



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Erasmus+

The 2016-1-ES01-KA204-025210 project has been funded with support from the European Commission and the Spanish National Agency of the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the authors, and the funding organisations cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

empowering LTU older workers
through coaching & personal branding

EMPOWERING LTUs

Empowering long-term unemployed older workers through coaching & personal branding

**Parte 2: Manuale delle Strategie e degli Strumenti Didattici utili per Aiutare
i Disoccupati di Lunga Durata a Ritornare nel Mercato del Lavoro.**



empowering LTU older workers
through coaching & personal branding

Modulo 5

Come Ragiona un Imprenditore

*“Non ha senso assumere una persona brillante per poi dirle che cosa deve fare.
Assumiamo le persone brillanti perché siano loro a dirci che cosa dobbiamo fare.”*

Steve Jobs





Contenuti

INTRODUZIONE.....	11
1. PERCHÉ È IMPORTANTE SAPERE “COME RAGIONA UN IMPRENDITORE”?	12
2. PENSARE COME UN IMPRENDITORE.....	14
3. LE ABILITÀ IMPRENDITORIALI RICHIESTE AI LAVORATORI ANZIANI	16
4. PERCHÉ DOBBIAMO “PENSARE IN MODO POSITIVO”?.....	18
5. CONSAPEVOLEZZA DI SÉ E DELLE COSE CHE SI SANNO FARE.....	24
6. CREATIVITÀ - FAR NASCERE NUOVE IDEE	28

Copyright dei materiali didattici

Questi materiali didattici sono stati sviluppati nell'ambito del progetto "EMPOWERING LTU's Older Workers through Coaching and Personal Branding".

I materiali non hanno nessun vincolo per il loro utilizzo e sono disponibili per chiunque ne sia interessato.



empowering LTU older workers
through coaching & personal branding

INTRODUZIONE

Il termine inglese “intrapreneurship” (alla lettera intra-imprenditorialità) indica quella che viene considerata una delle competenze più importanti per il reinserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati di lunga durata (in inglese *long term unemployed* LTU).

Sebbene ci siano numerose opinioni e gli studiosi abbiano idee molto diverse tra di loro riguardo alla definizione di intra-imprenditorialità, si è pressoché unanimi a farla risalire al 1978, quando Gifford Pinchot, la descrisse così: “una persona, *in un’organizzazione già esistente*, che si assume la diretta responsabilità di trasformare un’idea in un prodotto completo da mettere sul mercato, attraverso l’innovazione e l’assunzione di rischi finanziari”, specificando meglio che “l’intra-imprenditorialità sta alle aziende già avviate come la (neo)imprenditorialità sta al mercato in termini più vasti” (vedi il progetto: *Training Intraprise Platform*, sul sito training.intraprise-project.eu/it/).

Questo modulo vuole presentare strumenti e tecniche in grado di aiutare i disoccupati di lunga durata a sviluppare la capacità di pensare come un imprenditore, e aumentare così le proprie possibilità di trovare un nuovo lavoro.

L’insieme delle competenze richieste comprende alcune competenze trasversali, come il pensare in modo positivo, la capacità di auto-valutarsi, il ragionamento creativo e la generazione di nuove idee: queste vanno di pari passo con altre competenze di base, quali il saper lavorare in un gruppo, l’autostima, l’auto-motivazione, la capacità di organizzarsi o di fare progetti e la flessibilità. Questo modulo si rivolge quindi ai lavoratori anziani per prepararli ad attuare un cambiamento positivo, e a essere consapevoli delle proprie abilità e punti di forza, come pure a svolgere il percorso di formazione più adatto a loro per ottenere nuove qualifiche, seguendo i principi e gli strumenti della psicologia.

Vi verranno proposti anche alcuni riferimenti teorici, insieme con alcuni esercizi rivolti sia agli orientatori che ai disoccupati di lunga durata, sotto forma di suggerimenti utili.

1. PERCHÉ È IMPORTANTE SAPERE “COME RAGIONA UN IMPRENDITORE”?

Non c'è modo migliore per preparare studenti, impiegati, disoccupati o giovani professionisti che stanno cercando un nuovo percorso per la loro carriera – in sintesi tutta la popolazione attiva dal punto di vista lavorativo, senza differenze di età e di genere – che stimolare il loro potenziale imprenditoriale. Capire la mentalità di un imprenditore è una competenza fondamentale, e coloro che la possiedono e la mettono in pratica *“hanno successo nella propria carriera, indipendentemente da ciò che fanno, perché sono pieni di risorse e di spirito di adattamento.”*¹

Conoscere la mentalità di un imprenditore e le abilità a lei collegate è importante per tutti, e non solo per gli imprenditori stessi o per chi lo voglia diventare. Comprendono capacità di iniziativa e di prendere decisioni, disponibilità ad assumersi dei rischi, flessibilità e adattabilità, creatività e innovazione, ragionamento critico e capacità di trovare soluzioni a un problema, abilità di vedere delle opportunità, di coordinare il lavoro degli altri, di creare ricchezza, intraprendenza, autostima e capacità di valutare se stessi. Tali competenze sono altamente apprezzate da tutti gli imprenditori di questo mondo.

In poche parole, *“l'imprenditorialità fa riferimento alla capacità di una persona di tramutare le idee in azioni. Essa comprende creatività, innovazione e accettazione dei rischi, come pure abilità a pianificare e realizzare un progetto per raggiungere gli obiettivi. Ci aiuta nella vita quotidiana a casa e nella società, rende gli impiegati maggiormente consapevoli di quello che stanno facendo e in grado di cogliere le opportunità, e getta le basi per stabilire un'attività commerciale o sociale.”*²

Sviluppando le competenze interdisciplinari che portano all'acquisizione della mentalità da imprenditore, un individuo si dota di un insieme di qualità, abilità e comportamenti non solo importantissimi per trovare un lavoro, ma anche fondamentali per favorire il successo personale e lavorativo, sia che egli intenda lavorare in un'azienda, avviare la propria attività professionale, dedicarsi alla ricerca accademica, alla pubblica amministrazione o alla consulenza.

Tutto questo ben si adatta anche alle necessità dei lavoratori anziani che da molto tempo sono usciti dal mercato del lavoro, soprattutto per quanto attiene gli elementi di intra-imprenditorialità, in quanto si tratta della *“principale competenza di cui hanno bisogno per ritornare dentro al mercato del lavoro, e ritrovare il proprio posto nella società. Comportarsi come un imprenditore anche mentre si lavora all'interno di un'azienda, è una dote della direzione d'impresa, integrando l'assunzione di rischi*

¹ Kane Neil, “The entrepreneurial mindset”, Entrepreneurship and Innovation, Michigan State University <https://entrepreneurship.msu.edu/the-entrepreneurial-mindset/>

² Commission Communication “Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning”. COM(2006) 33 final.

con un approccio innovativo, basato su tecniche motivazionali e premianti che tradizionalmente competono agli imprenditori.”³

In breve, l’intra-imprenditorialità è simile all’imprenditorialità, con poche differenze qui e là, come – per esempio – il luogo in cui si svolge.



È per questo motivo che in questo modulo vi presenteremo le competenze richieste per l’intra-imprenditorialità, e come è possibile favorirne lo sviluppo promuovendo un cambiamento positivo.

³ <https://en.wikipedia.org/wiki/Intrapreneurship>

2. PENSARE COME UN IMPRENDITORE

Le competenze imprenditoriali richiedono capacità personali, tecniche e gestionali. Ci concentreremo qui soprattutto sulle competenze “soffici” (soft skills, in inglese) che un disoccupato di lunga durata deve possedere per poter ragionare come un imprenditore, aumentare le proprie possibilità di trovare un’occupazione ed essere competitivo sul mercato del lavoro.

Che cosa serve per essere capaci di pensare come un imprenditore! Occorre saper immaginare una nuova combinazione di elementi che portano allo sviluppo di un prodotto o di un servizio che non è stato precedentemente creato: l’imprenditore ragiona sulle strade che portano a un determinato obiettivo attraverso l’utilizzo di certi elementi.

Quindi, come pensa un imprenditore? Possiamo dire che gli imprenditori “intraprendenti”:

- non si pongono dei limiti... nell’immaginare delle nuove soluzioni
- conoscono e accettano quello che piace loro nella vita, diventando così agenti del cambiamento... sanno cioè quello che sono
- osservano costantemente, immaginano, pensano a nuove combinazioni di quello che accade intorno a loro, e in che modo potrebbe essere diverso, rivedono quello che sanno, quello che credono oppure che sanno fare, e fanno tutto questo ogni giorno... sanno quindi quello che sanno e che cosa c’è a loro disposizione
- verificano in continuazione se possono fidarsi degli altri in generale, e di chi in particolare, che cosa possono offrire agli altri, se altre persone riescono ad avere la stessa determinazione... sanno chi conoscono e chi sono loro stessi
- pensano in termini di un viaggio che unisce certe persone lungo una strada (partner, collaboratori, investitori, utilizzatori), attraverso terre sconosciute... che portano però a una certa destinazione
- imparano dalle sorprese e dagli ostacoli che incontrano, perché sono intimamente legati al risultato atteso, che è una parte integrante del loro modo di essere... non ci sono quindi risultati prefissati che condizionano il presente. Gli effetti lungo la strada – compresi gli ostacoli, gli insuccessi, le sorprese – contribuiscono a dare forma al risultato finale
- fanno e disfano nuovi progetti, adattano, riorganizzano, ri-indirizzano se stessi e quelli che collaborano con loro.

Fonte: Progetto comunitario Intraprise, Modulo 3, Unità 1



Esercizio: Quanto siete imprenditori?

Scorrete questa tabella e riflettete sulle conoscenze, le competenze e le attitudini che un imprenditore dovrebbe possedere. Quali sono quelle che avete già? Quali sono quelle che dovete ancora sviluppare?

CONOSCENZE	COMPETENZE	ATTITUDINI
<ul style="list-style-type: none"> ➤ riconoscere le opportunità ➤ principi di economia ➤ ruolo etico delle imprese ➤ innovazione e creatività ➤ gestione e previsione finanziaria, marketing 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ progettare, organizzare, gestire ➤ saper coordinare e delegare ➤ analizzare ➤ comunicare ➤ valutare ➤ presentare le proprie idee ➤ negoziare ➤ lavorare da soli e in gruppo ➤ individuare punti di forza e di debolezza ➤ valutare e accettare i rischi ➤ vedere il quadro d'insieme e il collegamento tra le idee ➤ motivare se stessi e il gruppo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ iniziativa, indipendenza e innovazione ➤ motivazione ➤ determinazione a conseguire gli obiettivi ➤ propensione al rischio ➤ ambizione / stimoli ➤ persistenza ➤ impegno ➤ fiducia in sé e nelle cose che si sanno fare ➤ consapevolezza delle proprie qualità ➤ fiducia ➤ creatività e immaginazione ➤ curiosità ➤ accettazione degli insuccessi

3. LE ABILITÀ IMPRENDITORIALI RICHIESTE AI LAVORATORI ANZIANI

Secondo una ricerca della Ernst & Young⁴, gli imprenditori interni a un'azienda, o "intra-imprenditori" hanno bisogno di specifiche caratteristiche per riuscire a governare un'organizzazione in rapida espansione, perché "aziende grandi e ben avviate hanno spesso strutture rigide che possono spegnere lo spirito imprenditoriale". A questo riguardo, le seguenti competenze e caratteristiche sono fondamentali per essere un intra-imprenditore di successo:

- conoscenza dell'ambiente interno ed esterno
- visione e volontà di cambiare lo status quo
- doti diplomatiche e abilità nel guidare dei gruppi di lavoro che comprendono diverse funzioni
- abilità nel creare una rete professionale di supporto
- capacità di perseverare, anche se il risultato è incerto

Per padroneggiare tutto ciò, il lavoratore deve avere innanzitutto delle competenze primarie, quali capacità di trovare le giuste motivazioni, risolvere problemi, individuare le opportunità, ragionare in modo creativo e, naturalmente, pensare in modo positivo. Deve sapere inoltre lavorare in gruppo, organizzare e pianificare, essere flessibile. In particolare qui ci concentriamo su tre elementi fondamentali: pensare in modo positivo, trovare le giuste motivazioni e avere idee innovative.

Bisogna essere ambiziosi e avere una mente aperta. Tutto il resto lo si può imparare.

			
Indipendente	Ottimista	Visionario	Attuatore
<i>Gestione del progetto</i>	<i>Energia creativa</i>	<i>Pensare a nuovi affari</i>	<i>Evitare i tempi morti</i>
Vi piace avere progetti ambiziosi e godere della libertà di creare le vostre regole	Avete tanta energia e amate trasformare ogni problema in opportunità per il cambiamento	Pensate al futuro e amate generare nuove idee per far funzionare meglio le cose	La ricerca è solo l'inizio, ma bisogna passare al più presto all'azione, per mettere alla prova le nuove idee

Immagine tratta da "The perfect intrapreneur: a skillset", The Innovation Blog

⁴ "Intrapreneurship key to innovation, growth in recovery: Ernst & Young", Newswire.ca, November 2017 <http://www.newswire.ca/news-releases/intrapreneurship-key-to-innovation-growth-in-recovery-ernst--young-546268762.html>

Lecture consigliate

- Folley Susan, “3 Types of Intrapreneurs”, corporate-entrepreneurs.com, 9 February 2016, <https://corporate-entrepreneurs.com/2016/02/09/3-types-of-intrapreneurs/>
- Jones Boland, “5 Must-Have Skills of Intrapreneurs Inside Their Grown-Up Startups”, entrepreneur.com, 5 May 2014 <https://www.entrepreneur.com/article/233608>
- De May Nick, “5 Must-Have Skills for Intrapreneurs”, boardofinnovation.com, 19 April 2013 <https://www.boardofinnovation.com/blog/2013/04/19/5-must-have-skills-for-intrapreneurs/>

4. PERCHÉ DOBBIAMO “PENSARE IN MODO POSITIVO”?

All’inizio degli anni 1980, è spuntato un nuovo approccio in campo psicoterapeutico, chiamato terapia rivolta alle soluzioni (Solution-Oriented Therapy).

“Questo nuovo approccio afferma che aiutare le persone a scoprire i propri punti di forza, le capacità e le soluzioni interne a loro, può portare a risultati più efficaci e rapidi nel favorire un cambiamento positivo (O’Hanlon e Weiner-Davis, 1989, 2003). Siccome gli individui hanno già al loro interno risorse e punti di forza che spesso non utilizzano, non c’è bisogno di imparare o padroneggiare meglio nuove abilità. Non deve essere imposto nessun valore esterno. Anziché inculcare loro delle conoscenze esterne da parte di un esperto, possono invece utilizzare quanto hanno già a loro disposizione, o che viene dal loro ambiente sociale. Da ciò nasce l’approccio della “terapia che cerca le soluzioni”, che da allora ha iniziato a diffondersi⁵.”

Concentrarsi su forze, competenze, abilità, successi che abbiamo precedentemente mostrato nella nostra esperienza di vita personale e professionale ci aiuta a salire di un altro livello. Questo è il punto centrale della Psicologia Positiva, perché “quello che sei come persona, quello che vivi e porti con te, influenzerà tutto quello che fai⁶”.

⁵ O’Hanlon, William Hudson, *The therapist’s notebook on positive psychology: activities, exercises, and handouts*, 2012.

⁶ Carmel Proctor, *Positive Psychology Interventions in Practice*. Springer, 2017.



Perciò quando cerchiamo di avviare un cambiamento positivo, ci stiamo avvicinando ai nostri obiettivi e aspirazioni. Nel caso di disoccupati di lunga durata, questo consiste nel rientrare nel mercato del lavoro con nuove competenze, fiducia e sicurezza di essere competitivi. Secondo la psicologia positiva, questo si basa sulla convinzione che le persone desiderano vivere una vita piena di significati, e di arricchire le proprie esperienze di amore, lavoro e tempo libero (*Positive Psychology Center, 2016*). Elementi come forza d'animo e abilità pratiche aiutano l'individuo non solo ad affrontare i problemi che la vita gli riserva, ma anche a migliorare ogni giorno di più⁷.

La psicologia positiva pone l'accento su queste aree di caratteristiche ed emozioni positive⁸:

- soddisfazione della propria vita
- piacevoli relazioni di amore e di amicizia
- attività lavorative motivanti e ricche di significato
- spiritualità e senso della vita
- valori etici e obiettivi di vita che aiutino a conseguirli
- gentilezza e compassione
- speranza
- ottimismo
- indulgenza
- gratitudine

⁷ O'Hanlon, William Hudson, *The therapist's notebook on positive psychology: activities, exercises, and handouts*. 2012

⁸ Idem

➤ appagamento

Perciò, ancor prima di avere identificato e apprezzato i nostri punti di forza ed essere consapevoli di noi stessi, occorre saper contare ogni giorno sulle emozioni positive.



Fonte: *Representative positive*

emotions (Fredrickson, 2013)

www.psychologytoday.com/blog/between-cultures/201611/positive-emotions-and-wellbeing

Lecture consigliate

- Pogosyan Marianna, PhD, “Positive Emotions and Wellbeing”, Insights from Positive Psychology, 2 November 2016 <https://www.psychologytoday.com/blog/between-cultures/201611/positive-emotions-and-wellbeing>
- Henley Kari, “What Are The Top 10 Positive Emotions?”, Huffington post, 17 November 2011 https://www.huffingtonpost.com/kari-henley/what-are-the-top-10-posit_b_203797.html
- Syed Nisar Ahmed, Awaisur Rehman, Muhammad Amjad “Job Satisfaction and Intrapreneurship: The moderating effect of Personality Trait”, Journal of International Studies, Vol. 6, No 1, 2013, pp. 87-95. http://www.jois.eu/files/Vol_6_1_Syed.pdf



Consigli per i disoccupati di lunga durata:

Come pensare in modo positivo quando si sta cercando un’occupazione

1. Definite un programma temporale per la ricerca dell’occupazione

Cercare un lavoro è un lavoro a tempo pieno. Tutti i giorni ci sono delle cose da fare:

- cercate le offerte di lavoro su giornali e siti web specializzati;
- definite degli obiettivi chiari e ben precisi per la vostra ricerca;
- approfittate delle reti di informazione offerte dai social media;
- informate le persone che conoscete che state cercando una nuova occupazione;

- preparate un elenco di aziende con cui vorreste lavorare. Cercate delle informazioni su di esse;
- prendete nota di tutte le offerte di lavoro a cui avete risposto;
- adattate il vostro curriculum a ogni singola offerta di lavoro, e conservate le diverse versioni;
- migliorate la vostra capacità di gestire un colloquio facendo pratica con un amico;
- non dite mai “mai più” e cercate sempre delle nuove opportunità.

2. Costruitevi una rete di relazioni

Il successo presuppone l'esistenza di una rete:

- individuate i social media più utili, e imparate a usarli meglio (Facebook, LinkedIn, ecc.);
- iniziate a contattare le persone che conoscete già, preparate un elenco e una lista di priorità;
- assicuratevi che la rete conosca bene quello che state facendo e quello che vi interessa;
- contattate precedenti colleghi o professionisti di cui apprezzate il lavoro, e chiedete loro di preparare delle referenze che vi possano aiutare;
- trattate i vostri contatti come individui – pensate loro come persone, non per il loro ruolo;
- partecipate a incontri e seminari di lavoro relativi alla professione che cercate;
- stampate dei biglietti da visita col vostro nome;
- quando partecipate a una qualsiasi riunione, trovate il momento giusto per accennare come per caso che state cercando un lavoro.

3. Migliorate le vostre competenze

“Sto invecchiando ricevendo in continuazione dei nuovi insegnamenti”, Solone di Atene

- identificate un campo di studio che vi interessa o un'area che avete sempre voluto conoscere meglio;
- leggete ogni giorno libri o articoli in questo campo;
- fatevi dare degli attestati che certifichino quello che avete appreso;
- migliorate la vostra conoscenza delle lingue straniere;
- seguite dei corsi per utilizzare meglio il computer;
- partecipate a seminari e conferenze;
- iniziate un nuovo hobby o curate di più quelli che avete già.

4. Svolgete ogni giorno delle attività fisiche

Regolari esercizi e attività fisiche vi aiutano a:

- migliorare la vostra salute mentale;
- ridurre i livelli di stress;
- farvi sentire meglio e darvi più energia;
- dormire meglio;
- prevenire le malattie;
- ridurre gli effetti dell'invecchiamento;
- divertirvi;
- migliorare le funzioni cerebrali;

- tenere in forma il vostro cuore e regolare il vostro peso.
Facendo più esercizio, aumentate le opportunità di incontrare nuove persone e fare nuove amicizie!

5. Volontariato

Fare volontariato aumenta le probabilità di trovare un lavoro e vi offre la possibilità di:

- utilizzare bene il vostro tempo e sentirvi apprezzato;
- arricchire il curriculum, accrescere le vostre competenze, esperienze e fiducia in voi;
- sentirvi parte di una nuova comunità, al di fuori dei vostri amici e della vostra famiglia;
- tenervi occupati e attivi in una forma di lavoro,
- accrescere la vostra rete, collegarvi a nuovi individui attraverso forti relazioni personali;
- lavorare in un'attività che non provoca gli stessi livelli di stress di un normale lavoro;
- crescere personalmente e aumentare la stima in voi stessi.

Chi fa volontariato prova emozioni positive, resta in buona salute e vive di più!



Consigli per chi fa orientamento e formazione

1. Riassumete quanto abbiamo appena detto:

Cercare un lavoro



Svolgere attività fisica



Fare rete



Fare volontariato



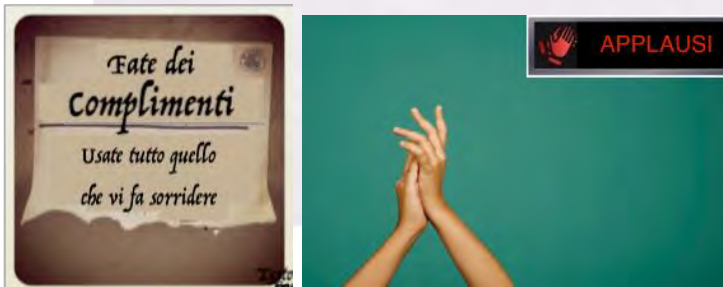
Migliorare le competenze



2. Ricordate loro la regola del 90%:

La Vita è
al 10% quello
che ti accade,
al 90% come
reagisci

3. Raccomandate sempre di aumentare le “emozioni positive” attraverso:



4. Motivate chi viene da voi a:

- apprezzare maggiormente quello che vedono;
- stimolare delle buone azioni;
- aiutare gli altri;
- fare degli esercizi fisici / ginnastica;
- cambiare abitudini;
- ascoltare la musica;
- vincere la noia.



5. Aiutateli a concentrarsi su quello che hanno di buono e a non biasimarsi o a non usare un linguaggio negativo quando parlano di sé.



Attività per i disoccupati di lunga durata: come sviluppare pensieri positivi

Nel vostro gruppo di persone disoccupate, fate raccontare a ognuno di loro una storia che descriva un'occasione in cui hanno provato una emozione forte. Gli altri presenti commentano la storia solo attraverso un applauso o con un commento positivo.

Trovate altri esercizi su:

<https://positivepsychologyprogram.com/positive-psychology-exercises/>

5. CONSAPEVOLEZZA DI SÉ E DELLE COSE CHE SI SANNO FARE

Sulla base di quello che abbiamo detto, il pensiero positivo, e l'approccio basato sui propri punti di forza che da esso discende, sono le chiavi per lo sviluppo personale e professionale.

A questo punto sorge la domanda: siamo consapevoli di quello che conosciamo e che sappiamo fare? Ci siamo resi conto e abbiamo ben valutato i nostri punti di forza, di debolezza e il nostro potenziale? Siamo in grado di comunicarli agli altri?

Con autoconsapevolezza indichiamo "il giusto apprezzamento e la corretta comprensione di ciò che sapete e che preferite fare, le loro implicazioni sul vostro comportamento e il loro impatto sugli altri."⁹ La possiamo interpretare come una prova oggettiva di noi stessi, a dispetto di quanto la vita ci ha riservato.

Ci sono diversi modi per migliorare la consapevolezza di sé. Il *colloquio di apprezzamento* è uno degli strumenti più efficaci per orientatori e formatori. È stato sviluppato presso il Dipartimento di Comportamento organizzativo della *Case Western Reserve University (Cleveland - USA), department of Organizational behavior*, a partire da un articolo del 1987 scritto da David Cooperrider e Suresh Srivastva, dal titolo "Il colloquio di apprezzamento nella vita organizzativa". Il punto di partenza nasce dalla considerazione che l'abuso di "ricerca di soluzioni dei problemi" ha ostacolato il miglioramento sociale, e che c'è quindi bisogno di nuovi metodi di analisi, in grado di generare nuove idee e modelli su come è meglio organizzare. Il colloquio di apprezzamento cerca il meglio dentro ogni individuo, le sue organizzazioni e il mondo intorno a lui. In questo modo risponde perciò bene ai principi della psicologia positiva.

Oggi il colloquio di apprezzamento (in inglese *Appreciative Inquiry - AI*) è un modello che viene utilizzato per coinvolgere le persone che sono coinvolte in un cambiamento da esse stesse avviato.

Il colloquio di apprezzamento:

- aiuta a identificare quanto c'è di meglio nella nostra vita, i nostri SUCCESSI!
- serve a raccogliere ricche informazioni qualitative sotto forma di storie ricche di significati;
- alza il morale delle persone, dando valore alle proprie esperienze e contributi personali, attraverso il racconto di storie associate alle precedenti positive esperienze;
- raccoglie nuove informazioni su quello che sta già funzionando bene.

⁹ Furnham Adrian Ph.D., "Self Awareness", Psychology Today, 27 November 2015

<https://www.psychologytoday.com/blog/sideways-view/201511/self-awareness>



Attività per chi fa orientamento e formazione

- Come presentare il colloquio di apprezzamento a una persona che si presenta da voi:
“Le rivolgerò alcune domande relative a quando le cose andavano bene e sul motivo per cui andavano bene, perché più sappiamo su quello che va bene, maggiori sono le possibilità di migliorare come vanno le cose nel futuro. Non chiederò quali sono i problemi e come cercare di risolverli, ma parleremo di quello che va bene: se per caso la nostra conversazione dovesse uscire da questi binari, ricordiamoci che è qui che dobbiamo ritornare. Quello che vogliamo ottenere è una piena comprensione dei fattori che danno vita alla capacità di essere intraprendenti. Ha delle domande da farmi?”
- Concentratevi a fare domande sui tempi in cui il vostro interlocutore vedeva le cose sotto il migliore aspetto. Chiedetegli quando, dove, con chi, come.
- Dimostratevi veramente interessati sulle sue esperienze, pensieri e sentimenti. Non parlate della vostra esperienza personale.
- Alcune persone ci metteranno più tempo per pensare a che cosa rispondere, non dovete avere fretta.
- Se qualcuno non volesse o non potesse rispondere a nessuna delle vostre domande, accettate il suo comportamento.
- Ascoltate con attenzione, in modo da poter tirare le conclusioni alla fine.
- Lasciate che siano loro a stabilire le priorità del racconto.
- Sedetevi uno di fronte all'altro, se possibile.
- Non si tratta però di trovare le domande giuste, è molto importante anche il modo in cui le ponete.
Gli elementi non verbali della vostra comunicazione (tono della voce, linguaggio del corpo, l'ambiente intorno a chi vi sta di fronte) aggiungono delle componenti che influenzano lo stato emotivo delle persone con cui state parlando, e definiscono le loro aspettative relativamente sull'efficacia e genuinità di quanto state facendo. Quando è evidente che siete veramente concentrato e interessato, capiranno che qualcuno li sta ascoltando per davvero, e sboccherà rapidamente l'empatia.
- Voi siete dietro alle storie che ascoltate, non dovete esprimere opinioni e analisi:
Il Vostro obiettivo è che la persona che intervistate riviva le esperienze di cui sta parlando e vi dica quali erano i suoi pensieri e le sue sensazioni in quel momento, piuttosto che enunciarle con tono distaccato e dirvi quello che pensano oggi di quei momenti. In questo modo, nascerà un rapporto franco e sarà più facile sviluppare una reciproca fiducia. Inoltre ascolterete una esperienza reale, e non la versione ufficiale di quello che l'intervistato ritiene che voi volete sentire.
- Una volta che avete ascoltato la storia, andate avanti alla ricerca dei valori e dei desideri:
La forza motivazionale dei valori, dei fattori e dei desideri che danno loro vita discende dalla carica emotiva. Le sensazioni risvegliate dalla narrazione permetteranno di definire sia ciò che è importante nelle esperienze passate e che cosa desiderano per il futuro.
- Quando l'atteggiamento è negativo.

Talvolta le persone hanno bisogno di esprimere innanzitutto le loro esperienze, pensieri e opinioni negative. Prendete nota di tutti gli elementi negativi e tornateci sopra in un secondo tempo. Questi aspetti possono essere visti in termini di quello che essi vorrebbero vedere al posto della situazione attuale. Gestite la negatività utilizzando:

- l'ascolto empatico: permettete al vostro interlocutore di far uscire tutti i propri problemi finché non è esausto, accettando il loro diritto di provare questi sentimenti ma senza mostrare alcuna accondiscendenza (cosa che potrebbe rafforzare la loro negatività). Se viene negato loro questo sfogo, potrebbe essere difficile raccogliere dei dati significativi. È necessario quindi restare positivi, senza lasciarsi abbattere dalla loro forza negativa;
- ritorniamo sugli aspetti positivi. Dopo avere ascoltato un problema, dite loro che è ora di ritornare a quando le cose andavano bene, anche se si è trattato solo di un breve momento;
- ridefinizione del quadro: tutto quello che le persone trovano sbagliato, rappresenta l'assenza di quello che vedrebbero come soluzione ideale. Perciò potete chiedere loro, "Ma come sarebbe, se andasse bene?"
- Fate le domande giuste (versione breve):
 - Iniziate con: "Mi racconti una storia di quando..."
 - Continuate con: "Mi dica qualcosa di più"
 - Come mai vi sentite così?
 - Perché questo era importante per lei?
 - In che modo la colpisce?
 - Qual è stato il suo contributo?
 - Come tutto questo l'ha cambiata?
 - Che cosa pensa fosse che lo faceva andare in quel modo?
 - Quali erano le attività che l'azienda faceva che facevano sì che le cose funzionassero bene? Per esempio: il sistema di informazioni, la direzione, le risorse a disposizione, la struttura nel suo insieme.
- Fate le domande giuste (versione lunga):
 - Mi dica una cosa di cui va veramente fiero. Guardando tutti i suoi obiettivi, di che cosa è orgoglioso, che cosa ha portato a termine, e in che modo si è impegnato a far sì che funzionasse? Qual è la cosa in tutta la sua carriera lavorativa di cui va più fiero, e perché?
 - Mi racconti la storia di quello che considera il suo successo professionale più rilevante e significativo. In che modo ha fatto sì che si verificasse?
 - Senza essere umile, che cosa apprezza maggiormente di se stesso, dal punto di vista professionale? Quali sono le sue migliori qualità e punti di forza? Me ne dica 3 o 4.
 - Qual è stata l'esperienza più bella della sua vita professionale – quando si sentiva vivo, impegnato e orgoglioso di sé e del proprio lavoro? Che cos'è veramente importante di questa esperienza? Qual è la cosa che ritiene di maggior valore?
 - Ricordi il tempo della sua esperienza nella precedente azienda in cui era impegnato ed efficace. Come si sentiva? Che cosa aveva reso possibile questa situazione?
 - Che cosa vi piace di più in un collega, in un partner o in manager?

- Descriva una persona che la ha influenzata. Che cosa faceva? In che modo si relazionava con voi? Faccia dei casi specifici in cui ricorda questa influenza positiva.
- Mi faccia un esempio del miglior collega con cui ha lavorato (non è necessario fare nomi) e qual era la qualità di questa persona che ammiravate di più?



Attività per i disoccupati di lunga durata e per chi fa orientamento

- Quali sono stati i risultati più importanti del colloquio fatto?
- Qual è stata la storia più avvincente che avete ascoltato?
- Quali sono state le esperienze dominanti?
- Quali sono stati i 2-3 punti che sono saltati fuori più spesso, durante l'intervista?

6. CREATIVITÀ - FAR NASCERE NUOVE IDEE

Far nascere delle idee è parte della fase di “ideazione”, che coinvolge la creatività e comprende la generazione, lo sviluppo e la comunicazione di un’idea. La creatività è un elemento insito nel processo: in particolare viene ritenuta la chiave per il ragionamento creativo, l’innovazione e la crescita.

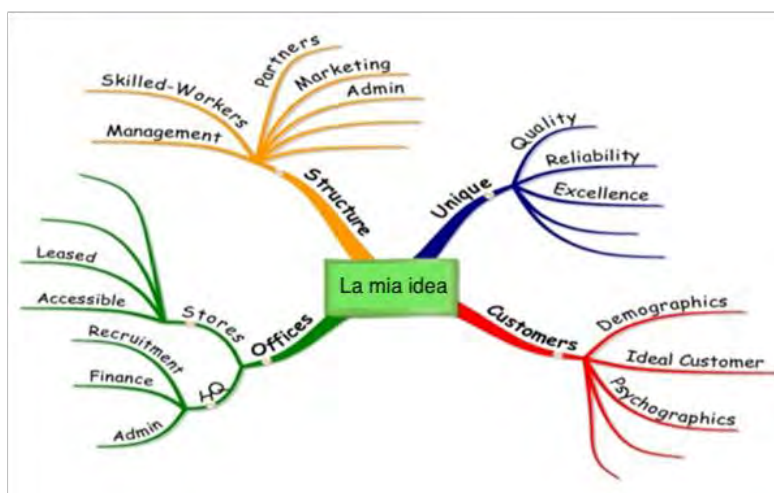
Al fine di favorire il processo di ideazione, vi forniamo uno strumento per la generazione di idee, ampiamente utilizzato nei processi di brainstorming: la cosiddetta “mappa mentale”, che può essere utilizzata sia dagli orientatori che dagli stessi disoccupati.

La creazione di una mappa mentale inizia partendo un’idea centrale, e procede pensando ad altre idee a essa collegate, che formano i rami e le connessioni tra le idee e gli argomenti, e gli elementi correlati a queste idee. Le mappe mentali trasformano una lunga lista di dati in un diagramma a colori, facilmente memorizzabile e ordinato.

Le mappe mentali mostrano quindi le differenti componenti associate a un’idea o a un problema, e identificano le risorse necessarie per mettere in pratica l’idea.

I cinque punti essenziali di una mappa mentale sono:¹⁰

- l’idea principale è incastonata in un’immagine centrale;
- i temi principali che discendono da essa si irradiano come rami dall’immagine centrale;
- i rami comprendono un’immagine o una parola chiave posta sulla linea associata;
- gli elementi di minore importanza sono rappresentati come ramoscelli del relativo ramo;
- i rami formano una struttura nodale interconnessa.



Fonte: www.usingmindmaps.com/using-mind-maps-for-business-ideas.html

Attività per i disoccupati di lunga durata e per chi fa orientamento



¹⁰ <http://www.mindmapping.com>

- pensate a un particolare problema e scrivetelo al centro della pagina;
- disegnategli un circolo tutto intorno;
- pensate a dei temi derivato del vostro concetto principale e disegnante tanti rami che partono dal centro. Aggiungete dei rami ogni volta che vi viene in mente una nuova connessione;
- collegate tra di loro le linee tra pensieri simili;
- analizzate la mappa mentale e modificatela se necessario.

Linee guida generali:

- utilizzate parola semplici o frasi molto semplici che descrivono i punti chiave di quello che avete in mente;
- per stimolare i pensieri, potete disegnare delle immagini.

BIBLIOGRAFIA

1. Carmel Proctor, "Positive Psychology Interventions in Practice", Springer, 2017.
2. "Intrapreneurship key to innovation, growth in recovery: Ernst & Young", Newswire.ca, November 2017 <http://www.newswire.ca/news-releases/intrapreneurship-key-to-innovation-growth-in-recovery-ernst--young-546268762.html>
3. Pogosyan Marianna, PhD, "Positive Emotions and Wellbeing", Insights from Positive Psychology, 2 November 2016 <https://www.psychologytoday.com/blog/between-cultures/201611/positive-emotions-and-wellbeing>
4. Folley Susan, "3 Types of Intrapreneurs", corporate-entrepreneurs.com, 9 February 2016, <https://corporate-entrepreneurs.com/2016/02/09/3-types-of-intrapreneurs/>
5. Fontane Pennock Seph & Alberts Hugo "Psychology Today Practitioner's tools, Positivepsychologyprogram.com, 2015 <https://positivepsychologyprogram.com/wp-content/uploads/2015/08/Positive-Psychology-Practitioners-Tools.pdf>
6. Furnham Adrian Ph.D., "Self Awareness", Psychology Today, 27 November 2015 <https://www.psychologytoday.com/blog/sideways-view/201511/self-awareness>
7. Jones Boland, "5 Must-Have Skills of Intrapreneurs Inside Their Grown-Up Startups", entrepreneur.com, 5 May 2014 <https://www.entrepreneur.com/article/233608>
8. E.H. Kessler, (ed.) Encyclopedia of Management Theory, Sage Publications, 2013.
9. Syed Nisar Ahmed, Awaisur Rehman, Muhammad Amjad "Job Satisfaction and Intrapreneurship: The moderating effect of Personality Trait", Journal of International Studies, Vol. 6, No 1, 2013, pp. 87-95. http://www.jois.eu/files/Vol_6_1_Syed.pdf
10. De May Nick, "5 Must-Have Skills for Intrapreneurs", boardofinnovation.com, 19 April 2013 <https://www.boardofinnovation.com/blog/2013/04/19/5-must-have-skills-for-intrapreneurs/>
11. O'Hanlon, William Hudson, "The therapist's notebook on positive psychology: activities, exercises, and handouts", 2012
12. Henley Kari, "What Are The Top 10 Positive Emotions?", Huffington post, 17 November 2011 https://www.huffingtonpost.com/kari-henley/what-are-the-top-10-posit_b_203797.html
13. Commission Communication "Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning". COM(2006) 33 final
14. EU co-funded Erasmus+ project Intraprise on Infusing entrepreneurial skills in the corporate ICT environment, October 2017 <https://training.intraprise-project.eu/en/>
15. Kane Neil, "The entrepreneurial mindset", Entrepreneurship and Innovation, Michigan State University <https://entrepreneurship.msu.edu/the-entrepreneurial-mindset/>
16. Using Mind Maps for your business ideas <http://www.usingmindmaps.com/using-mind-maps-for-business-ideas.html>
17. "Mind Mapping" <http://www.mindmapping.com/>
18. Positive psychology exercises <https://positivepsychologyprogram.com/positive-psychology-exercises/>

