

## CONSULENZA AL RUOLO

percorsi personalizzati

### *Obiettivi*

In alcune situazioni i cambiamenti organizzativi implicano anche una trasformazione e una ridefinizione di ruoli e posizioni per le persone che partecipano a quei processi lavorativi. Questi cambiamenti alcune volte sono voluti, desiderati, altre volte si subiscono e si rimane quindi travolti dagli eventi e dalle decisioni.

Le trasformazioni dei ruoli e il relativo riposizionamento nell'organizzazione suscitano nelle persone coinvolte una serie di interrogativi sulle proprie capacità personali e professionali e sulla possibilità di soddisfare le diverse attese dell'organizzazione e dei colleghi. Infatti, sia la direzione sia le persone che si è chiamati a coordinare nutrono aspettative nei confronti di chi è stato investito di un ruolo gestionale: la direzione si aspetta una conduzione del lavoro maggiormente orientata al raggiungimento degli obiettivi prestabiliti (aumento delle prestazioni, diminuzione dei costi, eliminazione dei conflitti), le persone da coordinare si attendono per lo più un miglioramento delle condizioni di lavoro (aumento della retribuzione, incarichi di prestigio, diminuzione dei carichi di lavoro).

Spesso nel momento in cui si è chiamati a esercitare un ruolo maggiore di autorità e di potere nella gestione dei processi produttivi si sperimentano difficoltà quali, ad esempio, garantire un efficace funzionamento complessivo delle relazioni tra individui, gruppi e organizzazione, orientare lo sviluppo di processi lavorativi adeguati agli obiettivi, prendere le decisioni, attivare comunicazioni efficaci, controllare e verificare gli esiti del lavoro.

In queste situazioni non è raro che ci si senta oppressi da due forze in opposizione — una pressione dall'alto e un'altra dal basso — che generano ansie e smarrimento e soprattutto inducono la sensazione di essere “soli” nel costruire e definire, in tutta la sua complessità, una modalità di esercizio del proprio ruolo.

Nelle situazioni di cambiamento ci si sofferma poco a riflettere sulle proprie aspettative, sui propri interessi, sulle competenze e le capacità personali. La complessità dei problemi che ogni giorno bisogna affrontare comporta il rischio di farsi carico di tanti e diversificati aspetti specifici, rinviando o lasciando sullo sfondo le ridefinizioni dei rapporti e delle modalità di comunicazione, le decisioni indispensabili per gestire conflitti e portare avanti controlli sui contenuti del lavoro dei singoli operatori.

Si è travolti da una serie di domande, richieste, attese che non si riescono più ad arginare.

In questi momenti, per far fronte alle pressioni e alle confusioni si ricorre a modelli prescrittivi (il buon modello o le buone istruzioni) oppure si cerca di “fare come il mio dirigente”.

Queste modalità prescrittive e imitative, di fatto però, generano insoddisfazioni e frustrazioni; cresce e si afferma in questo modo l'idea che non si sia capaci di gestire ciò per cui si è stati chiamati, che non si sia competenti e, forse, la direzione abbia sbagliato persona.

In realtà, di fronte ai cambiamenti, alle trasformazioni della propria posizione e del ruolo organizzativo che si riveste è importante attivare un percorso di ricerca che esplori il rapporto tra il proprio progetto personale e professionale e il progetto complessivo del contesto organizzativo in cui si è coinvolti. È importante che ci si muova alla ricerca di una comprensione e di una interpretazione finalizzate a poter intravedere e sperimentare forme e modi di esercizio del ruolo capaci di tener conto sia dei contesti organizzativi (culture, mission, professionalità degli operatori, ecc.) sia delle proprie inclinazioni personali (stili, capacità, interessi, ecc.).

La consulenza al ruolo può avere diversi obiettivi:

- costruire ricognizioni complessive dei problemi di funzionamento organizzativo per poter precisare alcune priorità di analisi;
- individuare i contenuti specifici del ruolo rivestito all'interno dell'organizzazione tenendo conto delle diverse attribuzioni e aspettative del contesto e dei colleghi, delle proprie attese e degli interessi personali;
- considerare le parti dell'esercizio del ruolo più problematiche, in particolare nelle relazioni con altri gruppi e collaboratori, per mettere a fuoco modalità pertinenti di affrontarle;
- favorire l'acquisizione di alcuni strumenti teorico-metodologici per l'esercizio di ruoli integratori.

La consulenza può essere realizzata con tutti i professionisti dello Studio.

## ***Destinatari***

La consulenza è rivolta a singole persone, a coppie o a gruppi di lavoro che sono chiamati ad assumere un nuovo ruolo all'interno dell'organizzazione e/o che sono coinvolti in alcuni processi di cambiamento dei propri contesti lavorativi.

## ***Organizzazione***

Gli incontri previsti sono sei, ciascuno della durata di 90 minuti. Il calendario degli incontri verrà concordato durante il colloquio preliminare.

## ***Costi***

Il costo delle consulenze è di € 1.400,00 + IVA.  
(sono da definire le modalità di pagamento)