

Al posto
tuo...



CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA





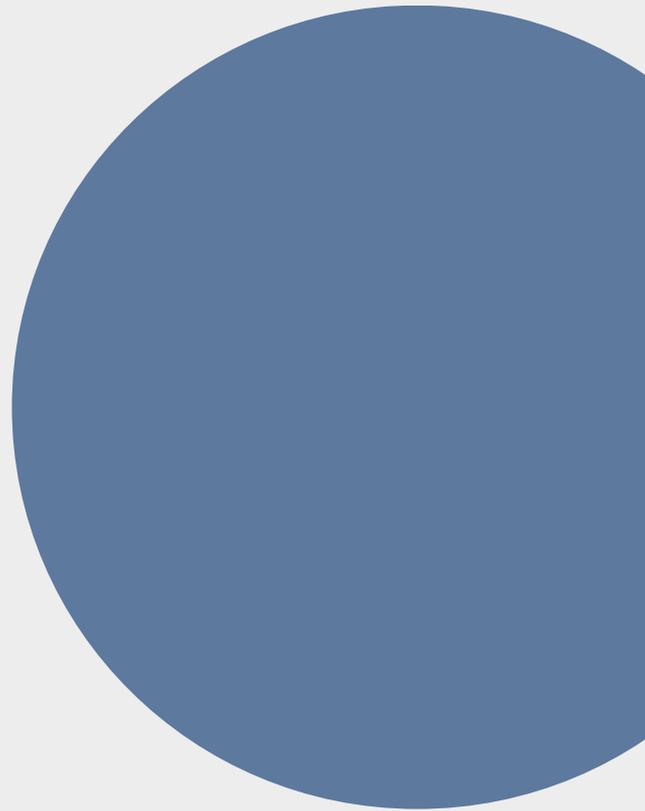
Al posto tuo... Perchè?

La percezione che ciascuno di noi ha del proprio ruolo (e del lavoro che questo comporta) è sicuramente influenzata non solo da ciò che facciamo ogni giorno ma anche dell'idea che ci siamo fatti rispetto a quello di cui si occupano gli altri all'interno dell'organizzazione, oppure i nostri omologhi in altre amministrazioni.

Così può capitare, ad esempio, di **sovrastimare l'impegno che il nostro ruolo richiede** quando, come è inevitabile che sia, operiamo dei confronti tra la nostra attività e quella che "presumiamo" essere l'attività degli altri. Oppure di **aspirare ad occupare un ruolo diverso**, per il quale si pensa di essere particolarmente adatti, pur non avendo mai avuto una reale esperienza dello stesso. O ancora, **ci convinciamo di agire nel migliore dei modi (o, al contrario, non siamo soddisfatti di noi stessi)** non avendo però mai avuto occasione di sperimentare le modalità con cui nostri omologhi in altre organizzazioni agiscono il loro ruolo.

In tutti questi casi, la carenza di informazioni (se non addirittura la disponibilità di informazioni distorte) sul lavoro degli altri si traducono in bias cognitivi che ci spingono a creare **una nostra visione soggettiva che non corrisponde alla realtà.**

L'idea



Quante volte ci siamo sentiti dire: “al posto tuo io farei...”?

Quello che vogliamo sperimentare con questo progetto è poter finalmente rispondere: “**va bene, fallo tu!**” invitando la persona che lo desidera ad affiancare il dipendente titolare del ruolo.

Si vuole dare a chi ne fa richiesta (**ospite**) la possibilità di affiancare un collega (**titolare**), anche di livello diverso, per uno o più giorni nelle sue attività quotidiane così da sperimentare sul campo cosa comporta il ruolo dell'altro/a.

Non un semplice “Gioco di ruolo”, quindi, ma un vero e proprio affiancamento in cui il titolare incoraggia l'ospite anche a prendere l'iniziativa, dove possibile, e in cui un diverso punto di vista può essere altrettanto utile per il titolare nella soluzione dei problemi.

A fine esperienza, si potrebbe realizzare una “**intervista doppia**” ai due protagonisti per registrare i due punti di vista, anche per invogliare entrambi a fare una sintesi dell'esperienza di reciproco accrescimento professionale e personale.



Quali sono gli Obiettivi

- Creare **maggiore collaborazione** tra i dipendenti anche di grado diverso.
- **Migliorare** i rapporti interpersonali e il **clima organizzativo**.
- Incoraggiare le occasioni di **confronto sincero**.
- Trovare **soluzioni innovative** a partire da punti di vista diversi.
- Sviluppare le **capacità di problem solving**.
- **Evidenziare le attitudini** dei partecipanti anche su ruoli diversi, in vista di possibili rotazioni negli incarichi.
- Creare occasioni di **apprendimento “on the job”** attraverso l'affiancamento di omologhi presso altre amministrazioni.

Lo “scambio” dei ruoli, l'affiancamento, il “mettersi nei panni dell'altro” genera un atteggiamento positivo che crea un clima di collaborazione reciproca generando fiducia e senso di appartenenza.

Un atteggiamento da stimolare e valorizzare, rendendolo riconosciuto e suscettibile di valutazione ai fini della performance individuale. Con questo progetto, partiamo in via sperimentale anche per favorire la diffusione delle conoscenze all'interno dell'organizzazione **supportando il trasferimento di skill tra i dipendenti**.



Qualche regola per gestire al meglio questa esperienza



Ci si può proporre, ad esempio, per affiancare un collega ovvero ci si può rendere disponibili all'affiancamento di colleghi.

Per farlo, è sufficiente **inviare una e-mail al proprio Responsabile di servizio**, descrivendo sinteticamente quale collega si vuole affiancare ovvero l'interesse ad essere affiancato da un collega e almeno due date e orari alternativi per organizzare l'incontro.

Il proprio interesse può essere manifestato durante l'orario di lavoro.

Si può organizzare l'affiancamento per **una giornata lavorativa una tantum nel corso di un anno.**

Sarà cura dei Responsabili dei servizi verificare il rispetto di tali limiti da parte dei collaboratori interessati da ambo i lati e chiedere al Segretario Generale di poter autorizzare la giornata di affiancamento.

Anche i Responsabili di servizio potranno scambiarsi tra di loro o con colleghi di altri servizi facendone richiesta al Segretario Generale.

The logo for ARAN, consisting of the word 'aran' in a stylized, lowercase, white font with a blue outline, set against a dark blue circular background.

CAMERA DI COMMERCIO
COSENZA

Al posto tuo... ARAN e Camera di commercio di Cosenza insieme

Il progetto, sperimentale, muove dalla consapevolezza dell'**importanza del dialogo**, dell'affiancamento, dell'interazione non solo all'interno ma anche **fra Pubbliche Amministrazioni**.

Non è un caso, infatti, che il Dipartimento della Funzione Pubblica abbia lanciato la Newsletter **PARliamo**. E non è un caso che ARAN abbia lanciato **l'OpenDay** anche in ottica di promuovere l'attrattività della PA specie verso i giovani.

E' altresì indubbio che una delle skill trasversali e più rilevanti per il dipendente pubblico sia rappresentata dalla capacità di mediazione, di prevenzione dei conflitti e di negoziazione, verso gli stakeholder esterni e interni.

Così come è indubbio che questa skill si espliciti in modo particolarmente significativo nel corso delle relazioni sindacali che, a livello nazionale, ARAN conduce per tutte le Pubbliche Amministrazioni.

In questa ottica, **ARAN apre le porte**, una tantum e una volta l'anno, **alle PA che vogliono partecipare ad una seduta di contrattazione**, consentendo da subito la partecipazione alla Camera di commercio di Cosenza che ha manifestato interesse.

