Procedure informative in azienda

✓	Eventuali disturbi	✎
☐	La cecità aziendale restringe la visuale, in quanto mancano la ridefinizione dei compiti e la cooperazione che supera i singoli reparti.	
☐	L'immagine che si ha di sé deforma l'attenzione e l'elaborazione delle informazioni.	
☐	Tra persone di uguale orientamento, le differenze di opinione non vengono discusse a fondo per desiderio di armonia.	
☐	La propria opinione è verificata solo tra persone con le stesse idee.	
☐	Gli specialisti non si capiscono più tra di loro, a causa delle differenze troppo grandi tra i rispettivi processi mentali.	
☐	Dal basso verso l'alto – ma anche dall'alto verso il basso – della scala gerarchica, i risultati vengono abbelliti e gli errori non comunicati.	
☐	Le informazioni vengono coperte o deformate per ottenere un vantaggio di potere.	
☐	Lo spirito concorrenziale e le rivalità fra i reparti fomentano preoccupazioni che impediscono uno scambio aperto di opinioni.	
☐	Nei gruppi, lo «spirito comune» impedisce lo sviluppo di opinioni divergenti.	

✓	Approcci risolutivi	✎
☐	Ascoltare attentamente.	
☐	Esprimersi in prima persona («io» al posto di «si»).	
☐	Spiegare motivo e significato della domanda.	
☐	Essere coscienti di cosa si pensa e si prova e scegliere con cura cosa dire e fare in modo da poter essere capiti dagli altri.	
☐	Evitare di esternare interpretazioni e impressioni; dapprima chiedere.	
☐	Osservare il linguaggio non verbale.	
☐	Esprimere chiaramente desideri.	
☐	Esprimere apertamente i richiami.	
☐	Trattare prioritariamente eventuali elementi di disturbo.	

© 2024 CSFO, Berna