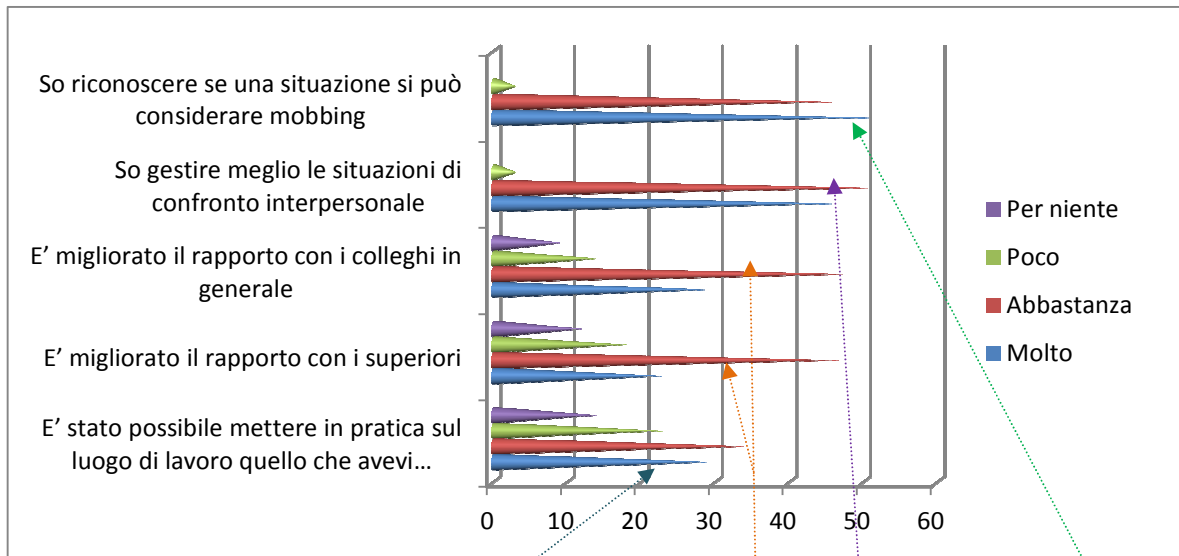
I partecipanti/attori hanno messo in scena quei comportamenti vessatori o autocommiserativi che caratterizzano il Mobbing, ovvero realizzato delle rappresentazioni che descrivevano casi di Mobbing verticale/orizzontale/simulato.

Il gruppo dei dirigenti ha lavorato sul fare gruppo, individuando citazioni, letture, metafore che testimoniavano l'importanza del fare gruppo per affrontare meglio le attività lavorative (antidoto al mobbing) ed interpretandole poi sul palco.

La sperimentazione e partecipazione attiva dei contenuti oggetto del corso hanno permesso un'acquisizione di consapevolezza rispetto ai temi trattati assolutamente maggiore, ma ciò non toglie che possano essere pensati altri modi, ad esempio un follow-up a distanza di alcuni mesi dalla conclusione del corso, per rinforzare e verificare l'efficacia dell'intervento.

I risultati

Nella nostra esperienza concreta, a distanza di 4 anni dall'intervento, abbiamo realizzato una **verifica dell'impatto della formazione** su un campione dei partecipanti (24% del totale), con i seguenti risultati:



Questi dati sono anzitutto congruenti con quanto empiricamente e teoricamente si riscontrato a proposito degli adulti in formazione: è più facile impattare sulla **conoscenza** (obiettivo capacità di riconoscere il fenomeno, ovvero soprattutto quando non è mobbing) che sul **comportamento** delle persone coinvolte.

Di conseguenza possiamo considerare significativi anche altri elementi che emergono da questi dati anche rispetto all'obiettivo della prevenzione:

C'è una convinzione di saper gestire meglio i rapporti interpersonali

Il rapporto con i colleghi è migliorato sensibilmente, più di quello con i superiori, comunque migliorato.

Smettere di fumare: Allen Carr's Easyway



Ad Meliora collabora con Allen Carr's Easyway Italia per promuovere i seminari per la disassuefazione al fumo presso le organizzazioni.

Un dipendente che fuma, infatti, costa all'organizzazione di appartenenza mediamente 3.500€ all'anno per via di maggior assenteismo, incidenti, infortuni e più azioni disciplinari (fonte ASH²).

Allen Carr's Easyway Italia detiene il "metodo" per riuscire a smettere di fumare di maggior efficacia al mondo.

Ad Meliora ha scelto di collaborare con Easyway Italia perché intende la formazioni come una leva per il cambiamento in meglio delle organizzazioni e delle persone e riuscire a smettere di fumare, per chi vorrebbe farlo, è senz'altro un cambiamento in meglio.

Metodologia

Il metodo si avvale di un approccio esclusivamente psicologico.

Durante la sessione – che prevede pause per poter fumare – il terapeuta non sottolinea ancora una volta gli aspetti negativi del fumo ma, attraverso un'analisi dei meccanismi e dei motivi per i quali si fa uso del tabacco, rimuove la convinzione che fumare offra una qualche forma di piacere o di supporto. Viene quindi meno quella sensazione di sacrificio e privazione che accompagna gran parte dei tentativi di smettere e ci si sente liberati dalla paura di farlo.

Si lavora sulle motivazioni per cui si fuma, non sulla forza di volontà.

² Action on Smoking and Health <http://ash.org/>

Comunicazione

La partecipazione ai seminari è volontaria e, per poter superare le ritrosie del fumatore, occorre che il processo di comunicazione interna, riguardo allo svolgimento del seminario, sia attento e capillare e sia facilmente accessibile al fruitore del corso nel periodo che va dalla decisione dell'attuazione del seminario fino alle date stabilite.

La metodologia attraverso la quale si daranno le informazioni in azienda può essere concordata con l'azienda stessa e può trattarsi di Poster, Volantini, Pieghevoli, sui quali si può inserire anche il nome dell'azienda, o l'e-mail.

Garanzia

Il periodo di Garanzia è della durata di tre mesi dalla data del Seminario Base. Se entro questo termine, pur avendo frequentato anche il 2° e il 3° Seminario (Seminari di Supporto) il dipendente non riuscisse a smettere di fumare, la Allen Carr's Easyway Italia rimborserà completamente il costo del Seminario individuale.

Possiamo offrire questa Garanzia perché siamo certi della validità del metodo Easyway. Infatti solo il 6% dei partecipanti chiede il rimborso avvalendosi della garanzia.

Inoltre uno studio svolto dall'Università di Vienna ha appurato che a distanza di 12 mesi dall'aver seguito un seminario Allen Carr's la percentuale delle persone che non fuma più è del 53,3%.

Economie di scala

Sconti quantità non sono compatibili con la struttura dei nostri corsi non avendo costi fissi da spalmare su più seminari.

Per contro il maggior numero di partecipanti comporta un aumento d'impegno da parte della Allen Carr's Easyway, poiché il formatore (specializzato e quindi non sostituibile con altre figure) contatta direttamente ogni partecipante dopo il corso Base offrendo un sostegno telefonico ed inoltre sono disponibili, in caso di necessità, eventuali seminari successivi di Supporto gratuiti, questo perché l'obiettivo è di aiutare la singola persona a diventare un non fumatore.

Testimonianze di aziende

“Grande successo dei corsi antifumo (...). Al termine delle sessioni, il 74% dei nostri colleghi (che hanno partecipato al corso ndr) hanno spento l’ultima sigaretta, consapevoli che non ne avrebbero più accesa un’altra (...). Si tratta di un risultato notevole, che fa emergere da un lato la grande efficacia di questo metodo per smettere di fumare, dall’altro il fatto che smettere di fumare è un traguardo alla portata di tutti. Non sono necessarie forza di volontà o terapie farmacologiche, basta solamente avere la mente disponibile a considerare le ragioni per cui non vale la pena continuare a fumare”.

Responsabile Funzione Health, Safety and Environment E.ON Produzioni S.p.A.

Stress e Lavoro



Per il D.Lgs 81/08, detto Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, il Documento di Valutazione dei Rischi deve essere integrato anche con la valutazione del rischio collegato allo stress lavoro-correlato. Lo stress è effettivamente entrato a far parte dei rischi per la salute da un punto di vista normativo.

Questo significa che oltre all'individuazione e misurazione del rischio da stress è divenuto obbligo di legge individuare azioni correttive specifiche e generiche che consentano di mitigare tale rischio.

Ad Meliora, può aiutare concretamente le organizzazioni a gestire un **intervento di formazione per lavoratori che consenta di acquisire le metodiche per gestire il rischio stress in prima persona** e che può essere considerato a tutti gli effetti come una vera e propria azione correttiva conseguente alla valutazione;

Il nostro obiettivo è: **trasformare l'obbligo di legge in una occasione di miglioramento, per influenzare positivamente i risultati lavorativi e la soddisfazione personale nello specifico contesto organizzativo.**

Abbiamo quindi predisposto e realizzato il seguente intervento:

Gestire lo stress – Azione correttiva e Sviluppo personale

Le performance professionali non sono legate solo alle competenze possedute, ma sono significativamente condizionate dalla serenità interiore e dalla capacità di gestire correttamente le reazioni di fronte a fattori destabilizzanti quali la necessità di adattarsi

continuamente ai cambiamenti di contesto, la contrazione dei tempi, la necessità di gestire realtà sempre più complesse.

In realtà organizzative caratterizzate da rischio basso o medio, la gestione del rischio psicosociale, ovvero del rischio stress lavoro correlato, attraverso un intervento formativo diventa un'azione di prevenzione (azione correttiva specifica che consente di mitigare tale rischio).

Struttura dell'intervento

L'incontro, della durata di una giornata, su gruppi di 12/15 persone, ha l'obiettivo di sviluppare le capacità di affrontare e gestire lo stress attraverso l'utilizzo di alcune tecniche, riproducibili individualmente e l'adozione di strumenti pratici per prevenire le situazioni di svuotamento energetico e mantenere alto il livello di prestazioni professionali coniugandolo con una serenità personale.

Contenuti di massima

- ✓ Mappe mentali: Definizione di stress, Effetti dello stress, Nessi causali fra stress e possibili circostanze
- ✓ Definizione corretta...Ovvero: Perché le zebre non hanno l'ulcera?
- ✓ Esercizio individuale sulla situazione presente
- ✓ Esercizio individuale sulle convinzioni negative
- ✓ Gestire lo stress: vari esercizi fisici e visione di filmati divertenti
- ✓ Eustress e Distress
- ✓ Grado ottimale di tensione
- ✓ Come riusciamo a procurarci stress ed essere infelici
- ✓ Messaggi costrittivi
- ✓ Gestire lo stress: vari esercizi cognitivi, strategici e comportamentali
- ✓ Conclusioni e Piano d'azione individuale

Questi contenuti di massima vengono di volta in volta personalizzati in funzione dei contesti specifici e delle relative richieste della committenza.

Referenze



Formazione per il rinnovo
del Comitato Pari Opportunità



Corso di Formazione per il personale sugli
aspetti giuridici e psicosociali del Mobbing



Conciliare Maternità e Lavoro



Workshop
sullo Stato dell'arte dei CPO
nella Pubblica Amministrazione



Seminari per smettere di fumare con
Il metodo Allen Carr's Easyway



Gestire lo stress



Benessere Organizzativo e
Percezione individuale dello stress

I consulenti Ad Meliora

Si tratta di persone che, **oltre alla formazione andragogica ed alla competenza relativa al tema in oggetto, hanno anche vissuto personalmente esperienze relative a quel tema:** genitorialità, gestione di comportamenti organizzativi delicati, rapporto con genitori anziani, gestione dello stress.

Ciascun consulente viene coinvolto sin dalla fase di raccolta delle esigenze e progettazione dell'intervento.

In ogni proposta di intervento formativo viene indicato il cv del consulente o del gruppo di lavoro che sarà coinvolto nella sua realizzazione.

La nostra sede di Roma coordina le attività che vengono svolte dai consulenti locali, su tutto il territorio nazionale.

Contatti

TELEFONO	06 39754305
FAX	06 70474614
SITO INTERNET	www.admeliora.net
EMAIL	info@admeliora.net
INDIRIZZO	Via Dacia, 32 00136 Roma

