



PROPOSTE NODO anno 2024

ILNODO
GROUP

Impresa Sociale

Fondamenti teorici e paradigmi di riferimento

Il compito primario de Il Nodo Group è promuovere l'esplorazione e la comprensione dei processi relazionali consci e inconsci, negli individui, nei gruppi, nelle organizzazioni e nella società, quali strumenti di gestione del cambiamento, di sostegno allo sviluppo e al benessere.

L'oggetto d'osservazione dei nostri studi e interventi nelle organizzazioni sono i **processi relazionali consci e inconsci** tra gli individui, tra e nei gruppi di lavoro.

Questo approccio si basa sul presupposto che le organizzazioni sono sistemi sociali che non operano solo secondo criteri razionali ma sono fortemente influenzate da fattori emotivi che interferiscono a vari livelli nella definizione delle strategie e degli obiettivi, nella messa a punto dei processi di lavoro, nel modo in cui sono prese le decisioni e si assegnano le responsabilità.

La qualità delle relazioni umane all'interno di un'organizzazione influenza inoltre la vita delle persone, il loro benessere, la loro creatività e il modo in cui sono assunti i ruoli e gestiti i compiti assegnati e ha ricadute sui risultati dell'organizzazione stessa e sulla sua capacità di cambiamento.

Una seconda prospettiva di ricerca/azione rispetto ai problemi di funzionamento delle organizzazioni si basa sulla teoria dei sistemi aperti applicata ai contesti sociali. Le organizzazioni sono realtà complesse che riflettono i processi in atto nella società e si modificano costantemente al variare di questi. Allo stesso modo un singolo elemento dell'organizzazione, come può essere un individuo, un gruppo di lavoro, un ruolo o una funzione funge da frattale rispetto a dinamiche e processi che riguardano l'intera organizzazione. Questo approccio permette di sviluppare la capacità di creare connessioni tra la realtà individuale e il contesto esterno offrendo nuovi scenari e prospettive di lavoro.

Formazione

Proponiamo un ampio ventaglio di seminari, corsi, convegni e laboratori su diverse tematiche legate alle dinamiche sociali e organizzative

Secondo la nostra filosofia di lavoro, l'apprendimento non è soltanto di tipo razionale e cognitivo, ma si poggia per una parte fondamentale sull'esperienza diretta delle emozioni e dinamiche gruppalì e organizzative vissute nel "qui-e-ora" dei partecipanti al processo.

Questo tipo di approccio favorisce l'avvio di un cambiamento oltre che l'assunzione personale di responsabilità.

Le modalità di intervento, pertanto, non cambiano significativamente fra un evento formativo e una consulenza.

Gli strumenti utilizzati sono: il role-playing, l'uso dei sogni e delle narrazioni, il "disegno dell'organizzazione", l'Analisi del Ruolo nei casi organizzativi (ARC), i gruppi guidati e quelli "leaderless", l'acquario.

Le tematiche su cui veniamo frequentemente chiamati a intervenire riguardano gli esiti, spesso pesanti, causati da stress e burn-out, l'invidia nei luoghi di lavoro, l'usare nei lavori di cura primaria e le problematiche dell'adolescenza nei contesti sociali e scolastici..

Accanto a sezioni di carattere teorico, non possono mancare momenti di tipo esperienziale, riflessivo e auto-osservativo, che agevolano l'apprendimento e la capacità di cogliere i movimenti emotivi più profondi e la cultura implicita dei gruppi e delle organizzazioni.

I docenti diventano consulenti o facilitatori e ricorrono a strumenti più interattivi

Consulenze

Promuoviamo un approccio orientato a una consulenza di processo finalizzata a fornire all'organizzazione stessa gli strumenti per formulare una diagnosi del problema e ricercare le ipotesi di soluzioni.

L'area della consulenza utilizza molti degli strumenti impiegati nella formazione, ma con finalità orientate alla diagnosi e al cambiamento organizzativo, alla manutenzione dei processi e delle strutture istituzionali, al supporto dei ruoli direttivi, alla promozione della consapevolezza e delle competenze emotivo-relazionali nei gruppi operativi e nelle figure-chiave di un'organizzazione.

La prima fase di una consulenza è dedicata a un'accurata analisi della domanda e a un'esplorazione dello scenario organizzativo. Prima di presentare un progetto dettagliato di intervento consulenziale o di sviluppo organizzativo, può rivelarsi necessario un ciclo di sessioni di Osservazione Istituzionale o altri interventi con finalità diagnostiche.

La consulenza, che può essere offerta a una singola figura apicale, a un gruppo dirigente o a una fascia di manager intermedi, oppure ad uno o più team operativi, si traduce di solito in cicli di interventi programmati di coaching o di counselling o di consulenza al ruolo, seminari e laboratori esperienziali "in-house" per platee di collaboratori più o meno estese, supervisioni istituzionali per gruppi operativi, Listening Posts (gruppi esplorativi per riconoscere le tendenze profonde di una data cultura sociale o organizzativa), matrici di Social Dreaming e altri tipi di intervento.

I consulenti sono scelti tra i soci sulla base dell'esperienza e delle competenze richieste, e operano in forma di team multidisciplinare in collaborazione con le figure chiave dell'organizzazione cliente

SSTRUMENTI

- le Group relations Conference e il paradigma sistemico-psicodinamico
- le applicazioni sociali della psicoanalisi
- l'osservazione delle organizzazioni
- il funzionamento del gruppo di lavoro
- il metodo del Social Dreaming e le sue applicazioni
- il metodo del Listening Post e le sue applicazioni
- la supervisione clinico-organizzativa e la consulenza alle istituzioni
- il metodo Arc - Analisi del ruolo nel caso organizzativo
- l'executive coaching
- i gruppi Balint,
- la consulenza organizzativa
- l'osservazione istituzionale,

AMBITI DI INTERVENTO

- *lo stress lavoro correlato e il malessere organizzativo (nella sanità, nelle "professioni d'aiuto", nel mondo aziendale in genere)*
- *la relazione di cura*
- *le dinamiche relazionali nei servizi alla persona*
- *la gestione emotiva della sicurezza e del rischio*
- *l'invidia e le altre emozioni tossiche nei luoghi di lavoro*
- *l'adolescenza normale e patologica*
- *la comunità terapeutica e le forme di assistenza e cura di tipo residenziale*
- *il ruolo delle emozioni nel comportamento economico e finanziario*



Eventi annuali edizione 2024

Group Relations Conference

ECW 2024 Energy, Creative
Collaboration
and Wellbeing
GRC 15^a edizione
7 - 9 giugno 2024 - Pasturo (LC)

ALI 2024. Authority, Leadership,
Innovazione
Paradossi di Cittadinanza: Desiderio,
Responsabilità, Interdipendenza in
Leadership e Followership
GRC 25^a edizione
26-29 settembre 2024 - Terrasini
(Palermo)

LFA 2024. Processi decisionali,
assunzione di responsabilità e
convivenza
GRC 14^a edizione
11-13 ottobre 2024 - Pasturo (LC), Italia

Il Metodo ARC

online
Febbraio - Giugno 2024

Gruppi Balint di intervizione

online

Coaching Sistemico Psicodinamico

2° edizione
Ottobre 2024-febbraio 2025

Si realizzano su richiesta percorsi formativi e consulenziali:

- *Percorsi di Coaching individuale o di gruppo*
- *Consulenze organizzative*
- *Analisi organizzativa*
- *Consulenza al ruolo*

Il Nodo Group è un'impresa sociale, formata da professionisti con diversi background che intendono promuovere un approccio etico e democratico ai problemi di funzionamento dei gruppi e delle organizzazioni di lavoro

L'associazione Il Nodo Group Impresa sociale nasce da un team professionale costituitosi a Torino negli anni '90 e che ha svolto attività di studio, formazione e consulenza in collaborazione con The Tavistock & Portman NHS Trust di Londra e con altre istituzioni scientifiche nazionali e internazionali.

Riferimenti

Per informazioni:
segreteria@ilnodogroup.it

Per ulteriori approfondimenti visita:
www.ilnodogroup.it

Partnership consolidate

ispsso



COIRAG

Mito&Realtà
Associazione per le Comunità
Temporanee e residenziali

IN·N·TC

Sloweb

innova



The Tavistock and Portman NHS
Trust Foundation Trust



akri
for the study of social systems