

**ONLINE**

**INNOVATION METHODOLOGY**



**MANUALE**



European  
Commission

Horizon 2020  
European Union funding  
for Research & Innovation

---

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 861874

**PROJECT NUMBER 86187**

## 1.2 Pratiche innovative e interattive per lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti

GRUPPO TARGET	ARCO TEMPORALE	TIPOLOGIA
Manager e dipendenti	Breve termine	Non monetaria

### Cosa si intende per competenze trasversali

Il termine "Competenze trasversali" include *"un vasto insieme di abilità personali, applicate in diverse attività lavorative, dalle più elementari alle più complesse, ed esplicate in situazioni operative tra loro differenti. In altre parole, ci si riferisce ad abilità di carattere generale, a largo spettro, relative ai processi cognitivi e di pensiero, alle modalità di comportamento nei contesti sociali e lavorativi, alle modalità e capacità di riflettere e di usare strategie di apprendimento e di auto-correzione della condotta. Tali abilità connotano il modo di impostare e di regolare la personale esperienza di lavoro e si specificano ulteriormente e progressivamente nel corso dell'"apprendimento on the job e della storia professionale della persona."* (Archivio Pubblica Istruzione)

Esistono numerosi esercizi e attività interattive da praticare in azienda per rafforzare le competenze trasversali dei dipendenti in maniera creativa e divertente: noi ne abbiamo raccolti 24.

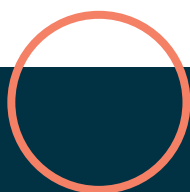


Table 1

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Comunicazione	Back-to- Back Drawing	<p><i>Back-to-back</i> drawing è un gioco divertente e interattivo che ti aiuterà a capire l'importanza di comunicare con gli altri e di trovare dei punti in comune e degli interessi condivisi. I partecipanti sono divisi in coppie (quindi il numero deve essere pari) e vengono invitati a sedersi uno dietro l'altro entrambi con un foglio e una matita. Un partecipante assume il ruolo di interlocutore e l'altro quello di ascoltatore. Ogni coppia ha 15-20 minuti di tempo a disposizione. A questo punto, l'interlocutore comincia a descrivere una forma geometrica tra quelle che gli vengono fornite, mentre l'ascoltatore prova a disegnarla sul foglio fornitogli senza avere la possibilità di guardare la forma. Una volta scaduto il tempo, la coppia è invitata a discutere dell'esperienza prendendo spunto dalle seguenti domande:</p> <p>Domande per l'interlocutore:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quali strategie hai intrapreso per assicurarti che le tue istruzioni fossero chiare?</li> <li>• Come si possono applicare queste strategie nella vita di tutti i giorni?</li> <li>• I nostri messaggi spesso non vengono interpretati come vorremmo. Mentre parliamo, cosa potremmo fare per diminuire le possibilità di</li> </ul>	Matite, fogli di carta	40 minuti	<a href="https://www.therapistaid.com/worksheets/drawing-communication-exercise.pdf">https://www.therapistaid.com/worksheets/drawing-communication-exercise.pdf</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		fraintendimenti? Domande per l'ascoltatore <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cosa ti è stato più utile rispetto alle istruzioni del tuo partner?</li> <li>• In che modo il tuo disegno sarebbe stato diverso se avessi potuto comunicare con il tuo partner?</li> </ul>			
Comunicazione	Pet Peeve	Questo gioco permette di rafforzare le proprie capacità di ascolto attivo. I partecipanti sono divisi in coppie. Il primo collega (Giocatore A) ha 60 secondi di tempo per urlare qualcosa che lo irrita particolarmente (ovviamente non legato all'ambiente lavorativo). Il secondo collega (Giocatore B) ascolta attentamente cercando di capire: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cosa conta davvero per il Giocatore A</li> <li>▪ Quali sono i suoi valori</li> <li>▪ Cosa ritiene importante</li> </ul> A questo punto, il Giocatore B cerca di decodificare il messaggio del collega ripetendolo a sua volta, eliminando le connotazioni negative e trasformandole in positive: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ "I tuoi valori sono..."</li> <li>▪ "Per te conta davvero..."</li> </ul>	Matite, fogli di carta	20-30 minuti	<a href="https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/">https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ “Tu ritieni importante...”</li> </ul> <p>Alla fine i due colleghi possono invertire i ruoli e ricominciare.</p>			

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Comunicazione	Cerchio di domande	<p>Un'attività che consente ai partecipanti di ascoltarsi a vicenda e di scoprire i reciproci valori. I partecipanti formano due cerchi, uno dentro l'altro. Mentre i cerchi ruotano in direzioni opposte, i partecipanti si trovano di fronte a diversi colleghi che pongono e rispondono a una serie di domande.</p> <p>Come svolgere l'esercizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Prendi nota delle domande e dell'ordine in cui le farai</li> <li>➤ Dividi il gruppo in due squadre uguali (se il numero di partecipanti è dispari, unisciti al gruppo)</li> <li>➤ Il primo team dovrebbe creare un cerchio, con i partecipanti rivolti verso l'esterno</li> <li>➤ Il secondo gruppo dovrebbe creare un cerchio un po' più grande attorno al primo, con i partecipanti rivolti verso l'interno</li> <li>➤ Invitare i partecipanti a salutarsi (stringendosi la mano). Di seguito, i membri del cerchio interno devono porre una domanda al collega che hanno di fronte (è il facilitatore a scegliere la domanda). Ricorda loro che sono domande aperte, e che non esistono risposte sbagliate</li> <li>➤ Il rispondente avrà 30 secondi per dare la sua risposta. Nel frattempo,</li> </ul>	<p>Fischio, cronometro, spazio sufficiente per la formazione di cerchi di 6-20 persone</p>	30 minuti	

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>il membro che ha posto la domanda deve semplicemente ascoltare, senza parlare</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A questo punto, il facilitatore dovrebbe chiedere ai membri del cerchio esterno di porre la stessa domanda al collega del cerchio interno. Anche in questo caso, il rispondente avrà 30 secondi per dare la sua risposta, mentre il collega rimane in silenzio.</li> </ul> <p>Puoi chiudere l'attività con una sessione di brainstorming.</p>			

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Lavoro di squadra	Giochi di sopravvivenza	<p>Questo gioco si basa sull'importanza del lavoro di squadra nel raggiungere un obiettivo comune. Gli scenari possibili sono numerosi, ma l'obiettivo è sempre lo stesso: mantenere in gioco la squadra il più a lungo possibile.</p> <p>In tutti questi scenari, a ciascun membro del team viene assegnato un elenco di 15 elementi, da ordinare in base alla loro importanza. Una volta completata la classifica, all'intero team viene assegnato un nuovo elenco. Ai membri del team viene richiesto di collaborare per ordinare i nuovi elementi della lista. Al termine dell'esercizio, il facilitatore rivela l'ordine corretto degli elementi della classifica, e ad ogni team è richiesto di confrontarlo con le classifiche individuali e di gruppo.</p> <p>Solitamente, rispetto a quella individuale, è la classifica di gruppo a coincidere con quella iniziale del facilitatore, ma spesso è l'individuo ad avere successo. L'esercizio mira a lavorare in gruppo facendo valere le idee di ciascun componente del team.</p> <p>Un ottimo esempio di gioco di sopravvivenza è <a href="#">Lost at Sea</a>.</p>	Stampe, matite	3 ore	<p><a href="https://activecollab.com/blog/growth/team-building-games-that-teach-teamwork">https://activecollab.com/blog/growth/team-building-games-that-teach-teamwork</a></p> <p><a href="https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf">https://insight.typepad.co.uk/lost_at_sea.pdf</a></p>



Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Lavoro di squadra	Costruire un grattacielo	<p>L'obiettivo del gioco è esercitarsi a lavorare in gruppo attraverso lo scambio di idee, il disegno di un piano, la realizzazione di un modellino e la presentazione dei risultati davanti a un pubblico di ascoltatori.</p> <p>Il facilitatore deve impostare l'esercizio in base al livello e alle dimensioni del gruppo. L'ideale sarebbe creare almeno tre sottogruppi, quindi l'esercizio è più adatto nel caso di un numero elevato di partecipanti. Ci dovrebbe essere anche una sorta di giuria che esaminerà i risultati, li valuterà e fornirà i relativi feedback.</p> <p>All'inizio dell'esercizio, ciascun sottogruppo deve scegliere un leader/capogruppo, al/alla quale verranno fornite le istruzioni su come procedere.</p> <p>Il compito è quello di costruire il modellino di un grattacielo su scala. La costruzione deve anche avere un nome e rappresentare visivamente un tema specifico.</p> <p>Oltre alla realizzazione del modellino, a ciascun gruppo è richiesto di ideare e produrre del materiale promozionale che presenti e spieghi le caratteristiche dell'edificio (un cartellone o un poster).</p> <p>I materiali da costruzione - che devono essere predisposti in anticipo dal</p>	Pezzi Lego per la costruzione del grattacielo	5 ore	<p><a href="http://marshmallowchallenge.com/Instructions.html">http://marshmallowchallenge.com/Instructions.html</a></p> <p><a href="http://skyscrapermodels.us/">http://skyscrapermodels.us/</a></p> <p><a href="http://www.currell.net/models/illinois.htm">http://www.currell.net/models/illinois.htm</a></p> <p><a href="http://www.papertoys.com/chrysler-building.htm">http://www.papertoys.com/chrysler-building.htm</a></p>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>facilitatore - sono gli stessi per tutti i sottogruppi cartone, carta, colla, taglierini, forbici, matite, nastro adesivo e colori.</p> <p>I gruppi hanno un tempo limitato per la realizzazione del modellino e per lo sviluppo del materiale promozionale. Una volta terminato, a ciascun gruppo viene chiesto di presentare i risultati alla giuria, che valuterà i prototipi in base ai seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) progettazione e rappresentazione del tema</li> <li>b) esecuzione e presentazione</li> <li>c) lavoro di gruppo e prestazioni</li> </ul> <p>Dopo la presentazione, ai gruppi viene richiesto di analizzare l'intero processo di progettazione e sviluppo del modellino, come si sono sentiti a lavorare sotto pressione, quali sono stati i punti di forza e di debolezza di ciascun membro. Questa fase verrà moderata dal facilitatore.</p>			

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Lavoro di squadra	Scialuppa di salvataggio	<p>Questo esercizio riguarda l'intraprendere decisioni moralmente difficili e il raggiungimento del consenso di gruppo. Al team viene fornita una lista di 14 persone che stanno affondando su una nave in mezzo all'oceano. C'è solo una scialuppa di salvataggio che può trasportare un massimo di 8 persone. Il team ha a disposizione 15 minuti di tempo per decidere chi salvare e chi lasciare annegare.</p> <p>Le persone nella lista hanno la caratteristica di essere moralmente ambigui. Non esistono risposte giuste o sbagliate.</p> <p>Gli 8 nomi in lista non contano. L'obiettivo del gioco è quello di raggiungere il consenso del gruppo attraverso un processo di negoziazione che dura 15 minuti.</p> <p>Puoi scaricare le istruzioni del gioco <a href="#">qui</a>.</p>	Stampe dell'elenco	30 minuti	<a href="http://www.lrhdsd.org/cms/lib05/NJ01000316/Centricity/Domain/842/The%20Lifeboat%20Activity.docx">http://www.lrhdsd.org/cms/lib05/NJ01000316/Centricity/Domain/842/The%20Lifeboat%20Activity.docx</a>
Problem solving	Rapina in banca	<p>Questo gioco si basa sull'importanza di condividere le informazioni e valorizzare le intuizioni individuali al fine di risolvere un problema maggiore.</p> <p>Ecco lo scenario:</p> <p>Qualcuno ha derubato una banca. Ciascun partecipante riceve una serie di indizi (che può essere scaricata <a href="#">qui</a>), come per esempio "Mr. Green è l'unico ad avere le chiavi del caveau". I membri del team leggono a voce alta gli indizi, ne</p>	-	1 ora	<a href="http://www.edteck.com/rigor/lessons/detective/clues2.pdf">http://www.edteck.com/rigor/lessons/detective/clues2.pdf</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>discutono insieme e cercano di mettere insieme i pezzi per ricostruire quanto accaduto.</p>			
Problem solving	Reti di lana	<p>Dividi il gruppo in squadre con ugual numero di partecipanti. Fornisci ad ogni squadra un gomitolo di lana e chiedi loro di creare una rete usando solo il filo. Una volta terminato (in base ad un limite di tempo da stabilire), chiedi alle squadre di scambiarsi le reti.</p> <p>Ogni team deve quindi bendare un membro della squadra. L'obiettivo dell'esercizio è che il membro con gli occhi bendati provi a sciogliere la rete seguendo le istruzioni dei compagni di squadra. Per avere successo, i membri del team devono concentrarsi e seguire le indicazioni dei compagni. La prima squadra che scioglie più velocemente la rete vince il gioco.</p>	Gomitolo di lana	30 minuti	<a href="https://icebreakerideas.com/problem-solving-activities/">https://icebreakerideas.com/problem-solving-activities/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Problem solving	Cosa faresti se...?	Istruzioni: 1. Fai finta di essere un personaggio famoso. 2. Prova ad affrontare vari problemi come se fossi la persona famosa che hai scelto. Quali possibili soluzioni prenderebbero in considerazione? Come gestirebbero il problema? Questo esercizio potrebbe aiutarvi a prendere in considerazione soluzioni diverse alle quali magari non si era mai pensato.	-	30 minuti	<a href="https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/">https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/</a>
Spirito di adattamento	La nave che si restringe	Istruzioni: 1. Usando una corda, crea una forma qualunque sul pavimento all'interno della quale devono entrare tutti i membri del gruppo. 2. Riduci lo spazio disponibile ogni 10-15 minuti, invitando i membri del gruppo a ragionare insieme per capire come mantenere tutti entro i limiti designati dalla corda.	Una corda o un filo	45 minuti	<a href="https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/">https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/</a>
Spirito di	Congelament	Istruzioni:	1 benda,	30 minuti	<a href="https://www.wrike.com">https://www.wrike.com</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
adattamento	0	<p>Immagina questa situazione: i tuoi dipendenti sono esploratori dell'Artico e si stanno per avventurare in una tundra ghiacciata!</p> <p>Separali in gruppi di 4-5 persone e fai loro selezionare un leader che guidi l'esplorazione.</p> <p>Ogni squadra deve costruire in 30 minuti un riparo sicuro con i materiali forniti loro all'inizio del gioco, prima dell'arrivo della tempesta. Tuttavia, entrambe le mani del caposquadra sono congelate, quindi non può aiutare materialmente a costruire il riparo, mentre il resto della squadra non riesce a vedere a causa della neve negli occhi. Trascorsi i 30 minuti, prova ad accendere un ventilatore e vedi quale rifugio resiste ai forti venti della tempesta.</p>	materiali da costruzione (cartoncini, stuzzicadenti, elastici e foglietti adesivi), 1 ventilatore		<a href="https://m.blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/">m/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Spirito di adattamento	Muoviti!	Istruzioni: 1. Dividi il tuo gruppo in due squadre e falli predisporre in fila uno di fronte all'altro. 2. Usando un gessetto, un nastro, una corda o della carta (in base a ciò che si ha disposizione), disegna uno spazio quadrato per ciascuna persona su cui stare in piedi. Lascia uno spazio vuoto in più tra le due file. 3. L'obiettivo è che i partecipanti cambino posto con i membri della squadra di fronte, con le seguenti restrizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Può spostarsi solo una persona alla volta.</li> <li>• Una persona non può muoversi attorno a nessuno nella stessa direzione.</li> <li>• Non è possibile spostarsi indietro.</li> </ul>	Gesso, corda, nastro o carta	30 minuti	<a href="https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/">https://www.wrike.com/blog/top-15-problem-solving-activities-team-master/</a>
Creatività	Gestire le risorse	Istruzioni: - Fornisci 6 stuzzicadenti ad ogni partecipante. - Invitali a creare 4 triangoli con gli stuzzicadenti. - Probabilmente ti verranno richiesti più stuzzicadenti, ma tu sottolinea il fatto	Stuzzicadenti	20 minuti	<a href="https://www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/creative-thinking-">https://www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/creative-thinking-</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>che devono trovare il modo di utilizzare quei 6 stuzzicadenti per creare i 4 triangoli.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La soluzione è quella di creare una piramide 3D con i sei stuzzicadenti, quindi si avranno tre triangoli in piedi e un triangolo di base.</li> <li>- Fai un approfondimento sull'importanza di qualità come il problem solving, la creatività e l'innovazione per lavorare con le risorse che si possiedono, a volte limitate.</li> </ul>			<a href="https://www.playmeo.com/activities/manage-resources">activities/manage-resources</a>
Creatività	Tieni le carte	<p>Istruzioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forma delle squadre da tre a cinque persone.</li> <li>2. A scopo dimostrativo, chiedi a due componenti della stessa squadra di tenere un foglio di carta tra i palmi di una delle loro mani.</li> <li>3. Ciascun membro della squadra deve aiutare i propri compagni a tenere da terra quanti più fogli possibili solo con l'aiuto del corpo, secondo le seguenti regole:</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- È possibile applicare un solo foglio di carta tra due parti del corpo;</li> <li>- Non è possibile utilizzare adesivi per trattenere la carta sul proprio corpo;</li> </ul>	Fogli A4	20 minuti	<a href="https://www.playmeo.com/activities/team-building-problem-solving-activities/paper-holding/">https://www.playmeo.com/activities/team-building-problem-solving-activities/paper-holding/</a>



Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non è possibile piegare la carta;</li> <li>- Ogni foglio di carta deve essere in contatto con entrambi i membri del team;</li> <li>e</li> <li>- Non è possibile toccare due fogli di carta con le mani.</li> </ul> 4. Attendere max. 10 minuti e controllare i risultati.			
Creatività	Pentola a pressione	Istruzioni: 1. Prendi una corda e forma un grande cerchio sul pavimento. 2. Procurati dei marcatori numerati in base a quante persone partecipano all'esercizio. 3. Distribuisci i marcatori numerati all'interno del cerchio in maniera casuale e invita ciascun partecipante a posizionarsi sopra un numero diverso.	1 lunga fune (7 metri), 1 cronometro, marcatori numerati	30 minuti	<a href="https://www.playmeo.com/activities/team-building-problem-solving-activities/pressure-cooker/">https://www.playmeo.com/activities/team-building-problem-solving-activities/pressure-cooker/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>4. Una volta pronti, chiedi ai partecipanti di muoversi all'interno del cerchio sopra ciascun marcatore secondo un ordine crescente dei numeri.</p> <p>5. Ad esempio, chi sta al numero 8, dovrà passare per il 9, 10, 11 e 12 (presumendo che ci siano 12 persone nel gruppo), prima di passare per l'1, 2, 3, fino all'8.</p> <p>6. Non appena completato il giro fino a ritornare alla posizione iniziale, il partecipante uscirà dal cerchio.</p> <p>7. Durante la prova, non sarà possibile uscire dal cerchio per raggiungere il numero successivo, né toccare i partecipanti al di fuori del cerchio.</p> <p>8. Invita i partecipanti a eseguire l'esercizio in maniera rapida e accurata, magari fornendo un limite di tempo specifico entro il quale ultimare il gioco.</p>			
Gestione del tempo	Time Squared	<p>L'esercizio <i>Time Squared</i> è basato sulla capacità di gestire il tempo a disposizione in maniera ottimale: fornisci ai tuoi dipendenti 3 fogli di carta, ciascuno suddiviso in 24 riquadri. Ogni riquadro rappresenta un'ora delle 24 che compongono una giornata.</p> <p>Nel primo foglio, i partecipanti devono riempire ciascun riquadro con le attività che normalmente svolgono al di fuori degli orari lavorativi. Nel secondo foglio, invece, i dipendenti devono riempire i riquadri/ore con delle</p>	Fogli A4	20 minuti	<a href="https://tugofwarwithti.me.com/10-time-management-activities-to-try-with-your-employees/">https://tugofwarwithti.me.com/10-time-management-activities-to-try-with-your-employees/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		attività regolarmente svolte durante le ore lavorative ma che vengono percepite come perdite di tempo. Nel terzo foglio, i partecipanti dovrebbero mettere insieme i riquadri del primo e secondo foglio, identificando le attività che fanno perdere tempo e i riquadri/ore buche che potrebbero essere trasformate in ore produttive. L'esercizio è utile ad identificare le attività che fanno perdere tempo e a conoscere le ore spese nelle attività lavorative di routine.			
Gestione del tempo	Mayo jar	<p>Questo esercizio è utile per sviluppare un approccio concreto nei processi lavorativi. Dopo aver diviso il gruppo di dipendenti in squadre, fornisci loro un contenitore di vetro e l'occorrente per eseguire l'esercizio.</p> <p>I sassi più grandi rappresentano le attività più importanti e quelli più piccoli saranno destinati ad altre attività quotidiane. Cerca di definire queste attività in maniera specifica insieme a tutti i componenti del gruppo. L'esercizio può aiutare i dipendenti a delineare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.</p> <p>I partecipanti possono scegliere quale materiale utilizzare per le singole attività, e una volta fatto, devono riempire il contenitore di vetro senza seguire particolari istruzioni. Una volta che il contenitore sarà pieno, gli impiegati potranno scegliere di condividere l'ordine e il significato dei materiali scelti.</p>	Contenitori di vetro, pietre di varie dimensioni, sabbia o ghiaia	20 minuti	<a href="https://tugofwarwithti.me.com/10-time-management-activities-to-try-with-your-employees/">https://tugofwarwithti.me.com/10-time-management-activities-to-try-with-your-employees/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Gestione del tempo	Costruire barche	<p>Dividi i tuoi dipendenti in gruppi e assicurati che ciascun team elegga un capo gruppo. Chiama in disparte i capi gruppo e mostra loro come costruire una barchetta di carta, quindi di' loro di riferire al team che bisogna produrre 40 barchette di carta in 15 minuti.</p> <p>Questo esercizio aiuterà i partecipanti a migliorare la gestione del tempo, insieme ad altre capacità come la leadership e il lavoro di squadra.</p>	Fogli di carta	20 minuti	<a href="https://hrdevelopmentinfo.com/best-time-management-activities/">https://hrdevelopmentinfo.com/best-time-management-activities/</a>
Leadership	Stemma di valori	<p>Ogni leader ha una propria scala di valori e di cose che considerano importanti. Questi valori guidano il comportamento del leader e compongono la sua filosofia di leadership.</p> <p>Ciascun partecipante ha a disposizione 10-15 minuti per rappresentare graficamente il proprio stemma di valori, riempiendolo con tutto ciò che per lui/lei è importante: le capacità essenziali che un leader deve possedere, i valori che influenzano gli altri, i risultati raggiunti e ciò che più gli/le piace del proprio lavoro.</p> <p>I partecipanti dovrebbero essere invitati a non preoccuparsi troppo dell'aspetto grafico dello stemma, ma piuttosto a dare importanza al contenuto e al valore di ciò che intendono rappresentare.</p> <p>Una volta completati i disegni, i partecipanti sono invitati a presentare e</p>	Fogli A4, pennarelli / matite	30 minuti	(Cserti, 2018; Landau, 2018)

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		descrivere il proprio stemma, evidenziando punti di forza e criticità della propria ideologia, riflettendo sui valori personali che coincidono con quelli aziendali.			
Leadership	Feedback: Comincia, Fermati, Continua	Questa attività si concentra su uno degli elementi più critici della leadership: il feedback costruttivo. L'apertura crea fiducia, che a sua volta promuove ulteriore apertura. Questa attività è pensata per gruppi di partecipanti/colleghi che lavorano insieme da diverso tempo e che hanno condiviso numerose esperienze. Ciascun partecipante deve scrivere in un post-it il nome del/della collega a cui si sta riferendo, insieme alla seguente frase: "Per.... Qualcosa che vorrei tu iniziassi a fare è ... qualcosa che vorrei che smettessi di fare è ... qualcosa che vorrei che continuassi a fare è ..... Firmato: " Una volta terminato, ciascun partecipante è invitato riferire verbalmente quanto scritto nel post-it al diretto interessato, consegnandogli il bigliettino.	Post-it, penne o matite	30 minuti	(Cserti, 2018)

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Leadership	Crocodile River	<p>Ai partecipanti di questa attività all'aperto viene chiesto di far finta che l'intera squadra debba attraversare un fiume pieno di cocodrilli, saltando da una roccia ad un'altra. Le rocce possono essere rappresentate da tavole di legno, mentre gli argini del fiume possono essere segnalati da due corde.</p> <p>Queste "pietre" galleggiano sull'acqua solo se qualcuno vi è sopra, e dovrebbe esserci una pietra in meno rispetto al numero totale di partecipanti. Se la mano o il piede di un partecipante tocca "l'acqua", verrà morso dal cocodrillo (se ciò accade, il partecipante deve tenere la mano dietro la schiena).</p> <p>Il facilitatore finge di essere il "cocodrillo", tenendo d'occhio i partecipanti mentre tentano di attraversare il fiume. Quando una delle "pietre" non è a contatto con un individuo, viene rimossa. Se i partecipanti toccano per errore il terreno con le mani o i piedi, devono continuare a giocare senza usare quell'arto. L'attività termina quando tutti i membri del gruppo riescono ad attraversare il "fiume".</p> <p>Se qualcuno vi cade dentro, il gruppo deve ricominciare daccapo.</p>	-	2 ore	(Cserti, 2018)

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Intelligenza emotiva	Punti cardinali	<p>Preparazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rappresenta i quattro punti cardinali (Nord, Sud, Est e Ovest) sui muri della stanza prima dell'arrivo dei partecipanti.</li> <li>• Procurati dei grandi fogli di carta o delle lavagne a fogli mobili e dei pennarelli per quattro gruppi di partecipanti.</li> <li>• Sotto ogni punto cardinale, fai un elenco dei tratti associati, come indicato dal gioco <i>Compass Points</i>:</li> </ul> <p><b>Nord: Agire</b> - "Facciamolo;" Mi piace agire, provare a fare cose, immergermi nelle attività.</p> <p><b>Oriente: Esaminare</b> - mi piace guardare il quadro generale delle varie situazioni e le diverse possibilità prima di agire.</p> <p><b>South: Preoccuparsi degli altri</b> - mi piace sapere che prima di agire vengano presi in considerazione i sentimenti e le opinioni altrui.</p> <p><b>Ovest: Prestare attenzione ai dettagli</b> - per conoscere esattamente il chi, il cosa, il quando, il dove e il perché prima di agire.</p> <p>Prima di iniziare chiedi ai partecipanti di osservare i punti cardinali e leggere le descrizioni sotto ciascun punto.</p> <p>In seguito, ciascun partecipante dovrebbe posizionarsi vicino al punto che più accuratamente descrive il proprio modo di lavorare in team.</p> <p>Una volta che tutti i membri del gruppo hanno scelto il proprio punto cardinale, chiedi ai partecipanti di guardarsi intorno e riflettere sulla disposizione dei</p>	Fogli A4, fogli A3 o lavagna a fogli mobili, pennarelli	30 minuti	<a href="https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-workplace/">https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-workplace/</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>colleghi.</p> <p>Invita i partecipanti a identificare all'interno di ciascun gruppo le seguenti figure:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Colui che registra le risposte del gruppo</li> <li>2. Colui che monitora i tempi</li> <li>3. Colui che agisce come portavoce del gruppo</li> </ol> <p>Una volta pronti per iniziare, i gruppi avranno da 5 a 10 minuti a disposizione per rispondere alle seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quali sono i punti di forza del tuo stile? (3-4 aggettivi)</li> <li>• Quali sono i limiti del tuo stile? (3-4 aggettivi)</li> <li>• Con quale stile collabori con maggiore difficoltà e perché?</li> <li>• Cosa devono sapere di te le persone appartenenti ad altri stili per poter collaborare in modo efficace?</li> <li>• Qual è una cosa che apprezzi di ciascuno degli altri tre stili?</li> </ul> <p>Una volta scaduto il tempo, ciascun partecipante è invitato a condividere le proprie risposte e considerazioni.</p> <p>Questa attività aiuta ad aumentare la consapevolezza di sé e delle proprie abitudini e a comprendere meglio come comunicare e lavorare in armonia con persone con attitudini e stili differenti. Una diversità che porta quasi sempre ad ottenere risultati migliori (Allen, 2015).</p>			



Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
Intelligenza emotiva	Accetta le tue emozioni	<p>Questo esercizio può aiutare te e i tuoi dipendenti a lavorare su una delle abilità fondamentali legate all'intelligenza emotiva: comprendere e accettare le proprie emozioni. Gli step da seguire per creare questa attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dividi il gruppo in coppie e falli sedere abbastanza lontano dalle altre coppie per avere un senso di privacy.</li> <li>• Chiedi a ciascuna coppia di scegliere chi dovrà iniziare.</li> <li>• Spiega ai membri del gruppo che ognuno di loro avrà la possibilità di condividere un'esperienza in cui si sono sentiti vittime.</li> </ul> <p>Una volta che un partner ha spiegato l'esperienza, dovrebbero spiegare come si sono sentiti come risultato della loro esperienza nel modo più dettagliato possibile, pensando ai loro sentimenti specifici in quel momento e in che modo li hanno influenzati in seguito.</p> <p>Concedi 15-20 minuti per la condivisione del primo partner e per la discussione tra i due, e poi fai cambiare i ruoli dando la parola al secondo partner.</p>		20 minuti	<p><a href="https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-exercises/">https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-exercises/</a></p> <p><a href="https://www.skillscomverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/950/categoryId/132/Self-esteem-Exercise-Accepting-your-Emotions.aspx">https://www.skillscomverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/950/categoryId/132/Self-esteem-Exercise-Accepting-your-Emotions.aspx</a></p>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Riunisci tutti e crea una discussione di gruppo ponendo delle domande, ad esempio:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cosa hai pensato prima quando ti è stato detto di condividere un'esperienza difficile con un'altra persona?</li> <li>○ Come sei riuscito a condividerla? Come ti sei sentito quando ne hai parlato con qualcun altro?</li> <li>○ Come ti sei sentito dopo aver riconosciuto e accettato le tue emozioni?</li> <li>○ Questo esercizio aiuta a comprendere e accettare come ci sentiamo dopo aver vissuto certe esperienze, ma è giusto sentirsi in un certo modo dopo esperienze negative?</li> <li>○ Ti sei sentito più in pace dopo aver accettato le tue emozioni generate dalla tua esperienza?</li> <li>○ Considereresti di usare questo esercizio per valutare e riconoscere le tue emozioni dopo esperienze negative?</li> </ul> </li> </ul>			
Intelligenza emotiva	Mantenere il contatto visivo	<p>Come suggerisce il nome, questo esercizio si basa sul contatto visivo per comprendere meglio le nostre stesse emozioni, come entriamo in contatto emotivamente con gli altri e quanto sia importante il contatto visivo per raggiungere la connessione emotiva.</p> <p>Raccogli alcune schede e distribuiscile ai partecipanti, quindi chiedi loro di distribuirsi all'interno della stanza. Di loro di immaginarsi in una galleria d'arte o in un museo.</p>	Fogli bianchi, una stanza vuota dove i partecipanti possano muoversi	30 Minuti	<a href="https://www.skillscomverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/1158/categoryId/132/Emotional-Intelligence-Exercise-">https://www.skillscomverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/1158/categoryId/132/Emotional-Intelligence-Exercise-</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>Successivamente, falli muovere liberamente e segui 3 diversi step:</p> <p><b>Primo step</b></p> <p>a) Chiedi ai partecipanti di camminare per la stanza come se fossero in uno spazio pubblico senza avere un contatto visivo con nessun altro. Sarebbe bene se riuscissero ad improvvisare e recitare il ruolo. Concedi due minuti per questa parte.</p> <p>b) Ferma tutti e chiedi ai partecipanti di annotare i loro sentimenti sulle loro carte.</p> <p><b>Secondo step</b></p> <p>a) Chiedi ai partecipanti di cercare il contatto visivo mentre camminano per la stanza. Ma non appena hanno avuto un contatto visivo, dovrebbero interromperlo distogliendo lo sguardo. Concedi tre minuti per questa parte.</p> <p>b) Ferma tutti e chiedi loro di registrare i loro sentimenti sulle loro carte.</p> <p><b>Terzo step</b></p> <p>a) Chiedi ai tuoi partecipanti di cercare il contatto visivo e non appena hanno avuto un contatto visivo con chiunque, dovrebbero avvicinarsi a quella persona. Devono stare vicini e non stabilire un contatto visivo</p>			<a href="http://Making-Eye-Contact.aspx">Making-Eye-Contact.aspx</a>

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature e (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		<p>con nessun altro. Lascia tre minuti per questa parte.</p> <p>b) Ferma tutti e chiedi loro di registrare i loro sentimenti sulle loro carte.</p> <p>Riunisci tutti e crea una discussione di gruppo della durata di 10-15 minuti. Ecco alcune domande per guidare la discussione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante le varie fasi dell'esercizio come ti sei sentito?</li> <li>• Come ti sei sentito quando hai avuto un contatto visivo e hai dovuto romperlo immediatamente?</li> <li>• Come ti sei sentito quando hai avuto un contatto visivo e hai potuto avvicinarti alla persona?</li> <li>• Come ti sentivi a cercare qualcuno con cui poter stabilire un contatto visivo?</li> <li>• Quanto è stato facile stabilire un contatto visivo con qualcuno?</li> <li>• Quanto ti senti vicino alle persone con cui hai mantenuto il contatto visivo?</li> <li>• Quale pre-condizionamento determina il nostro comportamento nel contatto visivo o nel mantenimento del contatto visivo?</li> </ul>			

Obiettivi formativi / Competenze trasversali coinvolte	Nome Gioco / Esercizio	Descrizione / Istruzioni	Materiali, attrezzature (Variabili)	Durata	Riferimenti / Risorse aggiuntive
		Come pensi che questo possa cambiare tra diverse società?			

## Risorse umane necessarie

È importante che tu e/o il tuo responsabile delle risorse umane conosciate bene i giochi e le attività che vorrete intraprendere per ogni competenza trasversale, in modo da essere in grado di facilitarne l'implementazione e ottenere così i risultati desiderati.

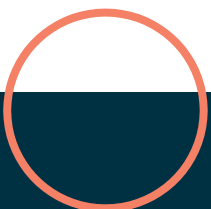
## Le 8 competenze trasversali più importanti

1. Comunicazione
2. Il lavoro di squadra
3. Risoluzione dei problemi
4. Adattabilità
5. Creatività
6. Gestione del tempo
7. Leadership
8. Intelligenza emotive

---

## Risultati attesi

- ✓ Miglioramento del morale e dell'atteggiamento dei dipendenti
  - ✓ Miglioramento della produttività dei dipendenti e di conseguenza dei dipendenti
  - ✓ Sviluppo di una cultura collaborativa all'interno della tua azienda
  - ✓ Valorizzazione e ulteriore sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti
- 



## Casi aziendali

### Nome dell'azienda: **ING Greece**

---

**Luogo:** Atene, Grecia

#### Come è stata implementata l'innovazione sul posto di lavoro?

ING Greece opera dal 1980 aiutando i clienti a garantire il proprio futuro finanziario attraverso i suoi prodotti pensionistici, assicurativi, di investimento e di garanzia bancaria. Con oltre 200.000 clienti e una rete di 16 filiali e 25 uffici in tutto il paese, la società ha una delle più grandi reti di consulenti finanziari, composta da oltre 1.000 persone e impiegando circa 400 impiegati amministrativi.

ING ha ampiamente compreso che tutti i dipendenti hanno un potenziale, spesso sottovalutato, dato dal pensiero creativo e sono in grado di contribuire all'innovazione e al cambiamento prendendo parte a processi in cui vengono scambiate conoscenze e idee. A questo scopo, l'azienda si concentra sulla facilitazione della collaborazione dei dipendenti, consentendo il dialogo, supportando la crescita personale e lavorativa dei dipendenti, incoraggiando il loro coinvolgimento e stimolandoli a generare idee innovative.

#### Risultati ottenuti

Creazione di un ambiente di lavoro a "porta aperta", con forme di lavoro più amichevoli, riunendo dirigenti e dipendenti, facilitando la loro collaborazione in una forma più flessibile e adatta ai dipendenti.

Il miglioramento continuo dei dipendenti partecipando all'apprendimento e allo sviluppo è facilitato. Le loro conoscenze ed esperienze condivise vengono migliorate e supportate coinvolgendo tutti i dipendenti a questo scopo. Si ottiene un alto grado di coinvolgimento dei dipendenti nella produzione di idee innovative, in relazione a specifiche aree aziendali.

La condivisione di idee è incoraggiata attraverso il dialogo aperto. In questo modo, le conoscenze strategiche che vengono scambiate, tra esperti e il resto dell'azienda, vengono integrate con successo. Vengono create le condizioni per la partecipazione attiva dei dipendenti, facendoli sentire maggiormente coinvolti nelle decisioni relative a qualsiasi cambiamento aziendale che avrà luogo.

Fonti:

<http://www.ing.gr/en-gb/The-Company>

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/25\\_el-fin-bank-l.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/25_el-fin-bank-l.pdf)

**altri esempi:** [The National Postcode Lottery](#)

--

Fonti:

[https://en.wikipedia.org/wiki/Soft\\_skills](https://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills)

