

INTEGRITÀ

VALORIZZA I VALORI



SVILUPPARE IL SENSO D'INTEGRITÀ ATTRAVERSO LA RICERCA DI VALORI PERSONALI E IL RICHIAMO ALLE SCELTE ETICHE QUANDO SI TRATTA DI CREARE UN NUOVO BUSINESS.

L'obiettivo: imparare il senso di responsabilità e una forte etica del lavoro, che può essere spiegata come motivazione a fare le cose, entusiasmo e dedizione al lavoro.

Questa attività è stata progettata per aumentare la consapevolezza dell'importanza dei valori personali e professionali al fine di avviare un'attività in proprio. Questo è un esercizio introspettivo con l'obiettivo di aiutare i partecipanti a comprendere le proprie convinzioni e valori e se i loro affari e le loro azioni corrispondono a loro.

Consigli: i facilitatori dovrebbero comprendere il concetto di valori ed essere in grado di spiegare la mappatura mentale. L'impresa sociale o le idee da discutere possono essere concepite durante l'attività o prese da altre attività del toolkit e possono essere reali o immaginarie.

Istruzioni:

Dimensione del gruppo: 5-40 partecipanti; tempo: 100 min; materiali: 2 fogli di carta per partecipante, penne, matite, lavagna a fogli mobili.

Preparativi: Leggere le istruzioni in modo da avere una panoramica dell'intera attività e dare a ciascun partecipante 2 fogli di carta e una penna.

- Chiedi ai partecipanti di annotare 3 attività significative dell'impresa reale o immaginaria negli ultimi 6 mesi. (10 min);
- Ogni partecipante piega la carta e la mette in tasca;
- Chiedere ai partecipanti di piegare il secondo foglio in 8 parti pari e di scrivere su ogni parte un importante valore personale (15 min);
- Ora, chiedi ai partecipanti di riflettere sulle loro scelte e rimuovere i valori uno per uno in ordine di importanza, dal "meno" al "più" importante fino a quando ne rimane solo uno;
- Quindi, inseriscili in un elenco,rispettando l'ordine in cui sono stati rimossi - il risultato saranno i tuoi valori personali in questo momento (10 min);
- Chiedi ai partecipanti di confrontare la prima lista (attività) con la seconda lista (valori) e chiedi se c'è coerenza tra loro. In caso contrario, chiedere cosa si potrebbe fare per abbinare le loro attività e valori dell'impresa (10 min);
- Dividi i partecipanti in squadre. Il compito è quello di creare una mappa mentale che rifletta i valori fondamentali dell'impresa scelta (20min);
- Chiedi al gruppo di tornare a fare il together e chiedi a tutti di riflettere se l'impresa sociale scelta riflette i valori fondamentali di ciascun membro (15 min).



Spunti di riflessione: chiedi un breve feedback sull'attività, chiedendo come le persone l'hanno apprezzata e cosa hanno imparato da essa. Dopodiché, discuti se il gioco è stato provocatorio per i partecipanti. Incoraggiali a esprimere le loro opinioni e sentimenti personali, ad esempio aiutarli ad esprimere l'importanza di mettere in relazione i valori personali con le idee imprenditoriali.

Ragionare intorno alla domanda: "I valori personali corrispondono ai valori imprenditoriali e aziendali?"

- Se sì = Ottimo! Andiamo più a fondo!
- Se no = cosa vuole fare la squadra?"

Chiedi ai partecipanti di riflettere su quanto siano importanti i loro valori e perché sono importanti per la loro attività proposta.

Consigli per i facilitatori

Incoraggia i partecipanti a condividere idee e opinioni.

Una persona per squadra dovrebbe condividere i suoi valori con l'intero gruppo, per avviare la discussione. Il facilitatore dovrebbe evitare che si sviluppino argomenti giudicanti.

Per stimolare l'autovalutazione, i facilitatori pongono domande come:

- Come ti senti alla fine di questa attività?
- Hai mai pensato ai tuoi valori personali in questo modo?
- Quanto sono importanti i tuoi valori personali per la tua azienda?

Infine, se ci sono problemi o incomprensioni, i facilitatori possono fornire chiarimenti.

Facoltativo: per facilitare la discussione sui valori condivisi e sul lavoro organizzativo, condividere il modello **McKinsey 7-S** con i partecipanti e suggerire di esaminare i loro valori condivisi: sono coerenti con la struttura, la strategia e i sistemi della loro "impresa"? Gli elementi soft (valori, competenze, stile (leadership) e personale) supportano gli elementi hard desiderati (strategia, struttura e sistema)? In caso contrario, cosa deve cambiare?

