

camst:

group | Più di una scelta



# **VIDEOGAME TRAINING: esperienza in Camst**

# Sviluppo del tema di genere in Camst



- In Camst il tema delle donne è entrato in agenda a partire dal 2015 con una ricerca quali-quantitativa della situazione.
- L'attenzione è caduta sul progressivo assottigliamento della presenza femminile lungo la scala gerarchica.
- Il focus è stato posto quindi ai livelli alti dell'organizzazione. Gli interventi realizzati erano tesi a valorizzare le donne già in ruoli complessi o prossime a ruoli di responsabilità.
- Si è operato su 2 binari:
  1. percorsi di empowerment per le donne: **150 le donne coinvolte**
  2. seminari di introduzione al tema per i Dirigenti e alcuni workshop condivisi capi/collaboratrici.
- Più recentemente, «sul sentiero della sostenibilità», il tema delle politiche di genere, come altri goals dell'agenda 2030, trova espliciti riferimenti nelle strategie di Camst.



# 2019 - Obiettivo



Aprire una nuova stagione di concrete azioni sostenuta dalla definizione di una Politica di Diversity Management condivisa.

Per ri-partire serviva una azione di sensibilizzazione dell'Alta Direzione

## **Come?**

Al di là dei contenuti, ci sembrava strategico ricorrere ad una modalità originale che suscitando effetto sorpresa, superasse stereotipi effetto barriera:

- Il tema delle donne è un problema delle donne
- I seminari su questo argomento sono sempre pesanti.

***Entra in gioco Work Wide Women***



# 2019 - Obiettivo



L'utilizzo del «gioco» nell'apprendimento non è una novità, ma certo non è ancora così diffuso e forse non è proprio la modalità che viene in mente pensando ad un percorso per l'Alta Direzione.

*Abbiamo osato!*

L'incontro con Work Wide Women e il loro tool **DIVERSITY@WORK** ci ha convinto, avrebbe potuto essere una soluzione efficace.

*Infatti, incuriositi dalla modalità interattiva, pratica ed esperienziale, i Dirigenti si sono aperti ad una lettura dello strumento come supporto tout court alla gestione delle risorse.*



# Settembre 2019: step di realizzazione del seminario

Personalizzazione: scelta del focus



The card for Fatima features a header with four icons: a flag for 'MANAGEMENT', a trophy for 'LEADERSHIP', a gear for 'CLIMA AZIENDALE', and a pencil for 'TEAM SKILLS'. Each icon has a yellow progress bar below it. The central illustration shows a woman with blonde hair in a dark blue dress. Below the illustration is the name 'FATIMA' in a dark purple box. The main text reads: 'Mi sono candidata per la posizione di responsabile di stabilimento. Sarei la prima donna in quel ruolo, tu che ne pensi?'. At the bottom, there are two yellow boxes with black text: 'UOMINI O DONNE NON FA DIFFERENZA: TI SENTI PRONTA?' and 'TUTTI QUEGLI UOMINI IN MANO A UNA DONNA?'.

MANAGEMENT LEADERSHIP CLIMA AZIENDALE TEAM SKILLS

**FATIMA**

Mi sono candidata per la posizione di responsabile di stabilimento. Sarei la prima donna in quel ruolo, tu che ne pensi?

**UOMINI O DONNE NON FA DIFFERENZA: TI SENTI PRONTA?**

**TUTTI QUEGLI UOMINI IN MANO A UNA DONNA?**



The card for Anna features a header with four icons: a flag for 'MANAGEMENT', a trophy for 'LEADERSHIP', a gear for 'CLIMA AZIENDALE', and a pencil for 'TEAM SKILLS'. Each icon has a yellow progress bar below it. The central illustration shows a woman with black hair in an orange polka-dot dress. Below the illustration is the name 'ANNA' in a dark purple box. The main text reads: 'Il mese prossimo Mario va in pensione. Come sai la dirigenza a me interessa.'. At the bottom, there are two yellow boxes with black text: 'NON SEI LA SOLA' and 'HAI FATTO BENE A DIRMELLO?'.

MANAGEMENT LEADERSHIP CLIMA AZIENDALE TEAM SKILLS

**ANNA**

Il mese prossimo Mario va in pensione. Come sai la dirigenza a me interessa.

**NON SEI LA SOLA**

**HAI FATTO BENE A DIRMELLO?**





Personalizzazione: progettazione dei passi per arrivare al seminario avendo stimolato il livello di attenzione all'evento. Video messaggio di presentazione della docente

Ti aspettiamo il **24 settembre** al workshop

## DIVERSITY @ WORK

per **giocare** insieme e riflettere sulla **diversità** di genere in un modo innovativo e **interattivo!**

Personalizzazione: 3gg prima i partecipanti hanno avuto a disposizione la versione completa del gioco, molti l'hanno sperimentata prima di arrivare in aula!

# Settembre 2019: feed back efficacia seminario

- Il modello del **game training in aula** è stato molto apprezzato dai partecipanti, anche ai più prevenuti sui temi della D&I.
- **Il game training ha portato novità e dinamismo nelle dinamiche di apprendimento, riuscendo a coinvolgere in modo interattivo.**
- Il videogame è stato ritenuto utile “strumento per riflettere in modo leggero su temi profondi“. I Dirigenti coinvolti **hanno apprezzato il fatto di essersi divertiti** e di essere entrati **in contatto con i colleghi in modo diverso**, permettendo di fare emergere **spunti per intraprendere con nuovi approcci temi non ancora sviluppati in azienda.**







grazie