

05

Comprendere e implementare l'inclusività digitale

- 5.1 La migliore e la peggiore esperienza
- 5.2 Capire le persone
- 5.3 Misurare il senso di inclusività in ambiente di lavoro ibrido
- 5.4 Creare uno scenario per un video

Esercizio 5.1

La migliore e la peggiore esperienza

Tipo di attività: Individuale o di gruppo

DESCRIZIONE

In questa attività i partecipanti sono incoraggiati a:

- esplorare le proprie esperienze lavorative positive e negative dall'inizio del lavoro online o ibrido e prestare particolare attenzione a come un'esperienza specifica abbia influenzato il senso di appartenenza al team e all'organizzazione;
- determinare i fattori che li hanno maggiormente influenzati;
- trarre le proprie conclusioni su cosa significhi inclusività digitale (ibrida) e perché sia importante.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver completato questa attività, i partecipanti raggiungeranno i seguenti risultati di apprendimento:

- essere consapevoli della varietà di fattori che influenzano il senso di appartenenza in un ambiente ibrido.
- essere in grado di far coincidere sentimenti e bisogni (soprattutto quelli che non vengono soddisfatti).
- (se si lavora in gruppo) saranno in grado di scambiare idee e di arricchire la propria comprensione della portata dell'inclusività digitale.
- essere in grado di comprendere e definire le aree di ulteriore formazione e sviluppo delle persone nell'organizzazione.

MATERIALI NECESSARI ALLO SVOLGIMENTO

Per la sessione offline:

- lavagna a fogli mobili, segnapunti, note adesive, libri bianchi, matite, penne, nastro adesivo

Per la sessione online:

- Corso online PROSPER, piattaforma per riunioni online, microfono e cuffie, laptop / PC con fotocamera, una forte connessione a Internet, piattaforma collaborativa come Miro.com.

TEMPO NECESSARIO

40 - 50 minuti, a seconda del numero di partecipanti.

La migliore e la peggiore esperienza

Background teorico

Corso online PROSPER, Modulo 3, Unità 1 e 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- l'importanza del senso di appartenenza all'organizzazione
- i fattori che influenzano il senso di appartenenza
- il rischio di mancanza o scarso senso di appartenenza
- La teoria SCARF dell'impegno dei dipendenti, basata sulle scoperte delle neuroscienze per il comportamento delle persone
- Alcune statistiche e ricerche, incluse nel Modulo 3.
- Alcuni esempi di vita reale o casi di studio (preferibilmente locali e internazionali).

Preparazione

Questa attività può essere condotta come introduzione al Modulo 3 della piattaforma di apprendimento. Il formatore deve conoscere il Modulo 3, l'Unità 1 e l'Unità 2.

Un'utile aggiunta alla preparazione, per poter sostenere i partecipanti nell'esplorazione della loro esperienza, dei loro sentimenti, dei loro bisogni e delle loro possibili azioni, sarebbe la teoria e la pratica della comunicazione non violenta di Marshall Rosenberg.

- Il Centro per la Comunicazione Nonviolenta - <https://www.cnvc.org/>

Il metodo delle mappe mentali può essere utilizzato per riassumere i risultati della discussione:

- Come creare una mappa mentale - <https://www.mindmapping.com/>

Introduzione

L'attività in sé è come un riscaldamento per il Modulo 3 del corso online PROSPER - Inclusività digitale. Si tratta di una combinazione di auto-riflessione, condivisione e discussione.

Descrizione dell'attività

Fase 1. Rievocare dei ricordi

Il formatore inviterà i partecipanti a pensare a 5 esperienze positive e 5 negative durante la pandemia, relative al loro personale senso di appartenenza a una

squadra o a un'organizzazione.

In questa fase le persone lavorano da sole, annotando i loro ricordi, utilizzando note adesive (se lavorano in presenza) o la piattaforma Miro.com e le sue note adesive virtuali.

Le domande che si possono porre:

- Quando si parla di lavoro ibrido, cosa le viene in mente per prima cosa?
- È stato positivo o negativo per voi?
- Cosa lo ha reso tale / Quali sono stati i fattori principali?
- Quanto vi siete sentiti in sintonia con il vostro team e la vostra organizzazione su una scala da 0 a 100? Perché?
- Aggiungete altri esempi positivi e negativi che hanno influenzato il vostro senso di appartenenza all'azienda (o al vostro team) durante la pandemia e il lavoro ibrido!
- Come avete superato l'influenza negativa e la mancanza/perdita di senso di appartenenza? Quali sono state le vostre strategie?

Fase 2. Condividere nel gruppo

Invitate le persone a scegliere i 3 esempi più importanti per loro.

Il formatore dovrebbe aiutare il gruppo a trovare i fattori chiave e le strategie più efficaci che le persone condividono e scriverle (su una lavagna a fogli mobili o su una piattaforma online).

Fase 3. Raggruppare e riassumere

Una volta che il formatore ha individuato i fattori e le strategie principali, può raggrupparli in base ad alcuni attributi come valori, obiettivi, ecc. che rappresentano l'azienda in generale.

Il formatore può utilizzare il metodo delle mappe mentali, se lo ritiene adatto alle esigenze dell'esercizio.

Fase 4. Auto-riflessione e conclusioni

Il formatore invita i partecipanti a scrivere alcune intuizioni, conclusioni, idee, sul significato e l'importanza del senso di appartenenza nell'ambiente ibrido per l'efficacia del team, il benessere personale e i risultati aziendali complessivi.

Dopo aver condiviso le conclusioni, i partecipanti possono essere invitati a sviluppare la propria definizione di inclusività digitale e il senso di appartenenza in un ambiente di lavoro ibrido.

La migliore e la peggiore esperienza

Debriefing

Al termine dell'attività il formatore dovrebbe invitare i partecipanti a riflettere sull'esperienza vissuta e a..:

- scrivere prima impressioni, intuizioni, idee, cose nuove che si sono capite o imparate, ecc.
- secondo, condividerle con il gruppo.
- in terzo luogo, il formatore può raggruppare le affermazioni per somiglianza e importanza. Questo potrebbe essere un file visivo o una lavagna a fogli mobili, che può essere utilizzata nel corso della formazione.

Adattamento alle modalità online

L'attività è adatta sia per eventi online che offline. Per la sessione online sarebbe opportuno avere:

- piccoli gruppi - tra le 5 e le 8 persone, per garantire a tutti spazio e tempo per partecipare e condividere esperienze e opinioni.
- piattaforma online per il lavoro di gruppo Miro.com.
- piattaforme di incontro online come Zoom, Google Meet o altre, e un'opzione per sessioni più lunghe (non solo 40 minuti).
- Agenda e fasce orarie per poter tenere traccia dei tempi e dei risultati, dato che questa attività è solo una parte della formazione, non la formazione stessa.
- Una breve presentazione con le istruzioni per ogni fase, in modo che i partecipanti sappiano in ogni momento su quale argomento stanno lavorando.
- Qualche attività fisica / rompighiaccio per mantenere l'attenzione delle persone.

Esercizio 5.2

Capire le persone

Tipo di attività:
Gruppo /
Individuale

DESCRIZIONE

Sulla base del metodo Design Thinking, i partecipanti saranno invitati a creare 3 diverse personaggi dei loro dipendenti e/o manager:

- quelli che lavorano solo a distanza;
- quelli che lavorano in modo ibrido.

L'obiettivo è quello di esplorare i diversi aspetti di queste persone, per comprenderne i problemi, le esigenze, le possibilità, le opportunità, il senso di appartenenza al team e all'azienda. Su questa base i partecipanti saranno in grado di generare idee su come sviluppare programmi e attività che corrispondano alle esigenze delle loro persone per migliorare il senso di appartenenza al team e all'organizzazione.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver completato questa attività, i partecipanti raggiungeranno i seguenti risultati di apprendimento:

- capiranno come utilizzare il modello del Design Thinking per esplorare la persona e le esigenze.
- saranno in grado di creare programmi e misure mirate e personalizzate per rispondere alle proprie esigenze di sviluppo e mantenimento del senso di appartenenza e dell'inclusività digitale.

MATERIALI NECESSARI ALLO SVOLGIMENTO

Per la sessione offline:

- lavagna a fogli mobili, pennarelli per lavagne bianche, note adesive, libri bianchi, matite, penne, nastro adesivo, Modello di persona del Design Thinking
<https://www.designabetterbusiness.tools/tools/persona-canvas>

Per la sessione online:

- Corso online PROSPER, Presentazione PPT (non inclusa) piattaforma per riunioni online, microfono e cuffie, laptop / PC con fotocamera, una forte connessione a Internet, piattaforma collaborativa come Miro.com, Modello di persona del Design Thinking.

TEMPO NECESSARIO

~ Da 60 a 90 minuti, a seconda del numero di partecipanti.

Capire le persone

Background teorico

Corso online PROSPER:

Modulo 3, Unità 1 e 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- l'importanza del senso di appartenenza all'organizzazione
- i fattori che influenzano il senso di appartenenza
- il rischio di mancanza o scarso senso di appartenenza
- La teoria SCARF dell'impegno dei dipendenti, basata sulle scoperte delle neuroscienze per il comportamento delle persone
- Alcune statistiche e ricerche, incluse nel Modulo 3.
- Alcuni esempi di vita reale o casi di studio (preferibilmente locali e internazionali).

Modulo 3, Unità 3:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>
- Implementare il senso di appartenenza all'interno dell'esperienza dei dipendenti
- Aspetto multiculturale e inclusività digitale nella realtà ibrida

Modulo 3, Unità 4

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Metodi creativi per affrontare problemi e nuove situazioni - Design Thinking

Ulteriori informazioni sono disponibili qui:

- Personaggi - Una semplice introduzione, <https://www.interaction-design.org/literature/article/personas-why-and-how-you-should-use-them>

Preparazione

Il formatore deve conoscere il Modulo 3, le Unità 1, 2, 3 e 4 del corso online PRSOPER, poiché questa attività richiede la comprensione generale del modulo.

Un'utile aggiunta alla preparazione potrebbe essere rappresentata da ulteriori tutorial online su come utilizzare e applicare il metodo del Design Thinking.

- Corso completo di Design Thinking - <https://www.youtube.com/watch?v=4nTh3AP6knM>

Introduzione

L'attività potrebbe essere introdotta da alcune storie di successo o da un video ispiratore.

Descrizione dell'attività

I personaggi devono essere di fantasia. I partecipanti li creeranno ricercando i diversi tipi di modelli di lavoro e i dipendenti che vi sono coinvolti.

L'obiettivo principale è riconoscere che persone diverse hanno esigenze e aspettative diverse, quindi è necessario applicare soluzioni diverse.

La domanda principale è: "Cosa deve sperimentare e avere questa persona per sentire un forte senso di appartenenza e di inclusione in un ambiente di lavoro distante o ibrido?".

Step 1: Formare dei gruppi (se si lavora in gruppo) o semplicemente lasciare che il singolo partecipante scelga una persona su cui concentrarsi.

Step 2: Breve introduzione teorica sulla metodologia del Design Thinking e su come descrivere una persona.

Step 3: Lavorare in piccoli gruppi / o il formatore lavora a stretto contatto con il singolo partecipante. Seguite i canva dei personaggi e descrivete tutti i campi. Formulare alcune conclusioni e condividerle.

Step 4: Ideare: cercare di generare il maggior numero possibile di idee diverse per rispondere alle esigenze della persona in merito al miglioramento del suo senso di appartenenza all'azienda/squadra.

Step 5: Condividere e classificare le idee migliori, semplici e facili da realizzare.

Step 6. Commentate in che modo ciascuno dei partecipanti sarebbe coinvolto nell'attuazione di alcuni di essi.

Capire le persone

Debriefing

Al termine dell'attività il formatore dovrebbe invitare i partecipanti a riflettere sull'esperienza vissuta e a..:

- scrivere prima impressioni, intuizioni, idee, cose nuove che si sono capite o imparate, ecc.
- secondo, condividerle con il gruppo.
- In terzo luogo, il formatore può raggruppare le affermazioni per somiglianza e importanza. Questo potrebbe essere un file visivo o una lavagna a fogli mobili, che può essere utilizzata nel corso della formazione.

Adattamento alla modalità online

L'attività è adatta sia per eventi online che offline. Per la sessione online sarebbe opportuno avere:

- piccoli gruppi - tra le 5 e le 8 persone, per garantire a tutti spazio e tempo per partecipare e condividere esperienze e opinioni.
- una piattaforma online per la linea di lavoro di gruppo Miro.com.
- piattaforme di incontro online come Zoom, Google Meets o altre, e un'opzione per sessioni più lunghe (non solo 40 minuti).
- Agenda e fasce orarie per poter tenere traccia dei tempi e dei risultati, dato che questa attività è solo una parte della formazione, non la formazione stessa.
- Una breve presentazione con le istruzioni per ogni fase, in modo che i partecipanti sappiano in ogni momento su quale argomento stanno lavorando.
- Qualche attività fisica / rompighiaccio per mantenere l'attenzione delle persone.
- I canva dei personaggi del metodo Design Thinking come file separato che può essere inviato ai piccoli gruppi per un'ulteriore descrizione della persona scelta.

Esercizio 5.3

Misurare il senso di inclusività in un ambiente di lavoro ibrido

Tipo di Attività:

Di gruppo /
individuale

DESCRIZIONE

L'attività mira a sviluppare una migliore comprensione di come creare un questionario per misurare il senso di inclusività e appartenenza in un ambiente di lavoro ibrido, passando attraverso una selezione dei fattori principali e basandosi su storie vere.

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver completato questa attività, i partecipanti raggiungeranno i seguenti risultati di apprendimento:

- capire meglio come scegliere i fattori da includere e misurare.
- come testarli e migliorarli.
- come applicarle sviluppando una strategia di comunicazione.

MATERIALI NECESSARI ALLO SVOLGIMENTO

Per la sessione offline:

- lavagna a fogli mobili, segnapunti, note adesive, libri bianchi, matite, penne, nastro adesivo Corso online PROSPER

Per la sessione online:

- piattaforma per riunioni online, microfono e cuffie, laptop / PC con fotocamera, una forte connessione a Internet, piattaforma collaborativa come Miro.com, Modello di persona del Design Thinking.

TEMPO NECESSARIO

~ 60 - 80 minuti, a seconda del numero di partecipanti.

Misurare il senso di inclusività in un ambiente di lavoro ibrido

Background teorico

Modulo 3, Unità 2 del corso online PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- i fattori che influenzano il senso di appartenenza;
- il rischio di mancanza o scarso senso di appartenenza;
- la teoria SCARF del coinvolgimento dei dipendenti, basata sulle scoperte delle neuroscienze sul comportamento delle persone;
- L'esperienza dei dipendenti (EX) nell'ambiente di lavoro ibrido
- Alcune statistiche e ricerche, incluse nel Modulo 3.
- Alcuni esempi di vita reale o casi di studio (preferibilmente locali e internazionali).
- Prima di iniziare Misurare l'inclusività digitale / il senso di appartenenza.
- Misurare l'inclusività digitale / il senso di appartenenza
- Metodi e strumenti per i sondaggi online.

Preparazione

Il formatore deve conoscere il Modulo 3, le Unità 1, 2, 3 e 4 del corso online PROSPER, poiché questo esercizio richiede la comprensione generale del modulo.

Introduzione

L'attività potrebbe essere introdotta con un brainstorming su quali sono i fattori più importanti per i partecipanti per sentire un forte senso di appartenenza e per raccogliere storie positive.

Preferibilmente, il formatore può guidare i partecipanti a esaminare i 3 pilastri dell'inclusività ibrida: connettività tecnica, sensazione di far parte del team/dell'azienda, set di competenze necessarie per i manager e i dipendenti. Oppure lasciare che i partecipanti si concentrino sugli argomenti più importanti per loro.

Descrizione dell'attività

Introduzione teorica su come misurare il senso di appartenenza e di inclusività in un ambiente di lavoro ibrido.

Step 1: Brainstorming sui principali fattori che permettono ai partecipanti di sentirsi inclusi e orgogliosi di far parte del proprio team o della propria azienda. Potete chiedere ai partecipanti di disegnare un simbolo per ciascuno di essi e di raccogliarli virtualmente o su una lavagna a fogli mobili.

Step 2: Dividere i partecipanti in gruppi. Ogni gruppo

deve scegliere almeno uno dei fattori per formare un questionario.

Step 3: Lasciare che i gruppi compongano un questionario e una chiave di lettura.

Step 4: Scambiate i questionari tra i gruppi e lasciate che siano loro a testare e a dare un feedback.

Step 5: Se necessario, lasciate che i gruppi apportino alcune correzioni.

Step 6: Ogni gruppo creerà la propria strategia di comunicazione per presentare e coinvolgere i propri dipendenti nel processo.

Step 7: Commentare i risultati.

Debriefing

Alla fine dell'attività il formatore dovrebbe invitare i partecipanti a riflettere sull'esperienza vissuta e a..:

- scrivere prima le impressioni, le intuizioni, le idee, le cose nuove che si sono capite o imparate, ecc.
- secondo, condividerle con il gruppo.
- In terzo luogo, il formatore può raggruppare le affermazioni per somiglianza e importanza. Questo potrebbe essere un file visivo o una lavagna a fogli mobili, che può essere utilizzata nel corso della formazione.

Adattamento alle modalità online

L'attività è adatta sia per eventi online che offline. Per la sessione online sarebbe opportuno avere:

- piccoli gruppi - tra le 5 e le 8 persone, per garantire a tutti spazio e tempo per partecipare e condividere esperienze e opinioni.
- Una piattaforma online per la linea di lavoro di gruppo Miro.com.
- piattaforme di incontro online come Zoom, Google Meet o altre, e un'opzione per sessioni più lunghe (non solo 40 minuti).
- Agenda e fasce orarie per poter tenere traccia dei tempi e dei risultati, dato che questa attività è solo una parte della formazione, non la formazione stessa.
- Una breve presentazione con le istruzioni per ogni fase, in modo che i partecipanti sappiano in ogni momento su quale argomento stanno lavorando.
- Qualche attività fisica / rompiggiaccio per mantenere l'attenzione delle persone.
- Alcuni modelli di questionari.
- Se possibile, provare mentimeter.com

Esercizio 5.4

Creare uno scenario per un video

Tipo di Attività:

Di gruppo / Individuale

DESCRIZIONE

Sulla base del Modulo 3 del corso online PROSPER, e preferibilmente delle altre attività (1, 2 e 3), i partecipanti saranno invitati a creare uno scenario per un video che promuova l'inclusività ibrida in azienda e serva come strumento per migliorare il marchio del datore di lavoro - internamente ed esternamente.

Nel migliore dei casi lo scenario video si baserà sulle storie condivise (esempi positivi e negativi), sulle conclusioni, sul Persona canvas del metodo Design Thinking e su altri elementi.

Durante l'esercizio si possono utilizzare alcuni metodi e tecniche creative per generare più idee e migliori (se si lavora in gruppo).

RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Dopo aver completato questa attività, i partecipanti raggiungeranno i seguenti risultati di apprendimento:

- essere in grado di applicare diversi approcci creativi per trovare una soluzione che migliori l'employer brand.
- essere in grado di scrivere uno scenario video per esigenze future.

MATERIALI NECESSARI ALLO SVOLGIMENTO

Per la sessione offline:

- lavagna a fogli mobili, segnapunti, note adesive, libri bianchi, matite, penne, nastro adesivo

Per la sessione online:

- Corso online PROSPER, piattaforma per riunioni online, microfono e cuffie, laptop / PC con fotocamera, un'ottima connessione a Internet, piattaforma collaborativa come Miro.com.

TEMPO NECESSARIO

~ 60 - 80 minuti, a seconda del numero di partecipanti.

Creare uno scenario per un video

Background Teorico

Modulo 3, Unità 4 del corso online PROSPER:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Sessioni creative in ambiente ibrido
- Tecniche di brainstorming per una migliore esperienza ibrida

Ulteriori informazioni su come scrivere scenari di grande effetto sono disponibili qui:

- Come scrivere una sceneggiatura video [modello + video], <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-write-a-video-script-ht>

Preparazione

Il formatore deve conoscere il Modulo 3, Unità 4 del corso online PROSPER.

Inoltre, sarebbe di grande aiuto se avessero raccolto storie di successo o significative (story telling) durante le interazioni con il pubblico.

Introduzione

L'attività potrebbe essere introdotta da un video ispiratore sul tema dell'inclusività ibrida/digitale.

Si può utilizzare quello del Modulo 3, Unità 2 del corso online PROSPER - Inclusion Starts With I, di Accenture, <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcq>.

Oppure trovate un video simile o un altro video appropriato per aprire la discussione sull'importanza di mostrare e utilizzare i video nei vostri sforzi per creare un forte senso di appartenenza e di inclusione nella vostra azienda.

Descrizione dell'attività

Step 1: Rompere il ghiaccio con il video + discussione sul momento più forte del video e sui messaggi in esso contenuti.

Step 2: Dividere i partecipanti in coppie/gruppi. Ogni gruppo deve selezionare fino a 3 fattori su cui vuole concentrarsi nel proprio video. Questi fattori devono essere significativi e importanti per i partecipanti in questo momento.

Step 3: Lasciare che i gruppi compongano uno scenario per un video di non più di 2 minuti (o meno).

Step 4: Se possibile, chiedete ai partecipanti di giocare.

Se la formazione avviene di persona, potrebbe essere necessario del materiale aggiuntivo. Se è online, chiedete ai gruppi di mostrare diverse immagini per fare una breve presentazione del loro scenario.

Step 5: Presentare e condividere le impressioni.

Debriefing

Al termine dell'attività il formatore dovrebbe invitare i partecipanti a riflettere sull'esperienza vissuta e a..:

- scrivere prima impressioni, intuizioni, idee, cose nuove che si sono capite o imparate, ecc.
- secondo, condividerle con il gruppo.
- In terzo luogo, il formatore può raggruppare le affermazioni per somiglianza e importanza. Questo potrebbe essere un file visivo o una lavagna a fogli mobili, che può essere utilizzata nel corso della formazione.
- attingere altre idee per nuovi video.

Adattamento alle modalità online

L'attività è adatta sia per eventi online che offline. Per la sessione online sarebbe opportuno avere:

- Piccoli gruppi - tra le 5 e le 8 persone, per garantire a tutti spazio e tempo per partecipare e condividere esperienze e opinioni.
- Una piattaforma online per la linea di lavoro di gruppo Miro.com.
- Piattaforme di incontro online come Zoom, Google Meet o altre, e un'opzione per sessioni più lunghe (non solo 40 minuti).
- Agenda e fasce orarie per poter tenere traccia dei tempi e dei risultati, dato che questa attività è solo una parte della formazione, non la formazione stessa.
- Una breve presentazione con le istruzioni per ogni step, in modo che i partecipanti sappiano in ogni momento su quale argomento stanno lavorando.