



Istruzioni

Modello del tool

Obiettivo:

Capire dal vostro team in che posizione ritiene di trovarsi nei cinque campi di azione.

Durata:

da 60 a 90 minuti.

Livello di difficoltà:



(Cosa devo essere in grado di fare? Capacità di moderazione di base, ascolto, apertura ad altre prospettive e valorizzazione di opinioni diverse).

Non utilizzare se...

... l'atmosfera nel team è molto tesa, insoddisfatta o carica di conflitti.

Istruzioni passo per passo:

- Spieghi al team quali sono i 5 campi d'azione (panoramica dei 5 campi d'azione).
- Distribuisca il «Questionario dei 5 campi d'azione» a tutti i membri del team. Individualmente, ognuno pensa a come percepisce il proprio team nei singoli campi d'azione.
- Tutti i membri del team inseriscono la propria valutazione nel «Barometro del team» in modo da creare un quadro complessivo.
- Discutete i singoli campi d'azione. Dove sono particolarmente elevati i valori e cosa lo ha reso possibile? Dove sono particolarmente bassi i valori e quale potrebbe essere la ragione? Dove divergono le valutazioni e perché?
- Per ciascun campo d'azione tenete presente: Qual è il prossimo passo da compiere se vogliamo avanzare del 5% in questo campo d'azione? Cosa vogliamo preservare per non peggiorare?

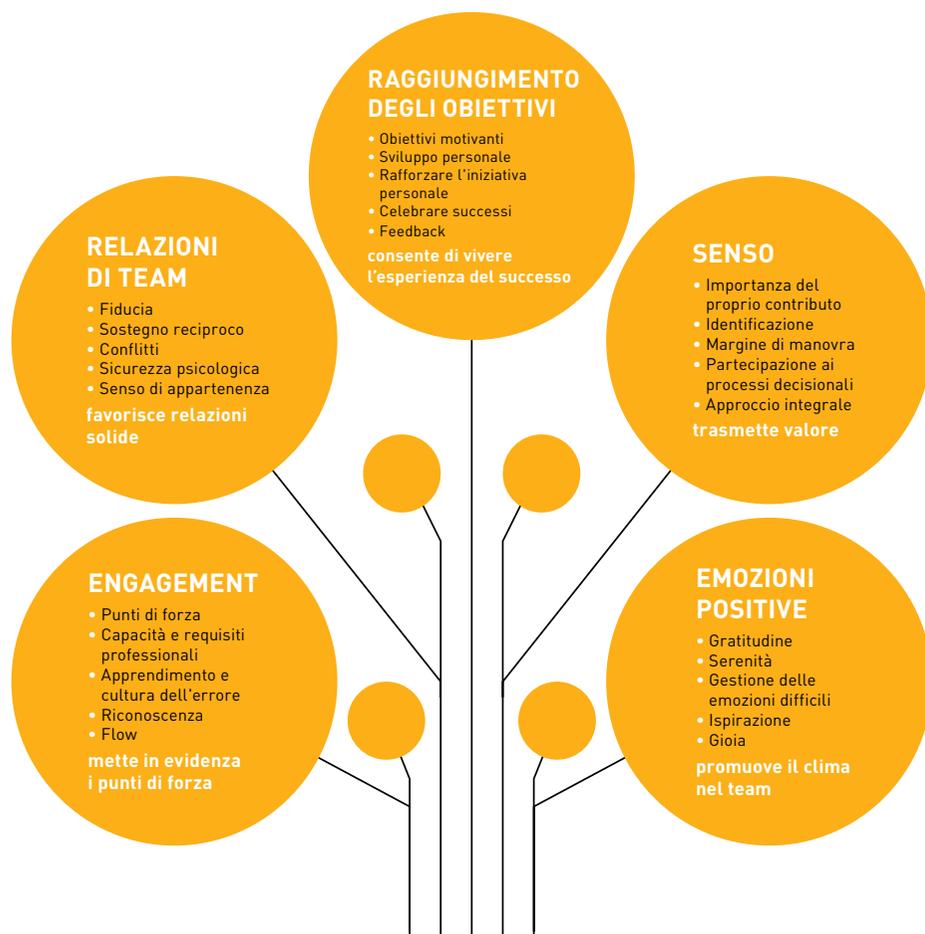
Vuole fare qualcosa in più?

Svolga questo workshop con il suo team una volta al trimestre e documenti i cambiamenti sugli assi. Discuta di cosa ha portato ai cambiamenti. Cosa potete imparare da questo come team? Cosa vorreste conservare (continuare), abbandonare o iniziare a fare in futuro?



Istruzioni

Modello del tool



I 5 campi d'azione delle persone felici

- **Senso:** come esseri umani possiamo essere diversi, ma ognuno vuole dare un senso alla propria vita: fare qualcosa di significativo e provare un senso in ciò che facciamo. In questo, il lavoro e i compiti correlati svolgono un ruolo importante. Le collaboratrici e i collaboratori vivono il lavoro come parte di un «insieme più grande» e quindi come significativo, il lavoro trasmette una sensazione di significatività che non va sottovalutata.
- **Relazioni nel team:** in quanto esseri sociali, gli esseri umani si sforzano di connettersi e interagire con altre persone. Il benessere ne guadagna molto quando ci sentiamo di appartenere a qualcosa e di avere il sostegno di superiori, colleghe e colleghi.
- **Engagement:** le persone sono più felici, più produttive e più sane se mettono in pratica i loro punti di forza. Il pieno impegno in un'attività ci aiuta a svilupparci, imparare, creare e prosperare.
- **Emozioni positive:** sperimentare regolarmente emozioni positive come la soddisfazione, la gratitudine, il piacere o l'affetto è un fattore importante per il benessere. Inoltre, influisce sul clima nel team e sulle sue prestazioni, oltre che sulla soddisfazione dei clienti. Dare spazio alle emozioni positive non significa dipingere tutto di rosa e spegnere o allontanare le emozioni negative. Dare spazio alle emozioni negative è altrettanto importante.
- **Raggiungimento degli obiettivi:** Obiettivi comprensibili, raggiungibili e interessanti favoriscono le prestazioni e la motivazione. Vivere successi e il feedback delle altre persone hanno un effetto positivo sul benessere e sullo sviluppo personale.

Sulla base del modello PERMA (Seligman, 2012) e di PERMA-Lead (Ebner, 2019).



Istruzioni

Modello del tool

Questionario dei 5 campi d'azione

Dal suo punto di vista, in che misura questo campo d'azione è soddisfatto nel suo team?
Inserisca un numero compreso tra 0% (per niente) e 100% (completamente).

%

- **Senso** – Il mio lavoro nel team è significativo e di rilievo (per esempio conoscere l'importanza del proprio contributo, identificarsi con il team e le attività, coinvolgimento nei processi decisionali, avere margine di manovra nello svolgimento delle mie attività, essere in grado di svolgere compiti olistici).

%

- **Relazioni nel team** – Manteniamo relazioni sostenibili e buone all'interno del nostro gruppo (per esempio fiducia, sostegno reciproco, gestione positiva dei conflitti, possibilità di affrontare questioni spiacevoli, senso di appartenenza).

%

- **Engagement** – Nel nostro team possiamo far valere i nostri punti di forza e svilupparli ulteriormente (per esempio i punti di forza sono rafforzati, i compiti si adattano alle competenze, è possibile approfondire compiti stimolanti, le opportunità di apprendimento, c'è tolleranza per gli errori, le competenze/i talenti sono valorizzati).

%

- **Emozioni positive** – Il clima del team è positivo (per esempio si mostra gratitudine, ci si ispira a vicenda, le emozioni negative vengono affrontate positivamente, la gioia e i momenti di serenità fanno parte della nostra vita quotidiana nel team).

%

- **Raggiungimento degli obiettivi** – Nel nostro team, il senso di realizzazione è facilitato e incoraggiato (per esempio gli obiettivi sono motivanti, lo sviluppo personale è sostenuto, i successi sono celebrati, si stabilisce un feedback reciproco, si rafforza la fiducia in se stessi).

Workshop barometro del team



Istruzioni

Modello del tool

Barometro del team

Ogni membro del team registra la propria valutazione nel barometro del team. Si discute il quadro generale che emerge. Qual è il prossimo passo da compiere in ogni campo d'azione per ottenere un miglioramento del 5%?

