



**PREWORK
MODULO 6
LA VIA SISTEMICA**



METTERE ORDINE NEL CAMPO ORGANIZZATIVO

*Un eserciziario sistemico
dedicato al modulo
"Costellazioni organizzative e
sistemica in azienda"*

www.parentability.it

+39 351 632 9514

contatti@parentability.it

2025



PREWORK – COSTELLAZIONI ORGANIZZATIVE E SISTEMICA IN AZIENDA

Ogni organizzazione è un sistema vivente, composto da persone, ruoli, obiettivi e relazioni interconnesse.

Ogni elemento ha una funzione e un ruolo che concorrono al risultato complessivo. Quando una di queste parti è fuori posto, per mancanza di riconoscimento, confusione nei ruoli o squilibrio nel dare e ricevere, nel sistema emergono delle tematiche: inefficienze, turnover, conflitti, calo di motivazione e produttività, perdita di direzione e tanto altro.

L'approccio sistemico permette di osservare l'azienda nel suo insieme, riconoscendo ciò che sostiene il flusso e ciò che lo ostacola.

Mettere ordine non significa introdurre nuove regole, ma ristabilire un allineamento, un'armonia tra persone, funzioni e obiettivo comune.

Questo eserciziario ti guiderà in una riflessione personale e organizzativa.

Le domande e le frasi da completare ti aiuteranno a individuare il punto da cui parte la tua osservazione, le dinamiche che influenzano la tua efficienza ed efficacia e le azioni che possono restituire forza al sistema di cui fai parte.

ESERCIZIO DI ESPLORAZIONE SISTEMICA

Completa ogni frase in modo diretto e realistico. Le risposte non saranno valutate, ma utilizzate, proprio da te, come base di lavoro durante il modulo.

Se non trovi una risposta o una parola adatta alla frase, sentiti libero/a di lasciare lo spazio vuoto.

1. Il mio ruolo e la mia posizione nel sistema

- Nel mio ruolo tendo a intervenire anche su ambiti che riguardano _____, mentre la mia funzione primaria è _____.
- Quando mi trovo di fronte a una decisione complessa, la mia reazione abituale è _____, e questo produce nel team l'effetto di _____.
- In azienda, il mio contributo più riconosciuto è _____, mentre quello meno visibile ma altrettanto rilevante è _____.
- Se smettessi di compensare l'assenza di _____, potrei concentrarmi meglio su _____.
- La persona o il ruolo che oggi percepisco "fuori posto" nel sistema è _____, perché _____.

2. Appartenenza e riconoscimento

- Un evento o una persona che hanno avuto un ruolo importante nella storia dell'azienda ma oggi non vengono più nominati è _____.
- Il mancato riconoscimento di questo contributo ha generato _____.
- Un collaboratore o un team che non si sente pienamente incluso è _____, e l'effetto sull'organizzazione è _____.
- Se il sistema potesse esprimere gratitudine, la rivolgerebbe a _____.
- Il modo più semplice e concreto per ristabilire appartenenza sarebbe _____.

3. Ordine e responsabilità

- La responsabilità più spesso assunta da chi non ne ha titolo è _____, e ciò crea _____.
- Una decisione che spetterebbe a un altro livello ma che spesso prendo io riguarda _____.
- Se ciascuno rispettasse il proprio ambito decisionale, credo che il sistema ne guadagnerebbe in _____.
- L'ordine funzionale che manca oggi riguarda principalmente _____.

4. Equilibrio tra dare e ricevere

- Nell'azienda (o nel mio team) chi dà molto senza ricevere in modo adeguato è _____.
- Chi invece riceve più di quanto restituisce in valore o impegno è _____.
- L'area dove questo squilibrio si manifesta maggiormente è _____.
- La forma di riconoscimento non economico più carente è _____.
- Per ristabilire equilibrio sarebbe necessario introdurre _____.

5. Leadership e direzione

- Quando esercito la leadership, tendo a concentrarmi maggiormente su _____ e meno su _____.
- Nelle situazioni di tensione, il mio stile prevalente è _____, e questo produce nei collaboratori _____.
- Il rapporto con l'autorità superiore (socio, titolare, CEO, board) è caratterizzato da _____.
- Una parte della mia energia è ancora impegnata nel tentativo di ottenere _____ da _____.
- Se fossi pienamente al mio posto, la mia leadership si esprimerebbe con più _____ e meno _____.

6. Successo, risultati e flusso del denaro

- Oggi il successo del mio lavoro è misurato principalmente in _____, ma sento che mancherebbe un indicatore legato a _____.
- Il denaro, nel mio contesto, tende a fluire verso _____, mentre sembra ostacolato in _____.
- Una convinzione personale che limita la mia relazione con il denaro o il successo è _____.
- Nel mio sistema familiare, il denaro era associato a _____, e questo influisce oggi nel modo in cui gestisco _____.
- Se il successo avesse una forma, nel mio ruolo assumerebbe quella di _____.

7. Linguaggio e cultura organizzativa

- Nel mio ambiente di lavoro, le parole più usate nelle riunioni sono _____, e indicano un valore dominante di _____.
- Termini o espressioni che percepisco come limitanti o rigidi sono _____.
- Un linguaggio più funzionale e coerente con la cultura aziendale potrebbe includere parole come _____.
- Un'abitudine comunicativa che vorrei modificare è _____.
- La qualità del linguaggio interno, per la mia percezione, incide sulla chiarezza dei processi perché _____.

8. Cambiamento e sviluppo

- L'ultimo cambiamento rilevante nel mio contesto lavorativo è stato _____, e ha generato in me _____.
- Le principali resistenze al cambiamento provengono da _____, e si manifestano attraverso _____.
- Una parte del sistema che mostra segnali di evoluzione positiva è _____.
- Il futuro che percepisco come possibile per questa azienda include _____.
- Il passo concreto che posso compiere per favorire questa direzione è _____.

Questo esercizio ti aiuta a osservare l'organizzazione in cui operi come un sistema interconnesso.

Le risposte servono a individuare punti di forza, aree di miglioramento e movimenti che richiedono riallineamento.

Non è un test né una valutazione, ma una mappa di consapevolezza utile per orientare azioni concrete e decisioni più lucide. (forse meglio per il miglioramento del clima e della cultura aziendale)

NOTA DIDATTICA

Riconoscere **da dove parte il nostro movimento** è un atto di onestà verso se stessi, i propri sistemi e quelli del prossimo. Non ci rende meno professionali: **ci rende più presenti a noi stessi**, più capaci di distinguere ciò che appartiene a noi da ciò che è dell'altro.

Domande di esplorazione

- *Dove, nel mio contesto lavorativo, si manifesta oggi il maggiore disordine (ruoli, comunicazione, obiettivi, responsabilità)?*
- *Chi o cosa non è stato ancora riconosciuto, pur avendo contribuito in modo determinante alla crescita?*
- *In quale punto l'equilibrio del dare e ricevere appare confuso, e con quali effetti visibili (economici o relazionali)?*
- *Quali comportamenti o linguaggi generano rigidità e ostacolano la collaborazione?*

Domande di rafforzamento

- *Quali principi sistemici (appartenenza, ordine, equilibrio) sono già rispettati e producono stabilità?*
- *In quali situazioni sento di occupare pienamente il mio posto e di agire con chiarezza di ruolo?*
- *Chi rappresenta oggi, per me, un riferimento di leadership coerente e funzionale?*
- *Quali riconoscimenti posso esprimere per consolidare ciò che funziona?*

Domande di potenziamento

- *Quale comportamento posso modificare per restituire autonomia o responsabilità a un altro livello del sistema?*
- *In che modo posso favorire maggiore chiarezza di comunicazione o trasparenza nei processi decisionali?*
- *Quale risorsa personale (competenze, esperienza, rete) può essere messa a servizio del compito collettivo con maggiore efficacia?*
- *Quale azione semplice posso intraprendere per migliorare l'equilibrio del dare e ricevere?*

Domande di direzione

- *Qual è la priorità sistemica su cui intervenire nel prossimo trimestre (ordine, appartenenza, equilibrio, linguaggio, leadership)?*
- *Quale risultato osservabile indicherà che il sistema si sta riorganizzando in modo più armonico rispetto a fattori come efficienza ed efficacia in ambito di benessere organizzativo?*
- *Quali sono due gesti concreti, (il primo da realizzare immediatamente e il secondo nei prossimi sette giorni), che può ripristinare un ordine o un riconoscimento interrotto?*

GRAZIE PER ESSERE ARRIVATO/A FINO A QUI!

Ti invitiamo a portare con te il materiale compilato: sarà la base di partenza per il lavoro in aula. Durante il modulo approfondiremo i contenuti emersi, con strumenti pratici e confronti diretti sulle dinamiche organizzative reali.

Ti aspettiamo in presenza per proseguire insieme questo percorso di osservazione, analisi e applicazione della visione sistemica nel contesto aziendale.

WWW.PARENTABILITY.IT

**CI VEDIAMO
PRESTO!**

