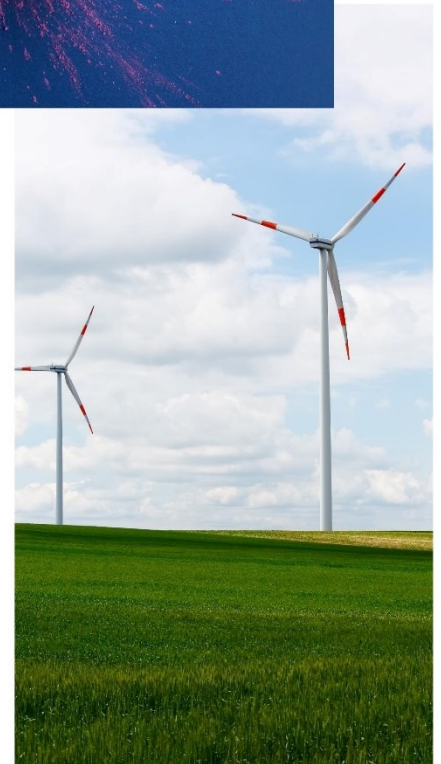
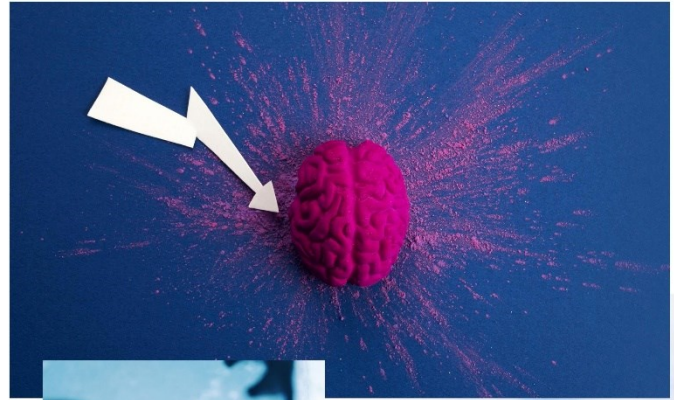


RISKREAL

TOOLKIT



Training low qualified workers to reduce RISks and increase resilience in demanding industry using virtual REALity

Kit di strumenti per il rafforzamento delle capacità psicosociali dei lavoratori poco qualificati dell'industria manifatturiera

Numero di riferimento del progetto:
2020-1-ES01-KA204-081847



Il kit di strumenti RISKREAL:

Training low qualified workers to reduce RISks and increase resilience in demanding industry using virtual REALity

Prima Edizione: Luglio 2022. Spagna.

Consorzio RISKREAL - Training low qualified workers to reduce RISks and increase resilience in demanding industry using virtual REALity.

2020-1-ES01-KA204-081847

- Sitio web: <http://riskreal.eu>
- Facebook: <https://www.facebook.com/RISKRealEU>
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/riskreal/>



Questo lavoro è concesso in licenza ai sensi del [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Questo progetto è stato finanziato con il supporto della Commissione Europea con numero di riferimento 2020-1-ES01-KA204-081847. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.



CONTENUTI

CONTENUTI	3
INTRODUZIONE	4
A QUALE PUBBLICO È RIVOLTO IL TOOLKIT?	6
CONOSCI L'APPLICAZIONE SVILUPPATA DA RISKREAL PER IL RILEVAMENTO DELLE SOFT SKILLS?	7
DIMENSIONE 1: Soft Skills Emozionali	10
1. Autocontrollo	10
2. Empatia	13
3. Gestione dello stress.....	15
4. Autoconsapevolezza.....	19
DIMENSIONE 2: Soft skills Interpersonali	35
1. Intelligenza relazionale	35
2. Comunicazione	36
3. Lavoro di squadra.....	37
4. Risoluzione dei conflitti.....	39
DIMENSIONE 3: Soft Skills Organizzative	50
1. L'importanza dello sviluppo delle capacità di problem solving.....	51
2. Gestione del tempo	52
3. Adattabilità e flessibilità.....	54
DIMENSIONE 4: Soft Skills Personali	62
1. Etica	62
2. Pensiero positivo	64
3. Resilienza	67
4. Fiducia in se stessi	71
DIMENSIONE 5: Soft Thinking Skills (adattamento al cambiamento)	94
DIMENSIONE 6: Soft Skills Motivazionali	105
1. Orientamento all'apprendimento	105
2. Achievement Orientation	107
3. Iniziativa/Proattività.....	109
ULTERIORI RISORSE PER MIGLIORARE LE VOSTRE COMPETENZE	120

INTRODUZIONE

Benvenuto al **Toolkit (kit di strumenti) del progetto RiskReal**. Probabilmente ti starai facendo molte domande in questo momento. Andiamo per gradi. Un Toolkit è una raccolta di documenti e risorse facili da usare e da leggere, organizzati in modo da poter trovare ciò di cui hai bisogno a colpo d'occhio.

In questo Toolkit troverai gli strumenti necessari per migliorare una serie di abilità (o competenze) sociali. Ma in che modo ti gioverà e perché dovresti leggerlo? Perché le abilità sociali sono importanti?

Queste competenze, denominate *soft skill*, sono sempre più importanti nelle aziende in quanto apportano numerosi vantaggi a chi si impegna per migliorarle ed accrescerle:

1. Lavorerai in un miglior ambiente di lavoro.

Lo sviluppo delle abilità sociali migliorerà la comunicazione all'interno del team e l'ambiente di lavoro. La comunicazione dei bisogni deve essere proposta in modo assertivo, il che consentirebbe la condivisione di idee ed emozioni in modo chiaro, amichevole e onesto. Ciò contribuirà quindi ad aumentare la capacità di negoziazione sul posto di lavoro.

2. Migliorerai la tua produttività.

La tua determinazione e perseveranza nel raggiungere obiettivi a lungo termine saranno premiate. La produttività sul posto di lavoro aumenta grazie a una migliore organizzazione, miglior attitudine a "pensare positivamente" ed una migliore proattività.

3. Migliorerai la fiducia in te stessa/o.

Sarai più proattiva/o nel prendere l'iniziativa sul lavoro, incluso proporre nuove sfide insieme al miglioramento delle competenze richieste per affrontarle. Una maggiore fiducia in se stessi aiuterà ad affrontare le nuove sfide con un atteggiamento positivo.

4. Imparerai ad gestire il tempo in maniera migliore.

Come risultato di una migliore comunicazione e organizzazione derivante dalle abilità acquisite, migliorerebbe anche la gestione del tempo.

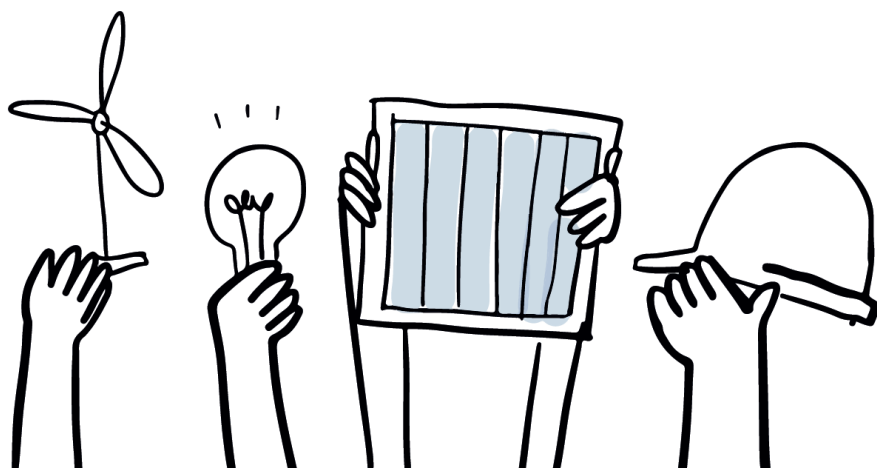
5. Sarai in grado di adattarti meglio ai cambiamenti e diverse mansioni.

L'adattabilità sul posto di lavoro per svolgere più funzioni consente una maggiore flessibilità che supporta ulteriormente l'apprendimento, aumentando così la motivazione, con conseguente minore probabilità di rimanere all'interno di una zona di comfort.

6. Ridurrai il tuo stress a lavoro.

L'affinamento delle competenze di cui sopra contribuirà ad aumentare la fiducia sul posto di lavoro, comprese le potenziali strategie e sfide di nuova adozione, in modo più costruttivo, gestendo meglio i livelli di stress, sostenendo un maggiore autocontrollo.

Consapevoli dello sviluppo personale che questo Toolkit può fornirti, ti incoraggiamo a farne uso così poiché la sua applicazione avrebbe l'effetto di supportare e migliorare il tuo stile di vita.





A QUALE PUBBLICO È RIVOLTO IL TOOLKIT?

Il toolbox è rivolto a tutti quei lavoratori che nello svolgimento della loro professione possono andare incontro a rischi psicosociali sul lavoro legati alla gestione delle emergenze. Oltre a queste categories, il Toolkit è diretto alle società o dipartimenti che si occupano di selezione del personale per aiutare a definire i contenuti teorici e pratici da considerare (dal punto di vista non tecnico) per il rafforzamento delle capacità socio-emotive, in particolare per le posizioni poco qualificate.



Professionisti nel campo della psicoterapia



Professionista nel campo delle risorse umane



Professionisti esperti in rischi legati alla professione



Professionisti nel campo della formazione



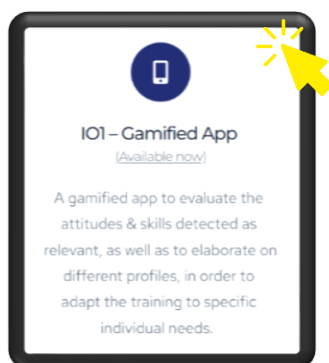
Lavoratori in alcuni settori industriali come l'energia eolica, la fabbricazione di metalli o lavori che prevedono l'utilizzo di stampi.

CONOSCI L'APPLICAZIONE SVILUPPATA DA RISKREAL PER IL RILEVAMENTO DELLE SOFT SKILLS?

Prima di iniziare, valutiamo le competenze trasversali (o "soft skills" del lavoratore?

Qui puoi trovare le risorse che abbiamo sviluppato nel progetto RISKREAL per consentire la valutazione delle *soft skills* dei lavoratori, o futuri lavoratori, con particolare attenzione ai mestieri poco qualificati.

Con il nostro Questionario, basato su strumenti di screening convalidati da professionisti e su strumenti di testing, possiamo valutare le tue *soft skills*, fornendoti un quadro chiaro di quali sono i tuoi punti di forza e dove devi migliorare. Cosa aspettando? Provali ora!



Fai il tuo questionario.

Potrai così valutare il livello delle tue *soft skills*.

Vai al tuo scenario di test

Potrai così valutare il tuo livello di abilità per gestire il tempo e la pressione.

Vai all'area dedicate alle imprese



Il nostro team di esperti ha selezionato 10 tra le più importanti *soft skills* che riteniamo essenziali per i lavoratori nei settori ad alto rischio.



Se il risultato al tuo test è "ottimo"

CONGRATULATIONS!



Se il risultato al tuo test è "buono"

YOU CAN STILL BETTER



Se il risultato al tuo test è "non sufficiente"

SICURAMENTE GRAZIE A QUESTO TOOLKIT POTRAI ACQUISIRE LE TUE SOFT SKILLS!

Puoi migliorare le tue competenze con questo toolkit:





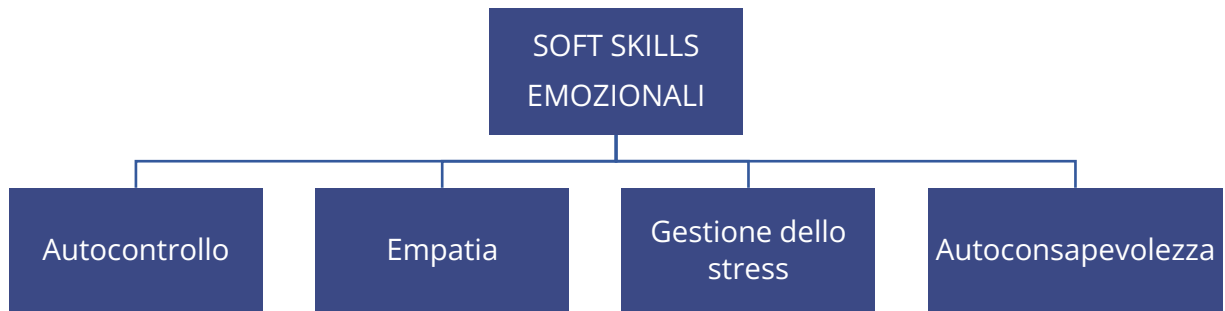
DIMENSIONE 1

Soft Skills Emozionali



DIMENSIONE 1:

Soft Skills Emozionali



1. Autocontrollo

Cos'è l'auto controllo emozionale?

L'autocontrollo emozionale è la capacità di tenere sotto controllo le tue emozioni e i tuoi impulsi dirompenti, per mantenere la tua efficacia in condizioni stressanti o addirittura ostili. Questo non significa reprimere le tue emozioni. Vogliamo controllare le emozioni che si configurano come un disturbo, non quelle positive. Con questa abilità, riuscirai a gestire i tuoi impulsi dirompenti e le emozioni destabilizzanti, rimanendo lucido e calmo.





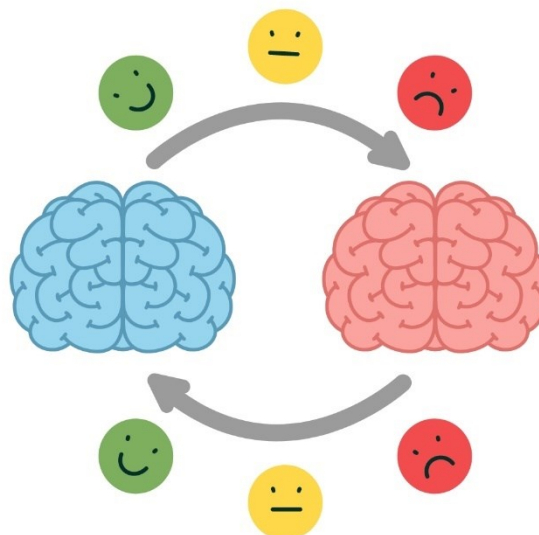
Perché l'autocontrollo emozionale è importante?

La scienza cognitiva ci dice che più sei turbato, meno bene puoi concentrarti su ciò che è importante, capire a fondo le situazioni o rispondere con scioltezza.

Essere dirottati dalle tue emozioni significa sabotare la tua capacità di prendere buone decisioni o di reagire abilmente.

Altre ricerche indicano che le emozioni si diffondono dal leader di un gruppo verso l'esterno ai membri del gruppo.

Alcuni ricercatori australiani hanno scoperto che i leader che gestiscono bene le emozioni hanno risultati aziendali migliori.





Esempio di autocontrollo emozionale:

Cos'è la disciplina?

La disciplina è la capacità di dirigere le tue energie verso qualcosa, anche se non ti senti particolarmente motivato. Questo è molto importante perché è improbabile che ti sentirai motivato a fare tutto ciò che si necessita fare nella vita. Ad esempio, uno studente che riesce a studiare quattro ore nonostante si senta annoiato.



Alcuni modi per migliorare l'autocontrollo emozionale: buone abitudini

Rimuovi le tentazioni

Non siamo fatti per resistere costantemente alla tentazione, uno studio dell'APA (American Psychological Association) ha scoperto che il modo in cui la maggior parte delle persone resiste alla tentazione è rimuoverla.

Monitora i tuoi progressi

Monitorare i tuoi progressi ti mantiene concentrato sui tuoi obiettivi; il monitoraggio ci aiuta a diventare esperti del nostro comportamento.

Impara a gestire lo stress

Fermarsi e fare alcuni respiri profondi aiuta a rallentare la frequenza cardiaca, aiutandoti a rilassarti. Assicurati di allenarti regolarmente, mangiare bene e di dormire a sufficienza. Tutto ciò fa sì che migliori la concentrazione, la funzione cognitiva e la tua salute in generale.

Individua le tue priorità

Fai una lista per ogni giorno, settimana, mese. Ti fa sentire più in controllo, perché sentirti sopraffatto, come se le cose fossero fuori dal tuo controllo, porta solo disorganizzazione, stress e perdita di tempo.

Perdona te stessa/o

Il fallimento fa parte della vita; quindi perdona te stessa/o e vai avanti. Abbatterti e preoccuparti non porta a nulla, è energia sprecata.



2. Empatia

Cos'è l'empatia?

L'empatia è la capacità di comprendere emotivamente ciò che provano le altre persone, vedere le cose dal loro punto di vista e immaginarti al loro posto. In sostanza, **è mettersi nei panni di qualcun altro e sentire ciò che provano.**

Quando vedi un'altra persona soffrire, potresti essere in grado di immaginarti istantaneamente al posto dell'altra persona e provare compassione per quello che sta passando. Sebbene le persone siano generalmente abbastanza in sintonia con i propri sentimenti ed emozioni, entrare nella testa di qualcun altro può essere un po' più difficile. La capacità di provare empatia consente alle persone di "mettersi nei panni di qualcun altro", per così dire. **Permette alle persone di capire le emozioni che gli altri stanno provando.**



La ricerca suggerisce che ci sono importanti componenti neurobiologiche quando si prova empatia: diverse regioni del cervello svolgono un ruolo importante nell'empatia, inclusa la corteccia cingolata anteriore e l'insula anteriore.

L'attivazione dei neuroni specchio nel cervello gioca un ruolo nella capacità di rispecchiare e imitare le risposte emotive che le persone proverebbero se si trovassero in situazioni simili.

Segni di empatia:

Ci sono alcuni segni che mostrano che tendi ad essere una persona empatica:

- Sei bravo ad ascoltare veramente ciò che gli altri hanno da dire.
- Le persone spesso ti parlano dei loro problemi.
- Sei bravo a capire come si sentono le altre persone.
- Pensi spesso a come si sentono le altre persone.
- Altre persone vengono da te per un consiglio.
- Ti senti spesso sopraffatto da eventi tragici.
- Cerchi di aiutare gli altri che stanno soffrendo.



- Sei bravo a capire quando le persone non sono oneste.
- You sometimes feel drained or overwhelmed in social situations.
- You care deeply about other people.
- You find it difficult to set boundaries in your relationships with other people.
- A volte ti senti scarico o sopraffatto di energia nelle situazioni sociali.
- Ti preoccupi profondamente delle altre persone.
- Trovi difficile stabilire dei limiti nelle tue relazioni con le altre persone.

Diversi tipi di empatia

Ci sono diversi tipi di empatia che una persona può provare:



L'empatia affettiva implica la capacità di comprendere le emozioni di un'altra persona e di rispondere in modo appropriato.

Tale comprensione emotiva può portare qualcuno a sentirsi preoccupato per il benessere di un'altra persona o può portare a sentimenti di angoscia.



L'empatia somatica implica avere una sorta di reazione fisica in risposta a ciò che qualcun altro sta vivendo.

Le persone a volte sperimentano fisicamente ciò che un'altra persona sta provando. Quando vedi qualcun altro sentirsi in imbarazzo, ad esempio, potresti iniziare ad arrossire o avere mal di stomaco.



L'empatia cognitiva implica essere in grado di comprendere lo stato mentale di un'altra persona e cosa potrebbe pensare in risposta ad una situazione.

Questo è legato a ciò che gli psicologi chiamano **teoria della mente** o pensare a ciò che gli altri pensano.

Consigli per esercitarsi ad essere empatici:

Fortunatamente, l'empatia è un'abilità che puoi imparare e rafforzare. Se vuoi sviluppare le tue capacità di empatia, ci sono alcune cose che puoi fare:

1. Lavora sull'ascolto delle persone, sempre.
2. Presta attenzione al linguaggio del corpo e ad altri tipi di comunicazione non verbale.
3. Non giudicare gli altri.
4. Cerca di capire le persone e le loro emozioni, anche quando non sei d'accordo con loro.
5. Fai domande alle persone per saperne di più su di loro e sulle loro vite.
6. Immaginati nei panni di un'altra persona.





3. Gestione dello stress

Cos'è la gestione dello stress?

La gestione dello stress (o pressione) è la capacità di gestire gli stimoli interni ed esterni.

Lo stress fa parte di ogni giorno, che si tratti di un piccolo, ordinario inconveniente o di uno schiacciante carico personale di lavoro che si estende per settimane, mesi e forse anni. Ma solo una piccola parte della vita è dettata da ciò che ti accade, la stragrande maggioranza della vita è dettata da come gestisci ciò che ti accade. Questo principio si applica anche allo stress; è inevitabile, il suo impatto dipende da come reagisci ad esso.

Il filosofo Thomas Carlyle disse: "Nessuna pressione, niente diamanti", suggerendo che, in dosi gestibili, può energizzare e motivarti a dare il massimo ed ottenere risultati.

Troppo di esso, tuttavia, può far pendere la bilancia dall'altra parte. Il trucco per far funzionare lo stress a tuo favore, e non contro, è trovare il "punto giusto" tra averne troppo poco e troppo.



<https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2019/03/30/the-five-best-ways-to-handle-pressure-at-work/?sh=5d2878f48c1e>



Come si manifesta lo stress?

Esistono due tipi di stress (o pressioni):



Pressioni interne

Le pressioni interne derivano dal spingerti troppo oltre o dal preoccuparti della tua capacità di soddisfare le aspettative sia degli altri che hanno su di te sia le aspettative che tu hai sugli altri.



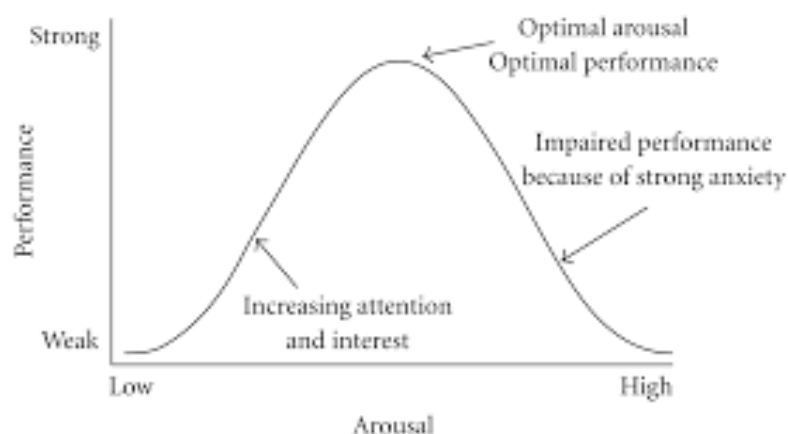
Pressioni esterne

Le pressioni esterne provengono dalle circostanze o dalle persone intorno a te: un micromanager, ad esempio, fa sì che tu debba lavorare in un specifico modo supervisionandoti continuamente o ti dà un carico di lavoro pesante che supera la tua capacità di affrontarlo.

Monitorare lo stress:

L'idea che l'aumento dello stress stimoli le persone a ottenere prestazioni sempre migliori, fino a raggiungere un punto ottimale, risale al 1908.

Gli psicologi **Robert Yerkes e John Dodson** hanno scoperto che, quando la pressione supera questo punto ottimale, ha l'effetto opposto e le prestazioni delle persone iniziano a risentirne; questa conclusione vale ancora oggi.





Come gestire la pressione sul posto di lavoro

Rispondere in modo proattivo alle pressioni può aiutarti a gestirne l'impatto negativo su te stessa/o. Essere in grado di affrontare la pressione sul posto di lavoro è un'abilità molto ricercata. Se la pressione sul lavoro fa parte della tua vita quotidiana, sarai felice di apprendere che ci sono cose che puoi fare sia per abbassare la pressione che per dimostrare agli altri che puoi gestire la pressione in modo efficace. Ecco alcune strategie che possono aiutarti:

KEEP CALM

Rimani calma/o, sempre. Mantieni un atteggiamento calmo, qualunque cosa accada. Questo richiede un po' di pratica, ma più ti eserciti, più migliorerai. Mantenere la calma dimostra che hai la capacità di affrontare le cose con calma e portare a termine i tuoi compiti anche di fronte a circostanze difficili.



Gestire la pressione con il modello a U invertita. Pensa come le tue capacità, personalità e fiducia in te stessa/o e la complessità del tuo lavoro potrebbero influenzare la pressione che senti. Affrontare i tuoi "punti deboli" e bilanciare queste influenze può aiutarti a ottimizzare le tue prestazioni. Il modello a U invertita è uno strumento utile per farlo.



Sii organizzata/o. Assumere il controllo del tuo carico di lavoro ti consente di gestirlo direttamente quando la pressione inizia a crescere.



Rimani concentrata/o su ciò che deve essere realizzato. Anche se la giornata può essere stressante, mantieni la mente fermamente concentrata sul portare a termine le tue responsabilità giornaliere.



Evita i drammi e rimani positiva/o. Evita di coinvolgerti in discussioni o disaccordi con i tuoi colleghi. Tieni la mente occupata per consentire ai tuoi pensieri di rimanere positivi e concentrati. Veniamo tutti risucchiati dal dramma periodicamente. Ma, se ti stai davvero innervosendo, fermati e pensa a quale ritieni debba essere la soluzione finale. Fermati, respira, fai un passo indietro e procedi con la mente lucida.



Chiedi aiuto se ne hai bisogno. Parte del tuo lavoro come dipendente è proteggere il tuo datore di lavoro. Nota se c'è qualcosa che non va e ottieni immediatamente l'aiuto di cui hai bisogno. Valutare la situazione e occuparsi immediatamente dei problemi dimostra che puoi pensare in maniera lucida sotto pressione.



Stai alla larga da troppa caffeina. Il caffè è un buon stimolante e, sebbene possa essere una buona cosa per te in piccole quantità, troppo può effettivamente causare stress eccessivo. Limita l'assunzione di caffè soprattutto durante le ore di lavoro. Il cioccolato è anche uno stimolante, quindi non esagerare con gli snack al cioccolato.



Fai brevi ma varie pause. Fare brevi pause ti aiuta a rilasciare lo stress represso, ti ringiovanisce e ti consente effettivamente di essere più produttivo. Fai una passeggiata in bagno o semplicemente alzati e spostati anche se all'interno dell'ufficio.



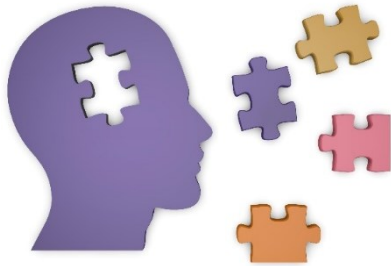
Partecipa a grandi progetti. Di tanto in tanto, la tua azienda potrebbe aver bisogno del tuo aiuto per un progetto grande o complesso. Assumi volentieri la responsabilità e la voglia di partecipare. Mostrare la tua capacità di essere flessibile dimostra la tua volontà di uscire dalla tua zona di comfort, l'apertura all'apprendimento di qualcosa di nuovo, così come la tua capacità di gestire una pressione aggiuntiva.

<https://www.mindtools.com/pages/article/coping-under-pressure.htm>



4. Autoconsapevolezza

Cos'è l'autoconsapevolezza emozionale?



L'autoconsapevolezza emozionale è la **capacità di comprendere le proprie emozioni e i loro effetti sulla propria performance**. Sai cosa stai provando e perché, e come aiuta o ostacola ciò che stai cercando di fare. Percepisci come gli altri ti vedono e quindi allinei la tua immagine di te stesso con una realtà più ampia (Goleman Daniel, Kornferry, 2022).

La consapevolezza di sé emotiva non è qualcosa che ottieni una volta e ne benefici per sempre. Piuttosto, ogni momento è un'opportunità per essere consapevoli o meno. È uno sforzo continuo, una scelta consapevole di essere autocoscienti. La buona notizia è che più la pratichi, più diventa facile. [Per saperne di più](#)

Cosa fa l'autoconsapevolezza emozionale così importante?

Puoi cambiare le cose che stanno accadendo nella tua mente solo se ne sei consapevole. L'autoconsapevolezza emotiva fornisce informazioni sul tuo mondo in modo che tu possa beneficiare dei cambiamenti che apporti. Ad esempio, puoi trarre vantaggio dall'apprendere chi sei e quali situazioni possano impattare la tua tranquillità. Inoltre, l'autoconsapevolezza emotiva ti consente di riconoscere le situazioni in cui emozioni come paura, frustrazione e rabbia iniziano a controllarti. Queste emozioni sono ovviamente negative per la tua felicità.



Esempio di autoconsapevolezza emozionale

Situazione in cui non sei riuscito ad ottenere una promozione a lavoro:

Tu e il tuo collega ed amico avete gareggiato per ricevere una promozione di lavoro. Il tuo amico ha finito per ottenere la promozione. Hai lavorato sodo, ma i tuoi capi hanno deciso che solo il tuo amico dovesse ottenere la promozione. All'inizio, sei deluso di non aver ottenuto la promozione. Tuttavia, ti rendi conto che il tuo amico è felice della promozione. Quindi decidi che sei felice anche per lui. Ti rendi conto che è solo positivo che il tuo amico abbia ottenuto il lavoro invece di qualcun altro. Avresti potuto decidere di essere amareggiato e arrabbiato, invece, hai deciso di trovare un punto di vista positivo. Ciò richiede molta autocoscienza emotiva, il che alla fine avrà un'influenza positiva sulla tua felicità.



Vantaggi derivanti dall'utilizzo della auto-consapevolezza: emozionale:

Reagire meglio a fattori al di fuori del tuo controllo

Ciò include varie situazioni difficili che si possono verificare con colleghi, o in caso di ingorghi quando guidi, oppure un cattivo servizio clienti quando hai bisogno di assistenza, ecc. Nella tua vita, capiterà sicuramente di ritrovarti in una situazione difficile a causa di fattori incontrollabili. Ad esempio, potresti, per qualsiasi motivo, ritrovarti a discutere ferocemente con un collega maleducato o fastidioso. I tuoi sentimenti e le tue emozioni potrebbero, infatti, essere "naturalmente ed incontrollate" in queste situazioni. Inoltre, in questi casi si possono verificare anche dei risultati negativi, come il collega che potrebbe turbarsi a causa della tua reazione o un caso in cui alla fine finisci tu per metterti nei guai per avere attaccato il tuo collega. Certo, arrabbiarsi con il collega maleducato potrebbe soddisfare i tuoi bisogni a breve termine (sei arrabbiato!). Ma entrando in contatto con le tue emozioni e rimanendo calmo, puoi raggiungere un risultato di gran lunga migliore a lungo termine.

Affrontare e sopportare le delusioni

Il più delle volte le delusioni sono il risultato di grandi aspettative.

Ecco alcune domande che si traducono tutte in una maggiore consapevolezza emotiva di se stessi con il vantaggio di permetterti di affrontare il futuro con aspettative positive:

- Avresti potuto ridurre le tue aspettative prima di essere deluso?
- Sei stato un po' ingenuo agendo col senno di poi?
- Puoi imparare qualcosa dalla tua delusione?

Prevedere la risposta emotiva che gli altri possono avere

Gran parte dell'autoconsapevolezza emotiva è essere consapevoli delle proprie emozioni. Ciò include riconoscere, identificare, accettare, e riflettere sul sentimento che sperimentiamo. Come sappiamo ora, questo è un processo complesso e difficile, ma fondamentale per entrare in contatto con le nostre emozioni. Tuttavia, questo processo migliora anche la nostra capacità di prevedere i sentimenti. E capita proprio che quell'abilità possa essere utilizzata sulle nostre emozioni ma anche su quelle degli altri! Man mano che diventiamo più bravi a prevedere i nostri sentimenti, diventiamo anche più bravi a capire come si sentiranno anche le altre persone.

Livello alto di intelligenza emotiva

La chiave è fare un'accurata autovalutazione per ottenere la più alta intelligenza emotiva. È importante che le persone pensino ai loro punti di forza e di debolezza in termini di intelligenza emotiva. In cosa sono bravo? In quali situazioni le mie emozioni sfuggono di mano più facilmente? Un altro grande vantaggio di un alto livello di intelligenza emotiva è che aiuta a creare un ambiente in cui puoi accettare in maniera migliore un feedback onesto.



MATERIALI ADDIZIONALI

VIDEOS

1. Autocontrollo



**TOMMY BOY LOTTA CON
L'AUTOCONTROLLO**

(SOTTOTITOLI IN INGLESE)



**12 TRUCCHI DI PSICOLOGIA PER
LAVORARE CON L'AUTO DISCIPLINA**

(SOTTOTITOLI IN INGLESE)

2. Empathy



BRENÉ BROWN, EMPATIA

(SOTTOTITOLI IN INGLESE/ITALIANO)



EMPATIA - UN BREVE FILM

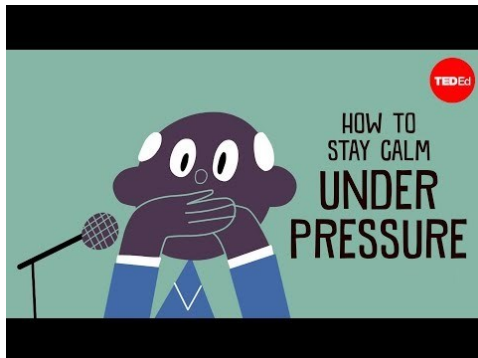


**ABILITÀ COMUNICATIVE:
ASCOLTO EMPATICO - INSIDE
OUT 2015**

(SOTTOTITOLI IN INGLESE)



3. Autocontrollo



**COME STARE CALMI IN SITUAZIONI
DI STRESS**

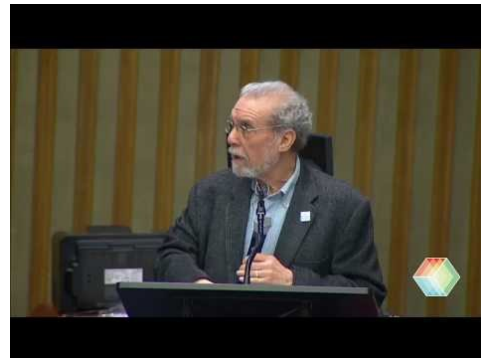
(SOTTOTITOLI IN INGLESE)

4. Autoconsapevolezza



**AUMENTA LA TUA
AUTOCONSAPEVOLEZZA CON UNA
SEMPLICE CORREZIONE**

(SOTTOTITOLI IN INGLESE)



**DANIEL GOLEMAN E L'IMPORTANZA
DI SVILUPPARE LA TUA
AUTOCONSAPEVOLEZZA**

(SOTTOTITOLI IN INGLESE)



**10 SEGNALI CHE TI AVVERTONO
DELLA MANCANZA DI
AUTOCONSAPEVOLEZZA**

(SOTTOTITOLI IN INGLESE)



MATERIALI PRATICI

Strumenti basati sulla ludicizzazione

The screenshot shows the LABORPLAY website interface. At the top, there's a navigation bar with 'HOME', 'SERVICES', 'TEAM', 'CONTACTS', and 'AD AND PUBLIC CONTRIBUTIONS'. Below the navigation is a large header for 'Play Your Box' with a lightbulb icon and a mouse cursor pointing to it. The main content area displays several game cards, each with a title, an icon, and a brief description. The cards shown are:

- BETRAY**: A classic prisoners' dilemma game where players choose to follow strategy or betray.
- EMPATYRE**: A game about emotional intelligence where players choose an ally and try to do it as well as possible.
- HUNGRY HORSE**: A game where participants choose between persuasion and customer orientation to win a horse.
- OPTILAB**: A business game where participants manage resources for a company.
- SAVE CERN**: A group work game where participants achieve a single goal with limited resources.
- AND IT DOESN'T HERE ...**: A game about teamwork and problem-solving.

Play your box

È un catalogo in continua evoluzione che presenta giochi convalidati per essere utilizzati come strumenti per misurare il livello delle *soft skills*. Gli strumenti si concentrano sull'utilizzatore e l'osservazione delle abilità trasversali durante i giochi è quanto più oggettiva possibile, grazie alla presenza di una scheda di indicatori comportamentali relativi a ciascuna competenza osservata.



The screenshot shows the 'The Manual' section of the website. It features a flowchart with five steps: Assessor instructions, Participant instructions, Soft skills, Indicators, and Debriefing. Below the flowchart, there's a section titled 'Find out how to integrate the other Laborplay proposals!' with three options:

- Play Your Role**: Includes group dynamics, training and in-session, and face-to-face participants.
- Play Your Test**: Includes online, 10-15 minutes, video and audio, and job match.
- Play Your Skills**: Includes online, engaging experience, regularly changing, and assessment.



Home

Gamestorming is a set of co-creation tools used by innovators around the world.

- Core Games
- Facilitator resources
- Games for any meeting
- Games for closing
- Games for decision-making
- Games for design
- Games for fresh thinking and ideas
- Games for innovating
- Games for opening
- Games for planning
- Games for presenting
- Games for problem-solving
- Games for team-building and alignment
- Games for update or review meetings
- Games for vision and strategy meetings



Game storming

Insieme di strumenti e strategie per approfondire, esplorare nuove idee, eseguire esperimenti e testare ipotesi, generare idee e risultati nuovi e sorprendenti.



Altri material pratici

1. Autocontrollo

Strumenti di realtà virtuale (VR)

- [Stressjam VR](#)



Avventura di realtà virtuale e gioco decisionale che utilizza il biofeedback (frequenza cardiaca e respirazione) per allenarsi e migliorare i livelli di stress. Il giocatore dovrà rilassarsi o stressarsi per progredire nella storia.



Esercizio che prevede giochi di ruolo

- [Esercizi focalizzati sulla consapevolezza del corpo e sul respiro.](#)



L'autocontrollo emozionale non è importante solo per mantenere una persona calma e meno stressata, ma ha un impatto sulle emozioni di tutti coloro con cui si interagisce e sulla produttività delle organizzazioni.



2. Empatia

Strumenti di realtà virtuale (VR)

- [Hellblade: Senua's Sacrifice VR](#)



Mettiti nei panni della protagonista per capire i suoi obiettivi e le sue motivazioni. Senua, una guerriera nordica sofferente di psicosi, intraprende un viaggio di auto-miglioramento e scoperta di sé mentre cerca di salvare l'anima di suo marito dall'inferno.



Esercizi che prevedono giochi di ruolo



- Esercizi incentrati sulla consapevolezza del corpo e sui sentimenti.
- Esercizi sulla comprensione dell'espressione facciale degli altri.
- Esercizi sulla "connessione" con gli altri.

- **Esercizio 1**

Nel gruppo, ogni lavoratore trovi un partner e racconti un episodio ritenuto importante/significativo, impiegando una decina di minuti di tempo, mentre l'altro è libero di porre tutte le domande di approfondimento per conoscere e ascoltare la storia.

Successivamente, scambiate i ruoli.

Tornate quindi al gruppo originario e raccontate la storia della persona che avete ascoltato, presentandola al resto dei partecipanti.

Infine, potrebbe essere interessante discutere delle sensazioni vissute durante il proprio racconto (momento produttivo), durante il racconto dell'altro (momento di ascolto) e durante la riproposizione della narrazione al resto del gruppo da parte di chi ci ha ascoltato (ascoltando la propria storia).

- **Esercizio 2 - Contatto visivo.**

Fase 1: i lavoratori si muovono liberamente in una stanza senza poter stabilire un contatto visivo per alcuni minuti; poi scrivono i loro *feelings* su un foglio di carta.

Fase 2: i partecipanti ora possono stabilire un contatto visivo, ma quando succede, devono poi distogliere lo sguardo e tornare a muoversi liberamente come prima; segue sempre un'annotazione sul *feeling* in un foglio a fine fase.

Fase 3: i lavoratori possono stabilire un contatto visivo e, una volta incrociato lo sguardo con un partner, devono fermarsi per circa 30/60 secondi nello sguardo dell'altro.

Infine, lettura e condivisione di esperienze da parte di tutti i partecipanti, guidati da un insegnante attraverso le note prese sui fogli.



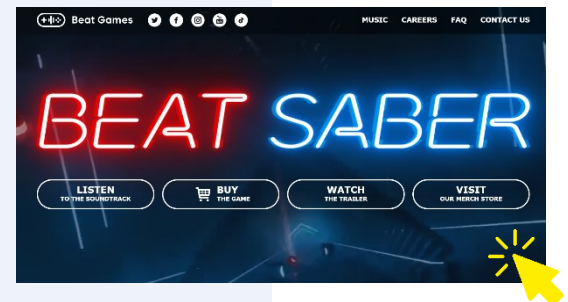
3. Gestione dello stress

Strumenti di realtà virtuale (VR)

- Beat Saber



Gioco musicale di realtà virtuale in cui il giocatore deve effettuare dei tagli con le spade laser al ritmo della musica. La difficoltà del gioco aumenta e il giocatore deve adattarsi al tempo per non perdere. Gli utenti possono giocare tutte le volte che vogliono e scegliere la difficoltà per allenare la gestione della pressione.



Esercizi che prevedono giochi di ruolo

- Esempio

Parte I - Scopo: le persone identificano le situazioni che causano stress (20 minuti)

1. Chiedi ai lavoratori di elencare le situazioni che trovano stressanti.
2. I lavoratori identificano i sintomi dello stress. Chiedi loro di descrivere come si sentono quando si verifica quella situazione. Incoraggiali a considerare le loro reazioni emotive e fisiche (potrebbero rispondere: tensione, respiro rapido, perdita di sonno, sonno eccessivo, depressione, ammalarsi, rabbia, eccessiva alimentazione o altro). Spiega che queste risposte possono essere sintomi di stress e che imparare a riconoscere questi sintomi può aiutarci a ridurre lo stress.
3. Le persone lavorano in gruppo e si preparano a recitare in situazioni stressanti. Dividetevi in gruppi di tre o quattro lavoratori. Chiedi a ogni gruppo di scegliere una situazione stressante per il gioco di ruolo. Concedi loro cinque minuti per preparare i loro giochi di ruolo. Chiedi loro di includere quanto segue nei giochi di ruolo:
 - identificare e descrivere la situazione stressante mettendola in atto
 - mostrare i sintomi dello stress
 - mostra come e perché le percezioni di un personaggio sulla situazione la rendono stressante.
4. Le persone lavorano in gruppi e si preparano a situazioni di stress interpretando vari ruoli.



Parte II - Scopo: Le persone analizzano i giochi di ruolo e suggeriscono tecniche per gestire o ridurre lo stress (20 minuti)

1. Attività di brainstorming su alcune tecniche di gestione dello stress.
Spiega ai lavoratori che dovranno identificare dei modi per gestire o ridurre lo stress che hanno visto nella parte 1 del gioco (giochi di ruolo). Chiedi loro di suggerire alcune tecniche comuni per gestire o ridurre lo stress. (potrebbero rispondere: essere preparati, mantenersi in salute, sfogarsi, fare una passeggiata, scomporre i grandi compiti in pezzi più piccoli facilmente gestibili, respirare profondamente, visualizzare luoghi rilassanti, fare esercizio, pensare al "quadro generale" delle situazioni e non solo alla situazione stessa).
2. I gruppi analizzano i ruoli di gioco.
Spiega alle persone che ora dovranno suggerire modi appropriati per gestire le situazioni stressanti che hanno rappresentato nel punto 1. Assegna a ogni gruppo uno dei ruoli interpretati da un altro gruppo. Consenti loro di discutere le seguenti domande:
 - Perché la situazione è stata percepita come stressante?
 - Quali tecniche di gestione dello stress potrebbero essere utili?
3. Al termine, chiedi ai gruppi di condividere le loro analisi con l'intero team.

Conclusione

Spiega i seguenti punti chiave che sono stati insegnati in questo esercizio:

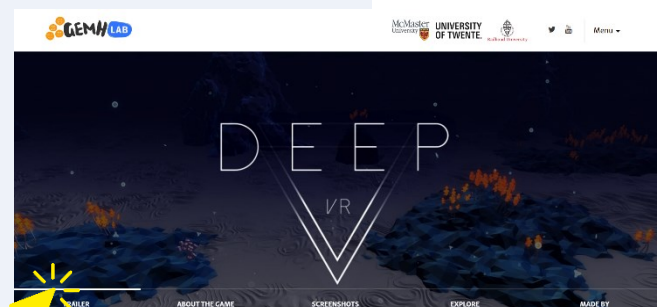
- La maggior parte delle situazioni non sono di per sé stressanti; piuttosto, è il modo in cui le percepiamo che determina lo stress che sentiamo.
- Riconoscere i sintomi dello stress può aiutarci a ridurre lo stress.

4. Autoconsapevolezza

Strumenti di realtà virtuale (VR)

- Deep VR

Gioco virtuale di rilassamento in cui i giocatori sono incoraggiati a rallentare il respiro per muoversi nell'ambiente in cui si trovano e rilassarsi. Attraverso la respirazione addominale, il giocatore ha lo scopo di ridurre i propri livelli di stress e godersi un'esperienza visiva molto bella.

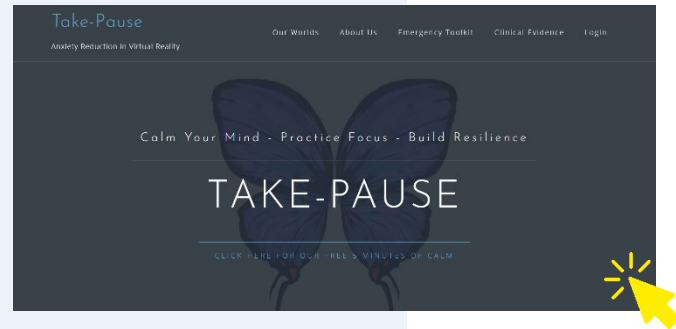




- Take pause

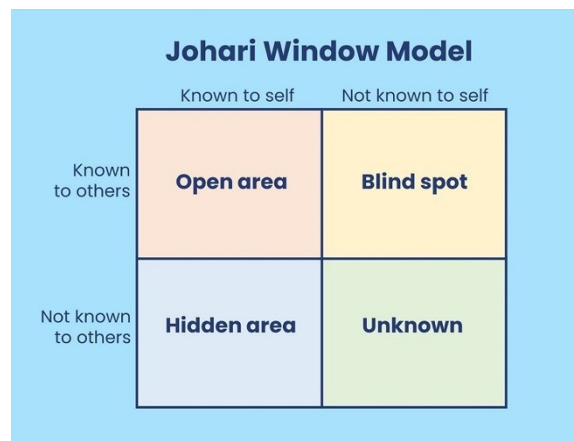


Gioco virtuale di rilassamento per ridurre i livelli di ansia. Il giocatore dovrà respirare come è segnalato nel gioco in ambienti interessanti e rilassanti. Il gioco viene utilizzato per insegnare agli utenti strumenti che li aiuteranno a ridurre la loro ansia.



Esercizi di giochi di ruolo

- Esercizi focalizzati sulla consapevolezza del corpo e sulla relativa esperienza, fatti sia in autonomia che in gruppo.
- "Johari Window Model" sull'autoconsapevolezza (Joseph Luft e Harry Ingham).





GLOSSARIO

Autoconsapevolezza

L'autoconsapevolezza è la capacità di comprendere le proprie emozioni e i loro effetti sulla propria performance.

Intelligenza Emotiva

L'intelligenza emotiva è la "capacità di riconoscere, comprendere, gestire e ragionare con le emozioni". Queste competenze trasversali stanno diventando sempre più ricercate dai datori di lavoro. Con l'attenzione odierna sulla cultura aziendale e sul lavoro di squadra, l'intelligenza emotiva è una componente fondamentale per costruire team ad alte prestazioni.

Autocontrollo

È la capacità di controllare le emozioni e gli impulsi. Le persone che si autoregolano in genere non si lasciano sopraffare, arrabbiarsi, essere gelose di risultati altrui e non prendono decisioni impulsive e negligenti. Pensano prima di agire.

Empatia

L'empatia è la capacità di identificare e comprendere i bisogni e i punti di vista di coloro che ci circondano. Le persone con empatia sono brave a riconoscere i sentimenti degli altri, anche quando quei sentimenti potrebbero non essere evidenti.

Sviluppo personale

Lo sviluppo personale consiste in attività che sviluppano le capacità e il potenziale di una persona, costruiscono capitale umano, aumentano le possibilità di trovare lavoro, migliorano la qualità della vita e le possibilità di realizzazione di sogni e aspirazioni.

Gestione dello stress

La gestione dello stress è la capacità di gestire gli stimoli interni ed esterni. Un livello di stress ottimale potrebbe aumentare le prestazioni.



Neuroni Specchio

I neuroni specchio sono una classe di neuroni motori che si attiva involontariamente sia quando un individuo esegue un'azione finalizzata, sia quando lo stesso individuo osserva la medesima azione finalizzata compiuta da un altro soggetto. Sono stati osservati direttamente negli esseri umani e negli animali. Il nome attribuitogli deriva dal fatto che tali neuroni "rispecchiano" la stessa azione, eseguita da sé stessi o da altri individui

Conoscenza di se stessi

La conoscenza di se stessi (*self-knowledge*) è un termine usato in psicologia per descrivere le informazioni a cui un individuo attinge quando deve trovare una risposta alla domanda "Come sono?". Mentre si cerca di sviluppare la risposta a questa domanda, la conoscenza di sé richiede una costante consapevolezza di sé e autocoscienza.

Capitale Umano

Le abilità, le conoscenze e l'esperienza possedute da un individuo o da una popolazione, viste in termini di valore, o costo per un'organizzazione o un paese.

Qualità della vita (Quality of life)

La qualità della vita è definita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come "la percezione che un individuo ha della propria posizione nella vita nel contesto della cultura e dei sistemi di valori in cui vive e in relazione ai propri obiettivi, aspettative, standard e preoccupazioni"



RISORSE TEORICHE E RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Risorse. Materiali teorici

- Emotional self-awareness
<https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/what-is-emotional-self-awareness>
- Emotional intelligence
www.danielgoleman.info
- Empathy
<https://www.verywellmind.com/what-is-empathy-2795562>
- Self-control
<https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2018/06/28/5-ways-to-improve-self-control/?sh=2067966f21d5>
- Pressure Management
<https://www.forbes.com/sites/francesbridges/2019/03/30/the-five-best-ways-to-handle-pressure-at-work/?sh=5d2878f48c1e>
- Pressure Management
<https://www.mindtools.com/pages/article/coping-under-pressure.htm>
- Pressure Management
<https://www.verizon.com/business/small-business-essentials/resources/is-your-job-demanding-being-able-to-deal-with/>

Riferimenti bibliografici

- “Gamestorming: A Playbook for Innovators, Rulebreakers, and Changemakers”. D. Gray, S. Brown et al (2021)
- “The book of human emotion” - T. Smith (2016)
- “Unmasking the face” – P. Ekman (2003)



- "Emotional self-awareness: a primer" – D. Goleman et al. (2017)
- "Emotional intelligence" – D. Goleman (1995)
- "The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation". Journal of Comparative Neurology and Psychology. Yerkes RM, Dodson JD (1908). 18 (5): 459–482.
- "Emotionality and the Yerkes–Dodson Law". Journal of Experimental Psychology. Broadhurst, P. L. (1956). 54 (5): 345–352.
- "Intelligenza emotiva 2.0", T. Bradberry e J. Greaves (2009)
- "The Science of Self-Discipline: The Willpower, Mental Toughness, and Self-Control to Resist Temptation and Achieve Your Goals", P. Hollins (2017)
- "Mindsight: Transform Your Brain with the New Science of Kindness", D. Siegel (2011)
- "In te mi specchio. Per una scienza dell'empatia", A. Gnoli – G. Rizzolati (2016)



DIMENSIONE 2

Soft skills Interpersonali



DIMENSIONE 2:

Soft skills Interpersonali



1. Intelligenza relazionale

La capacità di una persona di costruire e mantenere relazioni affidabili, sane, forti e durature con gli altri si chiama **Intelligenza relazionale** ed è presente sia nella vita quotidiana che in quella lavorativa.

L'intelligenza relazionale fa sì che una persona abbia più facilità a risolvere i problemi o ad adattarsi a nuove situazioni.

 [Per saperne di più](#)

Intelligenza relazionale e successo professionale





Persone con elevata intelligenza relazionale ●●●

- sono in grado di analizzare lo sviluppo degli eventi, di osservare le situazioni e le persone che li circondano e di adattare il loro **atteggiamento**, le loro decisioni o il loro comportamento in base a ciò che hanno percepito.
- sono **proattivi**, sanno organizzarsi e prendere decisioni (anche se le regole non sono stabilite) per raggiungere gli obiettivi in modo più efficace.
- hanno capacità critica. Sono in grado di valutare le situazioni senza affidarsi esclusivamente alle proprie emozioni o convinzioni.
- si distinguono per la loro **Intelligenza Intrapersonale**. Sanno riconoscere le proprie emozioni e regolarle in modo efficace.
- si distinguono per la loro **Intelligenza Interpersonale**. Apprezzano e riconoscono i successi degli altri e non si prendono tutto il merito per sé.
- hanno una grande capacità di risolvere i problemi. Non si concentrano solo sul problema o sui colpevoli, ma sulla ricerca di soluzioni.

2. Comunicazione

Una comunicazione efficace è l'atto di farsi capire correttamente dagli altri. Lo scopo è che chi riceve il messaggio comprenda il **significato** e l'**intenzione** di ciò che viene comunicato.

La comunicazione efficace è un'abilità che può essere sviluppata.





Chiavi per una comunicazione efficace

La comunicazione poco assertiva e confusa può generare malintesi e problemi, quindi è importante conoscere le chiavi che ci aiuteranno a comunicare in modo efficace. Per questo, il messaggio deve essere:

"Regola delle 7 C":



Chiaro

Il nostro pubblico deve capire bene il messaggio. Prima di parlare o scrivere, dobbiamo decidere cosa vogliamo comunicare.

Conciso

Comunicare in modo semplice, breve e comprensibile, evidenziando ciò che è importante ed eliminando frasi o parole inutili.

Concreto

Essere specifici, fornendo solo i dettagli necessari. Chiarire cosa devono fare, quando, come e con chi.

Corretto

Cercare di adattare il nostro stile di comunicazione all'ascoltatore, prestare attenzione ai termini tecnici, controllare l'ortografia e pronunciare correttamente i nomi!

Coerente

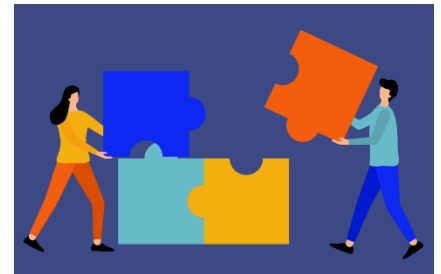
Ciò che diciamo ha bisogno di una sua logica, tutti i punti che vogliamo trasmettere devono essere collegati, seguiti con naturalezza ed essere pertinenti al messaggio.

Completo

Includere tutto ciò che è essenziale, in modo che agli altri siano chiari tutti i punti importanti.

Cortese

Essere **assertivi** non significa essere aggressivi, è importante comunicare in modo educato e rispettoso, tenendo sempre presente l'altra persona, soprattutto in situazioni delicate.



3. Lavoro di squadra

Il lavoro di squadra si riferisce a quel compito che viene svolto da un gruppo di membri che contribuiscono alla conoscenza e condividono informazioni e criteri per raggiungere lo stesso **obiettivo comune**, anche se ognuno sviluppa i propri compiti individualmente per raggiungerlo.

L'obiettivo da raggiungere quando si lavora in team è quello di unire gli sforzi e le competenze, massimizzarli e ridurre i tempi di esecuzione dei compiti.

Maggiore è l'intesa e la coesione tra tutti i membri del team, migliori saranno i risultati ottenuti nell'esecuzione del lavoro.

Dobbiamo sapere che il lavoro di squadra porta benefici all'azienda sotto molti aspetti. Pertanto, quando si lavora in modo efficiente come squadra, molte variabili che influenzano l'azienda vengono migliorate in modo molto positivo.

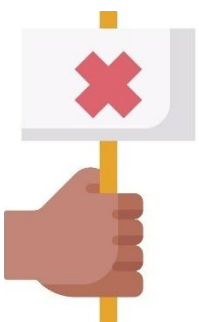
Tra questi, possiamo evidenziare i seguenti:

- Miglioramento dell'ambiente di lavoro.
- Miglioramento della motivazione e dell'impegno dei dipendenti.
- Miglioramento della produttività dell'azienda.
- Meno conflitti di interesse, perché tutti perseguono lo stesso obiettivo.
- Maggiore accettazione delle decisioni adottate, in quanto esiste un consenso.
- Le relazioni tra i membri dell'azienda si rafforzano.
- Creazione di **sinergie** tra i dipendenti.
- Rafforzamento delle aziende di fronte ai cambiamenti che si verificano nelle operazioni o nel settore.
- C'è un maggiore trasferimento di conoscenze e know-how tra i membri.
- I team multidisciplinari consentono ai loro membri di ottenere un feedback di conoscenze molto ampie e diversificate.
- Risvegliare la leadership e le soft skills dei membri del team.
- Incoraggiare la responsabilità individuale dei lavoratori.



Errori che impediscono il corretto sviluppo del lavoro di squadra. Questi sono i più comuni:

- **Pensare individualmente e non come gruppo:** Ogni membro svolge i propri compiti, ma è necessario che tutti i membri del team abbiano un pensiero collettivo e un interesse per l'obiettivo comune. Se ciò non avviene, la visione originale può andare perduta e si favorisce l'individualità.
- **Una leadership sbagliata:** Il leader deve essere un buon esempio, se al contrario ha un atteggiamento arrogante, dominante e demotivante, sarà un problema per il team.
- **Obiettivi poco chiari:** Se gli obiettivi sono chiari, il piano d'azione è indiscutibile. Se questo aspetto non viene risolto fin dall'inizio, può portare a numerosi problemi.





4. Risoluzione dei conflitti

Che cos'è la gestione dei conflitti?

Attività volta a prevenire o contenere l'escalation di un conflitto, con l'obiettivo finale di arrivare a una situazione in cui sia possibile raggiungere un accordo o addirittura risolvere il conflitto stesso. La gestione dei conflitti parte dalla conoscenza della causa che li scatena.

Tutte queste fonti di disaccordo finiscono per creare situazioni di disagio e tensione che devono essere reindirizzate da persone **esperte nella gestione dei conflitti interpersonali**, che trasformino questa energia potenzialmente distruttiva in qualcosa di positivo, un'esperienza che permetta a tutti di crescere, migliorare e imparare dagli errori degli altri.

Qualsiasi processo di risoluzione dei problemi interpersonali dovrebbe essere finalizzato a risolvere le differenze in modo equo, tempestivo, aperto, senza ritorsioni e il più vicino possibile alla fonte del conflitto.

La gestione informale dei conflitti può includere la mediazione come strategia di risoluzione dei problemi.



Che cos'è la gestione dei conflitti interpersonali sul posto di lavoro?

Il conflitto può essere definito come un forte disaccordo o un'opposizione di interessi o idee. Ogni volta che le persone lavorano insieme, il conflitto può sorgere e, di fatto, è visto come una parte normale e naturale di ogni luogo di lavoro.

Tuttavia, questa non è una situazione positiva, poiché quando si verifica, il morale del personale si abbassa, l'assenteismo aumenta e la produttività diminuisce. A tutto questo va aggiunto il tempo che il management deve investire nella gestione dei conflitti, che finisce per provocare un calo delle prestazioni sul posto di lavoro.

La gestione e la risoluzione dei conflitti che sorgono sul posto di lavoro è una delle sfide più grandi che manager e dipendenti devono affrontare e le risposte al conflitto sono generalmente di due tipi: evitarlo o affrontarlo.



Imparare a risolvere i conflitti in modo costruttivo permette di trasformare una situazione potenzialmente distruttiva in un'opportunità per stimolare la creatività, rafforzare le relazioni e migliorare le prestazioni.



Come risolvere i conflitti di lavoro?

Esistono diverse tecniche che aiutano a gestire i conflitti, anche se segnaliamo le seguenti:

1. Parlare con l'altra persona se si è parte attiva nel conflitto, o promuovere la comunicazione quando si tratta di risolvere un conflitto che riguarda altri colleghi. È importante stabilire un orario e un luogo di incontro in cui le differenze possano essere discusse con calma e si possa trovare una soluzione senza essere interrotti.
2. Concentrarsi sui dati oggettivi ed evitare la soggettività. Bisogna cercare una soluzione e non rendere le differenze più grandi. Non è nemmeno consigliabile generalizzare.
3. Ascoltare attentamente l'interlocutore. Non interrompere il discorso di nessuno ed evitare di scollegarsi e prepararsi a reagire invece di concentrarsi sulle parole dell'interlocutore. Spesso si ottiene un buon risultato riformulando ciò che l'interlocutore ha detto, una volta terminato il discorso, per assicurarsi che il messaggio sia stato compreso correttamente.
4. Identificare i punti di accordo e di disaccordo. Riassumere le aree di accordo e disaccordo e chiedere alla controparte se è d'accordo con la valutazione. Introdurre gli aggiustamenti necessari fino a definire i termini del conflitto.
5. Dare priorità alle aree di conflitto. Non tutte le questioni hanno la stessa importanza per tutti e, pertanto, è necessario specificare quali aree di conflitto sono più importanti per ciascuna parte.
6. Sviluppare un piano per risolvere ogni disaccordo. Iniziare affrontando il conflitto più importante e concentrandosi sul futuro. Si possono programmare incontri futuri per proseguire le trattative.
7. Celebrare i successi. Cercare occasioni per sottolineare i progressi e lodare le idee e i risultati dell'altra persona.

Che cosa sono la gestione e la risoluzione dei conflitti in termini formali?

Quando la gestione dei conflitti interpersonali a livello informale sul posto di lavoro non dà frutti, è possibile ricorrere alla via formale.

Una volta abbandonate le discussioni individuali ed esaurita questa via, i dipendenti possono avviare un processo di risoluzione formale del reclamo presentando un documento formale. Tale procedura può essere gestita in tribunale o attraverso i diversi meccanismi di risoluzione extragiudiziale dei conflitti esistenti.



Tecniche di gestione dei conflitti. Quali preferite?

Poniamoci in uno scenario plausibile: siete il direttore di un'azienda ed è sorto un conflitto tra due posizioni che minacciano di dividere l'azienda e di metterne a rischio la continuità. Cosa fareste? Scoprite queste tecniche di gestione dei conflitti:



Arbitrato

È tipico dei conflitti gravi o dei problemi che richiedono una soluzione rapida. I principali interessati delegano a una terza parte, la cui autorità può essere legata alla struttura dell'azienda o esterna ad essa, di progettare una soluzione. Tende a concentrarsi su reclami e cause legali e le parti possono non essere completamente soddisfatte.



Facilitazione

È consigliata per i conflitti di bassa o media gravità. Una persona neutrale aiuta gli altri a dialogare e a risolvere le loro differenze in modo diplomatico, cercando di soddisfare le loro diverse richieste. Questa persona non impone la soluzione, ma è il risultato del consenso di tutti.



Inchiesta

Le parti chiedono l'intervento di una o più persone neutrali affinché possano valutare il conflitto. Dopo questa fase, di solito vengono fornite altre raccomandazioni per evitare che il disaccordo aumenti.



Mediazione

Più formale della facilitazione, è una risorsa utile per le controversie industriali che hanno raggiunto un'impasse. Il mediatore è di solito esterno alla questione e la sua funzione è quella di creare il clima giusto affinché le due parti si comprendano. A volte sono i principali interessati al conflitto a richiedere la presenza del mediatore, poiché il loro rapporto non è sufficiente a gettare le basi per un dialogo.



MATERIALI AGGUNTIVI

VIDEO



**INTELLIGENZA RELAZIONALE
(ESTHER PEREL)**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**INTELLIGENZA RELAZIONALE: LA
CHIAVE DEL SUCCESSO AZIENDALE**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**ABILITÀ DI COMUNICAZIONE SUL
POSTO DI LAVORO**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



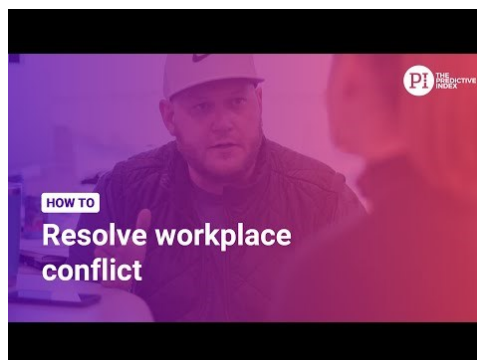
**COME MIGLIORARE LE CAPACITÀ DI
COMUNICAZIONE SUL LAVORO**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**5 MOTIVI PER CUI UN LAVORO DI
SQUADRA EFFICACE È IMPORTANTE
PER TUTTE LE ORGANIZZAZIONI**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



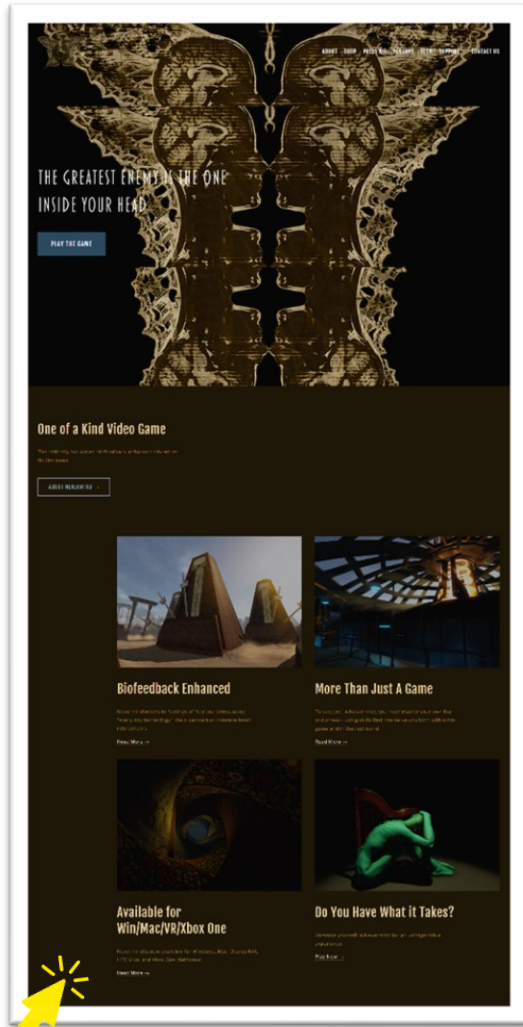
**COME RISOLVERE I CONFLITTI SUL
POSTO DI LAVORO**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



MATERIALI PRATICI

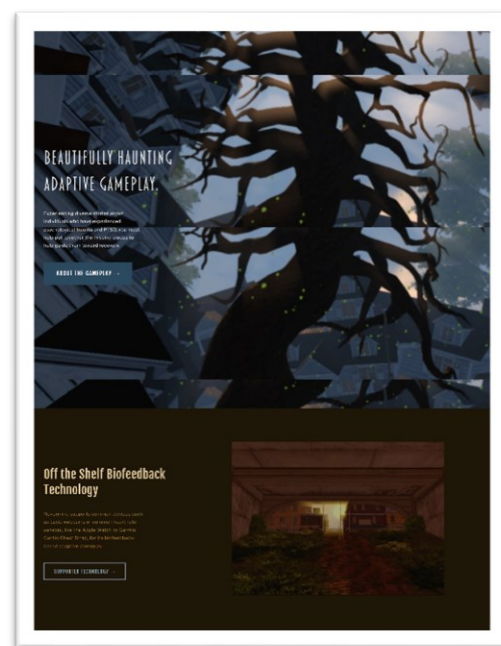
Strumenti basati sulla gamification



Nevermind



Nevermind è un thriller-avventura potenziato con biofeedback che cerca di creare un'esperienza di gioco inquietante che insegna anche a diventare più consapevoli delle proprie reazioni interne alle situazioni di stress. Se si può imparare a controllare i propri sentimenti ansiosi all'interno dell'inquietante regno di Nevermind, immaginate cosa si può fare quando si tratta di quegli inevitabili momenti di stress nel mondo reale...





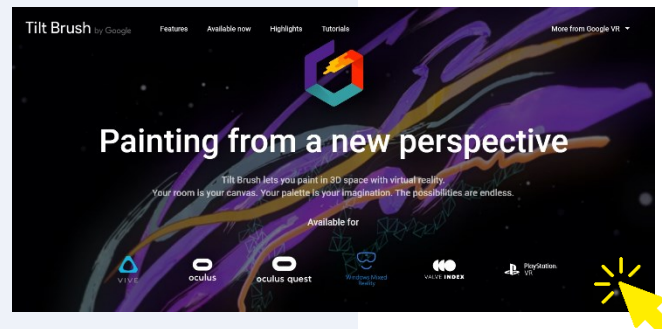
Altri contenuti pratici



Strumenti per la realtà virtuale

- [Google Tilt Brush](#)

Strumento di realtà virtuale per dipingere che permette all'utente di sviluppare la creatività senza limiti. Questo strumento può essere utilizzato per condividere idee con altri in modo creativo e per promuovere la comunicazione interpersonale.

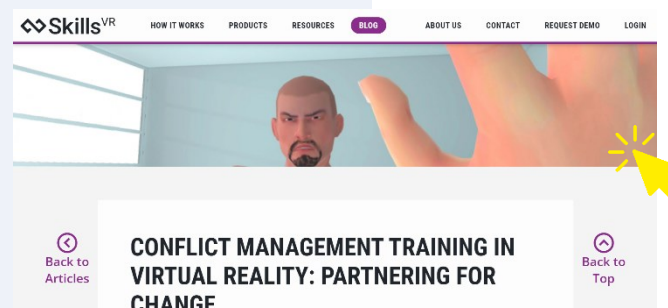


- [Rec Room](#)

Spazio multiplatforma che può essere utilizzato per sviluppare la creatività e incoraggiare il lavoro di squadra. Contiene alcuni giochi multiplayer cooperativi che migliorano le relazioni interpersonali. Si consiglia di giocare in realtà virtuale.

- [Conflict management](#)

Gioco di realtà virtuale che aiuta ad allenare le capacità di gestione dei conflitti. È possibile esercitarsi in modo sicuro su diversi scenari. Questo strumento si concentra sulla comprensione delle emozioni altrui, sull'autogestione delle proprie e sulla priorità della sicurezza in qualsiasi tipo di situazione.



Esercizi di giochi di ruolo

- [Teambuilding: https://www.thepowermba.com/es/blog/actividades-de-team-building](https://www.thepowermba.com/es/blog/actividades-de-team-building)
- [Conflict Resolution Activities, Games & Ideas For Work in 2022: https://teambuilding.com/blog/conflict-resolution](https://teambuilding.com/blog/conflict-resolution)
- [Ten simple games to improve your communication skills: https://futurumcareers.com/ten-simple-games-to-improve-your-communication-skills](https://futurumcareers.com/ten-simple-games-to-improve-your-communication-skills)



GLOSSARIO

Conflitti interpersonali

Qualsiasi tipo di conflitto che coinvolge due o più persone. È diverso dal conflitto intrapersonale, che si riferisce a un conflitto interno con se stessi. Lieve o grave, il conflitto interpersonale è un risultato naturale dell'interazione umana.

Socializzare

Il processo attraverso il quale l'essere umano apprende, nel corso della sua vita, gli elementi socioculturali del suo ambiente e li integra nella struttura della sua personalità sotto l'influenza di esperienze, eventi e agenti sociali.

Atteggiamento

L'atteggiamento si riferisce al comportamento con cui una persona deve svolgere un compito. È ciò che definisce una persona attraverso la sua personalità o la sua capacità di risolvere i problemi, le sue reazioni e il modo in cui affronta le avversità nel suo ambiente di lavoro.

Proattivo

Assumere un ruolo attivo, piuttosto che passivo, nel fare, realizzare, ecc. Prendere l'iniziativa.

Intelligenza intrapersonale

Gli individui con una forte intelligenza intrapersonale sono bravi a essere consapevoli dei propri stati emotivi, dei propri sentimenti e delle proprie motivazioni. Tendono ad amare l'auto-riflessione e l'analisi, anche sognando ad occhi aperti, esplorando le relazioni con gli altri e valutando i propri punti di forza personali.

Intelligenza interpersonale

L'intelligenza interpersonale si riferisce alla capacità di comprendere le situazioni sociali e il comportamento delle altre persone, mentre l'intelligenza intrapersonale si riferisce alla capacità di comprendere il proprio comportamento, i propri pensieri e i propri sentimenti.



Assertivo

Essere assertivi significa trovare il giusto equilibrio tra passività (non essere abbastanza assertivi) e aggressività (comportamento rabbioso o ostile). Significa avere un forte senso di sé e del proprio valore e riconoscere che si merita di ottenere ciò che si vuole.

Sinergie

L'interazione o la cooperazione di due o più organizzazioni, sostanze o altri agenti per produrre un effetto combinato superiore alla somma dei loro effetti separati.

Disaccordo

Può essere visto come positivo e funzionale, oltre che naturale. Il disaccordo non deve necessariamente sfociare in una grande lotta. Il conflitto, invece, è una forte collisione o disputa di bisogni, valori, interessi e intenzioni tra due individui o comunità, gruppi, nazioni e organizzazioni.



RISORSE TEORICHE E BIBLIOGRAFIA

Risorse. Materiale teorico

- The Importance of Soft Skills for Job Success
<https://www.physicianleaders.org/news/importance-soft-skills-for-job-success>
- Social abilities
https://bemocion.sanidad.gob.es/comoEncontrarmeMejor/guiasAutoayuda/docs/guia_habilidades_sociales.pdf
- Organization skills (Spanish):
<https://habilidades.top/habilidades-de-organizacion/>
<https://es.chalized.com/lista-de-habilidades-organizacionales-con-ejemplos/>
- Interpersonal Intelligence (Spanish):
[Inteligencia Interpersonal • 8 Habilidades Sociales para Mejorar las Relaciones](#)

Riferimenti bibliografici

- Argyle, M. y Kendon, A. (1967). The experimental analysis of social performance. *Advances in Experimental Social Psychology*. 3:55-98
- Moreno-Jiménez, B., Blanco-Donoso, L. M., Aguirre-Camacho, A., De Rivas, S., & Herrero, M. (2014). Habilidades sociales para las nuevas organizaciones. *Psicología conductual*, (Social skills for new organizations. *Behavioral psychology*) 22(3), 585. https://www.behavioralpsycho.com/wp-content/uploads/2019/08/11.Moreno_22-3oa.pdf
- Inteligencia emocional y bienestar, (Emotional intelligence and well-being) varios autores.
Libro.
https://www.psicoragon.es/sites/default/files/libro_inteligienciareducido.pdf



DIMENSIONE 3

Soft Skills Organizzative



DIMENSIONE 3:

Soft Skills Organizzative



SOFT SKILLS ORGANIZZATIVE

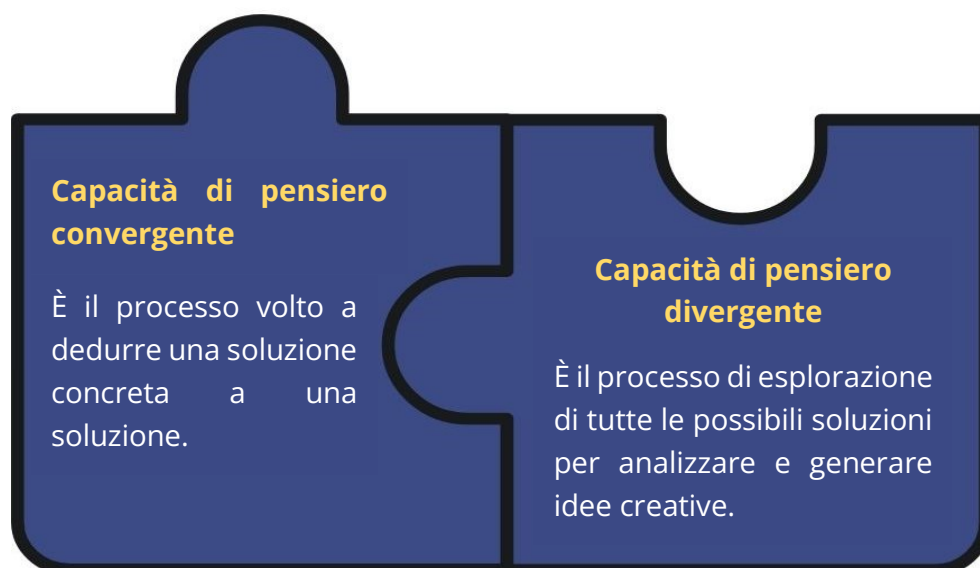
Studi longitudinali condotti in diversi Paesi suggeriscono che le competenze cognitive e quelle psicosociali sono entrambi fattori predittivi di risultati personali e di successo nell'arco della vita dell'individuo (OCSE, 2015). Piuttosto che agire in modo isolato, con le abilità psicosociali che migliorano esclusivamente i risultati interpersonali mentre le abilità cognitive mediano le prestazioni professionali, le due cose si intrecciano e si incrociano (OCSE, Okumura e Usui, 2010). Inoltre, Lynch e Simpson (2010) hanno indicato le abilità di problem solving come un percorso per il soddisfacimento dei bisogni sociali e un'abilità sociale che facilita una relazione positiva tra l'individuo e il suo ambiente. **Di conseguenza, sottolineiamo e condividiamo l'importanza di includere le soft skill organizzative elencate (problem solving, gestione del tempo, adattabilità/flessibilità) tra le competenze psicosociali di interesse.**





1. L'importanza dello sviluppo delle capacità di problem solving

Per problem solving si intende la **capacità di risolvere rapidamente e con facilità qualsiasi problema**. Ciò richiede capacità di pensiero **convergente** e **divergente**.



Il primo è un processo volto a dedurre una soluzione concreta a una soluzione, mentre il secondo è il processo di esplorazione di tutte le possibili soluzioni per analizzare e generare idee creative.

Le persone con buone capacità di problem solving sono davvero una risorsa per la società. Queste competenze sono molto ricercate in questo mondo competitivo e sono quindi indispensabili per la vita in generale e per quella sul posto di lavoro. Tali competenze determinano lo **sviluppo personale, le prospettive di impiego e il contributo complessivo alla società**.



La promozione delle capacità di problem solving va di pari passo con il rafforzamento della componente decisionale del processo di problem solving. Le capacità decisionali sono fondamentali per risolvere i problemi perché aiutano a soppesare i **vantaggi** e gli svantaggi prima di giungere a una conclusione o di determinare una strada da seguire. L'analisi approfondita di una situazione da più dimensioni supporta la ricerca e la pre-selezione delle ripercussioni delle scelte individuali.



2. Gestione del tempo

La gestione del tempo è la capacità di utilizzare il proprio tempo **in modo produttivo ed efficiente**. Può anche essere considerata come l'arte di avere il tempo per fare tutto ciò di cui si ha bisogno, senza compromettere il proprio benessere e quello delle persone che ci circondano. In pratica è molto più difficile che in teoria, a causa di eventuali circostanze impreviste che possono influire negativamente sui piani originali.

Le capacità di gestione del tempo sono fondamentali per rendere la propria giornata **produttiva, efficace ed efficiente**. Può quindi essere vista come una combinazione di lavoro produttivo e di definizione delle priorità del proprio tempo.

Le persone che gestiscono il proprio tempo in modo efficiente sono generalmente brave a dare priorità a ciò che merita il massimo impegno e a ciò che merita l'attenzione principale, cioè ciò che deve essere fatto davvero, e ad accantonare altre cose meno importanti che pure richiedono attenzione.

Capire la differenza tra compiti urgenti e meno importanti è quindi fondamentale per stabilire le priorità.

Una **matrice di priorità** può aiutare a organizzare i compiti in base al loro livello di importanza. La gestione del tempo, tuttavia, non si limita a stabilire le priorità, ma anche lavorare in modo più efficiente e produttivo.





I seguenti punti salienti aiutano a lavorare in modo più efficace e organizzato in modo più strutturato:



Mantenere l'ordine. Il disordine può essere una grande distrazione e non favorisce una mente chiara.

L'autostima e la motivazione sono promosse all'interno di uno spazio di lavoro chiaro.

Tenere sotto controllo le cose e garantire l'ordine dei sistemi utilizzati per il lavoro aiuterebbe a garantire che tutto sia al posto giusto e al momento giusto.



Utilizzare una To-do List. Gli elenchi aiutano a tenere traccia delle cose da fare, in modo che i compiti importanti non vengano dimenticati. Considerate di evidenziare le voci più importanti e ricordate di segnare le attività svolte o non più necessarie.



La temporizzazione dei diversi compiti aiuta anche a garantire che le attività specifiche vengano affrontate nei rispettivi momenti più opportuni. Gli **strumenti di pianificazione** aiutano a pianificare e ad affrontare i compiti per i quali non troviamo mai il tempo o che finiamo sempre per procrastinare su altri compiti più importanti. Applicazioni come Doodle, Calendly, Microsoft Bookings e Google Calendar possono aiutarvi a pianificare il vostro lavoro.



Non procrastinare, ma chiedersi perché si è tentati. Se un compito è veramente urgente e importante, portatelo avanti. Se invece vi trovate a trovare scuse per non fare qualcosa, chiedetevi perché. Potreste avere dei dubbi sulla necessità di svolgere quel compito.



Non cercate di essere multitasking. In generale, le persone non sono altrettanto produttive quando sono impegnate in attività multitasking, perché il nostro cervello ha bisogno di tempo per ricentrarsi. Spesso è più produttivo iniziare e finire un compito prima di passare a quello successivo. Se dovete svolgere molti compiti diversi, cercate di raggrupparli e di svolgere compiti simili in successione.



Mantenete la calma e la prospettiva. Sentirsi sopraffatti da troppi compiti può essere molto stressante. Ricordate che probabilmente il mondo non finirà se non riuscite a svolgere l'ultimo compito della giornata o se lo rimandate a domani, soprattutto se avete stabilito le priorità in modo sensato.



3. Adattabilità e flessibilità

Per adattabilità si intende la capacità di essere **flessibili** e di **adattarsi a fattori**, condizioni o ambienti **mutevoli**. La capacità di adattamento è molto apprezzata in quasi tutti gli ambienti di lavoro, poiché ogni settore e attività può essere imprevedibile.

La capacità di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente e dei processi di lavoro fa di voi un candidato competitivo e un professionista solido. Avere **capacità di adattamento** significa essere aperti e disposti a imparare cose nuove, ad affrontare nuove sfide e ad apportare modifiche per adattarsi alle transizioni sul posto di lavoro. Inoltre, sviluppare la vostra capacità di adattamento può significare anche sviluppare altre soft skills come la comunicazione e le abilità interpersonali.

Le capacità di adattamento sono qualità che consentono di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente. Essere adattabili sul lavoro può significare essere in grado di rispondere rapidamente a idee, responsabilità, aspettative, tendenze, strategie e altri processi che cambiano, rivelando quanto si è motivati a provare cose nuove e ad apprendere nuove abilità. Essere adattabili significa anche possedere capacità interpersonali, di comunicazione, di pensiero creativo e di problem solving.

Essere adattabili e aperti al cambiamento può non essere sempre facile, tuttavia potreste considerare i seguenti passi per aiutarvi a sviluppare e migliorare le vostre capacità di adattamento:

1. Essere consapevoli dei cambiamenti nel proprio ambiente
2. Sviluppare una mentalità di crescita
3. Stabilire degli obiettivi per voi stessi
4. Chiedere un feedback
5. Imparare a riconoscere e accettare il cambiamento



MATERIALI AGGINTIVI

VIDEO



**COSA SONO LE CAPACITÀ
ORGANIZZATIVE SUL LAVORO**
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**STABILIRE L'ORDINE DI PRIORITÀ
DEI COMPITI PER INDIVIDUARE LE
VOSTRE PRIORITÀ**

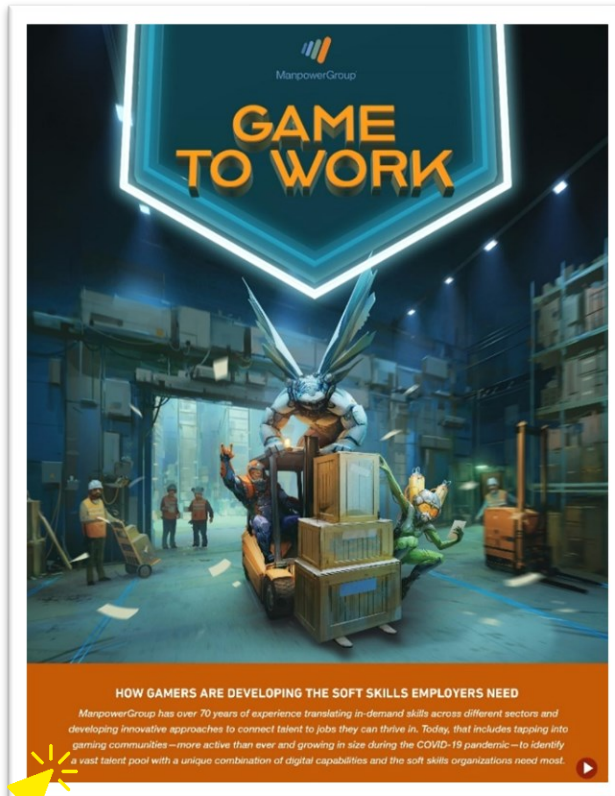


**LA SOLUZIONE DEI PROBLEMI SUL
POSTO DI LAVORO**
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



MATERIALI PRATICI

Strumenti basati sulla gamification



Game to Work



1. Creazione di workshop di brainstorming per incoraggiare la discussione tra più parti interessate all'interno dell'organizzazione al fine di ricavare modi migliori per organizzare i lavori e stabilire le priorità.
2. Preparazione di supporti visivi per sostenere gli sforzi di organizzazione e definizione delle priorità. Definizione di criteri per la valutazione di più compiti e dell'ordine di importanza.
3. Inclusione di giochi di ruolo per supportare la comprensione dei comportamenti organizzativi.

Strategy, Puzzle and Quiz

StarCraft, Civilization, Pac-Man, Words with Friends or League of Legends



Gamers develop decision-making, planning, concentration and persistence. Problem-solving is at the heart of games that require players to work out approaches to progress to the next level.¹³ These games help players hone their ability to make inferences and think systemically about solving the game, which develops their critical-thinking skills.

KEY SKILLS DEVELOPED

- Critical thinking
- Creativity
- Problem-solving
- Social perceptiveness

POTENTIAL JOB MATCHES

- Production and machine operators
- Warehouse and construction workers
- Quality control technicians



Altri contenuti pratici



Strumenti per la realtà virtuale

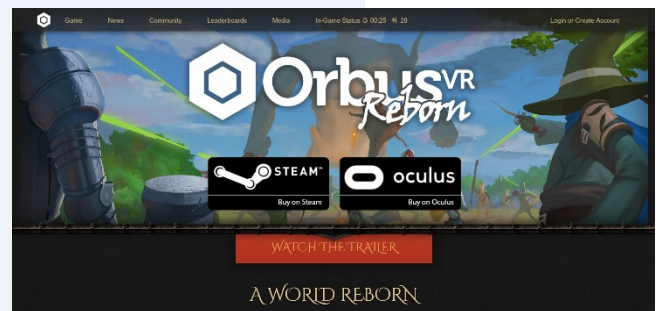
- Cooking Simulator VR

Gioco di cucina in realtà virtuale in cui il giocatore deve gestire le risorse per consegnare i piatti in tempo e diventare il miglior chef. Il gioco prevede anche una modalità libera per esercitarsi e migliorare le proprie abilità prima di affrontare la pressione del gioco contro il tempo.



- Orbus VR

Gioco di ruolo in realtà virtuale in cui l'utente deve completare alcune missioni che vengono aggiornate settimanalmente a seconda del ruolo scelto. Inoltre, si tratta di un mondo aperto che permette al giocatore di giocare con responsabilità, in modalità relax, di parlare con altri giocatori...



- Meccanismi di formazione per lo sviluppo continuo di più soggetti interessati.
- Riunioni di gruppo per una discussione continua e una valutazione periodica di come i processi vengono sviluppati e affrontati per migliorare i problemi precedentemente evidenziati.
- Piattaforme di discussione individuale per incoraggiare la presentazione di preoccupazioni/sfide per soddisfare i requisiti organizzativi.

Esercizi di gioco di ruolo

- Problem-Solving, Adaptability/Flexibility. Top 15 Problem Solving Activities for Your Team to Master - <https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/>
- Time Management. Problem-Solving, Time Management, Adaptability/Flexibility. <https://biz30.timedoctor.com/time-management-activities/#list>



GLOSSARIO

Problem solving

Per problem solving si intende la capacità di risolvere rapidamente e con facilità qualsiasi problema. Ciò richiede abilità di pensiero convergente e divergente. Il primo è un processo volto a dedurre una soluzione concreta a una soluzione, mentre il secondo è il processo di esplorazione di tutte le possibili soluzioni per analizzare e generare idee creative.

Gestione del tempo

La gestione del tempo è la capacità di utilizzare il proprio tempo in modo produttivo ed efficiente. Può anche essere considerata come l'arte di avere il tempo per fare tutto ciò di cui si ha bisogno, senza compromettere il proprio benessere e quello delle persone che ci circondano. In pratica è molto più difficile che in teoria, a causa di eventuali circostanze impreviste che possono influire negativamente sui piani originali.

Adattabilità

Per adattabilità si intende la capacità di essere flessibili e di adattarsi a fattori, condizioni o ambienti mutevoli. La capacità di adattamento è molto apprezzata in quasi tutti gli ambienti di lavoro, poiché ogni settore e attività può essere imprevedibile.

Definizione delle priorità

Dare priorità al proprio carico di lavoro significa ordinare i compiti in base all'urgenza. Il primo passo consiste nell'identificare e tenere traccia di tutti i compiti in sospeso che dovete portare a termine. La capacità di vedere il quadro generale consente di valutare quali compiti sono urgenti, importanti o meno importanti e di stabilire le priorità.

Delega

Le persone che dimostrano eccellenti capacità organizzative sul lavoro spesso raggiungono l'efficienza attraverso una delega efficace. Delegare il lavoro non significa trovare qualcuno a cui passare il lavoro sporco - questo causerebbe animosità e risentimento nel team. Si tratta di individuare colleghi fidati e capaci



(spesso junior rispetto alla persona che delega) che possano dare il loro supporto nell'ambito del proprio ruolo. Se si decide di delegare il lavoro, il risultato del compito rimane di propria responsabilità, quindi fornire supporto e guida al proprio delegato sarà vantaggioso per lui e favorirà il suo sviluppo professionale.

Competenze di project management

Il project management prevede l'utilizzo di processi, piani, metodi e strumenti di valutazione per guidare un progetto dall'ideazione all'esecuzione, rispettando il budget e le scadenze. Spesso associate a progetti su larga scala e ad alto budget, le competenze di project management sono applicabili anche a progetti più piccoli che il datore di lavoro si aspetta che il dipendente gestisca.



RISORSE TEORICHE E BIBLIOGRAFIA

Risorse. Materiale teorico

- Problem Solving Skills
<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/problem-solving-skills>
- How the Priority Matrix can help you focus on what matters most
<https://www.lucidchart.com/blog/priority-matrix-project-management>
- Important Adaptability Skills for Workplace Success
<https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>
- Time Management Methods
<https://modulesolutions.eu/time-management-methods-help-you-work-more-productively-here-are-four-ways-to-help-you-pace-your-work-day/>

Riferimenti bibliografici

- Claessens, B.J.C., van Eerde, W., Rutte, C.G. & Roe, R.A. (2007), A Review of the Time Management Literature, *Personnel Review*, 36(2), 255–276.
- Serap C, Gamze S S, & Mustafa, E. (2010) Instruction of Problem solving Strategies: Effect on Physics achievement and self-efficacy belief: <https://pdfs.semanticscholar.org/3ecf/e0e8d7cdbcc808be2192ff757d1f5a060d6f.pdf>
- Van Dam, K., Bipp, T., & Van Ruysseveldt, J. (2015). The role of employee adaptability, goal striving and proactivity for sustainable careers. In A. De Vos & B.I.J.M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 190-204). Cheltenham, England: Edgar Elgar Publishing.
- Britton, B.K. & Tesser, A. (1991), Effects of Time-management Practices on College Grades, *Journal of Educational Psychology*, 83(3). 405–410.



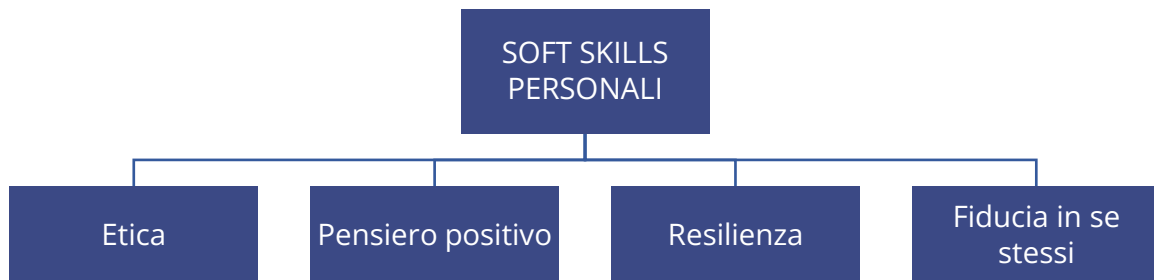
DIMENSIONE 4

Soft Skills Personali



DIMENSIONE 4:

Soft Skills Personali



1. Etica

L'etica del lavoro è un insieme di valori e comportamenti che le persone ritengono morali. In altre parole, "etica" è il nome che diamo ai nostri valori o ai nostri buoni comportamenti. L'etica del lavoro positiva è l'insieme dei valori e delle azioni che le persone ritengono appropriate sul posto di lavoro. Sebbene l'etica differisca in ogni lavoro, alcuni principi etici sono universali.

Le 8 caratteristiche centrali di una forte etica del lavoro dei dipendenti sono:



Responsabilità: sia i dipendenti che i datori di lavoro devono essere ritenuti responsabili dei loro sforzi lavorativi, vale a dire che si assumono la responsabilità dei progetti in corso e si assumono la colpa degli errori quando necessario.

Concentrazione: per svolgere efficacemente un compito, un dipendente deve rimanere concentrato ed evitare le distrazioni di chiacchiere, social media, tecnologia, ecc.

Iniziativa: capacità di fare qualcosa di produttivo o utile da soli. I dipendenti forti non si limitano a fare le cose giuste, ma fanno ciò che ritengono opportuno per migliorare l'organizzazione. Questo aspetto indica che un dipendente dà valore al successo.

Produttività: la produttività dipende dalla capacità di un dipendente di superare le distrazioni, ignorare le influenze esterne e superare gli ostacoli che gli impediscono di svolgere il proprio compito.

Professionalità: essendo presenti nella loro cultura lavorativa, i dipendenti che dimostrano professionalità si presentano e prendono sul serio il loro lavoro, rispettando gli altri e vestendo in modo appropriato.

Dedizione: dedizione significa costanza e disponibilità a svolgere le attività quotidiane, mantenendo la concentrazione e la produttività.

Desiderio di migliorare: i dipendenti che accolgono i feedback e i momenti di apprendimento dimostrano di essere disposti a lavorare per crescere nella loro carriera.





Le aziende dovrebbero sempre avere a disposizione un **codice di condotta per** i dipendenti, in modo che tutti i membri di un'organizzazione possano avere una chiara comprensione della posizione dell'azienda su diverse questioni etiche. Se alcuni comportamenti contrari all'etica possono sembrare innocui e passare inosservati, questo la dice lunga sia sul carattere dell'individuo sia sulla tolleranza dell'organizzazione nei confronti di comportamenti scorretti

Alcuni degli esempi più comuni di errori etici sul posto di lavoro rientrano nelle seguenti categorie:

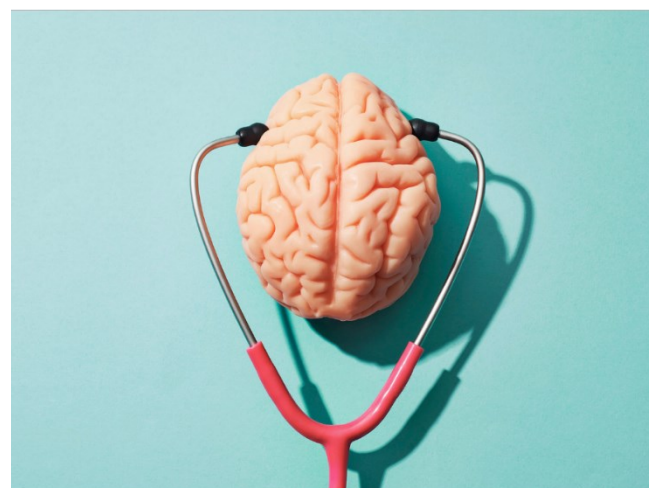
- **Trattamento preferenziale.** I dipendenti che ricevono un trattamento speciale sul lavoro, che sia dovuto a clientelismo, amicizia o relazioni sessuali e/o sentimentali, sono soggetti a favoritismi ingiusti e non etici, che dovrebbero essere segnalati dai colleghi.
- **Spettegolare.** Diffondere voci non veritiere sui colleghi, sui progetti e sui piani aziendali o su qualsiasi altro aspetto legato alla cultura del lavoro non è etico e indica che non ci si può fidare di un dipendente quando si tratta di discrezione e privacy.
- **Disonestà.** Può manifestarsi in diversi modi, anche se tra quelli più comuni vi sono prendersi meriti per il lavoro altrui o fornire informazioni fuorvianti sull'avanzamento di un progetto.
- **Egoismo.** Pensare solo ai propri interessi, anche in situazioni apparentemente insignificanti, come l'accaparramento di materiale per l'ufficio, non è un comportamento che favorisce la cooperazione e può essere considerato non etico dai colleghi.

Il valore di una forte etica sul posto di lavoro

L'etica raccoglie i principi guida che determinano il comportamento dei dipendenti sul posto di lavoro. Sebbene gli sforzi organizzativi siano sempre stati diretti a migliorare l'etica e il comportamento sul posto di lavoro, esistono ancora problemi legati alla condotta non etica e al giudizio aziendale.

A livello interno, i lavoratori onesti e laboriosi basano il loro lavoro sulla produttività e su una forte etica, che consente loro di accedere a promozioni all'interno dell'organizzazione, in quanto partecipano al miglioramento della reputazione dell'organizzazione e garantiscono il successo a lungo termine.

Comprendere gli elementi e le sfide dell'etica e del comportamento sul posto di lavoro può aiutare le aziende a creare ambienti di lavoro armoniosi per i propri dipendenti.





2. Pensiero positivo



Il pensiero positivo è un tipo di pensiero che si concentra sul mantenimento di un atteggiamento positivo e ottimista per affrontare le sfide della vita. Si tratta di trarre il meglio da situazioni potenzialmente negative, di cercare di vedere il meglio nelle altre persone e di vedere se stessi e le proprie capacità sotto una luce positiva.

Comprendere il pensiero positivo e l'autocritica

Pensare positivo non significa ignorare le situazioni meno piacevoli della vita. Il pensiero positivo significa solo che si **affrontano le situazioni spiacevoli in modo più positivo e produttivo**. Pensate che accadrà il meglio, non il peggio.

Il pensiero positivo spesso inizia **con l'autocritica**. L'autocritica è il flusso infinito di pensieri non detti che scorrono nella nostra testa. Questi pensieri automatici possono essere positivi o negativi. Alcuni di questi pensieri derivano dalla **logica e dalla ragione**. Altri pensieri possono derivare da idee sbagliate create per mancanza di informazioni o aspettative dovute a idee preconcepite su ciò che potrebbe accadere.

Se i pensieri che vi passano per la testa sono per lo più negativi, è probabile che la vostra visione della vita sia pessimistica. Se i pensieri sono per lo più positivi, è probabile che siate ottimisti o che praticiate il pensiero positivo.





I benefici del pensiero positivo per la salute

I ricercatori continuano a studiare gli effetti del pensiero positivo e dell'ottimismo sulla salute. I benefici per la salute che il pensiero positivo può apportare sono:



Secondo alcune teorie, avere una visione positiva permette di affrontare meglio le situazioni di stress, riducendo gli effetti nocivi dello stress sulla salute dell'organismo.

Si ritiene inoltre che le persone positive e ottimiste tendano a condurre uno stile di vita più sano.



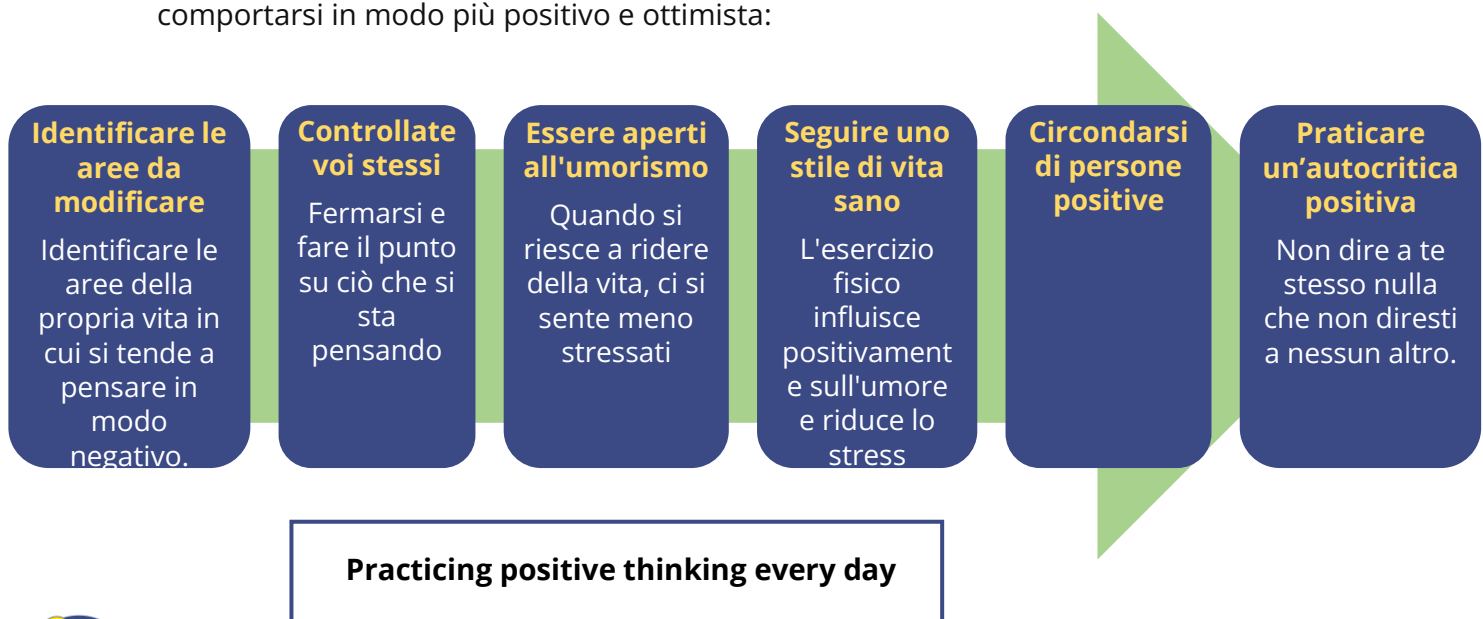
Identificare i pensieri negativi

Non siete sicuri che la vostra autocritica sia positiva o negativa? Tra le forme più comuni di autocritica negativa vi sono:

- **Filtrare.** Ingrandite gli aspetti negativi di una situazione e filtrate tutti gli aspetti positivi. Ad esempio, avete avuto una bella giornata di lavoro e vi hanno fatto i complimenti per aver portato a termine i vostri compiti in anticipo, ma vi concentrate sul compito successivo e dimenticate le lodi ricevute.
- **Personalizzazione.** Quando si verifica qualcosa di negativo, si dà automaticamente la colpa a se stessi.
- **Catastrofizzazione.** Prevedete automaticamente il peggio senza che sia certo che il peggio accadrà. La caffetteria sbaglia la vostra ordinazione e pensate che il resto della giornata sarà un disastro.
- **Incolpare.** Ritenete gli altri responsabili di ciò che vi è accaduto, anziché voi stessi.
- **Dire che si "dovrebbe" fare qualcosa.** Si pensa a tutte le cose che si pensa di dover fare e ci si rimprovera di non averle fatte.
- **Ingrandimento.** Si rendono grandi problemi minori.
- **Perfezionismo.** Mantenere degli standard impossibili e cercare di essere sempre più perfetti vi espone al fallimento.
- **Polarizzazione.** Vedete le cose solo come buone o cattive. Non ci sono vie di mezzo.

Concentrarsi sul pensiero positivo

Il processo di trasformazione del pensiero negativo in pensiero positivo è semplice, ma richiede tempo e pratica. Di seguito sono elencati i modi per pensare e comportarsi in modo più positivo e ottimista:





3. Resilienza



Che cos'è la resilienza?

"La resilienza è quella qualità ineffabile che permette ad alcune persone di essere abbattute dalla vita e di tornare più forti che mai. Invece di lasciarsi sopraffare dal fallimento e prosciugare la loro determinazione, trovano un modo per risorgere dalle ceneri".

In poche parole, la resilienza può essere definita come la **capacità e la tendenza a "riprendersi"**.

Resilienza



La forza mentale è "un tratto della personalità che determina in gran parte il modo in cui gli individui affrontano lo stress, la pressione e le sfide, indipendentemente dalle circostanze" (Strycharczyk, 2015). Si tratta in parte di forza (ottimismo e predisposizione alla sfida e al rischio), in parte di fiducia in se stessi, ed è ciò che permette alle persone di affrontare qualsiasi situazione, concentrandosi su ciò che si può imparare e guadagnare dall'esperienza.

La resistenza mentale si riferisce alla forza mentale o interiore che usiamo per affrontare le nostre sfide.

Richiede forza di volontà, autodisciplina e perseveranza per sviluppare e mantenere la resistenza mentale (Sasson, n.d.). Sebbene non sia specifica per "riprendersi" da un trauma o da un'avversità, è correlata nel senso che entrambe le caratteristiche ci aiutano ad affrontare le difficoltà nella nostra

"Il dizionario Merriam-Webster definisce la **fortezza** come "forza d'animo che permette a una persona di affrontare il pericolo o di sopportare il dolore o le avversità con coraggio".

Tutti e tre i termini sono radicati nell'idea di forza interiore, un serbatoio di energia mentale a cui attingere per superare i momenti più difficili.



Come si legge nell'articolo dell'APA Help Center (American Psychological Association) sulla resilienza: "La ricerca ha dimostrato che la resilienza è ordinaria, non straordinaria. Le persone tendono a mostrare resilienza".

La resilienza non consiste nell'attraversare la vita senza problemi, ma nell'affrontare tutti gli **eventi negativi, difficili e angoscianti** che la vita ci propone, rimanendo **concentrati, ottimisti e ad alto rendimento**. Se non incontrassimo mai le delusioni, non impareremmo mai a gestirle.

Come dimostrare la resilienza come individuo?

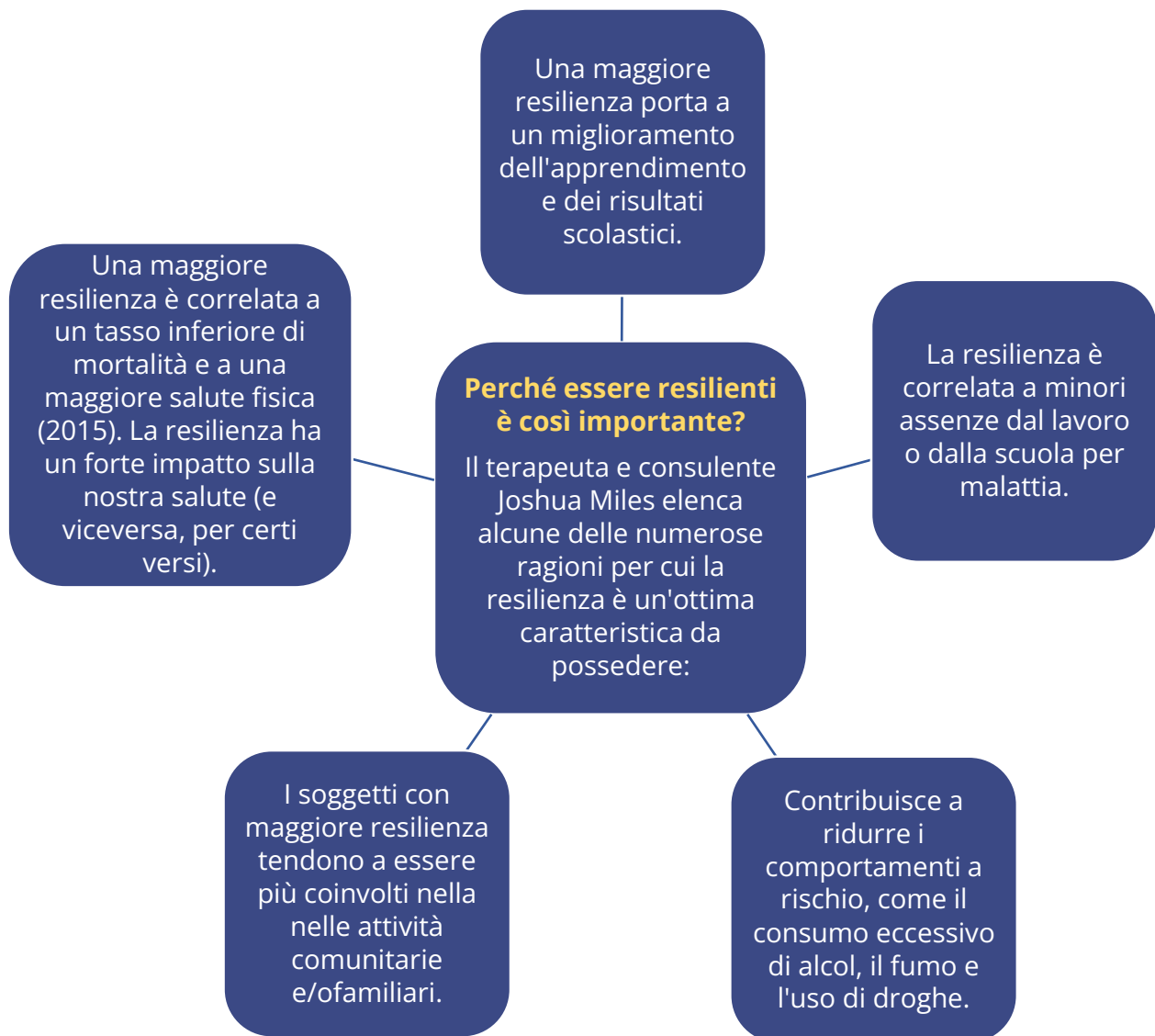


- Una visione positiva di sé e la fiducia nei propri punti di forza e nelle proprie capacità.
- Capacità di comunicazione e di problem solving.
- La capacità di gestire sentimenti e impulsi forti (APA Help Center).
- Senso di autonomia (separazione o indipendenza dalla disfunzione familiare; autosufficienza; determinazione a essere diversi, magari lasciando una casa violenta; autoprotezione; avere obiettivi per costruire una vita migliore).
- Calma sotto pressione (equanimità, capacità di regolare i livelli di stress).
- Processo di pensiero razionale.
- Autostima.
- Ottimismo.
- Felicità e intelligenza emotiva.
- Significato e scopo (credere che la propria vita sia importante).
- Umore.
- Altruismo (disponibilità appresa), amore e compassione.
- Carattere (integrità, forza morale).
- Curiosità (che è legata all'attenzione e all'impegno interessato).
- Equilibrio (impegno in una vasta gamma di attività, come hobby, attività educative, lavori, passatempi sociali e culturali).
- Socialità e competenza sociale (andare d'accordo, usare le abilità di legame, essere disposti a cercare e impegnarsi in relazioni, godere dell'interdipendenza).
- Adattabilità (avere persistenza, fiducia e flessibilità; accettare ciò che non si può controllare; utilizzare capacità creative di risoluzione dei problemi e di strategie attive di affrontare le situazioni).
- Fede religiosa intrinseca.
- Una visione lunga della sofferenza.
- Buone abitudini di salute (dormire a sufficienza, nutrirsi e fare esercizio fisico; non fare un uso smodato di alcol o altre sostanze; non fare assolutamente uso di tabacco; mantenere un buon aspetto e una buona igiene personale).





Perché essere resilienti è così importante?





Resilienza auto-appresa

La resilienza auto-appresa, come dice il nome, è la resilienza che si costruisce in se stessi attraverso uno sforzo concertato. È il risultato della consapevolezza delle opportunità di autosviluppo e del coraggio di sfruttarle. Ci sono molti modi per costruire la propria riserva di resilienza auto-appresa.

Di seguito sono riportati alcuni modi per farlo:

- Permettete a voi stessi di provare un'ampia gamma di emozioni.
- Identificate il vostro sistema di supporto e lasciate che vi sia vicino.
- Elaborate le vostre emozioni con l'aiuto di un terapeuta.
- Siate attenti al vostro benessere e alla cura di voi stessi.
- Riposatevi o cercate di dormire adeguatamente.
- Fate del vostro meglio per mantenere una routine.
- Scrivete la vostra esperienza e condividetela con altri (2017).
- Trovate un senso di scopo nella vostra vita, che vi aiuterà a risollevarvi nei giorni difficili.
- Create convinzioni positive sulle vostre capacità per aumentare la vostra autostima.
- Sviluppate una solida rete sociale di persone che vi sostengono e con cui potete confidarvi.
- Accogliete il cambiamento come inevitabile e siate pronti ad affrontarlo.
- Siate ottimisti: non dovete ignorare i vostri problemi, ma solo capire che è tutto temporaneo e che avete le carte in regola per farcela.
- Nutritevi con una cura di voi stessi sana e positiva: dormite a sufficienza, mangiate bene e fate esercizio fisico.
- Sviluppate le vostre capacità di problem solving attraverso strategie come una lista di potenziali modi per risolvere il problema attuale.
- Stabilite obiettivi ragionevoli facendo un brainstorming delle soluzioni e suddividendole in fasi gestibili.
- Agite per risolvere i problemi piuttosto che aspettare che il problema si risolva da solo.
- E ricordate: Continuate a lavorare sulle vostre capacità e non scoraggiatevi se ci vuole un po' di tempo per raggiungere il livello di resilienza che desiderate (Cherry, 2018).
- Cambiate la narrazione scrivendo liberamente del problema o decidendo di concentrarvi sugli aspetti positivi.
- Affrontate le vostre paure e sfidate voi stessi; esponetevi a cose che vi spaventano in dosi sempre maggiori.
- Praticate l'autocompassione; cercate di essere consapevoli, ricordatevi che non siete soli e siate gentili con voi stessi.
- Meditate e praticate la consapevolezza; il Body Scan è un buon modo per lavorare sulla meditazione e sulla consapevolezza.
- Coltivate il perdono lasciando andare il rancore e lasciandovi andare (2016).

4. Fiducia in se stessi

La fiducia in se stessi è un atteggiamento nei confronti delle proprie capacità e abilità. Significa che vi accettate e vi fidate di voi stessi e avete un senso di controllo sulla vostra vita. Conoscete bene i vostri punti di forza e di debolezza e avete una visione positiva di voi stessi. Si stabiliscono aspettative e obiettivi realistici, si comunica in modo assertivo e si è in grado di gestire le critiche.



Albert Bandura definisce l'autoefficacia come la convinzione di un individuo sulla propria capacità di influenzare gli eventi della propria vita (Bandura, 1977). Questa differisce dall'autostima per un aspetto importante: la definizione di autostima si basa spesso su idee relative al valore di un individuo, mentre l'autoefficacia è radicata in convinzioni relative alle capacità di un individuo di gestire situazioni future. In questo senso, l'autostima è più una convinzione focalizzata sul presente, mentre l'autoefficacia è più una convinzione orientata al futuro.

Una delle fonti più citate sulla fiducia in se stessi la definisce semplicemente come il credere in se stessi (Bénabou & Tirole, 2002). Un altro articolo popolare definisce la fiducia in se stessi come le aspettative di prestazione di un individuo e le autovalutazioni delle competenze e delle prestazioni precedenti (Lenney, 1977). Infine, lo Psychology Dictionary Online la definisce come la fiducia di un individuo nelle proprie competenze, abilità e giudizi, o la convinzione di poter affrontare con successo le sfide e le richieste della vita quotidiana (Psychology Dictionary Online). Molti psicologi tendono a riferirsi all'autoefficacia quando considerano le convinzioni di un individuo sulle proprie capacità rispetto a un compito specifico o a un insieme di compiti, mentre la fiducia in se stessi è più spesso indicata come un tratto più ampio e più stabile legato all'autoefficacia con le percezioni di capacità generali di un individuo.

Forse le voci più influenti nella ricerca sull'autostima sono state quelle di Morris Rosenberg e Nathaniel Branden, attraverso il loro libro *Society and the Adolescent Self-Image* (1965).

Le definizioni sono simili, ma vale la pena notare che quella di Rosenberg si basa sulle convinzioni relative all'autostima, convinzioni che possono avere significati molto diversi a seconda delle persone, mentre quella di Branden è più specifica su quali convinzioni sono coinvolte nell'autostima.

Un'alta e una bassa autostima possono essere dannose, quindi è importante trovare un equilibrio nel mezzo. Una visione realistica ma positiva di se stessi è di solito l'ideale.

Rosenberg ha definito l'autostima come un tratto influenzato da molti fattori diversi e relativamente difficile da cambiare. Branden ritiene invece che l'autostima sia costituita da due componenti distinte: l'autoefficacia, ovvero la fiducia nella nostra capacità di affrontare le sfide della vita, e il rispetto di sé, ovvero la convinzione di meritare felicità, amore e successo (1969).



L'importanza della fiducia in se stessi

Un'ampia rassegna dei correlati dell'autostima ha rilevato che un'elevata autostima è associata a una migliore salute, a una migliore vita sociale, a una protezione contro i disturbi mentali e i problemi sociali, a un sano coping e al benessere mentale (Mann, Hosman, Schaalma, & de Vries, 2004).

I bambini con un'elevata fiducia in se stessi ottengono risultati migliori a scuola e, più avanti, hanno una maggiore soddisfazione lavorativa nella mezza età.

L'autostima è anche fortemente legata alla felicità: livelli più alti di autostima predicono livelli più elevati di felicità. È stato persino riscontrato che un'elevata fiducia in se stessi aumenta le possibilità di sopravvivenza dopo un grave intervento chirurgico (Mann et al., 2004).

Il successo degli individui con un'alta autostima risiede in questi sei attributi

1. Un maggiore senso di valore di sé.
2. Maggiore godimento della vita e delle attività.
3. Libertà dai dubbi su se stessi.
4. Libertà dalla paura e dall'ansia, libertà dall'ansia sociale e meno stress.
5. Più energia e motivazione ad agire.
6. Interazione più piacevole con altre persone durante gli incontri sociali. Quando siete rilassati e sicuri di voi stessi, gli altri si sentiranno a proprio agio con voi.

I giornalisti dei media tradizionali hanno sottolineato che esistono anche correlazioni negative con la fiducia in se stessi. Ad esempio, la fiducia in se stessi è aumentata costantemente negli ultimi 50 anni e con essa sono aumentati anche il narcisismo e le aspettative irrealistiche (Kremer, 2013). Forse esiste una cosa "troppo buona" quando costruiamo l'autostima dei nostri figli. Aumentare l'autostima, ma in modo più misurato e cauto (Baumeister et al., 2003). Incoraggiano genitori e insegnanti a elogiare i bambini per aumentare la loro autostima, ma solo come ricompensa per un comportamento socialmente desiderabile. Steve Baskin (2011) illustra un'altra mossa positiva che i genitori possono fare: lasciare che i figli falliscano.

Un messaggio da portare a casa: È un processo

Il punto fondamentale è che un sano senso di fiducia in se stessi non è qualcosa che si ottiene una volta sola e che si mantiene per il resto della vita. La fiducia in se stessi va e viene e richiede lavoro per essere costruita, sviluppata e mantenuta. Tutti noi viviamo momenti che mettono a dura prova la nostra fiducia in noi stessi, tuttavia, quando comprendiamo le fonti di una sana fiducia in noi stessi, possiamo sempre lavorare per coltivarla.



9 lezioni per esercitare la fiducia in se stessi

Martin Seligman ci ricorda che un'immagine positiva di sé da sola non produce nulla. Un senso di sicurezza in se stessi sostenibile deriva da un comportamento positivo e produttivo (Seligman, 1996).



State in piedi o seduti con una postura sicura

La psicologa di Harvard Amy Cuddy e altri hanno studiato gli effetti positivi delle posture sicure del corpo sui nostri ormoni. Cercate le sensazioni di sicurezza e allenatevi a sentirle di più nel vostro corpo. Sentite i piedi a terra, mantenete il corpo rilassato e aperto. Pensate in modo regale.



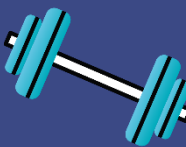
Praticate la presenza

È dimostrato che la mindfulness apporta notevoli benefici al benessere psicofisico. Iniziate dalle sensazioni del vostro corpo, sentendo i piedi e le gambe, la pancia e il petto, le braccia, il collo e la testa. Notate il vostro respiro che entra ed esce, le molte sensazioni che state provando. Sentite la vostra presenza. **Chiedete aiuto e offrite il vostro aiuto agli altri**



Costruite la vostra capacità energetica

Che cosa significa? Un po' di stress può essere utile per tenerci all'erta e darci l'energia extra necessaria per ottenere risultati. Provate a considerare il vostro nervosismo come eccitazione! Sapere come affrontare queste sensazioni del corpo amplierà la vostra presenza anziché ridurla.



Allentevi con regolarità

L'esercizio fisico ha un potente effetto sulla fiducia in se stessi. L'esercizio fisico regolare rilascia endorfine che a loro volta interagiscono con i recettori degli oppiacei nel cervello, producendo uno stato mentale piacevole e, di conseguenza, una visione più positiva di sé.



Visualizzate: Immaginate la fiducia

Chiudete gli occhi e rilassate completamente il corpo. Rimanete saldamente connessi alla sensazione di rilassamento e, nella vostra mente, visualizzate voi stessi mentre parlate davanti a una telecamera o fate qualsiasi attività per la quale vorreste avere più fiducia. Lasciate che la sensazione di una presenza confortevole pervada il vostro corpo e la vostra mente.



Datevi il permesso di partecipare al processo, di rischiare e di sbagliare.



Dall'esterno, spesso pensiamo: "Wow, tutti gli altri sono più felici, belli, creativi, di successo, attivi, ecc. di me. Non sono abbastanza bravo per essere come loro". Quello che non consideriamo è che il fallimento è insito nella realizzazione e che per perseguire i nostri obiettivi dobbiamo lavorare sodo e affrontare le nostre debolezze. Anche chi è eccezionale in alcune aree della vita, probabilmente sta faticando in altre.

Chiarite gli obiettivi



Fare progressi verso obiettivi personalmente significativi è l'impalcatura su cui si costruisce una sana fiducia in se stessi. Quando si pensa a quali obiettivi fissare per se stessi, può essere utile iniziare a considerare i propri valori fondamentali e i propri obiettivi di vita. In seguito, si possono definire dei passi concreti da compiere per raggiungere questi obiettivi. Scrivere una dichiarazione di intenti personale è un ottimo modo per darvi una direzione.

Parlate bene a voi stessi



È sempre piacevole ricevere un buon feedback dagli altri. Tuttavia, cercare sempre l'approvazione dall'esterno è una trappola facile: "Appreziate voi stessi, siate voi a dire le parole di incoraggiamento che desiderate sentire". Parlate a voi stessi con autocompassione, gentilezza e incoraggiamento. Dopo tutto, il rapporto più importante che avete nella vostra vita è quello con voi stessi: rendetelo bello!

Chiedete aiuto e offrire il vostro aiuto agli altri



Molti di noi fanno fatica a chiedere aiuto per paura di essere rifiutati o considerati incompetenti. Nelle culture occidentali, l'alto valore attribuito all'autosufficienza ostacola il contatto con gli altri, anche se è una parte necessaria del lavoro per raggiungere i nostri obiettivi. Al contrario, una caratteristica fondamentale della fiducia in se stessi consiste anche nell'essere apprezzati dagli altri. La collaborazione tra le persone crea i risultati più potenti. Quando ci rivolgiamo agli altri, possiamo vedere i nostri sforzi fiorire in modi che non potremmo mai raggiungere da soli.



MATERIALI AGGIUNTIVI

VIDEO

1. Etica



**L'ETICA SUL POSTO DI LAVORO:
PRENDERE DECISIONI ETICHE**

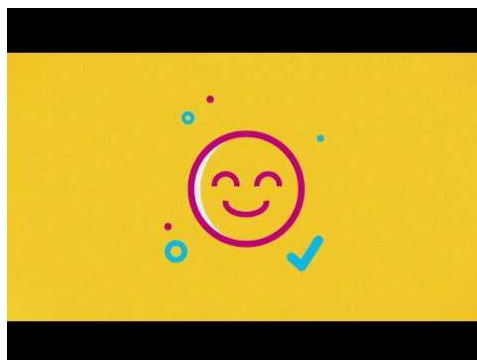
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**ETICA SUL POSTO DI LAVORO - UNA
BUONA ETICA DEL LAVORO**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)

2. Pensiero positivo



PSICOLOGIA POSITIVA AL LAVORO

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**PENSIERO
POSITIVO/ATTEGGIAMENTO**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



3. Resilienza



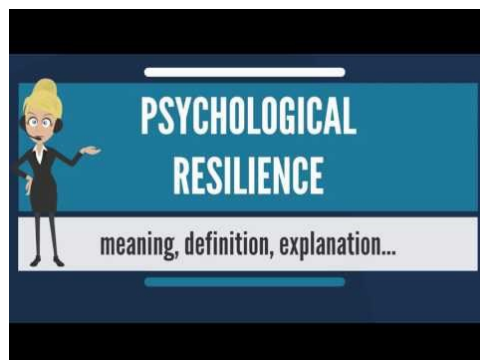
COS'È UN PIANO DI RESILIENZA AZIENDALE? L'IMPORTANZA DELLA RESILIENZA AZIENDALE.

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



RESILIENZA AL LAVORO. ECCO PERCHÉ È UN MUST.

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



RESILIENZA AL LAVORO. ECCO PERCHÉ È UN MUST.

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



COS'È LA RESILIENZA PSICOLOGICA? PERCHÉ È IMPORTANTE PER GESTIRE LO STRESS?

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



CHE COS'È LA RESILIENZA PSICOLOGICA?

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



4. Fiducia in se stessi



**ECCO COME MIGLIORARE
L'AUTOSTIMA, PER LA
PRODUTTIVITÀ SUL POSTO DI
LAVORO.**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**COME COSTRUIRE LA FIDUCIA NEL
LAVORO.**

(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



AUTOSTIMA SUL POSTO DI LAVORO.

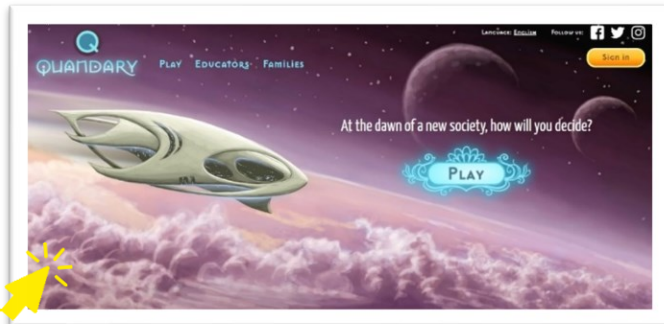
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



MATERIALI PRATICI

1. Etica

Strumenti basati sulla gamification



Quandary Game



Dare forma al futuro di una nuova società con un processo decisionale etico.

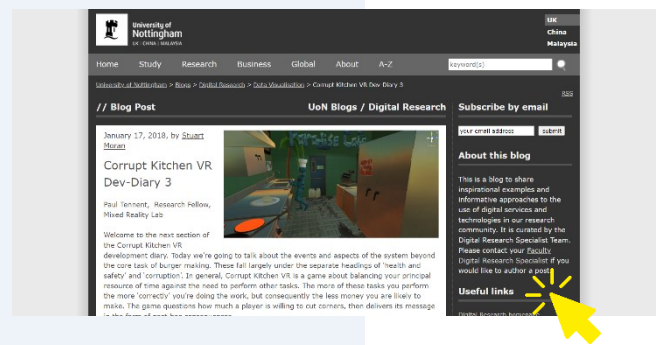
Giocate a Quandary, un gioco educativo online gratuito per motivare ed entusiasmare i bambini ad imparare.

Altri contenuti pratici

Virtual Reality tools

- The Corrupt Kitchen VR Experience

Gioco di simulazione di realtà virtuale in cui il giocatore si troverà in una posizione di potere e potrà scegliere scorciatoie non etiche per aumentare i profitti della propria attività virtuale. Ogni decisione presa avrà delle conseguenze e cambierà il corso del gioco.



- Laboratori esperienziali di gruppo per migliorare i valori e le azioni appropriate sul posto di lavoro.
- Giochi educativi come: giochi di ruolo, esercitazioni di immaginazione, guide scritte, ecc.
- Incontri di consulenza individuale e di gruppo.
- Presentazione teorica sul tema dell'etica del lavoro.



Esercizi di gioco di ruolo

● Affidabilità sul lavoro

Leggete il seguente scenario e decidete quale risposta è più appropriata e perché. Preparatevi a discutere la vostra scelta nel gruppo.

Durante la pausa, Marvin stava giocando a basket nel parcheggio. Durante la partita, che si è protratta oltre il tempo di pausa, è scivolato e si è storto la caviglia. Dopo la pausa è tornato nel reparto spedizioni zoppicando. Il suo datore di lavoro lo ha visto zoppicare e, pensando che Marvin fosse scivolato sul lavoro, gli ha detto di compilare un rapporto sull'incidente. Il suo capo si è offerto di farsi carico delle spese mediche di Marvin e di concedergli un periodo di assenza dal lavoro, anche se Marvin era ancora in grado di svolgere le sue mansioni. Cosa dovrebbe fare Marvin? Possibile risultato di questa scelta:

- Stare zitto e si prendersi una pausa dal lavoro con l'indennità medica. L'azienda può permetterselo. Chi farà la spia?
- Lasciare il lavoro perché non vuole essere disonesto e se dice la verità potrebbe essere licenziato.
- Dire al suo capo che stava giocando a pallacanestro mentre avrebbe dovuto lavorare e che si è slogato la caviglia. Chiedere scusa e pagare le proprie cure mediche. Dire al suo capo che può ancora lavorare.
- Marvin dovrebbe lasciare il lavoro il giorno dopo.

● Integrità sul lavoro

Leggete il seguente scenario e decidete quale risposta è più appropriata e perché. Preparatevi a discutere la vostra scelta nel gruppo.

Wanda ha iniziato da poco a lavorare presso la D&D Company. Parla con te durante le pause e il pranzo e sembra molto amichevole. Quando è in compagnia di altri colleghi, parla con entusiasmo di quanto le piaccia lavorare in azienda. Ultimamente, però, Wanda spettegola e parla male di questi stessi colleghi quando non ci sono. Ha anche rivelato alcune informazioni personali su diversi colleghi e ti ha fatto delle domande molto personali. Cosa dovresti fare? Possibile risultato di questa decisione:

- Ignorare i pettegolezzi, le domande e i commenti. Dopotutto, non ti danno fastidio e ti permettono sentire un sacco di cose!
- Iniziare a spettegolare su di lei con altre persone. Chi la fa l'aspetti.
- Dire al capo che Wanda è un'idiota.
- Dire gentilmente a Wanda che non ti senti a tuo agio con i pettegolezzi e le questioni personali che non riguardano il lavoro. Prendere le distanze da lei se continua.



- **Credibilità sul lavoro**

Leggete il seguente scenario e decidete quale risposta è più appropriata e perché. Preparatevi a discutere la vostra scelta nel gruppo.

Fred sa che il suo datore di lavoro gli chiederà di fare un lavoro noioso ma necessario. Fred dovrebbe (possibili risultati di questa decisione):

- Evitare il più possibile il capo frequentando la mensa, facendo molte pause sigaretta o nascondendosi nello spogliatoio dei dipendenti.
- Ingombrare la sua area di lavoro, assumere un'aria stravolta e lamentarsi a gran voce di quanto sia oberato di lavoro.
- Sospirare, alzare gli occhi e accettare il lavoro, ma poi "dimenticarsi" di farlo.
- Accettare il compito con allegria. Dire al suo capo quanto gli piace il suo lavoro e che gli piacerebbe molto dirigere il nuovo progetto sulla sicurezza.

- **Lealtà sul lavoro**

Leggete i seguenti scenari e decidete quali sono le risposte più appropriate e perché. Preparatevi a discutere la vostra scelta nel gruppo.

Zack e Donetta sono commessi alla D&D Grocery. Un cliente chiede loro dove può trovare i fazzoletti di carta TipTop. "Ehi, amico, non ti conviene prenderli qui", osserva Zack. "Sono troppo costosi, come tutto il resto". "Già", interviene Donetta. "Dovresti andare al QuickSave. La loro roba è decisamente più economica. Avrai bisogno di qualche sacchetto, però. Tieni, prendi questi". Donetta si avvicina al bancone e diede al cliente una pila di sacchetti di carta.

Ovviamente, Zack e Donetta hanno un problema di lealtà. Che effetto avrà questo sulle D&D Groceries? Come si ripercuoterà su di loro? Come avrebbero dovuto rispondere?

Amanda lavora come impiegata in una struttura di salute mentale locale. In quanto tale, ha accesso alle cartelle cliniche dei pazienti. Venerdì sera Amanda era fuori con i suoi amici in un bar locale. "Aspettate di sentire questa cosa!", ha detto loro con entusiasmo. Poi ha raccontato senza fiato i dettagli più succosi di diversi pazienti, compresi i loro nomi. Il gruppo si è messo a ridere.

La riservatezza è un aspetto critico della lealtà. Quali potrebbero essere le conseguenze delle azioni di Amanda?

Paul è il direttore di un'agenzia no-profit. L'agenzia ha appena ricevuto una grossa sovvenzione federale per la creazione di una sede satellite. L'agenzia ha bisogno di acquistare mobili e altri accessori per la nuova sede. Un vecchio compagno di università di Paul possiede un negozio di mobili per ufficio. Lui e



Paul, di recente, hanno pranzato insieme per discutere del progetto. Sebbene l'amico di Paul avesse intenzione di chiedere più del doppio di quanto avrebbero fatto gli altri fornitori di mobili per ufficio, Paul ha accettato di acquistare tutto da lui. Per "addolcire la pillola", l'amico di Paul gli regalerà un centro di intrattenimento per la sua casa.

Quali sono le possibili conseguenze delle azioni di Paul? In che modo questo potrebbe essere considerato non etico e un conflitto di interessi? In che modo Paul ha dimostrato una mancanza di lealtà?

2. Pensiero positivo

Strumenti basati sulla gamification



Tinytap.

Positive Thinking

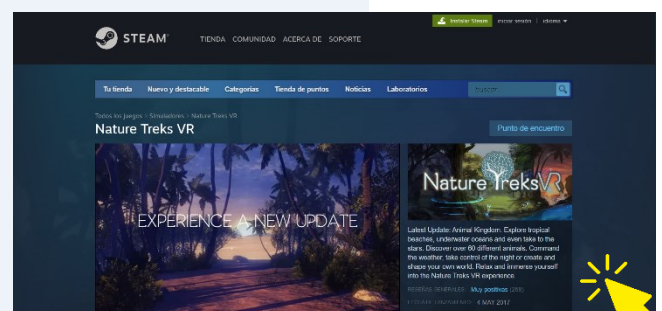
Giocare a Comportamenti attesi e inaspettati

Altri contenuti pratici

Strumenti per la realtà virtuale

- Green Meadows - Nature Treks

Gioco di rilassamento in realtà virtuale basato sull'esplorazione e il godimento di ambienti rilassanti come spiagge paradisiache, mari profondi o passeggiate nella natura. L'obiettivo del gioco è godersi il suo design e trovare diversi animali nascosti negli ambienti.





- Incontri di consulenza individuale e di gruppo.
- Laboratori esperienziali di gruppo per migliorare il pensiero e l'atteggiamento positivo.
- Giochi educativi come: giochi di ruolo, esercitazioni di immaginazione, guide scritte, ecc.
- Presentazione teorica sul tema del pensiero positivo.

Esercizi di gioco di ruolo

- Consapevolezza sensoriale

Parole chiave: Esperienze positive, consapevolezza, assaporare, mindfulness

Modalità: Gruppi

Tempo: 45 minuti

Obiettivo: aiutare i lavoratori a identificare le esperienze da cui traggono piacere, comfort e godimento attraverso ciascuno dei cinque sensi.

Istruzioni

Creare cinque colonne su un foglio di carta, etichettando ciascuna con uno dei cinque sensi: tatto, gusto, olfatto, vista e suono. I clienti devono prendersi 15-20 minuti per pensare e scrivere le esperienze che danno loro piacere attraverso ciascuno dei loro sensi.

Al termine di questa fase, i clienti dovrebbero raggrupparsi e discutere di come le esperienze specifiche diano loro piacere.

Domande di riflessione:

- L'Inventario degli atteggiamenti

Chiedete ai lavoratori di prendere un foglio di quaderno e ponete loro le seguenti domande, una alla volta, consentendo loro di rispondere il più possibile:

1. Scrivete il nome di una persona che ritenete abbia tipicamente un buon atteggiamento. Perché ce l'hanno o cosa vi fa pensare che sia così?
2. Scrivete il nome di una persona che pensate abbia tipicamente un atteggiamento pessimo o cattivo. Come fate a sapere che ha un cattivo atteggiamento?
3. Quando pensate alla persona con un brutto carattere, cosa o chi indica di solito quella persona come motivo del suo malumore?
4. Pensate di poter avere un cattivo atteggiamento un giorno e uno buono il giorno dopo? Perché o perché no? Che cosa influisce su questo?



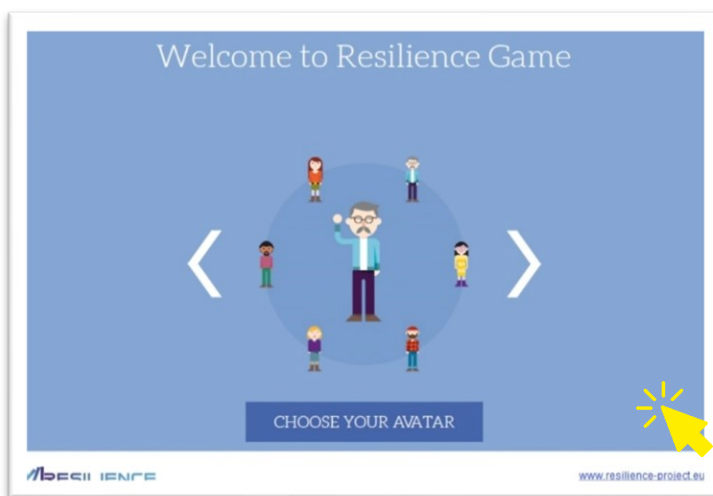
5. Dovete avere un atteggiamento negativo se le cose non vanno per il verso giusto o pensate che sia possibile avere un buon atteggiamento anche quando accadono cose negative? Ditemi perché.
6. Ci sono cose nella vostra vita che vorreste cambiare per aiutarvi ad avere un atteggiamento più positivo?
7. Se vi accadono cose negative, ci sono cose che potete fare per mantenere la vostra visione positiva? Citatene alcune.

Dopo aver completato le risposte alle domande. Chiedete ai lavoratori di dividersi in gruppi e di discutere le loro risposte. Chiedete loro di notare se ci sono compagni di classe che potrebbero pensarla allo stesso modo su certe questioni e di vedere come gestiscono le questioni negative nella loro vita.

Questa attività li aiuterà a individuare i momenti negativi e li aiuterà a contenere le emozioni e a pensare in modo positivo.

3. Resilienza

Strumenti basati sulla gamification



Resilience Game

Quanto sei resiliente? Questo nuovo progetto studia come aiutare le persone, attraverso formazione alla resilienza, a sviluppare la loro capacità di "riprendersi" dalle sfide della vita, come la disoccupazione. Le ricerche dimostrano che le persone che credono nelle proprie capacità sono più costanti nel superare le sfide,

meno soggette a disturbi d'ansia e depressione e hanno più successo nella vita scolastica e professionale. Attraverso formazione alla resilienza, le persone possono acquisire competenze importanti come la gestione dello stress, la ricerca di risorse, la flessibilità e la capacità di affrontare il futuro in modo positivo. La formazione li aiuta ad ampliare la loro capacità di agire, a considerarsi autosufficienti e a realizzare le loro ambizioni personali e professionali. Ci sono anche vantaggi per l'istruzione, come la riduzione degli abbandoni, e per i datori di lavoro, come la riduzione delle assenze per malattia. Nel corso del progetto sono stati sviluppati un box di selezione online che include approcci positivi alla promozione della salute, uno schema di intervista e linee guida per l'identificazione di individui a rischio.



Altri contenuti pratici



Strumenti per la realtà virtuale

- Resident Evil 7 Biohazard

Gioco commerciale in realtà virtuale di sopravvivenza e horror in cui l'utente dovrà prendere decisioni per raggiungere diversi obiettivi. Il giocatore deve adattarsi a situazioni che generano paura e ansia per sopravvivere.



- Laboratori esperienziali di gruppo per migliorare la resilienza sul lavoro.
- Giochi di ruolo ed esercizi di associazione libera.
- Incontri di consulenza individuale e di gruppo.
- Presentazione teorica sul tema della resilienza lavorativa.

Esercizi di gioco di ruolo

- Esercizio di resilienza 1

1. Identificate un esempio in cui avete avuto una reazione emotiva negativa al cambiamento (ad esempio, arrabbiati perché un collega è stato promosso prima di voi).
2. Identificate un esempio in cui siete stati resilienti di fronte al cambiamento (ad esempio, gestire quando un collega si mette in malattia per sei settimane).
3. Pensate al motivo per cui potreste aver reagito in modo diverso in ciascun caso.

- Esercizio di resilienza 2

1. Descrivete una situazione di stress importante.
2. Pensate a come potrebbe essere peggio.
3. Pensate a come potrebbe essere migliore.
4. Inventate una storia: come potrebbe andare peggio.
5. Inventate una storia: come potrebbe andare meglio.
6. Tracciate cosa farete nello specifico per evitare il peggio e ottenere un risultato migliore.

- Esercizio di resilienza 3

Concentrarsi sulle esperienze passate e sulle fonti di forza personale può aiutare a capire quali strategie per costruire la resilienza potrebbero funzionare per voi. Esplorando le risposte alle seguenti domande su di voi e sulle vostre reazioni agli eventi sfidanti della vita, potrete scoprire come reagire efficacemente alle situazioni difficili della vostra vita.

Considerate quanto segue:

1. Quali tipi di eventi sono stati più stressanti per me?
2. Come mi hanno influenzato questi eventi?
3. Mi è stato utile pensare alle persone importanti della mia vita quando sono in difficoltà?
4. A chi ho chiesto sostegno per superare un'esperienza traumatica o stressante?
 - 4.1. Cosa ho imparato su di me e sulle mie interazioni con gli altri nei momenti difficili?
 - 4.2. Mi è stato utile assistere qualcun altro che sta vivendo un'esperienza simile?
 - 4.3. Sono stato in grado di superare gli ostacoli e, se sì, come?
 - 4.4. Cosa mi ha aiutato a sentirmi più fiducioso nei confronti del futuro?

4. Fiducia in se stessi

Strumenti basati sulla gamification



Self-Esteem Games



L'autostima richiede pratica...

Immaginate di poter giocare ogni mattina per cinque minuti a un gioco per computer che vi aiuti a sentirci più sicuri e fiduciosi in voi stessi. La nostra ricerca mostra che le persone possono essere in grado di cambiare gli schemi di pensiero

negativi che a volte producono insicurezza. Ora stiamo valutando se, con il tempo e la pratica, le persone possano sviluppare abitudini di pensiero positive e benefiche che le aiutino a diventare più sicure e fiduciose in se stesse a lungo termine, sia nel contesto della loro vita lavorativa, sia nelle loro relazioni personali o nel loro senso di benessere generale. Dal 2006, questi giochi vengono sviluppati e commercializzati da Mind Habits Inc.



Altri contenuti pratici



Virtual Reality tools

- Presentation simulator

Con questo strumento di realtà virtuale, l'utente potrà esercitarsi a parlare in pubblico in un ambiente sicuro tutte le volte che vuole. Inoltre, l'esperienza può essere configurata in modo che gli avatar virtuali abbiano comportamenti diversi durante il discorso. Anche l'ambiente e le dimensioni del pubblico possono essere scelti per allenare l'utente.



- Laboratori esperienziali di gruppo per aumentare la fiducia in se stessi.
- Giochi di ruolo ed esercizi di associazione libera.
- Incontri di consulenza individuale e di gruppo.
- Presentazione teorica sul tema della fiducia in se stessi.

Esercizi di gioco di ruolo

- Agire con intenzione

La maggior parte delle persone non vive in modo intenzionale come crede (o come vorrebbe). Al contrario, sono reattivi alle persone e al mondo che li circonda.

Questo è il vostro caso se vi sentite spesso come se steste:

- Tenendo in equilibrio un milione di palline in aria (preoccupandovi di quale cadrà),
- Saltando da un'emergenza all'altra (e non arrivare alle cose che si volevano), e/o
- Lotta per "fare tutto" (e sentire che le vostre priorità siano sempre le ultime cose da fare).

Agire con intenzione significa stabilire dei limiti per far rispettare le vostre priorità e poi rimanere concentrati su queste ultime, in modo da poter portare a termine le cose più importanti per voi (invece di metterle sempre in fondo a una lunga lista di cose da fare non importanti).



Che rapporto c'è con la fiducia in se stessi? Quando si è in difficoltà, si finisce per essere stressati e sopraffatti. È facile iniziare a chiedersi il perché, a pensare che ci debba essere di più nella vita, e questo intacca la fiducia in se stessi.

Ma agire con intenzione è mirato e crea autoefficacia, fiducia in se stessi e rispetto per se stessi (e quindi aumenta anche l'autostima).

- Autovalutazione per agire con intenzione

Se volete agire con maggiore intenzione, cominciate a porvi alcune domande:

- Quali sono i vostri valori personali fondamentali?
- Cosa volete e perché (e in che modo questo si collega ai vostri valori)?
- Quali sono i vostri punti di forza e come potreste sfruttarli per aiutarvi?
- Quali punti deboli avete (per i quali vorreste chiedere aiuto o pianificare)?

Utilizzate queste informazioni a vostro vantaggio per creare una visione e un piano d'azione generali e basati sui valori. E poi seguite il vostro piano d'azione ponendo dei limiti, dicendo di no e riservando del tempo alle vostre priorità.

Vivere in questo modo crea un allineamento con ciò che si è, aumentando il senso di autostima e i livelli di fiducia.



GLOSSARIO

Pensiero positivo

È la pratica di concentrarsi sul bene in ogni situazione.

Fiducia in se stessi

È la convinzione di essere in grado di fare bene le cose e che le altre persone vi rispettino.

Resilienza

È la capacità di resistere alle avversità e di riprendersi da eventi difficili della vita.

Etica

L'etica, detta anche filosofia morale, è la disciplina che si occupa di ciò che è moralmente buono e cattivo, giusto e sbagliato. Il termine si applica anche a qualsiasi sistema o teoria di valori o principi morali.

Comunicazione

La trasmissione o lo scambio di informazioni attraverso la parola, la scrittura o un altro mezzo di comunicazione.

Psicologia positiva

La psicologia positiva è lo studio scientifico di ciò che rende la vita più degna di essere vissuta, concentrandosi sul benessere individuale e sociale. Studia "l'esperienza soggettiva positiva, i tratti individuali positivi e le istituzioni positive". Il suo obiettivo è migliorare la qualità della vita.

Skills personali

Le competenze personali sono riconosciute come soft skills che non sono facili da insegnare (anche se non impossibili). Sono anche conosciute come competenze interpersonali o "umane". Tra gli esempi vi sono l'affidabilità, l'adattabilità, la motivazione, il problem solving e le capacità analitiche.



Autosufficienza

La capacità di mantenere se stessi senza aiuti esterni, essere in grado di provvedere ai propri bisogni, con un'estrema fiducia nelle proprie capacità o nel proprio valore.

Gestione delle crisi

La gestione delle crisi è l'applicazione di strategie volte ad aiutare un'organizzazione ad affrontare un evento negativo improvviso e significativo. Una crisi può verificarsi come risultato di un evento imprevedibile o conseguenza non prevedibile di un evento che era stato considerato come un rischio potenziale.

L'empatia

Il termine "empatia" viene utilizzato per descrivere un'ampia gamma di esperienze. Gli studiosi delle emozioni definiscono generalmente l'empatia come la capacità di percepire le emozioni altrui, unita alla capacità di immaginare ciò che qualcun altro potrebbe pensare o provare.

Leadership

È la capacità di un individuo o di un gruppo di individui di influenzare e guidare i seguaci o altri membri di un'organizzazione.



RISORSE TEORICHE E BIBLIOGRAFIA

Risorse. Materiale teorico

- Ethics: a general introduction
https://www.bbc.co.uk/ethics/introduction/intro_1.shtml
- Part of what makes humans unique is our freedom to determine how we'll act.
<https://ethics.org.au/about/what-is-ethics/>
- Positive thinking: Stop negative self-talk to reduce stress.
<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/positive-thinking/art-20043950>
- What Is Positive Thinking?
<https://www.verywellmind.com/what-is-positive-thinking-2794772/>
- How to benefit from positive thinking
<https://www.tonyrobbins.com/positive-thinking/>
- What Is Resilience? Your Guide to Facing Life's Challenges, Adversities and Crises.
<https://www.everydayhealth.com/wellness/resilience/>
- Resilience
<https://www.wordreference.com/engr/resilience>
- Resilience: Build skills to endure hardship.
<https://www.mayoclinic.org/tests-procedures/resilience-training/in-depth/resilience/art-20046311>
- Psychological resilience, in general, and in particular when applied to suicidal experiences, lacks conceptual clarity
<https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/psychological-resilience>
- What is resilience and why is it important to Bounce Back?
<https://positivepsychology.com/what-is-resilience/>



- Resilience training: How to Master Mental Toughness and Thrive
<https://positivepsychology.com/resilience-training/>
- How to build resilience with Resilience Training
<https://positivepsychology.com/resilience-training-build-resilient-individuals-groups/>
- What Resilience is and isn't
<https://psychcentral.com/lib/what-is-resilience>
- Self-esteem
<https://en.wikipedia.org/wiki/Self-esteem>
- Self-esteem check: Too low or just right?
<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/adult-health/in-depth/self-esteem/art-20047976>

Riferimenti bibliografici

- Rawson, Richard, (2006). Working ethics: How to be fair in a culturally complex world. Jessica Kingslay Publishers.
- Schwartz, M. S. (2017). Business Ethics: An Ethical Decision-Making Approach (Foundations of Business Ethics) (1st ed.). Wiley-Blackwell.
- Fredrickson BL. (1998). What good are positive emotions? Review of General Psychology. 2: 300–319. [PMC free article] [PubMed] [Google Scholar]
- Martin E.P. Seligman, (2001). How to Change Your Mind and Your Life. Simon & Schuster Audio.
- Aguilera, D. C. (1998). Crisis intervention: Theory and methodology (8th ed.). St.



- Louis, MO: Mosby. Garmezy, N., & Masten, A. S. (1991). The protective role of competence indicators in children at risk: Perspectives on stress and coping. In E. M. Cummings, A. L.
- Greene, & K. H. Karraker (Eds.), Life-span developmental psychology: Perspectives on stress and coping (pp. 151-174). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Jex, S.M., & Roberts C.K. (1992). The meaning of "stress" items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, 623-628.
- Epstein, S. (1973). The self-concept revisited: or a theory of a theory. *American Psychologist*, 28.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, vol. 124, 240.
- Goleman, D. (1999). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books. Yukl, GA (1994). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall International.
- Patterson, T. G., & Joseph, S. (2007). Person-centered personality theory: Support from self-determination theory and positive psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 47(1), 117-139.



DIMENSIONE 5

Soft Thinking Skills

(adattamento al cambiamento)



DIMENSIONE 5:

Soft Thinking Skills

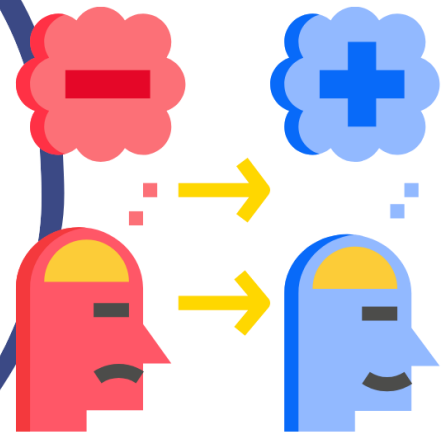
(adattamento al cambiamento)

"Non è la specie più forte a sopravvivere, né quella più intelligente. È la specie più adatta al cambiamento"

Charles Darwin

Che cos'è l'adattamento al cambiamento? Esistono delle linee guida o dei passaggi per poter lavorare su questa capacità di adattamento?

Gli esseri umani sono soggetti a molteplici cambiamenti che devono essere adattati per mantenere il loro benessere. Quando il cambiamento è causato da un evento che altera la condizione psicologica della persona, l'adattamento è un requisito per il ritorno all'equilibrio e alla stabilità.





Se la risposta a un evento di vita stressante o ad alto carico emotivo non è adattativa

Disturbo Adattivo (AD)

Reazione inadeguata a una situazione stressante, con lo sviluppo di un insieme di sintomi emotivi o comportamentali che possono portare a condizioni di umore depressivo (sentimenti di tristezza e aspettativa di malattia), ansia, preoccupazione, sensazione di incapacità di affrontare i problemi, di pianificare il futuro o di essere in grado di continuare nella situazione attuale e un certo grado di deterioramento nel modo in cui si svolge la routine quotidiana (può comportare comportamenti problematici, rischiosi o spericolati).

Cosa prova la persona che soffre del Disturbo Adattivo (AD)?

- Senti che la situazione che stai affrontando è insostenibile ...
- Non riesci a trovare una soluzione
- Le difficoltà che incontri sono superiori alla tua capacità di affrontarle
- Frustrazione

Il processo di adattamento

Il processo di **adattamento ai cambiamenti deve** soddisfare una serie di requisiti fondamentali per essere efficace:

1. Identificazione del problema

Valutare dove siamo, dove vogliamo arrivare e quali sono i passi da compiere per raggiungerlo.

1. La capacità di accettare (flessibilità)

L'adattamento non può avvenire se conserviamo costantemente il ricordo del passato e lasciamo che esso influenzi la nostra vita quotidiana. L'accettazione della situazione comporta ulteriori accettazioni:

- Accettare che qualsiasi situazione potrebbe cambiare.
- Accettare che non possiamo controllare molti degli eventi che potrebbero influenzarci negativamente, sia di origine personale (malattie, disabilità fisiche o intellettuali) che esterni (incidenti, disastri naturali, conflitti interpersonali, ecc.)
- Accettare quello che non possiamo cambiare di noi stessi o del nostro ambiente. La nuova situazione potrebbe richiedere dei cambiamenti nel modo in cui ci relazioniamo con il nostro ambiente, ma non tutti i cambiamenti desiderati saranno possibili.



CONCLUSIONI:

ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO

Ogni processo di cambiamento è accompagnato da diversi stati emotivi: paura, angoscia, illusione... che possono facilitarlo o, al contrario, bloccarlo. È importante individuare le emozioni che ci spingono verso il cambiamento e monitorare quelle che ci rendono difficile il cammino.

Ogni cambiamento ha un prezzo (emotivo, sociale, economico, ecc.): valutate se siete pronti prima di fare un passo in una certa direzione.

Coltiva la pazienza: il percorso verso un cambiamento significativo può essere lungo e preoccupante, per questo è molto importante autoregolare il proprio sforzo.

Non è possibile retrocedere (passività o conformismo): è necessario guardare al presente e al futuro.



MATERIALI AGGIUNTIVI

VIDEO



**3 MODI PER MISURARE LA VOSTRA
ADATTABILITÀ - E COME
MIGLIORARLA, NATALIE FRATTO**
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**COME L'ADATTABILITÀ VI AIUTERÀ
AD AFFRONTARE IL CAMBIAMENTO
(JENNIFER JONES), DI SEGUITO
DENOMINATO "COME
L'ADATTABILITÀ VI AIUTERÀ AD
AFFRONTARE IL CAMBIAMENTO".**
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**COSA SONO LE ABILITÀ DI
FLESSIBILITÀ E ADATTABILITÀ E
COME SVILUPPARLE**
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)

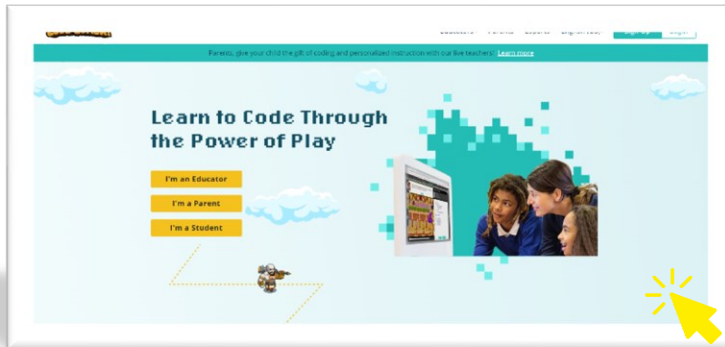


MATERIALI PRATICI

Strumenti basati sulla gamification



CodeCombat



Un videogioco per imparare a programmare in cui affronteremo determinate sfide e problemi attraverso il codice per avanzare e migliorare il nostro livello e la nostra attrezzatura. Ogni volta saranno approcci più complicati e ogni volta

impareremo di più. È conveniente guardarlo se si vuole imparare uno dei linguaggi disponibili, come Python o LUA, tra gli altri.

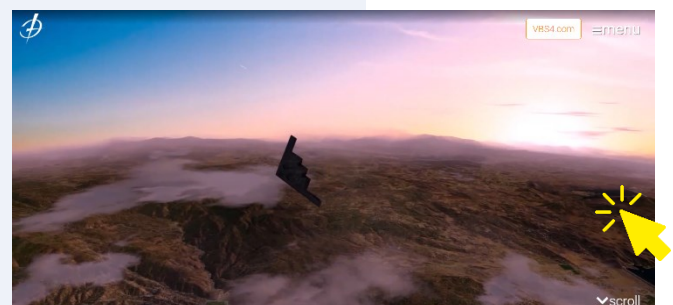
Altri contenuti pratici



Strumenti per la realtà virtuale

- Virtual Battlespace

Gioco d'azione in realtà virtuale che simula un confronto militare in cui l'utente deve prendere decisioni per raggiungere alcuni obiettivi. Questo gioco lavora sull'adattabilità attraverso l'allenamento e la conoscenza del gioco stesso, in modo che l'utente migliori ogni volta che gioca e i risultati siano migliori.



Esercizi di gioco di ruolo

- Esercizio di Flessibilità e Adattabilità: Il cambiamento di programma

Questo esercizio può essere svolto con un solo strumento o con due o più strumenti in concorrenza tra loro. A ogni squadra viene chiesto di realizzare un manifesto pubblicitario con uno dei prodotti o servizi dell'azienda che già conoscono, viene dato un limite di tempo e si avverte che sono aperti a cambiamenti e nuove idee.



Il "trucco" è che ogni volta cambieremo le regole del gioco. Per esempio, possiamo dirvi che non sarà più un manifesto, ma uno spot radiofonico, o che non sarà più questo prodotto, ma l'altro, o che ora dovranno usare un tono di linguaggio completamente opposto a quello che stavano usando.

- Trovare nuove soluzioni: CREATIVITÀ

La creatività è la capacità di trovare idee o soluzioni diverse a un problema o a una situazione. A tal fine, è necessario sviluppare la capacità di cercare punti di vista diversi. Più soluzioni possibili allo stesso problema o situazione, maggiore libertà di scelta. Pensare a una situazione o a un problema specifico e fare

1. **Posso cambiare me stesso**, cioè cambiare il mio modo di vedere le cose, di interpretare la situazione che si è creata e come valutarne le conseguenze, e quindi cambiare il mio atteggiamento e il mio modo di agire?
2. **Posso cambiare l'ambiente** in modo che favorisca le mie aspettative per consentirmi una certa stabilità, equilibrio e benessere psicologico?
3. Le due cose devono essere modificate contemporaneamente?



GLOSSARIO

Adattamento al cambiamento

La capacità di adattare efficacemente il nostro comportamento ai nuovi cambiamenti dell'ambiente. Comporta l'analisi della situazione, la creazione di piani alternativi, la comprensione di posizioni diverse e il lavoro su aree diverse da quelle abituali.

Disadattato

Utilizziamo il termine "disadattamento emotivo" per riferirci alle possibili alterazioni che possono verificarsi a livello emotivo, a causa della necessità di affrontare un evento stressante, che non soddisfano le caratteristiche o i criteri necessari per essere considerati disturbi psicopatologici.

Flessibilità

La capacità di adattarsi e lavorare in situazioni diverse e varie con persone o gruppi diversi. Comporta la comprensione e la valorizzazione di posizioni diverse o di punti di vista opposti, l'adattamento del proprio approccio in base ai cambiamenti della situazione e la promozione di cambiamenti nell'organizzazione stessa o nelle responsabilità della propria posizione.

Capacità di coping

Il coping è qualsiasi attività che l'individuo può avviare, sia in modo cognitivo che comportamentale, per affrontare una determinata situazione.

Frustrazione

Il concetto di frustrazione è definito come il sentimento che si genera in un individuo quando non riesce a soddisfare un desiderio dichiarato. Di fronte a questo tipo di situazione, la persona di solito reagisce emotivamente con espressioni di rabbia, ansia o disforia.

Comportamento proattivo

Il comportamento proattivo consiste nell'agire anticipando una situazione futura, invece di limitarsi a reagire. Significa prendere il controllo e fare in modo che le cose accadano, invece di adattarsi a una situazione o aspettare che accada qualcosa.



Passività o conformismo

La persona passiva è quella che rimane inattiva, non fa nulla. La passività è spesso associata alla paura, sia essa indotta da intimidazioni, ad esempio, o semplicemente perché la persona sente di non poter fare nulla di fronte a certe circostanze. Si sente incapace e quindi ha paura di ciò che sta accadendo.

Pensiero rigido

Il pensiero rigido si verifica quando una persona non è in grado di prendere in considerazione alternative a una situazione attuale, punti di vista alternativi o soluzioni innovative a un problema. I pensatori rigidi si aggrappano fortemente a preconcetti e generalizzazioni, reagendo spesso con paura o ostilità di fronte a cambiamenti o sfide inaspettate.



RISORSE TEORICHE E BIBLIOGRAFIA

Risorse. Materiale teorico

- Why Adaptability is Important in Helping You Manage Change.
<https://www2.erm-academy.org/publication/risk-management-article/why-adaptability-important-important-helping-you-manage-change/>
- Change and (the need for) adaptability: the new normal
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/18387357.2020.1792633>
- 6 Important Workplace Adaptability Skills
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>
- Important Adaptability Skills for Workplace Success
<https://www.thebalancecareers.com/important-adaptability-skills-4768260>

Riferimenti bibliografici

- Martin, A. J., Nejad, H., Colmar, S., & Liem, G. A. D. (2013). Adaptability: How responses to change, novelty, variability, and uncertainty predict academic and non-academic well-being. *Journal of Educational Psychology, 105*, 728–746. doi: 10.1037/a0032794 [[Crossref](#)], [[Web of Science ®](#)], [[Google Scholar](#)]
- Karaevli, A. and D. T. Hall (2006), “How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model”, *Journal of Vocational Behavior, 69*, 359–373.
- LePine, J. A., J. A. Colquitt, and A. Erez (2000), “Adaptability to changing task contexts: effects of general cognitive ability, conscientiousness, and openness to experience,” *Personnel Psychology, 53*, 563–593
- O’Connell, D., E. McNeely, and D. T. Hall, “Unpacking personal adaptability at work,” *Journal of Leadership and Organizational Studies, 14* (2008), 248–259.



- Ployhart, R. E. and P. D. Bliese (2006), "Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurements of individual differences in adaptability," *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research*, 6, 3–39.
- Pulakos, E. D., S. Arad, M. A. Donovan, and K. E. Plamondon (2000), "Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance", *Journal of Applied Psychology*, 85, 612–624.
- Van Dam, K. and I. Nikolova (2012), "Adaptation to work through self-development and job crafting," paper for the 27th Annual Conference for Industrial and Organizational Psychology, San Diego CA



DIMENSIONE 6

Soft Skills Motivazionali



DIMENSIONE 6:

Soft Skills Motivazionali



1. Orientamento all'apprendimento



Siate flessibili e abbiate la capacità e, soprattutto, l'interesse ad apprendere nuove conoscenze per adattarvi alle novità e migliorare le vostre prestazioni e quelle dell'intera azienda. Non basta formarsi una volta nella vita e concentrarsi su una specializzazione. L'apprendimento continuo è un requisito per tutti i professionisti.

Attualmente, i dipartimenti delle risorse umane hanno una nuova missione che ha a che fare con il "coinvolgimento dei dipendenti" e l'impegno dei lavoratori nei confronti dell'azienda. La formazione è quindi fondamentale per continuare a motivare e, indirettamente, migliorare la reputazione aziendale.

La quarta rivoluzione industriale è arrivata, molti lavori sono scomparsi e molti altri sono stati creati. *"La vita deve essere un'istruzione continua"*, diceva lo scrittore francese **Gustave Flaubert**.

Continuando con le citazioni famose, ci uniamo a questa: *"Gli analfabeti del XXI secolo non saranno quelli che non sanno leggere e scrivere, ma quelli che non sanno imparare, disimparare e reimparare"*, ha detto **Alvin Toffler**; scrittore, sociologo e futurista americano, dottore in Lettere, Diritto e Scienze, noto per le sue discussioni sulla rivoluzione digitale, la rivoluzione delle comunicazioni e la singolarità tecnologica.



La nostra aspettativa di vita è aumentata. È quindi necessario continuare a lavorare più a lungo e la formazione è fondamentale per rimanere tra la popolazione attiva. È dimostrato che la formazione funziona; la condivisione delle conoscenze ci arricchisce come società e ci rende consapevoli di altri punti di vista complementari al nostro.

Si può optare per corsi brevi o per una formazione a lungo termine, ma prima di tutto bisogna metterla in pratica. Non si tratta di iscriversi a molti corsi, ma di applicarli per assimilarli e vedere se sono utili per il nostro attuale impiego o per il nostro progetto futuro, o semplicemente per ampliare le conoscenze ed essere più "completi". La formazione non ha limiti e la conoscenza può essere acquisita in molti modi.



Tipi di corsi di formazione continua

Corsi in presenza

- I corsi in presenza consistono nell'offrire un'esperienza formativa in un luogo fisico in cui il docente interagisce faccia a faccia con lo studente, il che consente di personalizzare maggiormente le lezioni e l'apprendimento dello studente.

Corsi misti

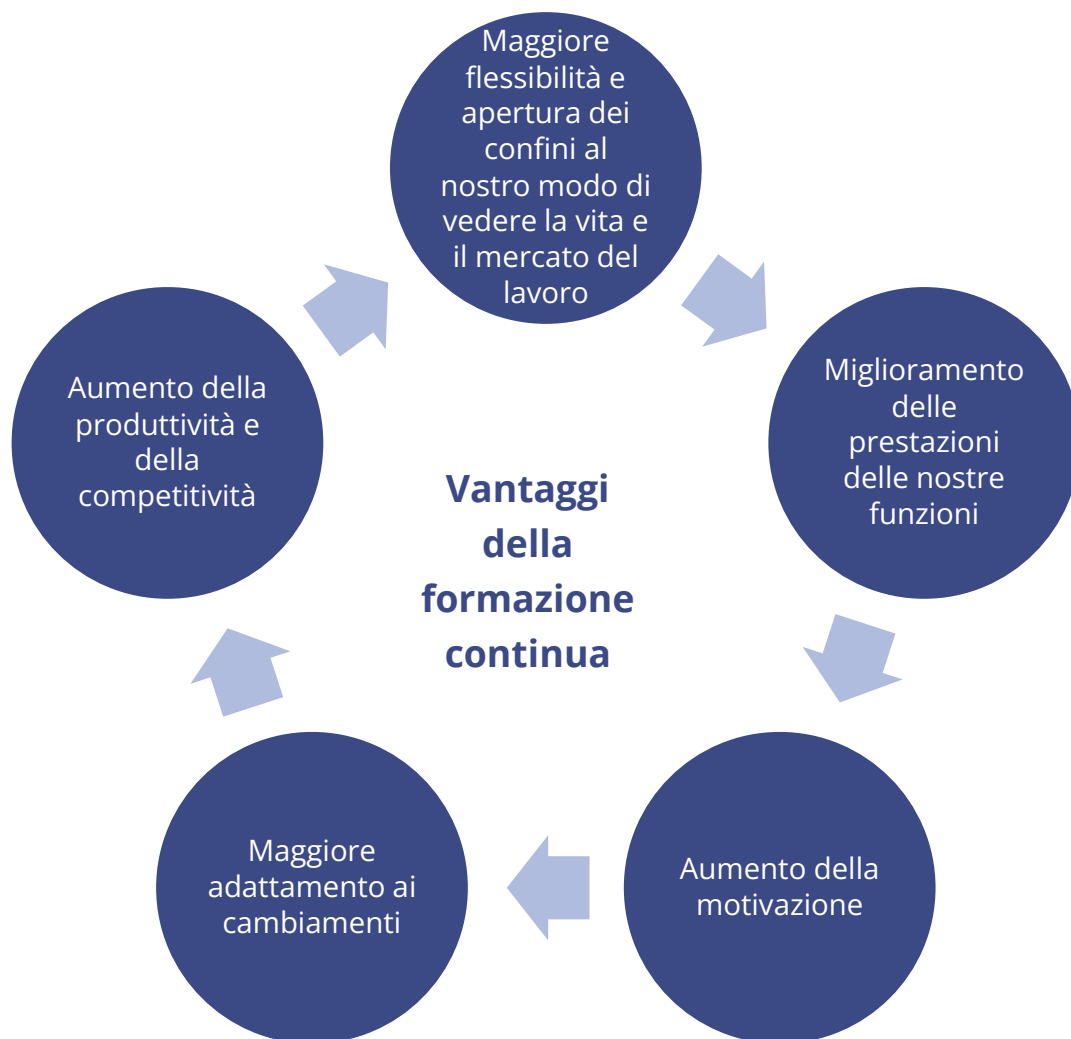
- I corsi misti consistono nella combinazione di formazione online e formazione in presenza, in cui gli studenti sono autonomi e hanno il supporto di un gruppo e di un tutor per il loro apprendimento.

Corsi online

- I corsi online consistono in una formazione non frontale che si svolge attraverso un dispositivo dotato di connessione a Internet, come un computer o un tablet. Gli studenti accedono ai contenuti del corso attraverso il campus virtuale del centro di formazione. In questo tipo di formazione, gli studenti sono completamente autonomi e organizzano il loro tempo in base ai loro programmi

Corsi a distanza

- I corsi a distanza consistono nell'offrire allo studente un'esperienza formativa senza dover frequentare una sede fisica. In questo caso, il centro fornisce materiali cartacei come libri, esercizi, test e autovalutazioni, combinati con materiali multimediali, che vengono inviati per posta. Questo tipo di formazione ha il supporto continuo del docente che comunica attraverso l'email.



2. Achievement Orientation



L'orientamento ai risultati è la preoccupazione di fare bene il lavoro o di superare uno standard. Gli standard possono essere rappresentati dai risultati ottenuti in passato (impegno a superarli), da una misura oggettiva (orientamento ai risultati), dal superamento degli altri (competitività), da obiettivi personali che ci si è prefissati o da cose che nessuno ha mai fatto prima (innovazione).



Elementi di orientamento ai risultati:



1

CERCARE DI FARE BENE O CORRETTAMENTE IL LAVORO

1. Esprimere frustrazione per l'inefficienza o la perdita di tempo (ad esempio: rimpiangere di aver perso tempo e voler fare meglio), ma non apportare miglioramenti concreti.
2. Non perdere di vista gli obiettivi da raggiungere nel campo di responsabilità.
3. Esprimere il desiderio di fare le cose meglio.

2

CREARE IL PROPRIO STANDARD DI LAVORO

1. Utilizzare i vostri sistemi per misurare e monitorare i risultati con i vostri standard (non imposti dall'azienda).
2. Utilizzare nuovi metodi o modi per raggiungere gli obiettivi imposti dall'azienda.
3. Siate perseveranti per raggiungere gli obiettivi, nonostante gli ostacoli.
4. Siate efficienti, ottimizzate le risorse e il tempo nello svolgimento dei vostri compiti.

3

MIGLIORARE LE PRESTAZIONI (fissare obiettivi ambiziosi)

1. Ambizioso significa che c'è il 50% di possibilità di raggiungere l'obiettivo, che è difficile ma non impossibile.
2. Apportare modifiche specifiche al sistema o ai propri metodi di lavoro per ottenere miglioramenti delle prestazioni senza fissare obiettivi specifici (ad esempio, trovare modi migliori, più rapidi, meno costosi o più efficienti per svolgere le attività, migliorare la qualità, la soddisfazione dei clienti, l'ambiente di lavoro, i ricavi ottenuti, ecc.)
3. Sforzarsi di raggiungere gli obiettivi, superando le aspettative.
4. Cercare l'eccellenza e il miglioramento continuo nella gestione.



3. Iniziativa/Proattività

Cosa significa prendere iniziative sul lavoro ed essere proattivi?

Prendere l'iniziativa sul posto di lavoro significa essere proattivi. Un individuo proattivo agisce prima del necessario. È l'opposto della reattività, che consiste nel reagire a una situazione quando si presenta, invece di anticiparla e affrontarla per tempo.

Essere più proattivi sul lavoro significa in genere affrontare i compiti prima che sia necessario. Ad esempio, avete un compito che deve essere completato a breve termine. Invece di aspettare l'avvicinarsi della scadenza, una persona proattiva lo porta a termine prima.



Esempi di proattività sul lavoro:

1. Completare in anticipo i compiti assegnati



In molti casi, essere più proattivi significa fare un lavoro supplementare. Tuttavia, dovete innanzitutto assicurarvi di adempiere alle vostre responsabilità principali. È necessario eccellere nel proprio ruolo attuale prima di cercare di portare a termine altri progetti.

Completare in anticipo i compiti assegnati è un modo per dimostrare di avere una buona iniziativa prima di assumere altri compiti. Portare a termine i compiti in anticipo dimostra che siete più che competenti nella vostra posizione attuale e pronti ad assumere maggiori responsabilità.



2. Esecuzione di compiti non assegnati

Quando si terminano i compiti in anticipo, si ha più tempo a disposizione per il lavoro supplementare. Utilizzate il vostro tempo extra per svolgere vari compiti non assegnati, come quelli amministrativi o impiegatizi che gli altri temono.



3. Richiesta di responsabilità aggiuntive



Dopo aver soddisfatto le esigenze del vostro ruolo attuale e aver dimostrato la vostra ambizione portando a termine compiti fondamentali, iniziate a richiedere ulteriori responsabilità. Fate sapere ai vostri manager o supervisori che siete pronti a svolgere più lavoro.

Andate oltre le normali mansioni per portare a termine compiti o progetti aggiuntivi. In alcuni casi, potete portare a termine questi compiti senza ricevere un'autorizzazione esplicita.

Con il tempo, i compiti extra che completate possono diventare una parte standard delle vostre responsabilità lavorative, consentendovi di avere un maggiore impatto positivo nel vostro ruolo attuale.

4. Aiutare gli altri a completare i compiti assegnati



Se non potete riempire il vostro tempo con compiti non assegnati e responsabilità aggiuntive, aiutate i colleghi a svolgere i loro compiti. Questo tipo di proattività sul lavoro offre ulteriori vantaggi.

Oltre a dimostrare ai superiori il vostro senso di iniziativa, costruite relazioni positive con i vostri colleghi.

5. Condividere le proprie conoscenze con gli altri



Quando non potete aiutare attivamente gli altri a svolgere i loro compiti, potete condividere le vostre conoscenze o aiutare a formare gli altri. In questo modo si possono aiutare i colleghi a completare meglio il lavoro loro assegnato.

Come per il consiglio precedente, condividere le proprie conoscenze è un ottimo modo per costruire relazioni più forti con i colleghi. I colleghi dovrebbero apprezzare lo sforzo che fate e potrebbero ricambiare il favore in futuro.

Anche la condivisione delle proprie conoscenze è una pratica comune dei leader di successo. I vostri supervisori o manager potrebbero notare il vostro forte senso di iniziativa e il vostro comportamento altruistico.



6. Creare elenchi e stabilire le priorità delle attività



Iniziate sempre la giornata scrivendo un elenco delle attività che dovete e volete completare. Iniziate dalle attività più complesse o che richiedono più tempo.

La definizione delle priorità giornaliere vi aiuta a mantenere la l'efficienza, lasciandovi più tempo per il lavoro o le responsabilità extra. In questo modo potete rimanere in carreggiata pur affrontando un maggior numero di compiti.

7. Presentarsi alle riunioni in anticipo



Presentarsi alle riunioni in anticipo è un altro modo per dimostrare la vostra iniziativa. In molti ambienti di lavoro, presentarsi con qualche minuto di anticipo alle riunioni giornaliere o a quelle programmate è una pratica standard.

Arrivare in anticipo a una riunione dimostra di essere completamente preparati, il che richiede una forte capacità di gestione del tempo e di organizzazione. Queste qualità sono importanti per le posizioni di leadership.

Quando un supervisore entra in una riunione di squadra e vede che siete gli unici ad aspettare, fate un'impressione migliore. È più probabile che si venga presi in considerazione per mansioni o progetti aggiuntivi, che offrono maggiori opportunità di dimostrare la propria ambizione e il proprio impegno.

8. Imparare dagli errori e ascoltare il feedback



Essere proattivi richiede di eccellere nelle mansioni assegnate. Potreste faticare a completare il lavoro extra se non riuscite a soddisfare le esigenze della vostra posizione attuale.

Per essere certi di essere pronti ad assumere ulteriori responsabilità, imparate dai vostri errori e ascoltate il feedback dei superiori.

Se non rispettate una scadenza, trascurate un dettaglio importante o saltate un passaggio, la qualità del vostro lavoro ne risente.

Imparare da questi errori ed evitarli è una parte importante dell'essere più proattivi. Prendere l'iniziativa di imparare dai propri errori dimostra che non è necessario attendere l'azione correttiva dei propri supervisori o manager.

Quando ricevete un feedback da supervisori o manager, ascoltate attentamente le loro dichiarazioni. Analizzate il loro feedback e incorporate i loro suggerimenti.



9. Cercare di essere il primo a offrirsi volontario per i progetti

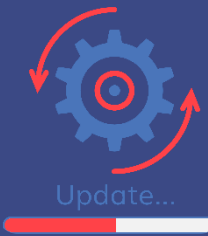


Quasi tutti i luoghi di lavoro hanno compiti che nessuno vuole portare a termine. Quando un supervisore richiede un volontario, cercate di essere i primi ad accettare il compito.

Offrirsi volontari è un altro modo per dimostrare che siete disposti a fare di più rispetto ai compiti previsti dalla vostra descrizione del lavoro.

Assicuratevi solo che il compito che vi offrite volontariamente di portare a termine non interferisca con il completamento dei vostri compiti assegnati.

10. Fornire aggiornamenti frequenti e tempestivi sullo stato di avanzamento.



Durante il completamento di un progetto, il vostro manager potrebbe chiedervi di fornire regolarmente aggiornamenti sullo stato di avanzamento. Invece di aspettare l'ora stabilita per consegnare l'aggiornamento, dovrete fornire gli aggiornamenti con frequenza e tempestività.

Potreste anche dover fornire frequenti aggiornamenti sullo stato di avanzamento quando collaborate a un progetto con i vostri colleghi. Assicuratevi di tenere gli altri informati sui vostri progressi.

In questo modo tutti sono sulla stessa lunghezza d'onda e si evita che i collaboratori siano troppo avanti o indietro rispetto ai vostri progressi.

11. Continuare a essere proattivi al di fuori del lavoro



Potete imparare a essere più proattivi per le attività sul posto di lavoro essendolo anche al di fuori del lavoro. Iniziate a prendere iniziative in altri ambiti della vostra vita per sviluppare una personalità più proattiva.

12. Cercare sempre l'opportunità di distinguersi



Non potrete godere dei vantaggi di prendere iniziativa sul lavoro finché non scoprirete le opportunità disponibili sul vostro posto di lavoro.

Alcuni ambienti di lavoro sono caratterizzati da standard e pratiche rigorose che lasciano poco spazio all'assunzione di lavoro extra. Potreste essere obbligati a concentrarvi esclusivamente sulle vostre responsabilità principali.

Potrebbe anche irritare i colleghi a cui di solito viene assegnato il compito che voi avete preso in consegna. La chiave per essere proattivi sul lavoro è trovare le opportunità nascoste per distinguersi. Cercate compiti o progetti che potete portare a termine senza interferire con l'ordine standard delle cose.



MATERIALI AGGIUNTIVI

VIDEO



OSARE SE STESSI
(INGLESE CON SOTTOTITOLI)



**CAREER READINESS - SUCCESS AT
WORK - TAKING THE INITIATIVE AT
WORK**

(ENGLISH WITH SUBTITLES)

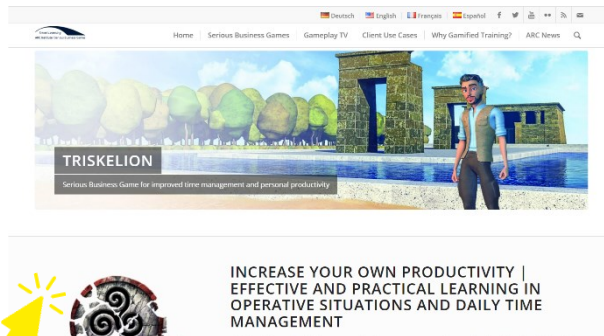


PRACTICAL MATERIALS

Strumenti basati sulla gamification



Triskelion



Aumentate la vostra produttività e l'apprendimento efficace e pratico in situazioni operative e nella gestione quotidiana del tempo.

Triskelion è il serious game aziendale per la gestione del tempo e la produttività personale. Dal suo lancio nel 2011, Triskelion ha permesso a oltre 1.000 aziende e ai

loro dipendenti di migliorare la gestione del tempo. A causa della grande richiesta, nel 2018 il Business Game è stato completamente rilanciato con una tecnologia di accesso semplificata e una simulazione ulteriormente migliorata. Pertanto, Triskelion è oggi disponibile per voi con la più recente tecnologia di simulazione multidimensionale.

Triskelion è un'avventura con tecniche di sfida e compiti in città come Madrid, Il Cairo, Granada o Roma. Il partecipante assume il ruolo di un professore di storia e ricercatore, che deve seguire le orme dell'Ordine della Sapienza alla ricerca dei segreti nascosti della felicità e del successo.

La formazione Triskelion è attualmente disponibile nelle seguenti lingue: Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo.

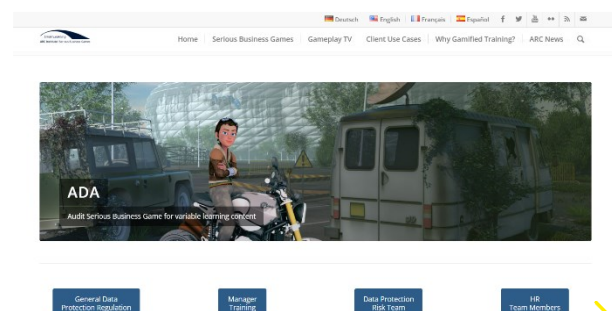
Durata approssimativa della formazione: 10 - 16 ore

ADA



Apprendimento individuale efficace di nuovi contenuti, ideale per il lancio di nuovi prodotti, per i processi di inserimento o per altri concetti di apprendimento variabili.

L'anno è il 2127, un mondo dopo l'apocalisse. La civiltà che conosciamo oggi non esiste più. L'ombra dell'annientamento si allunga sull'umanità. Sono l'unica speranza di salvare la nostra specie in via di estinzione. Questo è lo sfondo di un'avventura ricca di sfide, prove e compiti emozionanti.



Il vostro grande obiettivo: la salvezza dell'umanità.

ADA è un serious game di business variabile che fornisce ai dipartimenti delle risorse umane, della formazione e dello sviluppo dei prodotti, della comunicazione o del reclutamento un'efficace struttura di gioco d'affari per rendere la comunicazione, la formazione o l'inserimento dei dipendenti un'esperienza interessante ed emozionante con cui i dipendenti si identificano.

ADA costituisce il quadro mediatico per la creazione di serious game di business specifici per l'azienda. Vi consigliamo individualmente. Creiamo la trama e i processi didattici in un workshop con voi, in modo che il vostro nuovo prodotto, il vostro processo di on-boarding o l'introduzione di un nuovo sistema IT diventino un'esperienza reale per i vostri dipendenti!

Altri contenuti pratici

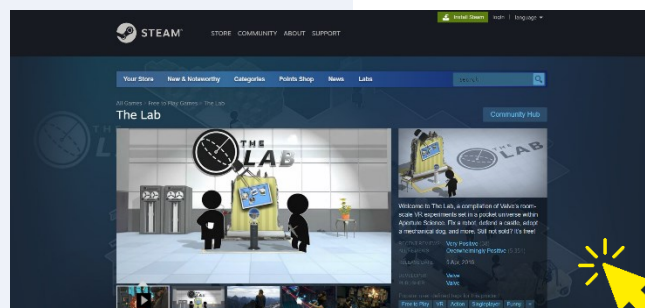


Strumenti per la realtà virtuale

1. Orientamento all'apprendimento

- The Lab

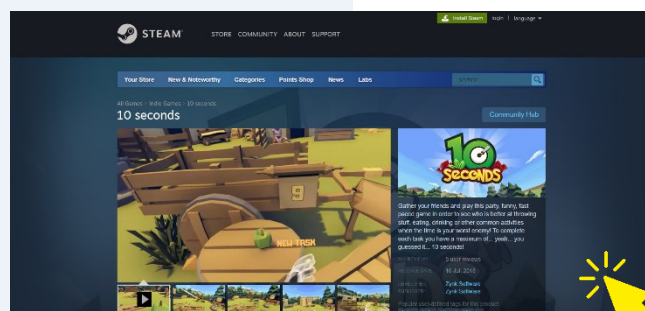
Questo gioco funziona come un "universo tascabile". Offre otto diversi tipi di gioco che prevedono brevi esperienze dimostrative che utilizzano diversi aspetti delle capacità della VR. L'utente può imparare diverse interazioni e giocare attraverso vari ambienti.



2. Orientamento ai risultati:

- 10 seconds

Questo gioco offre all'utente alcune sfide e compiti da completare in dieci secondi. La difficoltà di ogni compito aumenta man mano che l'utente completa quello in corso. Il gioco può essere giocato nel mondo con la classifica globale o con gli amici per vedere chi ha le migliori abilità.

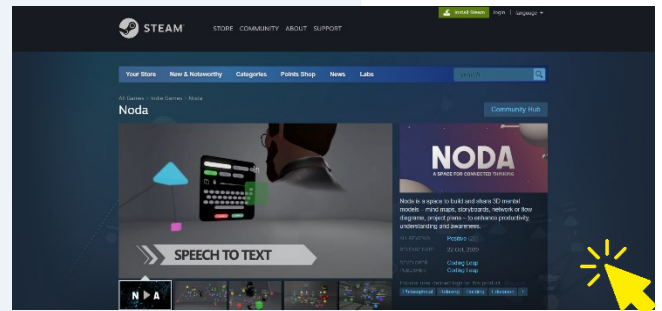




3. Iniziativa/Proattività

- NODA

Questo gioco è uno strumento che consente all'utente di creare mappe mentali 3D in cui tracciare idee e collegarle. L'applicazione consente all'utente di organizzare e dare priorità ai compiti e di condividere le conoscenze con gli altri. In questo modo, gli utenti possono ricevere e dare feedback e mettere in pratica ciò che imparano nel mondo reale.



Esercizi di gioco di ruolo

- Stabilire obiettivi di iniziativa sul lavoro:
 1. Create un elenco delle cose che potete realizzare attivamente.
 2. Scegliete uno o due esempi di iniziativa personale su cui concentrarvi ogni settimana. Può trattarsi di qualcosa di semplice, come offrirsi come volontario per svolgere compiti fondamentali che altri temono.
 3. Discutetene con il gruppo e portatela avanti.



GLOSSARIO

Produttività

È definita come una misura economica che permette di calcolare quanti beni e servizi sono stati prodotti per fattore. È la capacità di svolgere più compiti in meno tempo; pertanto, se un'azienda è in grado di migliorare la propria produttività, significa che il valore dei suoi prodotti cresce a un ritmo superiore rispetto alla materia prima con cui vengono fabbricati. In questo caso, si parla di produttività degli impianti.

Quando ci chiediamo cosa sia la produttività, dobbiamo tenere presente che un'azienda non può essere produttiva se la sua strategia non è chiara, gli obiettivi non sono condivisi con il personale, mancano le infrastrutture e le responsabilità non sono condivise.

Competitività

Si riferisce all'abilità o alla capacità di competere con i rivali per lo stesso obiettivo o premio. Competitività non significa necessariamente la capacità di battere tutti i rivali, ma piuttosto la sete e la volontà di essere coinvolti nella competizione, di rimanere in gara e di non essere esclusi o totalmente surclassati.

Innovazione aziendale

L'innovazione aziendale è il processo di un'organizzazione per introdurre nuove idee, flussi di lavoro, metodologie, servizi o prodotti.

Frustrazione

In psicologia, la frustrazione è una risposta emotiva comune all'opposizione, collegata alla rabbia, al fastidio e alla delusione. La frustrazione deriva dalla resistenza percepita alla realizzazione della volontà o dell'obiettivo di un individuo ed è probabile che aumenti quando la volontà o l'obiettivo vengono negati o bloccati.



RISORSE TEORICHE E BIBLIOGRAFIA

Risorse. Materiale teorico

- Learning orientation, achievement orientation and proactivity in workers - list of interesting articles.

https://scholar.google.es/scholar?q=learning+orientation,+achievement+orientation+and+proactivity+in+workers&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Riferimenti bibliografici

- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 717–726.
- Kuo-Yang Kao, Hao-Hsin Hsu, Altovise Rogers, Mi-Ting Lin, Hui-Ting Lee, Ruirui Lian, I See My Future!: Linking Mentoring, Future Work Selves, Achievement Orientation to Job Search Behaviors, *Journal of Career Development*, 10.1177/0894845320926571, 49, 1, (232-245), (2020).
- Amabile, T. M., *Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love And Loving What You Do*, *California Management Review*, 1997.40.
- Amabile, T. M., *Creativity in the context*, New York: Springer-Verlag, 1996.
- Bindl UK, Parker SK (2011) Proactive work behavior: forward-thinking and change-oriented action in organizations. In: Zedeck S (ed) *APA handbook of industrial and organizational psychology*. American Psychological Association, Washington, pp 567–598.



ULTERIORI RISORSE PER
MIGLIORARE LE VOSTRE
COMPETENZE



FILM

- 15 movies on emotional intelligence that you should see.
<https://virtualpsychcentre.com/15-movies-on-emotional-intelligence-that-you-should-see/>
- Seven Movies to Help You Work on Your Emotional Intelligence.
<https://exploringyourmind.com/movies-to-help-you-work-on-your-emotional-intelligence/>
- 8 films to develop emotional intelligence.
<https://filmthreat.com/features/8-films-to-develop-emotional-intelligence/>

LIBRI

- The world in your hands (El mundo en tus manos) (Elsa Punset).
- The Right To Say No. Walter Riso.
- Habilitats socials a la feina. Maria Peralta.
- The 7 Habits of Highly Effective People. Stephen R. Covey.
- Resilience: "The ugly ducklings" Boris Cyrulnik.
- Critical ability: "Six Thinking Hats". Edward de Bono.
- Improve your communication skills (Alan Barker).

SITO WEB

- Learn and master the skills you need to: Become a Positive Psychology Professional.
<https://positivepsychology.com/>



Autori:

Andrés Bustillo Iglesias, Università di Burgos, Spagna

Henar Guillén Sanz, Università di Burgos, Spagna

Victoria Ibars Guerrero, Kveloce I+D+i, Spagna

Eleonora Drago, Istituto Di Gestalt H.C.C., Italia

Andrea Puglisi, IPPO Engineering, Italia

Laura Craveri, Istituto Di Gestalt H.C.C., Italia

Laura Bonello, Ufficio di consulenza ingegneristica Macdac (MECB), Malta

Maria Bakatselou, PROTASI ZOIS, Grecia

Georgia Petropoulou, PROTASI ZOIS, Grecia

Dimitra Sotiropoulou, PROTASI ZOIS, Grecia

Diagrammi e schemi: Laura Domínguez Tanco, Kveloce I+D+i, Spagna

Design: Laura Domínguez Tanco, Kveloce I+D+i, Spagna

Il progetto RISKREAL è cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. Il contenuto di questo toolkit è di esclusiva responsabilità dell'autore e né la Commissione europea né il Servizio spagnolo per l'internazionalizzazione dell'istruzione (SEPIE) sono responsabili dell'uso che può essere fatto delle informazioni qui presentate.