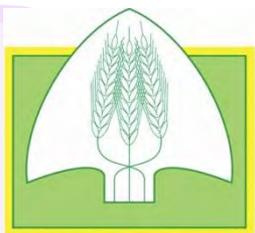




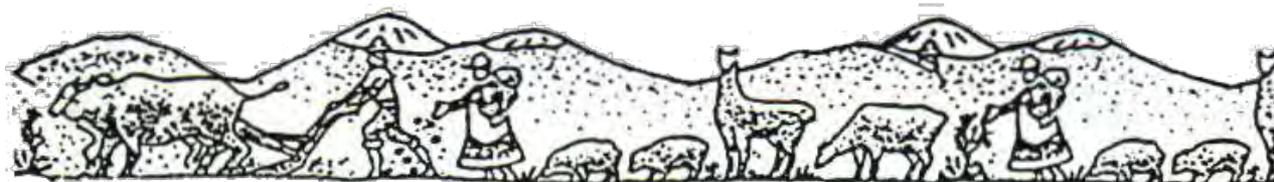
Le competenze relazionali dell'Operatore e dell'Equipe

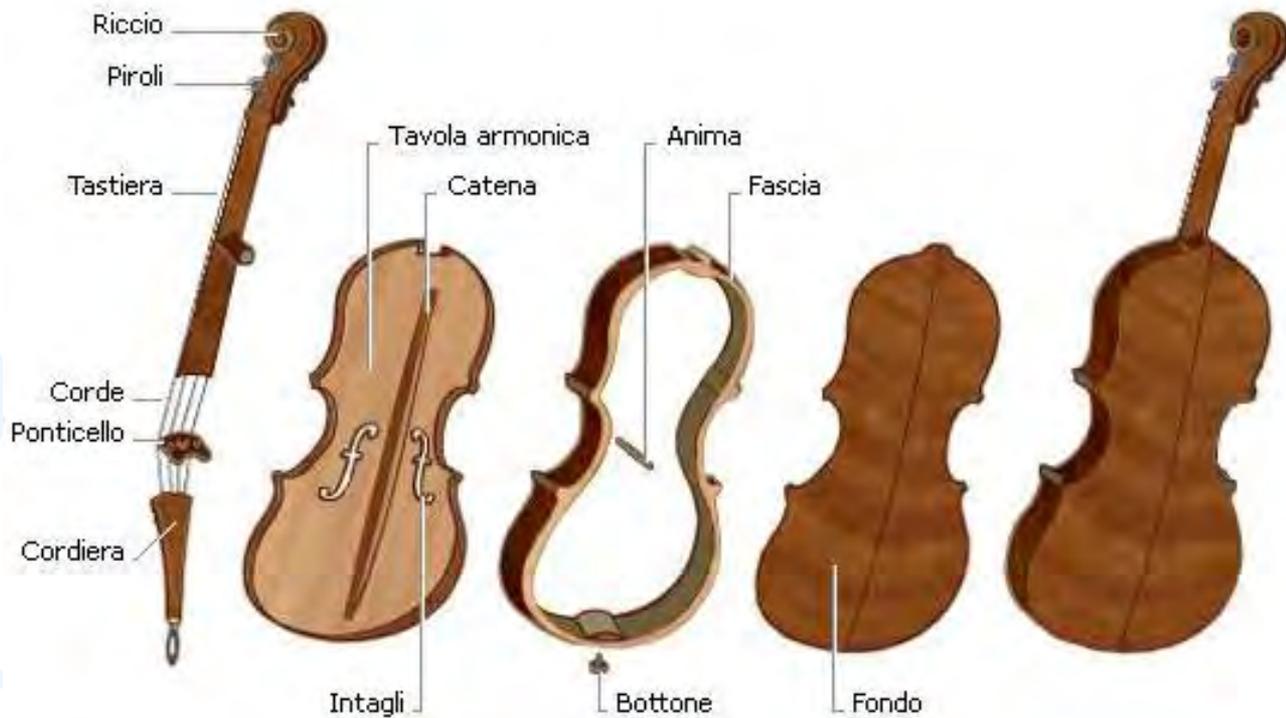
dott. Carlo Simionato



**COLDIRETTI
VICENZA**

FATTORIA ASINERIA SOCIALE LA PACHAMAMA





Conoscere uno strumento e il suo uso



.....non significa...
saperlo suonare !



SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

10 e 17 OTTOBRE 2009

VICENZA

@
Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI FAI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

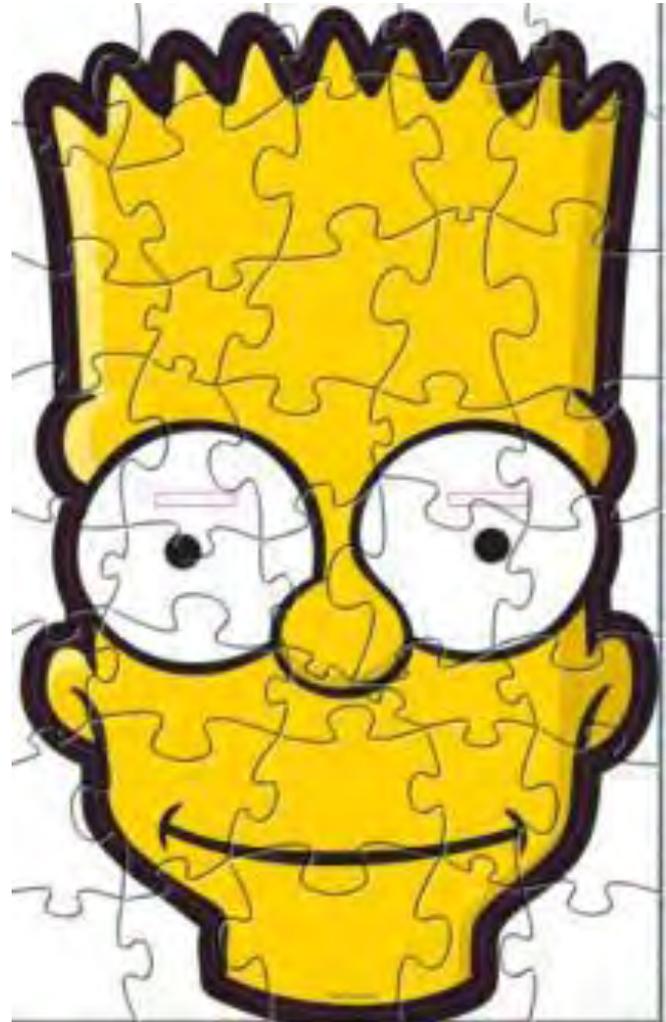


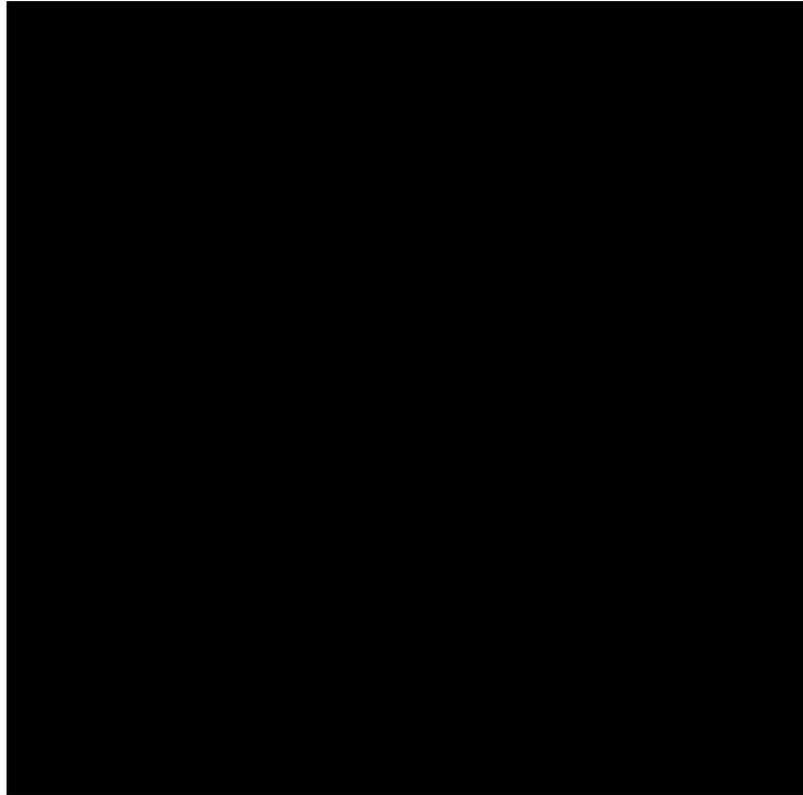
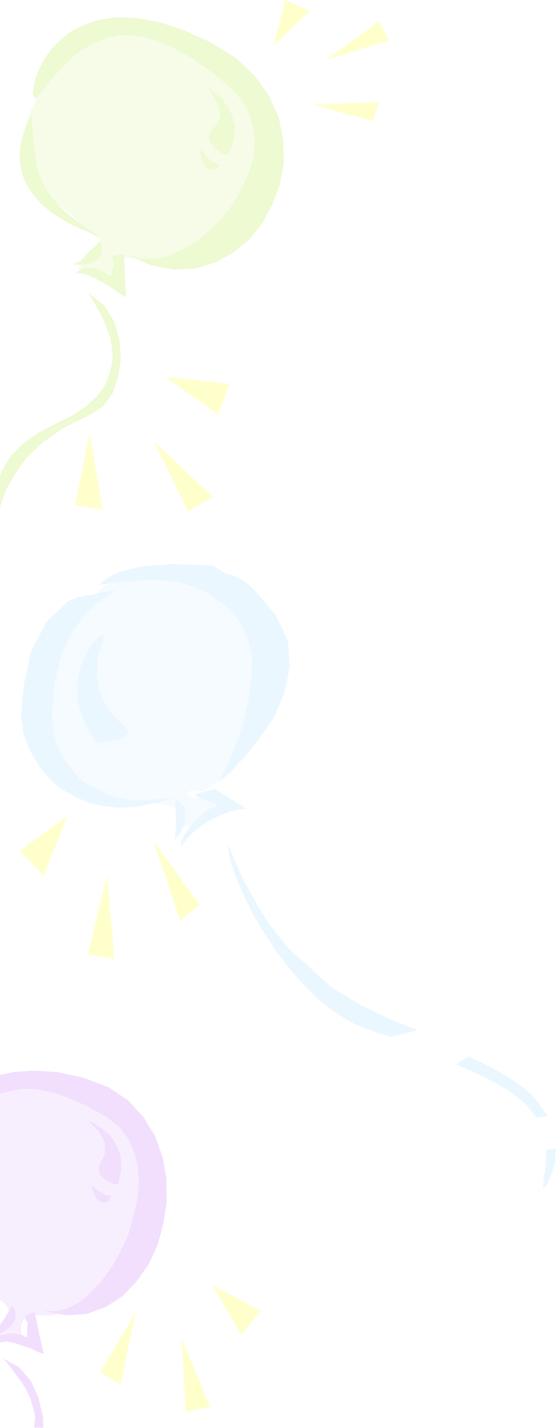
*"E' difficile cambiare quello
che provi.
Cambiare quello che pensi
è molto più facile."*

Yoice Carol Oates, Occhi di tempesta

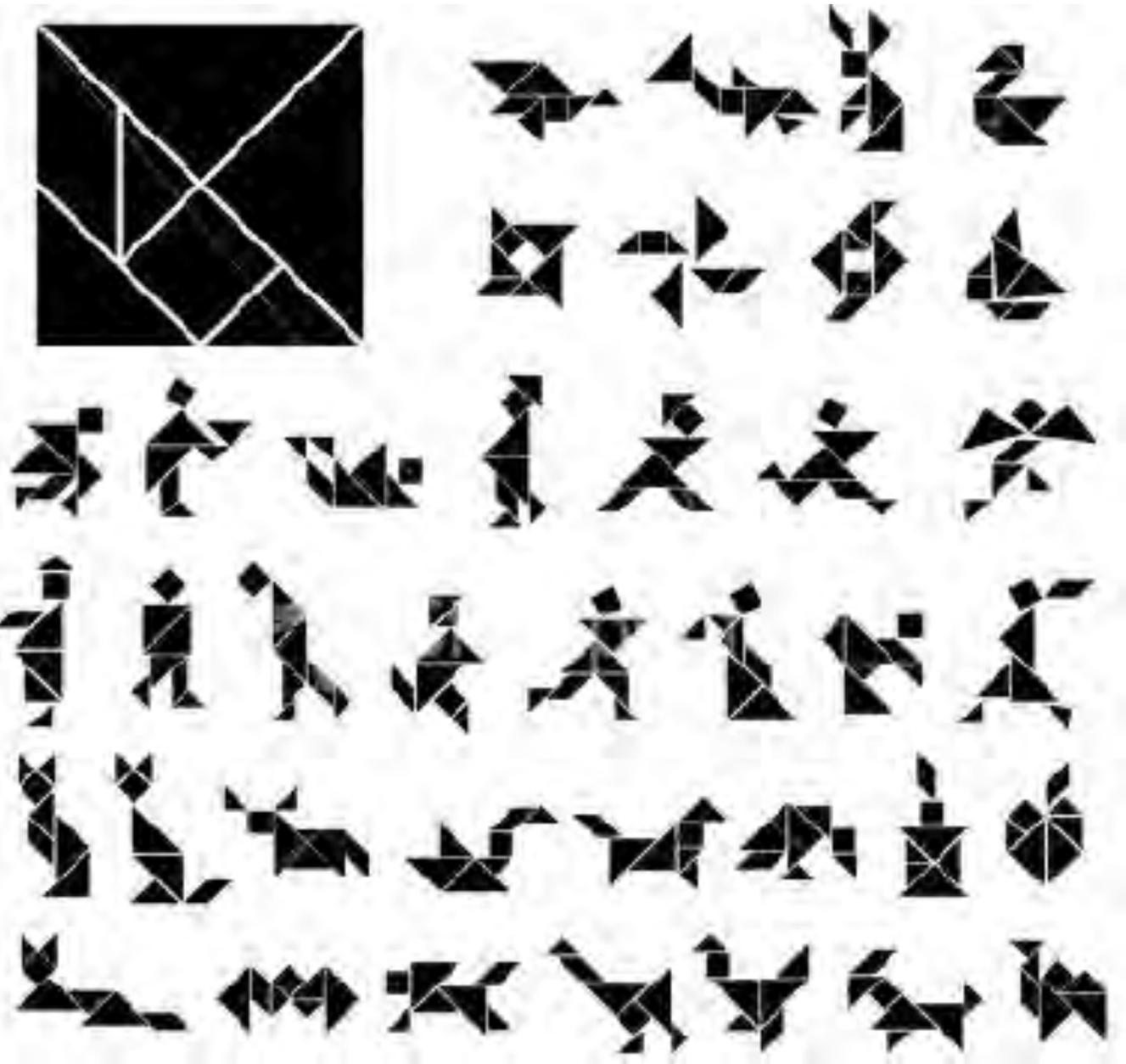
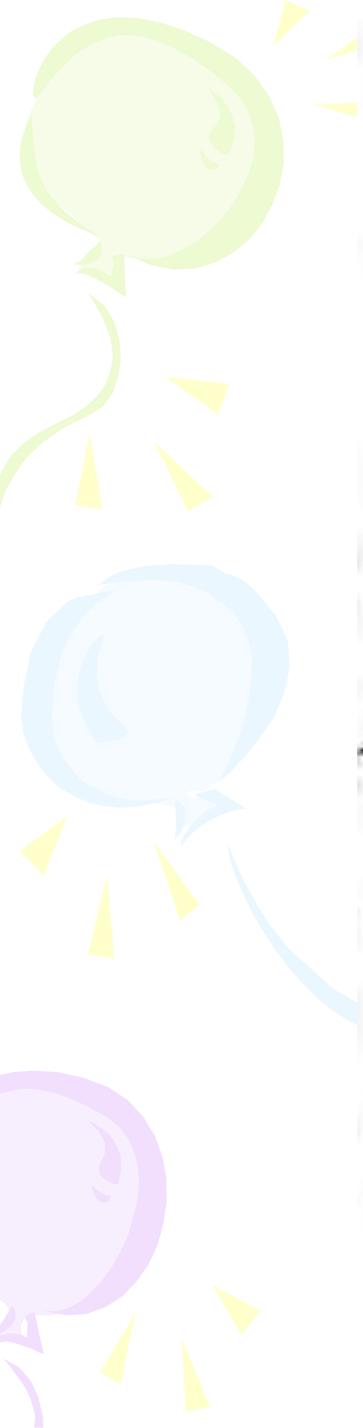
dott. Carlo Simionato

Formazione ?





Cos'è questo ?

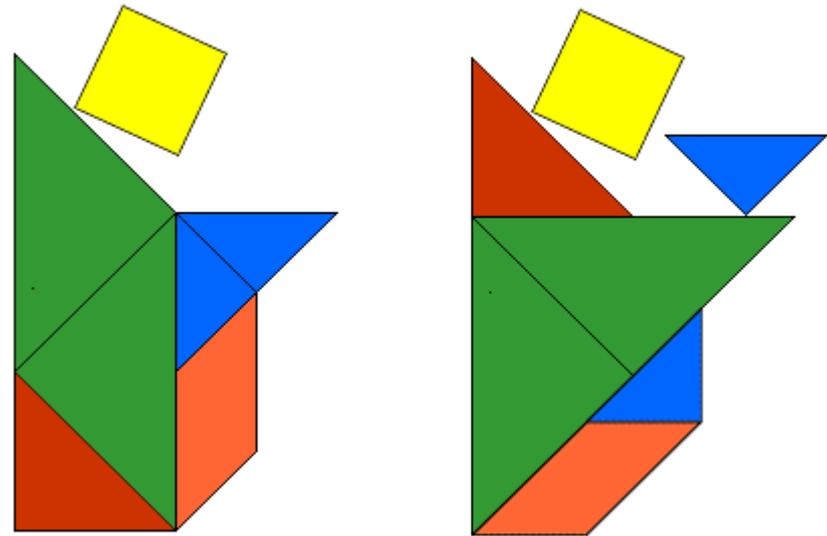


Il Tangram

Il tangram (in cinese 七巧板; pīnyīn *qī qiǎo bǎn*) è un gioco rompicapo cinese.

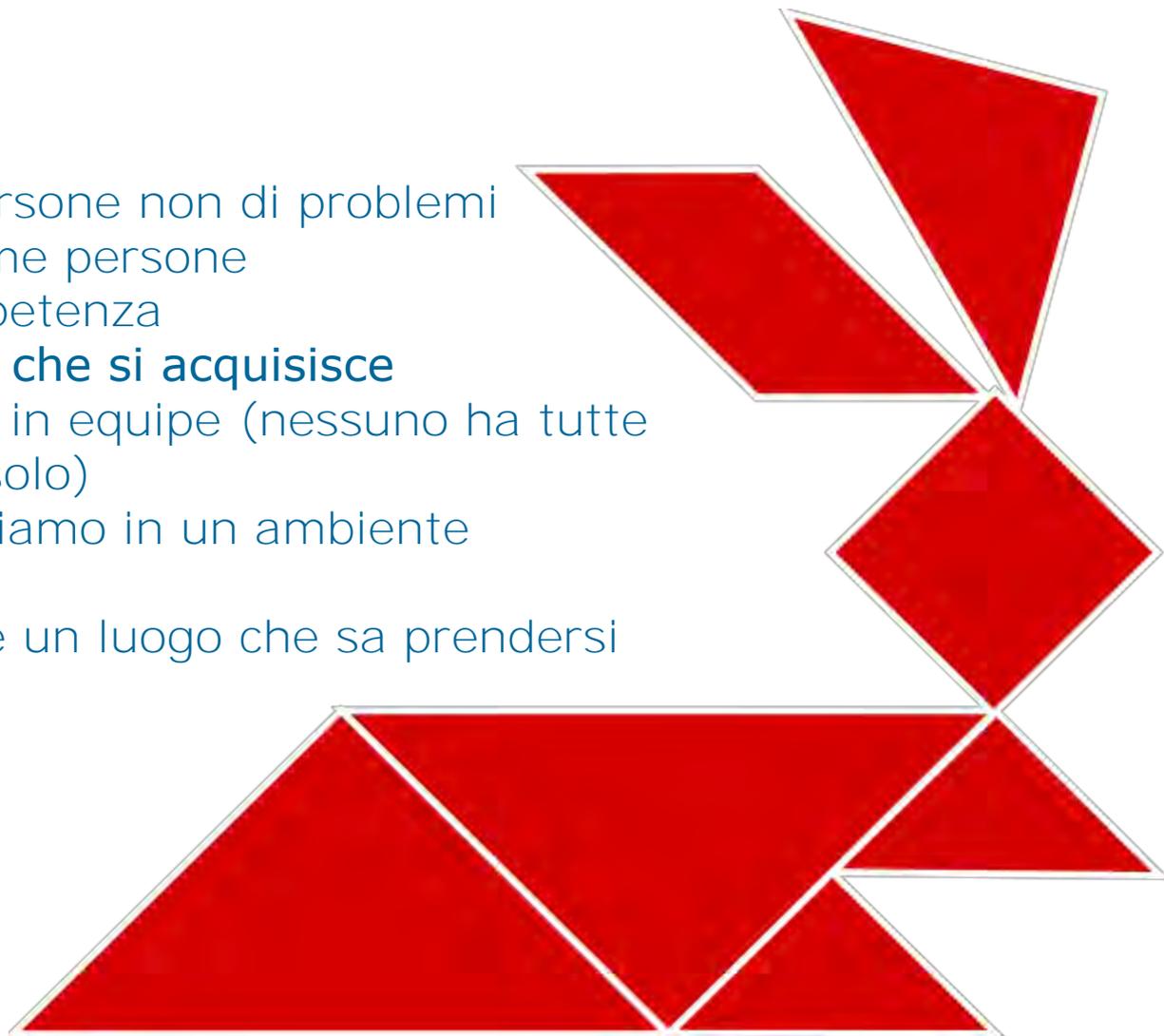
Il nome significa "Le sette pietre della saggezza".

La leggenda, sull'origine del gioco, narra che un monaco donò ad un suo discepolo un quadrato di porcellana e un pennello, dicendogli di viaggiare e dipingere sulla porcellana le bellezze che avrebbe incontrato nel suo cammino. Il discepolo, emozionato, lasciò cadere il quadrato, che si ruppe in sette pezzi. Nel tentativo di ricomporre il quadrato, formò delle figure interessanti. Capì, da questo, che non aveva più bisogno di viaggiare, perché poteva rappresentare le bellezze del mondo con quei sette pezzi.



Il Tangram della Fattoria Sociale

- 1) Ci occupiamo di persone non di problemi
- 2) Siamo coinvolti come persone
- 3) Aiutare è una competenza
- 4) E' una competenza che si acquisisce**
- 5) Dobbiamo lavorare in equipe (nessuno ha tutte le competenze da solo)
- 6) Costruiamo e lavoriamo in un ambiente naturale sano
- 7) La nostra Fattoria è un luogo che sa prendersi Cura





Società
Medico-Chirurgica
Vicentina



International College of
Psychosomatic Medicine



**Emozioni e Malattie,
Malattie ed Emozioni**

Vicenza, 18 e 25 ottobre 2008

Le nostre Tesi 2008:

Lo stato di Salute e/o di Malattia di ogni Persona Umana (Professionista o Utente) è **sempre** dovuto al sommarsi di componenti Biologiche, Psicologiche e Socio-Culturali.

dott. Carlo Simionato



Prendersi Cura ?

dott. Carlo Simionato



SOCIETÀ MEDICO CHIRURGICA VICENTINA

Prendersi Cura di Chi Cura (burn out e dintorni)



Vicenza, sabato 20 e 27 ottobre 2007 - ore 8,30-13,00

Scuola per Operatori Sanitari

Aula "I. Onza" - Via S. Bortolo, 85

Con il patrocinio di

REGIONE VENETO

ORDINE DEI MEDICI E DEGLI ODONTOIATRI DI VICENZA

IPASVI

ULSS 3—ULSS 4—ULSS 5—ULSS 6


Confartigianato

LE NOSTRE TESI

- 1) La Cura è *sempre* una Relazione
- 2) E' una Relazione potente e delicata
- 3) E' una Relazione che necessita di Cura

dott. Carlo Simionato



Società
Medico-Chirurgica
Vicentina



International College of
Psychosomatic Medicine



**Emozioni e Malattie,
Malattie ed Emozioni**

Vicenza, 18 e 25 ottobre 2008

... ogni specialista, in qualsiasi forma di terapia, deve comunque essere in primo luogo almeno come se fosse un "volontario" impegnato nella relazione di cura.

Non si può *curare* qualcuno senza **esserci** personalmente nel *prendersi cura* di quell'altra persona.

Franco Fasolo, Danilo Cesaro

Leadership?

In letteratura sono stati delineati vari *stili di leadership* intesi come modelli di comportamento utilizzati per esercitare il ruolo di *leader*. Kurt Lewin (1949) distingue tre stili.



Laissez-faire

clima emozionale molto piacevole,
ma anche scarsa produttività

genitori non coinvolti (né supporto né
disciplina)

MIDUS

Midlife in the United States

A National Study of Health & Well-Being



dott. Carlo Simionato

Autoritario

Ambienti con elevata
produttività e clima emotivo
sggradevole

Per alcuni autori rientra
in questa categoria anche lo
stile *persuasivo*

genitori Autoritari
(disciplina strong e poco supporto)

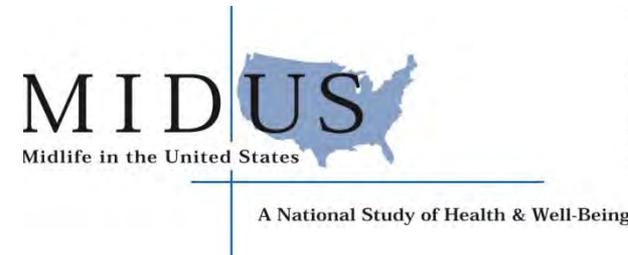


Autorevole

bassa produttività iniziale che tende però a crescere
il gruppo lavora anche in assenza del *leader*
il clima emozionale tende ad essere piacevole



Adulti che hanno avuto genitori Autorevoli (supporto emozionale e disciplina consistente) riportano meno depressione e maggior ben-essere (sentimenti positivi verso di sé e maggiori scopi di vita).



Essere ed Esserci

dott. Carlo Simionato



Lo strumento della psicoterapia – il corrispondente del bisturi del chirurgo, dello stetoscopio del medico **e dell'apparecchio del radiologo**- è il medico stesso. Ciò implica che egli deve costantemente badare ad essere in buono stato ed in condizioni di buon funzionamento. Come è difficile operare con un bisturi non affilato, ottenere delle radiografie precise con un apparecchio difettoso, udire chiaramente attraverso uno stetoscopio fuori uso, così il medico non è in grado **di ascoltare come si deve se non è in buona forma ...**

egli deve imparare ad adoperare se stesso

M. Balint *"Medico, paziente e malattia"* Feltrinelli 1961



M. Balint 1896-1970

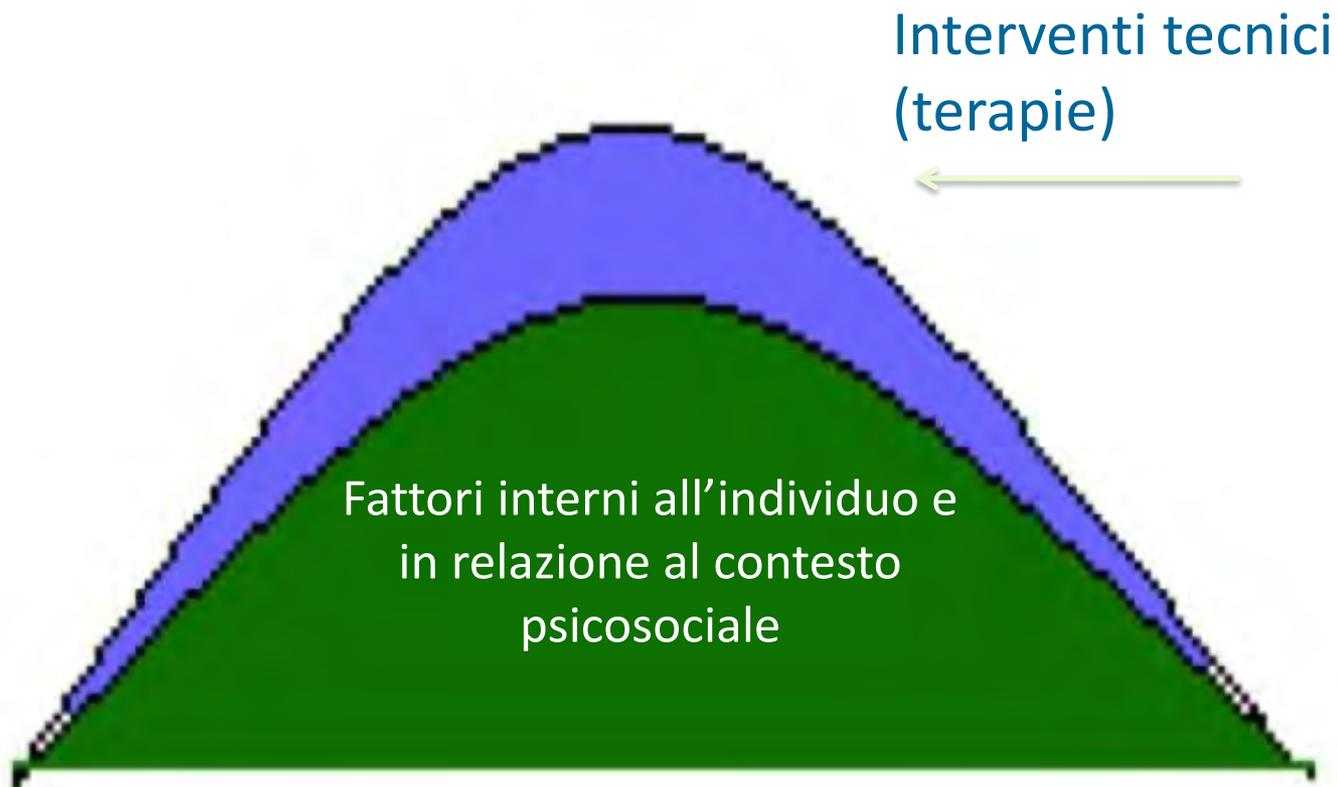
Questi anni hanno reso sempre più evidente come gli interventi terapeutico-riabilitativi debbano essere messi in relazione non solo con l'ambiente circostante il paziente, ma anche con **lo stato emotivo dell'équipe** e con le aspettative degli operatori e la loro formazione, quali elementi **determinanti** del decorso evolutivo e prognostico ...

Emozioni e psichiatria

Vella - Siracusano Utet 1996



I Processi di guarigione in psichiatria



Simone Bruschetta e Raffaele Barone

dott. Carlo Simionato

Psicopatologia

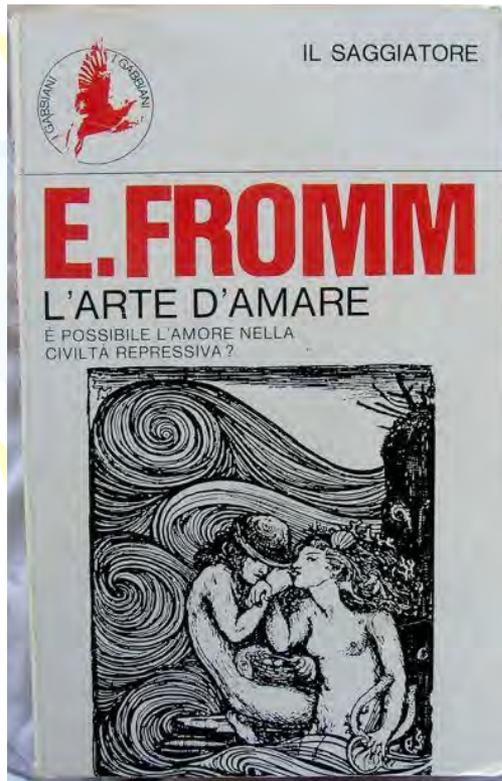
- deliri
- allucinazioni
- disorganizzazione del discorso verbale
- grave disorganizzazione del comportamento presenza di sintomi negativi,
- appiattimento affettivo
- Alogia
- Avolizione
- disturbi dell'attenzione

DSM-IV-TR, 2000

Vissuto soggettivo

- perdita del senso di sé, sostituito dall'identità di paziente psichiatrico
- perdita di potere, di scelta e di valori personali
- perdita di senso, di ruolo sociale
- perdita di speranza, con rinuncia e ritiro

Spaniol et al., 1997



E. Fromm 1900-1980

In questo saggio, pubblicato nel 1956, lo psicoanalista tedesco intende mostrare come l'amore sia una vera e propria *arte* e, in quanto tale, necessiti di disciplina, concentrazione, pazienza, supremo interesse e umiltà. Non si tratta di un "manualetto di istruzioni", come specifica lo stesso autore nel prologo, ma la dimostrazione di come ogni tentativo di amare è destinato al fallimento senza uno sviluppo attivo della propria personalità e non ci può essere amore senza la capacità di amare il prossimo con *fede, umiltà e coraggio*

E. Fromm, L'Arte di Amare

dott. Carlo Simionato

Apprendimento :

10% di ciò che si legge

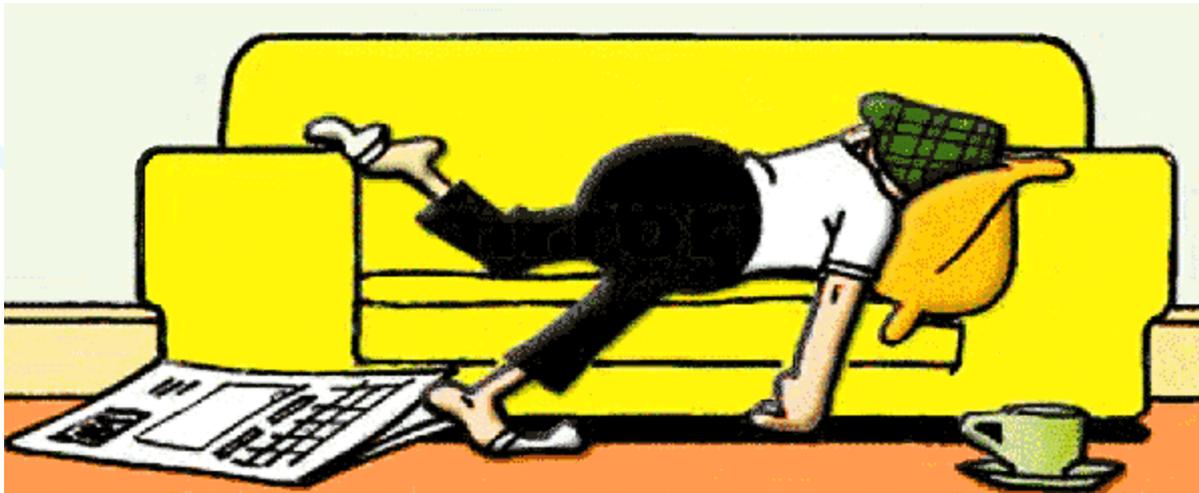
20% di ciò che si ascolta

30% di ciò che si vede

50% di ciò che si vede e si ascolta

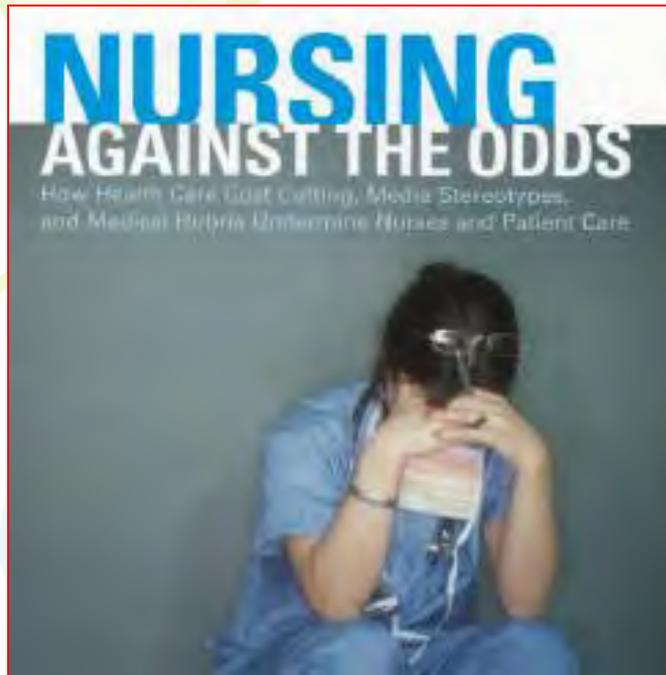
80% di ciò che si dice

90% di ciò che si fa



It's been a tough week

dott. Carlo Simionato



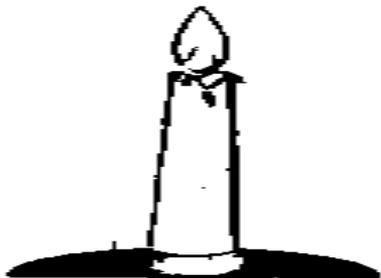
Burnout è una sindrome patologica caratterizzata da **“deplezione” emotiva** e disadattamento che si sviluppa in risposta a stress occupazionale. Il costrutto è stato originariamente sviluppato dalla ricerca psicologica occupazionale per descrivere un pattern osservato tra gli operatori sanitari (*helping professions*).

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP, Goldberg J. Job burnout: new directions in research and intervention. Curr Dir Psychol Sci 2003;12:189-192.

“Esaurimento di forza fisica o emotiva, o di motivazione solitamente come risultato di stress o frustrazione prolungati”

Freudenberger HJ. Staff burn-out. J Soc Issues 1974; 30: 159-165.

BURNOUT



FASE 1



FASE 2



FASE 3



FASE 4

dott. Carlo Simionato



LA RISPOSTA EMOTIVA

dott. Carlo Simionato



Emozioni Primarie o Universali:

Gioia, tristezza, paura, rabbia, sorpresa e disgusto.



Le emozioni sono complicate collezioni di risposte chimiche e neurali ... hanno un ruolo regolatore ... riguardano **la vita** di un organismo..

Il loro ruolo è assistere l'organismo nella conservazione della vita.

L'apprendimento e la cultura alterano l'espressione delle emozioni

I dispositivi che producono le emozioni sono subcorticali

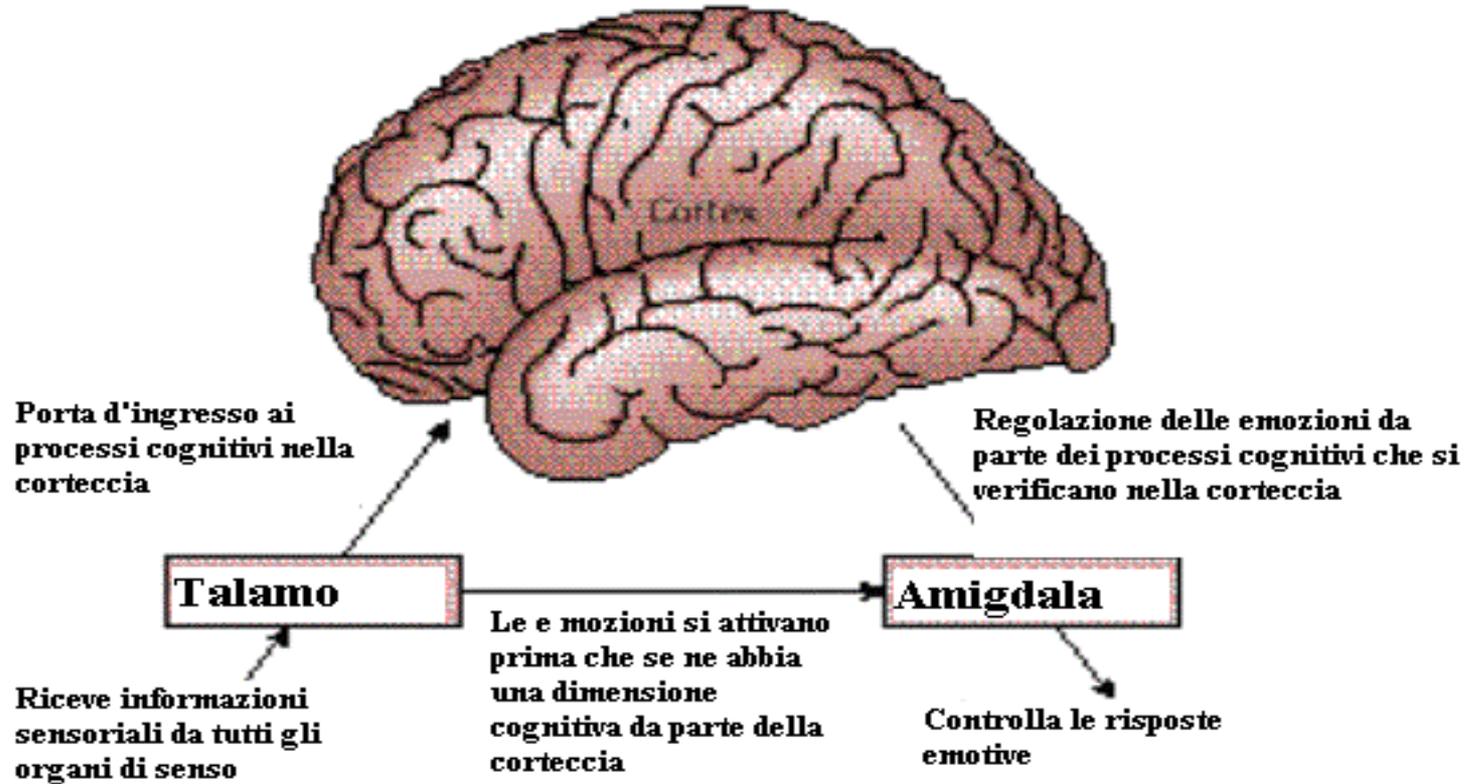
Tutti i dispositivi si possono innescare automaticamente

Tutte le emozioni usano il corpo come teatro, anche il cervello

Antonio R. Damasio "Emozione e Coscienza" Adelphi 2000



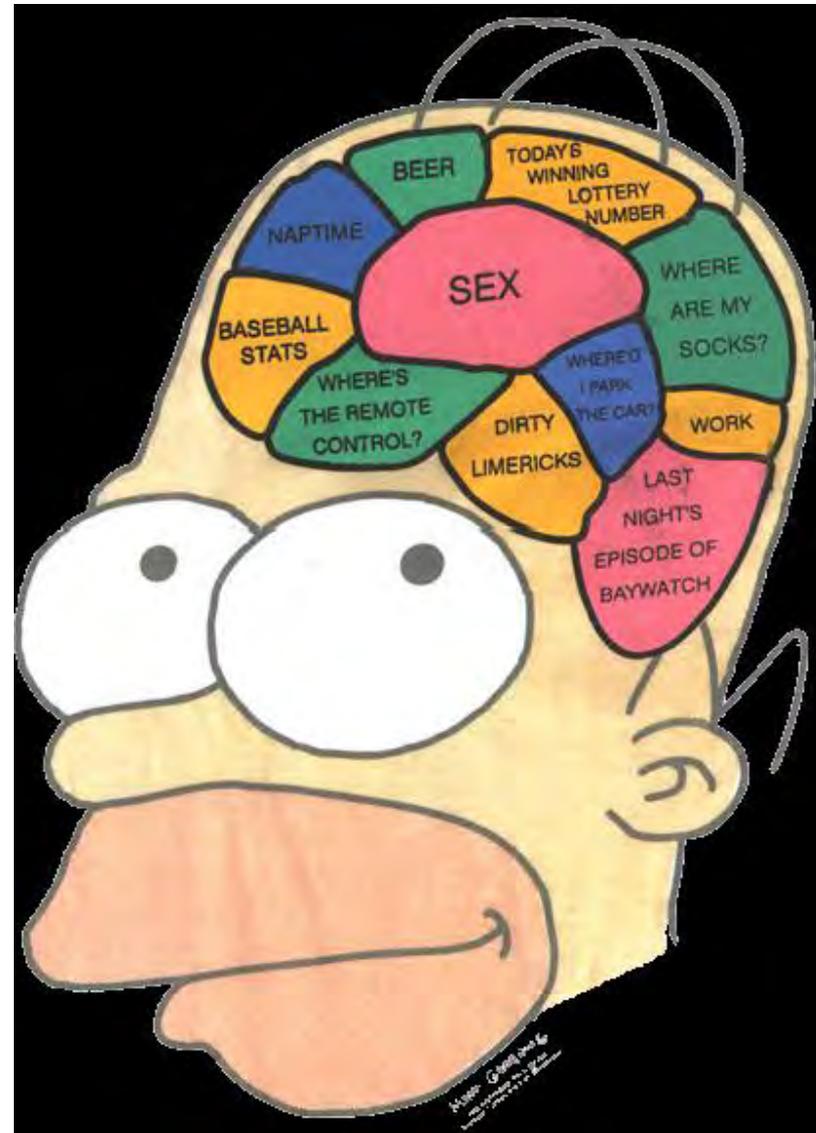
Le vie di controllo della risposta emotiva



Tratto da Oliverio.it



Sulla base di queste ricerche, gli investigatori concludono che un precoce supporto genitoriale Ha effetti positivi su un sano sviluppo dell'ippocampo, che è la regione del cervello chiave per la memoria e la gestione dello stress.





SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

10 e 17 OTTOBRE 2009

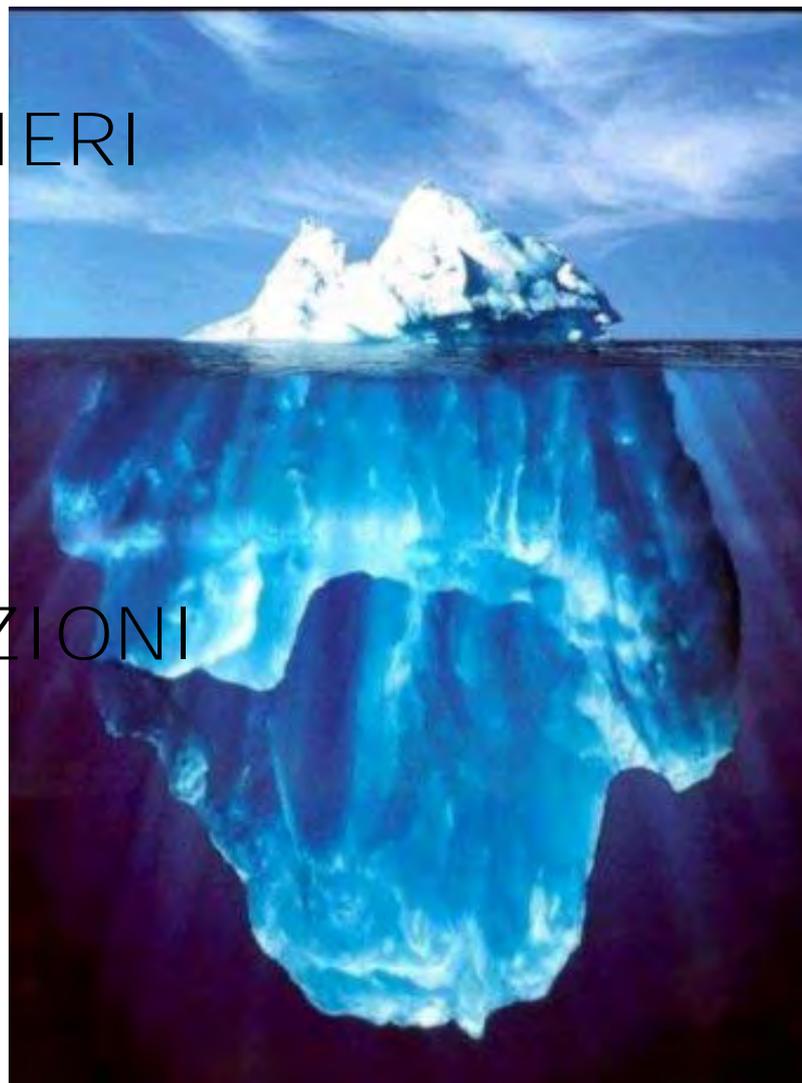
VICENZA

@
Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

PENSIERI

EMOZIONI



dott. Carlo Simionato



SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

10 e 17 OTTOBRE 2009

VICENZA

Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

PENSIERI



EMOZIONI

E' possibile parlare di virus?

dott. Carlo Simionato



SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

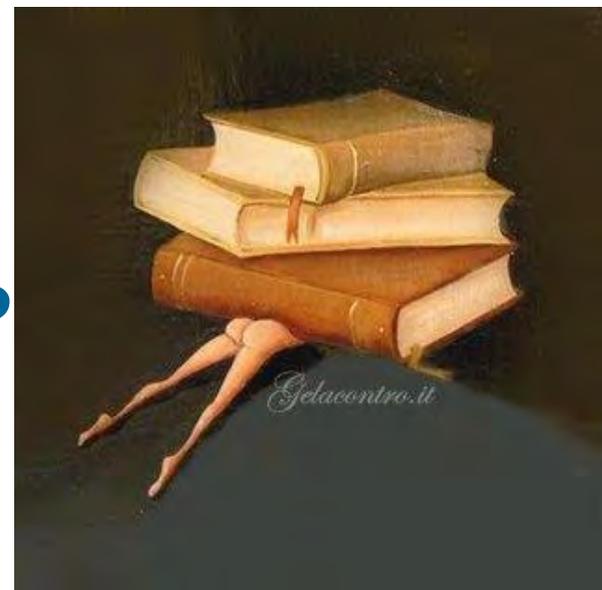
10 e 17 OTTOBRE 2009

VICENZA

@
Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI FAI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

CULTURA?



1- **Istruzione-Conoscenze**,
per lo più consapevole

2- **Insieme** di
atteggiamenti, valori,
credenze, costumi,
spesso inconsapevole



dott. Carlo Simionato



SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

10 e 17 OTTOBRE 2009

VICENZA

Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA



Alaska Native Knowledge Network



SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

10 e 17 OTTOBRE 2009

VICENZA

Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI FAI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

PREMESSA

.....la specie umana.....

.combinazione di minima
determinazione istintuale
e massimo sviluppo cerebrale..

Mancando della capacità di agire in obbedienza
agli istinti.....la specie umana aveva bisogno
di un *sistema referenziale di orientamento* e di
un *oggetto di devozione* per poter sopravvivere.
Senza una mappa....non avremmo modo di
orientarci.....ma una mappa non costituisce
una guida sufficiente all'azione, abbiamo anche
bisogno di una meta.

**...noi siamo ciò per cui proviamo devozione, che a
sua volta costituisce il movente del nostro
comportamento.**



E. Fromm 1900-1980

E. Fromm, *Avere o Essere*

dott. Carlo Simionato



SOCIETÀ
MEDICO • CHIRURGICA
VICENTINA



CULTURA E(E') SALUTE

10 e 17 OTTOBRE 2009

VICENZA

@
Confartigianato

ASSOCIAZIONE ARTIGIANI FAI
DELLA PROVINCIA DI VICENZA

La conoscenza ha inizio con la demolizione delle illusioni, con la *de*-lusione.

Conoscere significa penetrare sotto la superficie, allo scopo di giungere alle radici conoscere non significa essere in possesso della verità, bensì andare sotto lo strato esterno e tentare criticamente e attivamente, di avvicinarsi sempre più alla verità.



E.Fromm

Medicina ?



Josef Mengele 1911-1979

Mengele , da studente, era ossessionato dal suo futuro: voleva ad ogni costo diventare un medico che la storia avrebbe ricordato per le sue scoperte.



Società
Medico-Chirurgica
Vicentina

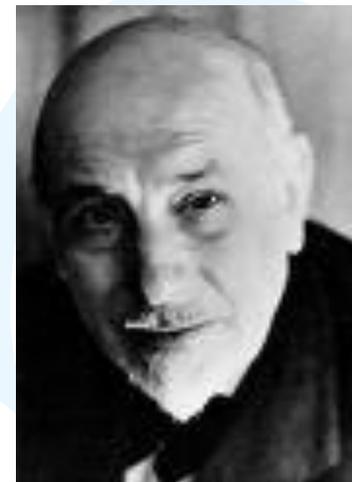


International College of
Psychosomatic Medicine



**Emozioni e Malattie,
Malattie ed Emozioni**

Vicenza, 25 ottobre 2008



“Il dottor Vocalòpulo....negli infermi sotto la sua cura egli non vedeva uomini ma casi da studiare: un bel caso, uno strano caso, un caso mediocre o comune; quasi che le infermità umane dovessero servire per gli esperimenti della scienza, e non la scienza per le infermità.”

Il dovere del medico-Novelle

dott. Carlo Simionato



Fattori predittori del comportamento prosociale

- Socievolezza
- Buona accettazione di sé
- Autoefficacia sociale
- Controllo interno (attaccamento sicuro)
- Capacità di empatia
- Capacità di giudizio morale
- Capacità di assumersi responsabilità
- Abilità strumentali

da **L.Sandrin "Aiutare senza bruciarsi"** modificato

Motivazioni 1

Tra Servizio.....



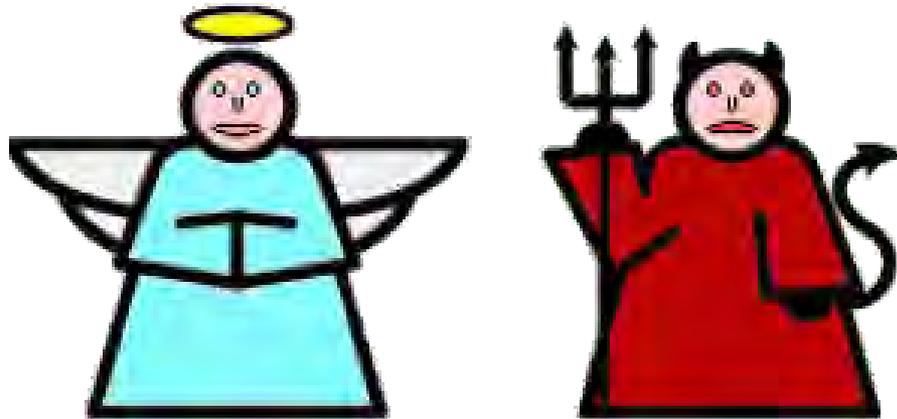
.....e Potere

Motivazioni 2



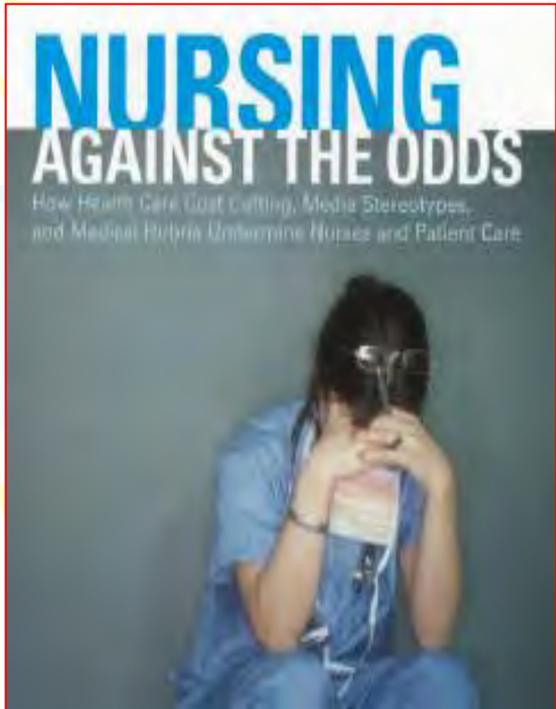
Iatrotecnico o Curante?

I Buoni lo pensano, i Cattivi lo fanno

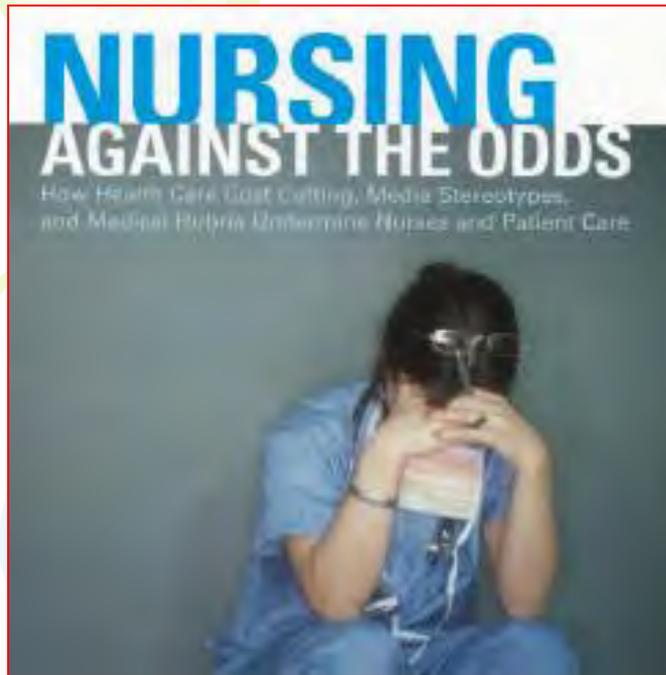


I buoni lo sognano i cattivi lo fanno. Psicopatici stupratori serial killer
R.Simon 1997

BURNOUT



- Eziopatogenesi: combinazione di fattori individuali, legati alla propria storia e personalità (Celano, 1990; Torre, 1999), fattori relazionali e fattori lavorativi, organizzativi, storico-culturali (Steinhlber et al, 2001) con le specificità della relazione d'aiuto
- Storia naturale: subdola e silenziosa, spesso senza eventi scatenanti **macroscopici, fino all' "exitus creativo, volitivo, energetico, emozionale e lavorativo"** (Piccione, 1999)



Burnout è una sindrome patologica caratterizzata da **“deplezione” emotiva** e disadattamento che si sviluppa in risposta a stress occupazionale. Il costrutto è stato originariamente sviluppato dalla ricerca psicologica occupazionale per descrivere un pattern osservato tra gli operatori sanitari (*helping professions*).

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP, Goldberg J. Job burnout: new directions in research and intervention. Curr Dir Psychol Sci 2003;12:189-192.

“Esaurimento di forza fisica o emotiva, o di motivazione solitamente come risultato di stress o frustrazione prolungati”

Freudenberger HJ. Staff burn-out. J Soc Issues 1974; 30: 159-165.

BURNOUT



FASE 1



FASE 2



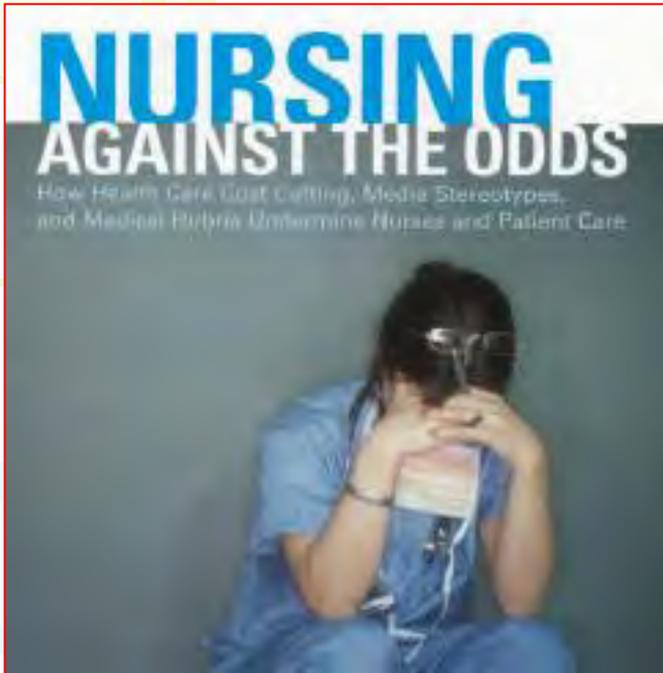
FASE 3



FASE 4

dott. Carlo Simionato

FASI



1. Distacco: riduzione impegno, rivendicazioni verso colleghi, utenti o istituzioni
2. Fase emotiva: depressione, aggressività, reazioni psicosomatiche, fatica, rigidità
3. Coinvolgimento nel malessere delle relazioni familiari e sociali extralavorative
4. Assenteismo giustificato da reali disturbi

BURNOUT



FASE 1



FASE 2



FASE 3



FASE 4

Fattori predisponenti personali

1) Dedizione eccessiva, disponibilità totale, mistica del missionarismo, del cavaliere bianco, desiderio di voler cambiare il mondo
complesso di Dio dello psicoterapeuta

2) Perfezionismo, idealismo

Preoccupazione ossessiva, bisogno di avere tutto sotto controllo
Difficoltà a definire i limiti nell'ambito della professione di aiuto

3) Introversione, bassa autostima, senso di inadeguatezza, passività, dipendenza, isolamento, aggressività
Vita privata insoddisfacente, realizzazione solo nel lavoro



La Trappola del Messia

- Ricerca del proprio valore "comportandosi come si deve"
- Ottenere sempre i massimi risultati per "sentirsi accettato"(indispensabilità)
- Aiuta chi è afflitto dal suo stesso dolore senza affrontare il proprio
- Difficoltà ad instaurare rapporti paritari ed a farsi aiutare
- **Maschera la sua impotenza nel ruolo potente dell'aiutante**
- Diventa prigioniero della sua solitudine e del suo sentirsi diverso e speciale
- Si ferma quando è troppo tardi

Berry C.R." *Quando aiutare te fa male a me*"

modificato

dott. Carlo Simionato





Burn-out: chi ne soffre e perché?

- Motivazioni etiche e sociali si possono trasformare in disillusione e disincanto
- Sentimenti “onnipotenti” inconsci frustrati
- Stretto e continuo contatto con la sofferenza del paziente → meccanismi difensivi, controtransferali
 - Paziente:
 - Regressione (“ho bisogno di te”, “aiutami”, “accudiscimi”, “sono nelle tue mani”)
 - Voracità, aggressività (“non vedi come soffro!?”, “devi pensare a me prima di tutto!”)

A-Motivazioni funzionali

- Curiosità ed interesse per gli altri
- Capacità di ascolto
- Empatia e comprensione
- Introspezione
- Intuito emotivo
- Tolleranza alla frustrazione

B-Motivazioni disfunzionali

- Malessere psichico senza consapevolezza
- Adattamento vicariante
- Tendenza all'isolamento**

C-Motivazioni incompatibili

- Bisogno di potere-dominio
- Necessità di essere amati e riconosciuti
- Nuclei perversi(esibizionismo, voyeurismo, elementi sadomasochistici)
- Identificazione su base idealizzante



1 - idonei ed interessati;

2 - parzialmente idonei ed interessati;

3 - non idonei, ma interessati.

Tratto da J.D. Guy, modificato

dott. Carlo Simionato

DEMANI



CONTROL

Supporto Sociale

Bilancia di Karasek-Theorell, 1979

Tre meccanismi primari di coping : Controllo, prevedibilità, feedback > riducono l'incertezza
Ogni processo cognitivo o comportamentale che riduca l'incertezza può determinare un'attenuazione o l'eliminazione di specifiche risposte fisiologiche allo stress

dott. Carlo Simionato

Fattori predisponenti di tipo organizzativo

- Ruoli squalificati, ambigui
- Eccessivo lavoro: "vuotare il mare con un bicchiere"
- Disorganizzazione (mentre scrivo sono di guardia...)
- Struttura gerarchica centralizzata
- Burocratizzazione della clinica
- Meccanismi competitivi errati, scarsa attenzione alle risorse umane, scarsa retribuzione

Dr.ssa Silvia Ferrari Vicenza 27 Ottobre 2007

dott. Carlo Simionato



Prevenire il burn-out

- Dimensione gruppale : gruppo di lavoro con libertà ampie individuali ma sintonie su temi specifici
- Medicina di iniziativa: puntare alla prevenzione, assumere ruoli attivi
- **Formazione continua possibilmente fra "pari" ed utilizzando strategie specifiche di apprendimento**
- Gruppi Balint (formazione psicologica e non solo clinico-tecnica)



SOCIETÀ MEDICO CHIRURGICA VICENTINA

Prendersi Cura di Chi Cura (burn out e dintorni)



Vicenza, sabato 20 e 27 ottobre 2007 - ore 8,30-13,00

Scuola per Operatori Sanitari

Aula "I. Onza" - Via S. Bortolo, 85

Con il patrocinio di

REGIONE VENETO

ORDINE DEI MEDICI E DEGLI ODONTOIATRI DI VICENZA

IPASVI

ULSS 3—ULSS 4—ULSS 5—ULSS 6


Confortigianato

Prevenire il burn-out: Accrescere la consapevolezza

Attenta ed accurata valutazione

di se stessi e delle proprie risorse

Conoscere le proprie motivazioni

Riconoscere i propri limiti

Riconoscere il proprio bisogno di
onnipotenza

Valorizzare le nostre reali capacità

Attenzione alla giusta distanza

(“egoismo responsabile”)

Ridurre l’investimento in campo lavorativo,

potenziare altri interessi e le relazioni
familiari ed affettive

Coltivare le “buone” qualità

dr.ssa Silvia Ferrari



Prevenire il burn-out : Accrescere la competenza

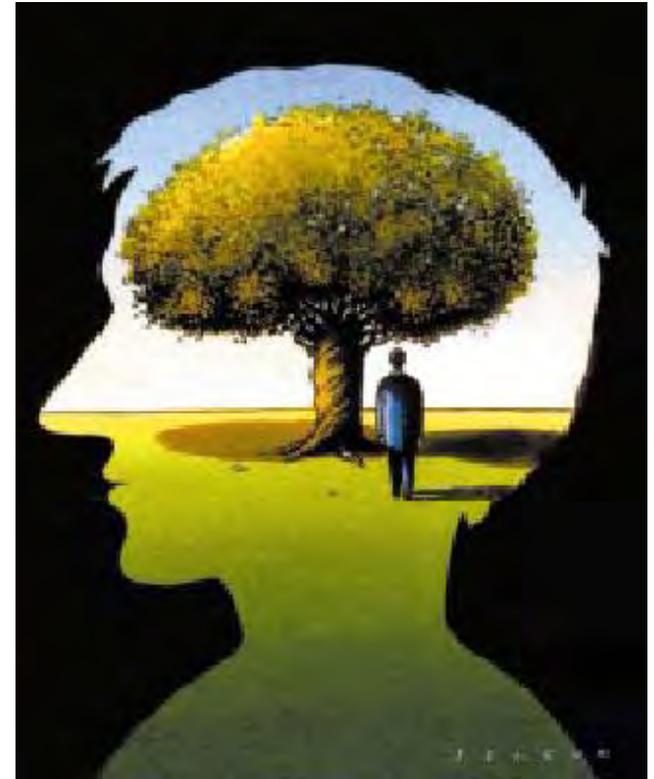
- “E’ un aspetto personale o un insieme di abitudini che conduce a prestazioni lavorative e professionali più efficaci o comunque superiori” (Goleman)
- **Competenza**
 - Personale: consapevolezza e gestione di sé, motivazione, empatia, abilità sociali
 - Sociale: consapevolezza sociale, gestione delle relazioni interpersonali

LA COMPETENZA EMOTIVA

Concetto di competenza emotiva (Saarni, 1999):
“capacità di un individuo di riconoscere le proprie emozioni e quelle degli altri, di saperle comunicare attraverso le espressioni e il linguaggio della propria cultura e di regolarle in modo adeguato al contesto, così da ricavare un senso di efficacia dagli scambi interattivi”.

8 abilità

- consapevolezza dei propri stati emotivi;
- riconoscimento delle emozioni degli altri;
- uso del linguaggio emotivo;
- capacità empatica;
- riconoscimento della distinzione emozione provata/emozione espressa;
- strategie di coping;
- consapevolezza del ruolo della comunicazione emotiva nelle relazioni;
- auto-efficacia emotiva





Protocollo NURSE

- N = Naming (dare un nome alle emozioni)
- U = Understanding (comprendere le sensazioni del paziente)
- R = Respecting (rispettare le emozioni)
- S = Supporting (supportare il paziente per tutto il percorso della malattia)
- E = Exploring (conoscere meglio le emozioni del paziente)

Conoscersi

Capirsi

Confortarsi

Controllarsi





Prevenire il burn-out : Stress positivo, positività nello stress

- Capacità di risolvere i problemi senza perdere tempo in inutili vittimismo
- Mantenimento delle aspettative lavorative ad un livello realistico
- Capacità di risolvere le situazioni lavorative conflittuali intuendo e sviluppando solo le opportunità migliori



PCC e burn-out : Modalità di intervento

- Recuperare dimensioni e competenze umane:
 - Immaginazione
 - Disponibilità emotiva alla collaborazione ed al dialogo (avere una preferenza per il lavoro interdisciplinare)
 - Attenzione ai dettagli, alle micro-sequenze (trovare soddisfazione **professionale anche nell'attuare cambiamenti limitati**)
 - Rivalutazione degli aspetti affettivi
 - Riconoscere e prendere le distanze dai pregiudizi e dalle abitudini
 - Apprezzare la sfida della complessità
 - Essere consapevoli di una responsabilità anche sociale

Un'Organizzazione in Buona Salute

- Allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente.
- Pone obiettivi espliciti e chiari ed è coerente tra enunciati e prassi operative.
- Riconosce e valorizza le competenze e gli apporti dei dipendenti e libera nuove potenzialità.
- Ascolta attivamente.
- Mette a disposizione le informazioni pertinenti al lavoro.
- È in grado di governare l'espressione della conflittualità entro livelli tollerabili di convivenza.
- Stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo, collaborativo.



Home | Glossario | Mappa | Contatti | Area Riservata |

OISOrg Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa

L'Osservatorio | La Salute Organizzativa | Strumenti | Procedure | Servizi |

Sei qui: Home

Cerca nel sito:

L'Osservatorio

L'Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa (OISOrg), nato dopo anni di sperimentazione e ricerca sulla salute organizzativa e sul benessere organizzativo in contesti pubblici e privati, si rivolge a tutte le organizzazioni interessate a promuovere migliori livelli di benessere e salute collettiva e ai professionisti che lavorano in ambito organizzativo, o interessati ad acquisire competenze specifiche sul tema della salute organizzativa.

News

Workshop "Salute e benessere nelle organizzazioni"
I giorni 5 e 6 marzo 2008, TIVA - in collaborazione con l'OISOrg - organizza a Roma il Workshop "Salute e benessere nelle organizzazioni", un percorso di approfondimento dedicato ai manager di aziende private e pubbliche e ai professionisti interessati all'applicazione dell'impianto teorico, metodologico e tecnico per l'analisi della salute e del benessere organizzativo.
Le iscrizioni sono aperte **fino al 10 febbraio 2008**.
Tutti i dettagli sul sito www.gruppotiva.it.

Dipartimento della Funzione Pubblica
Come valorizzare le persone e il lavoro nelle organizzazioni attraverso l'ascolto dei dipendenti. Il **Programma Cantieri** promuove una sperimentazione gratuita e assistita per le Pubbliche Amministrazioni.
Tutti i dettagli sul sito web di [Cantieri PA](http://Cantieri.PA).

Novità per gli iscritti
È on line l'**Archivio Bibliografico** dell'OISOrg, una delle più ampie raccolte bibliografiche della letteratura nazionale e internazionale sulla salute organizzativa. La consultazione è riservata agli Iscritti. Se sei iscritto, accedi all'Area Riservata oppure iscriviti gratuitamente.

Note Legali | Privacy | Copyright ©2006 OISOrg - Università "La Sapienza" di Roma. P. IVA 02133771002 | Credits

Un'Organizzazione in Buona Salute

- Assicura scorrevolezza operativa e supporta l'azione verso gli obiettivi.
- Assicura equità di trattamento a livello retributivo, di assegnazione di responsabilità, di promozione del personale.
- Mantiene livelli tollerabili di stress.
- Stimola, nei dipendenti, il senso di utilità sociale contribuendo a dare senso alla giornata lavorativa dei singoli e al loro sentimento di contribuire ai risultati comuni.
- Adotta le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali.
- Definisce i compiti dei singoli e dei gruppi garantendone la sostenibilità.
- È aperta all'ambiente esterno e all'innovazione tecnologica e culturale.



The screenshot shows the homepage of the Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa (OISOrg). The page features a blue header with the OISOrg logo and navigation links. Below the header, there is a search bar and a section titled "L'Osservatorio" which provides information about the organization's mission and a recent workshop event. The footer contains legal notices and contact information.

Home | Glossario | Mappa | Contatti | Area Riservata |

OISOrg Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa

L'Osservatorio | La Salute Organizzativa | Strumenti | Procedure | Servizi |

Sei qui: Home

Cerca nel sito:

L'Osservatorio

L'Osservatorio Italiano sulla Salute Organizzativa (OISOrg), nato dopo anni di sperimentazione e ricerca sulla salute organizzativa e sul benessere organizzativo in contesti pubblici e privati, si rivolge a tutte le organizzazioni interessate a promuovere migliori livelli di benessere e salute collettiva e ai professionisti che lavorano in ambito organizzativo, o interessati ad acquisire competenze specifiche sul tema della salute organizzativa.

News

Workshop "Salute e benessere nelle organizzazioni"
I giorni 5 e 6 marzo 2008, TIVA - in collaborazione con l'OISOrg - organizza a Roma il Workshop "Salute e benessere nelle organizzazioni", un percorso di approfondimento dedicato ai manager di aziende private e pubbliche e ai professionisti interessati all'applicazione dell'impianto teorico, metodologico e tecnico per l'analisi della salute e del benessere organizzativo.
Le iscrizioni sono aperte **fino al 10 febbraio 2008**.
Tutti i dettagli sul sito www.gruppoviva.it.

Dipartimento della Funzione Pubblica
Come valorizzare le persone e il lavoro nelle organizzazioni attraverso l'ascolto dei dipendenti. Il **Programma Cantieri** promuove una sperimentazione gratuita e assistita per le Pubbliche Amministrazioni.
Tutti i dettagli sul sito web di [Cantieri PA](http://Cantieri.PA).

Novità per gli iscritti
È on line l'**Archivio Bibliografico** dell'OISOrg, una delle più ampie raccolte bibliografiche della letteratura nazionale e internazionale sulla salute organizzativa. La consultazione è riservata agli iscritti. Se sei iscritto, accedi all'Area Riservata oppure iscriviti gratuitamente.

Note Legali | Privacy | Copyright ©2006 OISOrg - Università "La Sapienza" di Roma. P. IVA 02133771002 | Credits



Grazie