**CIRCOLI DI ASCOLTO ….PARTE SECONDA**

Arrivo in Presidenza ed allestisco per la ripresa ma non so esattamente quante persone “si racconteranno”.

Alla fine senza nemmeno mangiare (anche nel video si testimonia il digiuno!) provati da due giorni di full-immersion mi raggiungono le colleghe e i colleghi di Firenze, Genova, Legnaro e Roma Tor Vergata.

I nuovi circoli di ascolto si sono appena conclusi e siamo pronti ad ascoltare la restituzione di questa nuova esperienza in attesa che partano altre attività al più presto nelle altre sezioni/laboratori.

Obiettivo di queste interviste è dare altre informazioni utili per:

* comprendere meglio questo progetto
* diminuire le reticenze
* **abbattere i luoghi comuni**
* **ridurre la disinformazione** che ancora oggi è presente su questo argomento
* contrastare i **pregiudizi** che fanno si che si pensi che i circoli di ascolto siano ….

**“una perdita di tempo”**

**“tanto non servono a niente”**

**UNA COSA TANTO PER FARE**

Nonostante il digiuno le colleghe ed il collega trasmettono un’energia evidente e un entusiasmo contagioso

**Benessere Organizzativo e il progetto Circoli di Ascolto Organizzativo**

L’articolazione del progetto è sostanzialmente identica.

A febbraio 2018 i Circoli hanno portato a termine le loro attività nelle singole sedi, con tipologie di gruppi differenti impegnati a discutere di problematiche organizzative, al fine di costruire soluzioni di miglioramento.

Nel corso del triennio 2018 – 2021, è prevista l’estensione del modello circoli nelle strutture a oggi non coinvolte attraverso un percorso di formazione approvato dalla Giunta e dalla Commissione Formazione.

I facilitatori e le facilitatrici sono scelti e scelte dai direttori ed il loro ruolo, molto impegnativo, è quello di coordinare e gestire il percorso che prevede tappe prestabilite a cui ci si attiene rigorosamente, secondo un manuale.

Il reclutamento dei partecipanti viene fatto in modo discrezionale, ogni direttore può decidere se accogliere le richieste di volontari o se tarare il corso su figure professionali specifiche (capi servizio come a Genova fatto per agevolare l’organizzazione) oppure rivolgerlo a dipendenti che afferiscono a servizi in cui ci sono particolari problematiche organizzative.

Tendenzialmente, all’inizio, è presente in quasi tutti i partecipanti un certo scetticismo che è difficile da dissipare a priori… purtroppo è difficile spiegare all’esterno questo strumento, che si sviluppa strada facendo ed occorre vivere l’esperienza per comprenderla

**occorre didarsi e affidarsi**

**Scetticismo (sul metodo e su ciò che si può fare concretamente)**

Non si può dire semplicemente è una bella esperienza! Per cui come già in passato proviamo a capire di cosa si tratta e ne parliamo attraverso il racconto dei colleghi e le colleghe che hanno vissuto in prima persona questa esperienza e speriamo che altri si interessino …….. **SI INCURIOSISCANO** ed abbiano voglia di mettersi in gioco, di **IMPEGNARSI** ….

**Responsabilità e impegno**

**Cosa spaventa?**

Paura di ammutinamento, la perdita di controllo …riservatezza violata… essere giudicati…

Partiamo dicendo che non è stato un percorso semplice, persiste questa sorta di diffidenza e desiderio di chiarezza …il bisogno di capire a fondo a cosa porta il percorso …una volta chiariti i dubbi le persone tendono a vivere questa esperienza (le defezioni sono davvero rare!)

Cosa è dunque un circolo di ascolto: è un luogo strutturato, dove si incontrano persone che lavorano in una sede INFN per discutere di problematiche organizzative ed elaborare soluzioni di miglioramento. Si affrontano varie tematiche seguendo un copione preciso, con regole definite dl principio…con obiettivi da perseguire attraverso una precisa metodologia!

**AMBIENTE IDEALE: ALBERO DEI PROBLEMI**

Per semplificare: si stila una lista dei problemi che ostacolano, in qualche modo, la realizzazione di un **ambiente ideale** e quindi dall’elenco si costruisce l’**albero dei problemi** che sono stati gerarchizzati per una visione precisa per raggiungere dei miglioramenti (ogni problema è collegato ad un altro che ne è causa o conseguenza): dalla radice vengono fuori i vari rami.

**L’obiettivo del circolo non è un obiettivo astratto ma quello di**

**risolvere i problemi**

**basta le lamentele sterili stile macchinetta del caffè**

La cosa bella del circolo di ascolto è che sei parte del processo sei un **protagonista,** induce alla riflessione e al confronto non in modo formale, tipo si/no di un sondaggio.

I partecipanti vengono stimolati ad andare oltre ad elaborare

**AZIONI DI MIGLIORAMENTO**

**predisponendo delle soluzioni da implementare nella sede.**

Il circolo d’ ascolto ha messo la persona al centro. Si sospende il ruolo di dipendenti per ritornare ad essere persone

**PERSONE NON SOLO DIPENDENTI**

 ..al di là dell’utilità intrinseca il valore aggiunto è proprio la riflessione su determinate tematiche. Il circolo di scolto ha fatto emergere

**L’IMPORTANZA DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI.**

**Alla fine il Circolo è sentito come un’opportunità per creare un ambiente di lavoro organizzato meglio per il benessere delle persone**

**Il FUTURO**

Ora si è seminato …va sedimentato ….

Dalle parole alle azioni..occorre implementare le azioni di miglioramento proposte, anche partendo da cose minime…

Ora è il momento di passare ai fatti per cui nei prossimi 6 mesi si raccoglieranno i frutti di ciò che si è pensato di fare … e l’appuntamento con i facilitatori è per dicembre (Natale?) per nuove interviste e testimonianze sui percorsi intrapresi.

