

Le radici del nome

Elpore Thraseia, la speranza "trasformata", è un'immagine femminile che compare nell'opera incompiuta di W. Goethe "Pandora", una rappresentazione mitologica concepita nel 1807

E' questa una icona della iniziativa che diventa intraprendenza; che sa trasformare la realtà attuale, frutto del passato, avviando una azione consapevolmente efficace per realizzare il futuro desiderato.

A questo simbolico personaggio si ispira dunque *Elpore Th.*, iniziativa nata da un'idea di Vittorio Tripeni, fondatore dell'associazione che da molti anni ha a cuore il benessere psicologico in ambito lavorativo.



ELPORE TH.

www.elporeth.it
info@elporeth.it

La cortesia crea valore aggiunto.

Peccato sia una fonte sottostimata.

In passato, le relazioni tra colleghi e superiori sono state caratterizzate da prassi convenzionali e distanza. Oggi i comportamenti sono molto più amichevoli e spontanei; in qualche modo essi riflettono la informalità della nostra società attuale.

Occorre tuttavia considerare che le attuali relazioni, facendo pur riferimento alla diversità dei punti di vista delle persone, ma anche alla competitività e alla complessità dei mercati, alle riduzioni dei budget aziendali, ecc, producono spesso **un aumento generalizzato di comportamenti scarsamente civili e cortesi** (a volte addirittura aggressivi). Tutti, o quasi, dall'impiegato al top manager, si lasciano sopraffare dalla maleducazione e allo stesso tempo ne sono oggetto.

Su questo argomento è stata pubblicata da poco **una ricerca della University of Southern California**, la quale fa emergere dati veramente allarmanti; che certo non possiamo trascurare pensando di trovarci in una condizione molto diversa. In questo studio emerge che oltre il 90% delle persone intervistate si lamenta del **clima pesante sul lavoro**. Costoro non si riferiscono al mobbing o alle infinite manifestazioni della frustrazione individuale, ma proprio a quella sconsolante mancanza di forme che annulla le relazioni, trasformando ogni contatto, anche il più fugace, in una situazione assurda e imbarazzante.

Dobbiamo riconoscere che, a dispetto dell'atmosfera propizia alla comunicazione aperta e all'innovazione creativa, che un clima informale può innescare in azienda, l'informalità dei rapporti può generare comportamenti irrispettosi. In questo tipo di clima addirittura è **più difficile distinguere i comportamenti accettabili da quelli che non lo sono**; perché aumentando la complessità delle relazioni al lavoro, i comportamenti di cortesia diventano molto più sfumati, esponendo una variata gamma di atteggiamenti che manifestano la propria indifferenza alle regole della convivenza.

Nella maggioranza dei casi si tratta di comportamenti piuttosto passivi che attivi, indiretti, larvati e non manifesti. Ciò che occorre tener presente è che tali manifestazioni possono aprire la strada a comportamenti più intensi e violenti. Pur tenendo conto che nei luoghi di lavoro la violenza è raramente un atto spontaneo, non dobbiamo dimenticare che molto spesso si verificano episodi che facilmente culminano con una intensificazione di comportamenti negativi tra le persone.

Lo studio mette in luce che il 50% degli intervistati ha riferito di aver pensato almeno una volta di mollare il lavoro e un 25% ha reagito in modo assenteistico: ha lasciato un po' la presa e ha subito lavorato meno. Ecco il punto che le ricerche stanno dimostrando: **la produttività scende**, quando si ignora che i comportamenti incivili sono fonte di scarsa produttività.

Christine Porath, che ha curato lo studio e l'ha presentato in anteprima al «Wall Street Journal», è molto orgogliosa di queste scoperte a catena. Spiega di aver esplorato una dimensione finora largamente sconosciuta alle antenne sensibili dei signori del business, anche perché l'onnipresente legislazione americana ha trascurato la repressione della maleducazione a favore di altre forme di conflitto tra colleghi, come il mobbing e le molestie sessuali. In sostanza, **le buone maniere devono essere tutelate come specie protetta** e attentamente coltivate. Altrimenti ricavi e utili soffrono.

Occorre ricredersi che le aziende hanno tanto da guadagnare prestando attenzione e intervenendo sui fattori che influiscono negativamente sul comportamento e le relazioni di lavoro. Allo stesso tempo hanno tanto da perdere quando al loro interno compaiono ed evolvono comportamenti incivili e scarsamente professionali.

Christine M. Pearson & Christine L. Porath (2005), *On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Think Again*. Academy of Management Executive, vol. 19, n. 1, pp 7-18

Nodi nelle relazioni

E' soprattutto nelle relazioni più importanti, con le persone spesso più preziose, che rischiamo di esprimere un modo d'essere che produce dei nodi.

Essi talvolta s'induriscono al punto di diventare troppo rigidi. Il fatto di non scioglierli ci porta a insuccessi (smacchi) o a una forma di adattamento in cui la nostra vitalità e professionalità risulta del tutto inadeguata.

Spesso in azienda si possono verificare condizioni che incrinano l'armonia all'interno del gruppo di lavoro; con la possibilità che le vicissitudini personali possano ripercuotersi sul lavoro (es.: problemi familiari, problemi personali, ecc.). Talvolta alcune problematiche insignificanti possono scatenare sgradevoli ripercussioni sull'ambiente di lavoro e sul morale di chi lavora.

Le difficoltà relazionali, ma soprattutto la capacità di re-inventare e migliorare costantemente le nostre relazioni, dimostrano quanto sia importante ricorrere a una formazione adeguata per:

- Evitare il dilagare del malcontento sulle altre persone che lavorano o che sono a contatto con l'azienda
- Accorciare i tempi di risoluzione dei problemi, con indubbi vantaggi economici, sia in termini di costi finanziari che di costi affettivi-motivazionali
- Permettere all'azienda di sviluppare la sua capacità operativa ad adeguarsi alle esigenze della clientela in modo rapido ed efficace, coltivando una intelligenza a re-inventare le relazioni di lavoro per accrescere la propria immagine all'interno e all'esterno dell'azienda stessa.

PER APPROFONDIRE:
9 MARZO ORE 18 – 19.30 MILANO
PARTECIPAZIONE GRATUITA,
ISCRIZIONE OBBLIGATORIA-
02 29011259

Le tecniche usate deliberatamente per comunicare un certo sentimento possono essere messe in scacco da sentimenti opposti.

Sapersi adattare: limite o opportunità?

Sapersi adattare, permette a una persona di diventare capace di concepire o realizzare delle cose che non avrebbe fatto prima. Vale a dire, far proprie in modo diverso le cose, accordarsi con gli altri e con l'ambiente in cui lavora. In modo più generale, l'adattamento è una nostra capacità di rispondere alle variazioni di tensione vitale, generate dalle quotidiane stimolazioni interne o esterne; una risposta nei confronti di ciò che può venire a turbare, gradevolmente o sgradevolmente, l'equilibrio interiore.

Vi è in questo un paradosso: da una parte abbiamo bisogno di una certa costanza d'ambiente interiore per mantenere il nostro equilibrio; dall'altra parte dobbiamo adattarci al nostro ambiente esterno in modo permanente, perché nulla è più stabile nel nostro campo professionale. Un comportamento definitivamente adattato è ormai inconcepibile: non vi è adattamento totale e definitivo possibile. Questa necessità d'adattamento permanente è uno dei limiti del "progresso" che ci pone in uno stato di dipendenza che cresce in rapporto alle evoluzioni e alle stimolazioni delle nostre circostanze. L'adattamento è ciò che permette di "far fronte" a una situazione che ci pone in condizioni di insicurezza (incertezza).

PER APPROFONDIRE:
9 MARZO ORE 18 – 19.30 MILANO
PARTECIPAZIONE GRATUITA,
ISCRIZIONE OBBLIGATORIA-
02 29011259

Notizie in breve

Dal Kyosei al San Ji

CANON INVITA i suoi dipendenti alla self-motivation, al self management, alla self awareness e soprattutto ad aumentare i profitti!

Per quanto concerne la sua cultura aziendale, la Corporation, mette da parte il concetto "Kyosei" (vivere e lavorare insieme in armonia per raggiungere uno scopo comune) e rende operante il "San Ji". Questa nuova filosofia del gruppo rende evidente quanto stia diventando importante il focus sul "self" per raggiungere obiettivi sempre più ambiziosi da parte della grande multinazionale.

La notizia è di fonte sindacale (CGT francese) che informa della attività della Direzione Generale in occasione di un *tour de France* delle filiali sul territorio per informare il personale sui nuovi obiettivi.

Rapporto Italia e stress

CARICHI DI LAVORO, pressioni sui tempi, rapporti con i clienti o fornitori, sono questi i fattori che maggiormente creano stress tra i lavoratori, secondo le indagini svolte da Eurispes, i cui risultati sono stati pubblicati nel Rapporto Italia 2006.

In particolare: il 61,9% degli intervistati ha individuato come fonte primaria di nervosismo il carico di lavoro, il 56,9% le scadenze e le pressioni sui tempi, mentre tra le relazioni umane che si instaurano in ambito lavorativo, provocano maggiore stress i rapporti con i clienti/fornitori (35,8%) e con i superiori (28,1%). I rapporti con i colleghi generano minore nervosismo (22,4%). Al quarto posto tra i fattori di stress si colloca il pendolarismo (30,4%), fenomeno che ogni giorno coinvolge milioni di persone che si spostano da casa al lavoro.

TEST TEST TEST TEST TEST TEST TEST TEST TEST TEST

Quali sono i suoi caratteri distintivi? Provi a scoprirlo con questo test!

	SI	Così- così	NO
1. PREFERISCO LAVORARE O STUDIARE IN GRUPPO			
2. PRIMA DI PRENDERE UNA DECISIONE PREFERISCO ASCOLTARE LE OPINIONI DELLE PERSONE DI CUI MI FIDO			
3. SONO DISPONIBILE AL CONFRONTO CON GLI ALTRI			
4. NON TEMO IL GIUDIZIO DEGLI ALTRI SUL MIO LAVORO			
5. CREDO CHE GLI ALTRI ABBIANO FIDUCIA IN ME			
6. RIESCO IN GENERE A CONVINCERE QUELLI CHE HANNO OPINIONI DIVERSE DALLE MIE			
7. RIESCO IN GENERE AD ORIENTARE IL GIUDIZIO DEGLI ALTRI			
8. SONO CAPACE DI ORGANIZZARE IL LAVORO DEGLI ALTRI			
9. SONO CONSAPEVOLE DEI MIEI LIMITI E DELLE MIE POTENZIALITÀ			
10. SONO APERTO A OPINIONI E IDEE ANCHE DIVERSE DALLE MIE			

Profilo

(se prevalgono i sì)

Lei è molto determinato nel raggiungimento degli obiettivi che si prefigge; ha attitudine al lavoro di squadra ed è attento a recepire tutte le opinioni e le proposte, ma ha la capacità di decidere in autonomia.

(se prevalgono i no)

Ha attitudine alla leadership e all'organizzazione del lavoro: si lascia generalmente poco influenzare dalle opinioni altrui e tende talvolta a sopravvalutarsi. Il suo pregio principale è la sicurezza in se stesso.

(se prevalgono i così-così)

Crede nelle sue capacità ma vorrebbe che anche gli altri ci credessero di più; tende a non esporsi in prima linea; anche se non ha attitudine al comando lei è una persona affidabile e precisa nel lavoro e ha molto senso critico.

La proposta formativa di Elpore th.

Ciò che si ha l'abitudine di designare sotto il nome di "saper essere" costituisce raramente l'oggetto di un apprendimento professionale.

Stare nei propri panni è alla portata di molti, uscirne per "incontrare" veramente l'altro è più raro.

Per le aziende, fondare una intelligenza collettiva sulla base di questo incontro, stabilendo in modo condiviso le regole del proprio sviluppo, è rarissimo. Ma è proprio in questa prospettiva che si può parlare di competenza relazionale.

La competenza relazionale si fonda certamente sul potere personale di ciascuno, ma ciò non può derivare soltanto dalla spontaneità o dall'autenticità di un comportamento. Essa si acquisisce attraverso un percorso volontario orientato alla costruzione di una collaborazione e di una condivisione che vanno coltivate e curate nel corso del tempo.

In questa prospettiva, colui che non dispone della facilità di un approccio immediato, o del carattere del "venditore", tanto alla moda attualmente, può

rivelarsi addirittura più capace di qualcuno magari meglio predisposto per sua natura oppure più incisivo.

La caratteristica del nostro mondo è la velocità in cui i cambiamenti avvengono. L'essere umano è per sua definizione in cambiamento continuo, ma oggi la variabile temporale crea maggiori problemi di adattamento.

La flessibilità e la globalizzazione sono diventate uno slogan e in quanto tali banalizzano la difficoltà che, soprattutto le persone adulte, stanno vivendo.

I corsi proposti da Elpore Th. sono dedicati al potenziamento delle qualità personali, quali le capacità di relazione, di ascolto e di comunicazione.

Una "ginnastica" della personalità per risvegliare quegli strumenti che ognuno di noi ha nel suo bagaglio personale.

Non una serie di tecniche, che spesso difficilmente si riescono ad applicare, ma un confronto con una metodologia che coinvolge ogni partecipante.

Corsi in catalogo

Comunicazione in azienda

- Comunicare efficacemente con i colleghi
- Gestire una riunione
- Parlare in pubblico
- Comunicazione scritta
- Comunicazione orientata al cliente

Comportamento organizzativo

- Delega e leadership
- Gestione delle difficoltà relazionali
- Motivazione
- Adattarsi ai cambiamenti
- Stress Management

Self Management

- Gestire i conflitti
- Gestire il proprio tempo
- Gestire lo stress e l'ansia di fronte al cambiamento
- Gestire le emozioni per comunicare meglio
- Intelligenza emotiva e sviluppo delle competenze

Elpore Thraseia

Associazione per lo sviluppo della psicologia delle risorse umane e la promozione della salute al lavoro.

Contribuisce a sviluppare e diffondere prassi efficaci, offrendo l'opportunità di trasferire approcci innovativi ed efficaci allo sviluppo delle organizzazioni e fondando i presupposti teorici sulle radici della cultura europea.

Newsletter in spedizione elettronica (autorizzazione in corso di richiesta)

Direttore responsabile: Letizia Olivari

Direttore editoriale: Vittorio Tripeni

Sede legale via Valparaiso, 8 Milano -

Informazioni: Segreteria organizzativa presso L'Ippocastano - 02 29011259