

workfare possibile

Al lavoro,
per una Impresa
dal volto Umano



Crediamo in una società
votata al bene comune e
ogni giorno lavoriamo per
renderla possibile.

*La nostra cooperativa è un nuovo
modo d'essere impresa sociale*

*Dieci anni fa, quando la nostra avventura è
iniziata, finanza ed economia sembravano
crescere all'infinito. Noi abbiamo scelto una
strada diversa: quella di un modello d'economia
sostenibile, circolare, responsabile e orientata al
bene comune.*

*Siamo nati dal bisogno di trovare nel lavoro una
dimensione d'espressione e un completamento di
se stessi, di incontro con gli altri e di aiuto per chi è*

*spinto ai margini della società. Lo facciamo
in una terra -la Romagna- dove sono nate
straordinarie esperienze di solidarietà umana e
sociale e di cui **Fratelli è Possibile** rappresenta
una nuova e concreta espressione. Lavoriamo
in vari settori: mediazione sociale, bioedilizia,
agricoltura sociale, editoria. Ma il nostro
prodotto ha sempre lo stesso nome: bene
comune.*

*Grazie al frutto del nostro operare svolgiamo e
finanziamo, in collaborazione con le istituzioni,
attività sociali di mediazione, accompagnamento
abitativo, housing sociale, co-housing e
mediazione del conflitto. A questo si aggiunge il
nostro impegno per diffondere un nuovo modo di
fare welfare aziendale.*

*Creiamo valore per noi e per gli altri in modo
nuovo e diverso dal passato.*





Valorizzare la persona: una priorità per le imprese

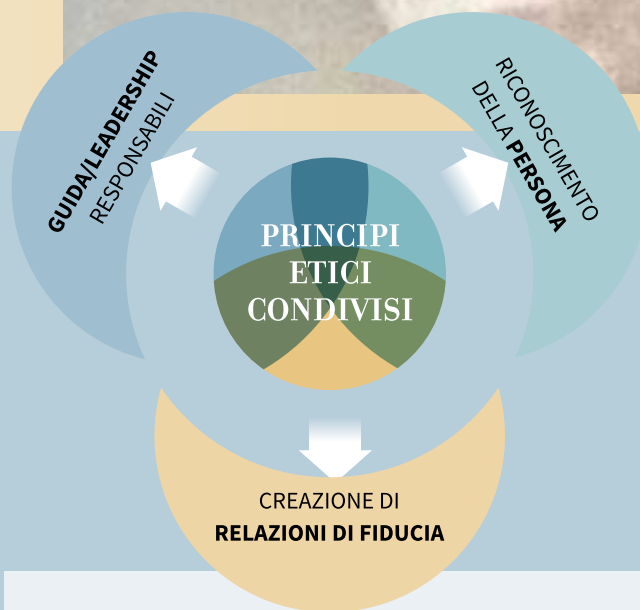
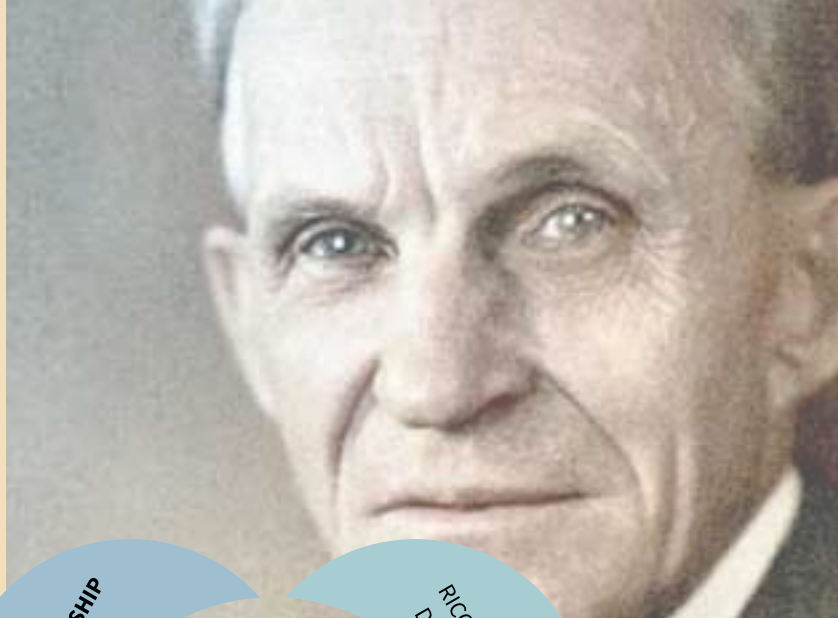
Nella nuova economia globale l'uomo - con il suo sapere e la sua capacità innovativa - è diventato **protagonista del sistema produttivo**, sostituendosi in quel ruolo fondamentale che un tempo era attribuito alla terra e al capitale.

Valorizzare l'uomo dovrebbe diventare dunque una priorità per le imprese, in grado di produrre benefici sia sotto il profilo della qualità di vita dei lavoratori che della competitività.

In quest'ottica **sviluppare un'economia sostenibile rispettosa dei diritti fondamentali della persona e dell'ambiente** è un obiettivo importante per le aziende.

"Le due cose più importanti non compaiono nel bilancio di un'impresa: la sua reputazione e i suoi uomini"

Henry Ford



In tale scenario il nuovo modello di cultura organizzativa si basa sul **lavorare insieme per uno scopo condiviso** in cui fiducia, comprensione reciproca, valori comuni e relazioni tra le persone contribuiscono al successo di un'azienda.

Un modello come questo, basato su principi etici condivisi, **può alimentare un clima di BENESSERE AZIENDALE** sotto vari aspetti:

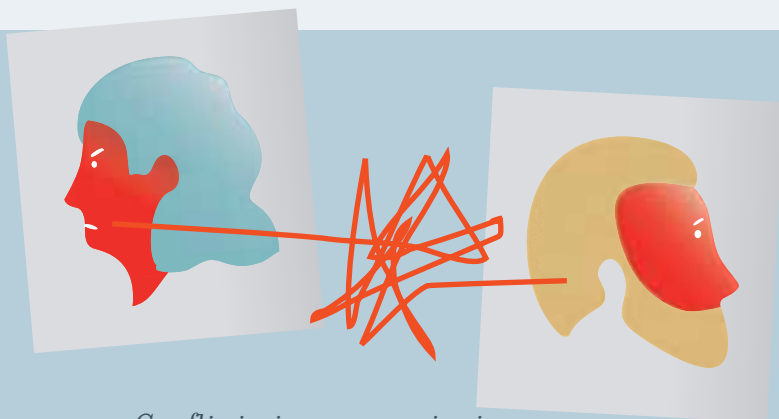
- **riconoscimento della persona** nella sua dignità, nei suoi diritti, nella sua unicità e capacità di crescita personale e professionale;
- creazione di **relazioni di fiducia** tra i vari componenti interni ed esterni all'azienda;
- **guida/leadership responsabile** che privilegi il bene comune.



I costi del lavoro: monetari e umani

Ogni persona ha una propria idea di azienda e di lavoro. Per alcune si tratta di un obiettivo chiaro e preciso; per altre, di un desiderio. L'idea di lavoro che si ha può essere influenzata dall'ambiente familiare, dall'educazione ricevuta, dal contesto socio-economico-culturale nel quale si è cresciuti e dalle propensioni individuali.

Il lavoro infatti non è solo una fonte di sostentamento ma può essere anche occasione di riscatto, passione e possibilità di crescita. Oppure, al contrario, può essere fonte di stress, di angoscia e di preoccupazione a seconda dei periodi o delle situazioni.



Conflitti e incomprensioni sono spesso causati da difficoltà comunicative e dalla mancanza di un supporto capace di gestire tali situazioni.

Secondo i dati più recenti della ricerca condotta dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute **oltre la metà dei lavoratori europei dichiara che lo stress è un fenomeno comune nel proprio luogo di lavoro e che la metà di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress e ad altri rischi psicosociali.**

La metà di tutte le giornate lavorative perse è dovuta allo stress e ad altri rischi psicosociali



UN AMBIENTE DI LAVORO PSICOSOCIALE

ESIGENZE ECCESSIVE O INCOERENTI
in termini di prestazioni lavorative

ASSENZA DI PARTECIPAZIONE
e DI POSSIBILITÀ DI INCIDERE
sulle modalità di svolgimento del lavoro

cause

*Una condizione lavorativa
di stress, tensione,
conflitto o più in generale,
di insoddisfazione genera
un consistente calo del
rendimento (del singolo e
del gruppo) e una minore
qualità della vita della
persona.*



LO STRESS

Colpisce circa
40 milioni di persone
in Europa
(il 23% dei lavoratori)

Il costo economico
è pari a circa
20 miliardi di euro
l'anno.



Secondo la Society for Human Resource Management (SHRM) **il costo dell'insoddisfazione dei dipendenti e della mancata produttività può incidere notevolmente sulla paga base dei dipendenti.**

Il costo del presentismo ad esempio è di circa 700 euro per dipendente l'anno mentre l'assenteismo ha un costo inferiore (compreso tra i 300 e i 600 euro) ma comunque significativo.

INADEGUATO PUÒ ESSERE GENERATO DA:

SCARSA COMUNICAZIONE
e MANCANZA DI SUPPORTO

CATTIVA GESTIONE
dei cambiamenti organizzativi



*“Chi opera secondo giustizia opera
bene e apre la strada al progresso.*

*Chi opera secondo carità segue
l’impulso del cuore e fa altrettanto
bene, ma non elimina le cause del
male che trovano luogo nell’umana
ingiustizia.”*

Adriano Olivetti

Confliggere genera perdite



Il tempo speso nel confliggere e nel gestire il conflitto ha un suo costo e un impatto negativo sulla produttività. I costi legali possono consistere nella somma di eventuali risarcimenti, nei costi per la gestione della causa o nelle spese per consulenti legali o mediatori per le transizioni.

I costi non monetari sono quelli più difficili da calcolare ma sono certamente importanti in quanto costi intangibili legati alla sfera soggettiva, personale ed emotiva.

L'impatto è evidente in termini di perdita di motivazione che può riflettersi sulla produttività e creatività, sui problemi psicofisici e più in generale su un malessere diffuso.

LO STRESS COMINCIA A PERMEARE I VARI AMBITI DELLA VITA LAVORATIVA E QUANDO SI RAGGIUNGONO LIVELLI ELEVATI DI STANCHEZZA E TENSIONE CONSEGUENTI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO, SI AFFRONTANO GENERALMENTE DETERMINATE PROBLEMATICHE.

PROBLEMI CONSEGUENTI A SITUAZIONI DI TENSIONI E STRESS

difficoltà di concentrazione

sovraccarico mentale

problemi relazionali
con colleghi e superiori

DIFFICOLTÀ CHE PER L'AZIENDA SI TRADUCONO IN:

scarso rendimento

maggior assenteismo e presentismo

aumento del tasso di incidenti e infortuni

costi legali

sabotaggi

EFFETTI
SULLA PERSONA

SULL'AZIENDA

COS'È IL WORKFARE AZIENDALE?

L'insieme delle azioni e dei servizi volti a contrastare il malessere e a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia, consentendo di soddisfare i bisogni e le esigenze degli stessi, con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente.

“W”_{di} Workfare

Negli anni si è passato da un **Welfare pubblico** a una **Welfare Community** dove gli attori sono lo Stato, le famiglie e le aziende. Lo Stato da unico protagonista è diventato l'agente che facilita le politiche di Welfare con azioni di defiscalizzazione. Diversamente le aziende promuovono azioni di Welfare su tre macroaree: il tempo (flessibilità oraria, smart working, etc.), la salute (polizze sanitarie, convenzioni con strutture sanitarie convenzionate, etc.) e il consumo (mense aziendali, benefit studio per i figli, nidi aziendali, etc.).

*Lavoratore
e famiglia*

Azienda

Stato



workfare possibile



Elaboriamo un **percorso specifico e personalizzato**, individuando i bisogni e le esigenze dell'azienda e del suo personale.

A CHI CI RIVOLGIAMO

IMPRESE PRIVATE

Società di persone

Società di capitali

Startup

Cooperative

Imprese sociali

Ditte individuali

SINGOLI

Professionisti iscritti
all'albo o a un ordine

Professionisti non iscritti a
nessun albo

Dirigenti e responsabili di
settore in azienda

Singoli dipendenti

PROFESSIONALITÀ COINVOLTE

Mediatore aziendale

Mediatore civile e commerciale

Consulente del lavoro

Psicologo/psicoterapeuta

Consulente responsabilità sociale d'impresa (RSI)

Mediatore sociale

Mediatore penale

Consulente maieutico

Operatore di Teatro Sociale

Clown Dottore professionale

L'APPROCCIO TEORICO

Mediazione umanistica di *J. Morineau*

Metodo maieutico di *D. Dolci*

Comunicazione Non Violenta di *M. Rosenberg*

Gestione Non Violenta del Conflitto di *P. Patfoort*

Approccio centrato sulla persona di *C. Rogers*

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Costellazioni familiari di *B. Hellinger*

Psicologia positiva

Teatro d'Impresa e Clownerie

Ambiti di intervento

LEADERSHIP responsabile

- Modelli di leadership
- Strumenti per una leadership responsabile
- Motivazione
- Delega

comunicazione efficace in azienda

- Comunicazione disfunzionale
- Comunicazione Non Violenta (CNV)
- Programmazione Neuro Linguistica (PNL)

CONFLITTO in azienda

- Analisi
- Elementi
- Fasi
- Soggetti coinvolti
- Dinamiche

CONDUZIONE GRUPPI DI LAVORO

- Ruolo del conduttore
- Gestione riunioni
- Tecniche e strumenti di gestione del gruppo
- Clima aziendale

MEDIAZIONE aziendale

- Incontri
- Fasi di mediazione
- Strumenti della mediazione
- Accordi

ASCOLTO efficace

- Individuazione ed eliminazione delle barriere comunicative
- Ascolto attivo ed empatico
- Rimando

NEGOZIAZIONE e negoziato emotivo

- Ruoli
- Processi
- Interessi
- Accordi
- Riconoscimento e gestione delle emozioni

Formazione

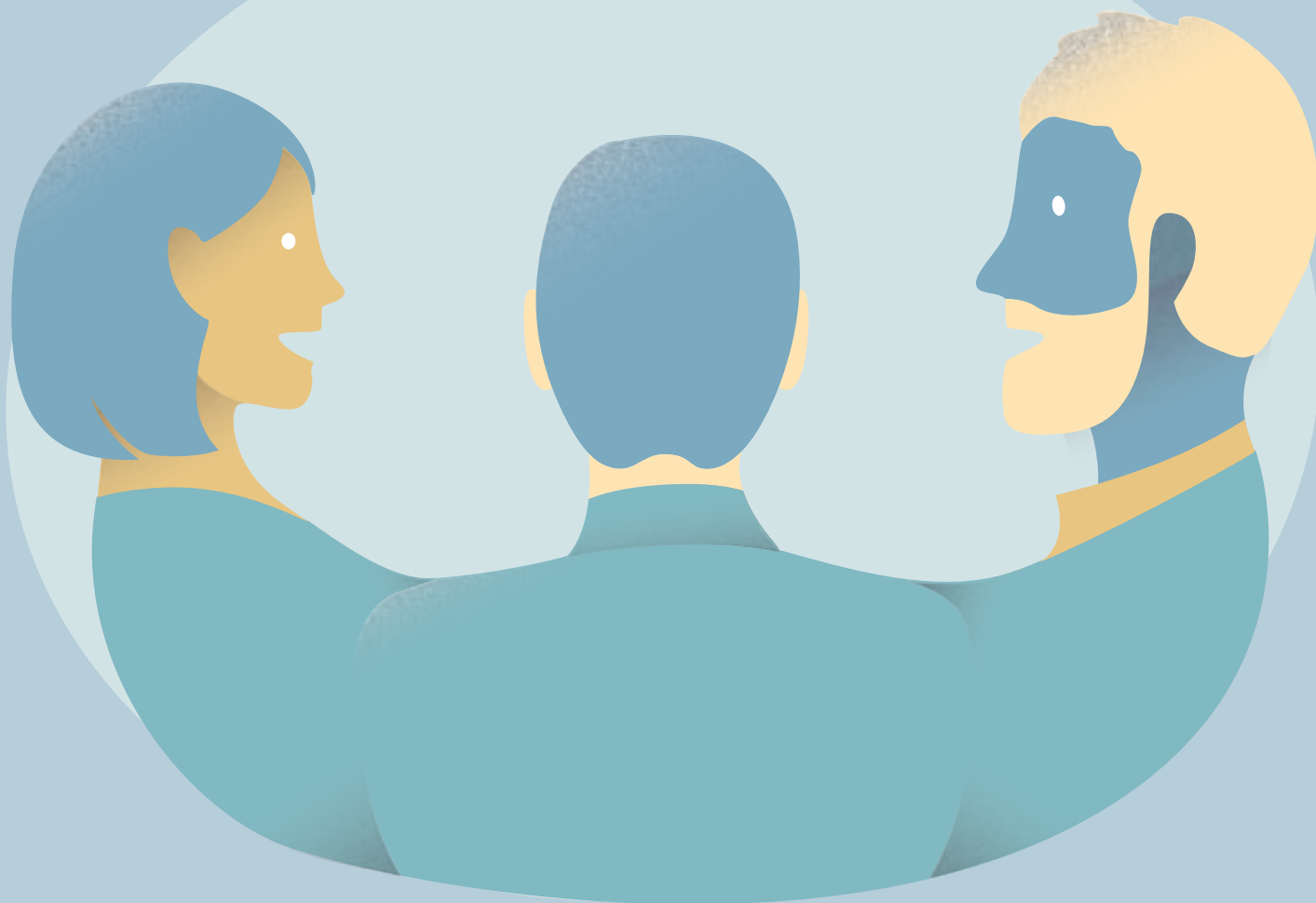
È UTILE PER...

la vita professionale che oggi necessita di apprendimento continuo. Da qui deriva l'importanza strategica della formazione aziendale. La si potrebbe definire come quel processo di acquisizione di concetti, competenze, abilità finalizzate alla crescita professionale e personale.

METODO

I percorsi formativi che proponiamo prevedono **momenti teorici e laboratoriali**, per uno sviluppo integrato degli argomenti.

L'interattività dei nostri laboratori promuove la partecipazione dei singoli e dei gruppi attraverso *role playing* e attività artistico-espressive.



Mediazione aziendale

È UTILE PER...

la gestione dei conflitti in ambito lavorativo. Si avvale della figura del mediatore aziendale: professionista che analizza e gestisce situazioni critiche legate al mondo delle imprese

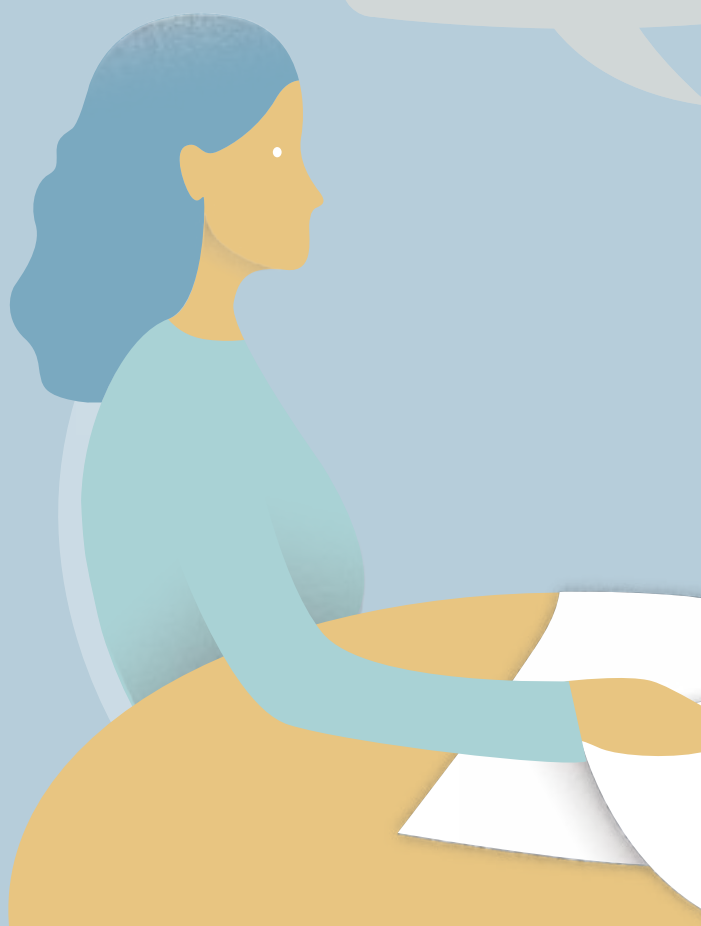
METODO

La mediazione prevede singoli momenti di ascolto e consulenza ed eventuali incontri di gruppo nel corso dei quali le persone vengono supportate e guidate dal mediatore al fine di raggiungere uno o più accordi soddisfacenti per tutte le parti.

In queste situazioni di conflitto la mediazione si pone l'obiettivo di fornire strumenti relativi a competenze comunicative, capacità decisionali e gestione dei problemi al fine di migliorare il clima aziendale.

Nell'ambito lavorativo sono numerose le situazioni di potenziale conflittualità. Ad esempio tra le diverse parti sociali dell'azienda (direzione, rappresentanti dei lavoratori, singoli lavoratori), all'interno dei singoli gruppi di lavoro, tra azienda e cliente, etc.

Il conflitto non gestito o gestito in modo inefficace può influenzare la qualità della prestazione e della motivazione delle parti e può essere causa di burn out fino ad arrivare a vertenze giudiziarie lunghe e costose.



È UTILE PER...

gestire situazioni lavorative complesse riguardanti contesti strutturali e relazionali, al fine di fornire strumenti utili ad individuare percorsi e accordi soddisfacenti.

Consulenza aziendale

METODO

La consulenza prevede incontri individuali in cui far emergere le dinamiche, le fasi, i soggetti coinvolti, i bisogni e i possibili percorsi che portano a un cambiamento della situazione.

La consulenza può essere rivolta a una singola persona o a un gruppo.

In particolare è rivolta a una persona che vive una situazione di conflitto o che deve gestire, come terzo, un conflitto tra soggetti diversi.

Può essere destinata anche a un gruppo di lavoro che, nel raggiungimento di un obiettivo, vive situazioni di conflitto e disagio professionale.



Teatro d'Impresa

È UTILE PER...

Favorire il Team Building, migliorare la comunicazione e il clima aziendale, diminuire lo stress, sviluppare creatività e acquisire fiducia. Il Teatro d'Impresa unisce l'arte al business applicando metodologie tipiche dell'arte teatrale in ambito aziendale.

METODO

Il Teatro d'Impresa è uno strumento di formazione innovativo che offre ai partecipanti la possibilità di riflettere sui propri comportamenti in una forma leggera ma al tempo stesso di grande impatto.

Vengono organizzati incontri per piccoli gruppi in cui i collaboratori -guidati dal formatore- si "mettono in gioco" inscenando alcune dinamiche aziendali.

Nel corso di questi incontri i collaboratori sono stimolati a sviluppare competenze tipiche del ruolo dell'attore; competenze che possono rivelarsi utili anche nelle relazioni aziendali, quali: ascolto attivo, intelligenza emotiva, fiducia reciproca, gioco di squadra e gestione del fallimento.



È UTILE PER...

analizzare e affrontare situazioni sempre nuove e complesse, individuando aree critiche esplicite o sommerse dell'azienda e fornendo analisi e strumenti funzionali alle dinamiche emerse.

Sportello itinerante

METODO

Un team professionale e multidisciplinare che si affianca al lavoro dei responsabili aziendali individua percorsi specifici e personalizzati in grado di rispondere sia al bene comune, sia al bene del singolo lavoratore.

IL PERCORSO SI SVILUPPA IN 4 TAPPE

1

Individuiamo insieme a un referente aziendale le aree o i settori sui quali lavorare



2

Illustriamo i servizi offerti e individuiamo attività/strumenti per la gestione della specifica situazione



3

Costruiamo insieme al referente aziendale un progetto ad hoc



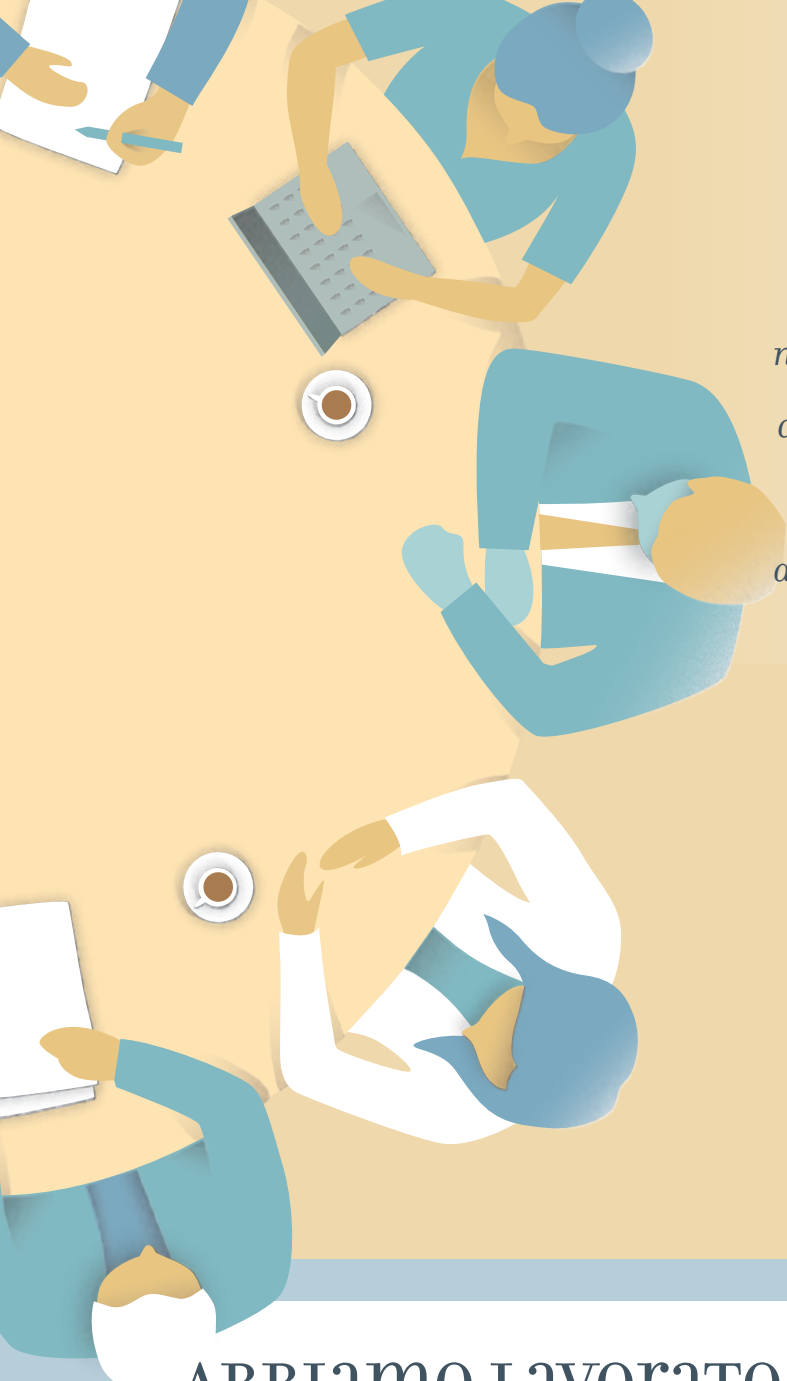
4

Individuiamo: professionisti, fasi di attuazione del progetto, metodologia e tempistiche



Alla luce della crescente complessità si è passati da una pianificazione dell'attività basata sulla produzione di beni materiali alla cosiddetta società della conoscenza che si fonda sul sapere, sull'innovazione e sulla flessibilità.

Così oggi oltre alle competenze tecniche (hard skills), necessarie per svolgere uno specifico lavoro, sempre maggiore attenzione viene posta sulle competenze trasversali (soft skills) ovvero quelle caratteristiche personali che si sviluppano e si utilizzano per rispondere alle sollecitazioni dell'ambiente.



“Un concetto assolutamente centrale (...) è senza dubbio quello della giusta attenzione alle persone che lavorano con noi in quanto identità uniche e irripetibili, con i loro vissuti, le loro personalità e i loro talenti. Questo aspetto della leadership aziendale e del rapporto con i collaboratori è fondamentale per capire che il successo e l’umanità non sono in conflitto, anzi ogni obiettivo legittimo presuppone una valorizzazione etica e un certo grado di empatia con chi ci aiuta a perseguirlo”.

*Massimo Scaccabarozzi
Presidente di Farindustria*

ABBIAMO LAVORATO PER...

Fratelli è Possibile si avvale di professionisti che in questi anni hanno collaborato come consulenti e formatori per importanti realtà aziendali e soggetti.

Eccone alcuni:

- Tetra Pak Packaging Solutions Spa
- SCM Group Spa
- Automobili Lamborghini Spa
- Forlì Calcio
- Italtetti Srl
- Casa della gioia e del sole, cooperativa sociale di Modena
- Solgarden Gardencenter - Sassuolo
- Dirigenti di Confcooperative
- Forze dell’Ordine
- ACER
- Regione Lazio
- AUSL Romagna
- AUSL Marche



CONTATTI

Sara Bonacini

Elisa Zavoli

info@workfarepossibile.it

FRATELLI È POSSIBILE

Società Cooperativa Sociale

Via Marecchiese, 2042

Santarcangelo di Romagna 47822 (RN)

Tel. e Fax +39 0541 943647

p.iva 03613150402

cooperativa@fratellipossibile.it

www.workfarepossibile.it