



LEADERSHIP & TEAM WORKING

WOMEN IN CHANGE

Leadership & Team working –23 novembre



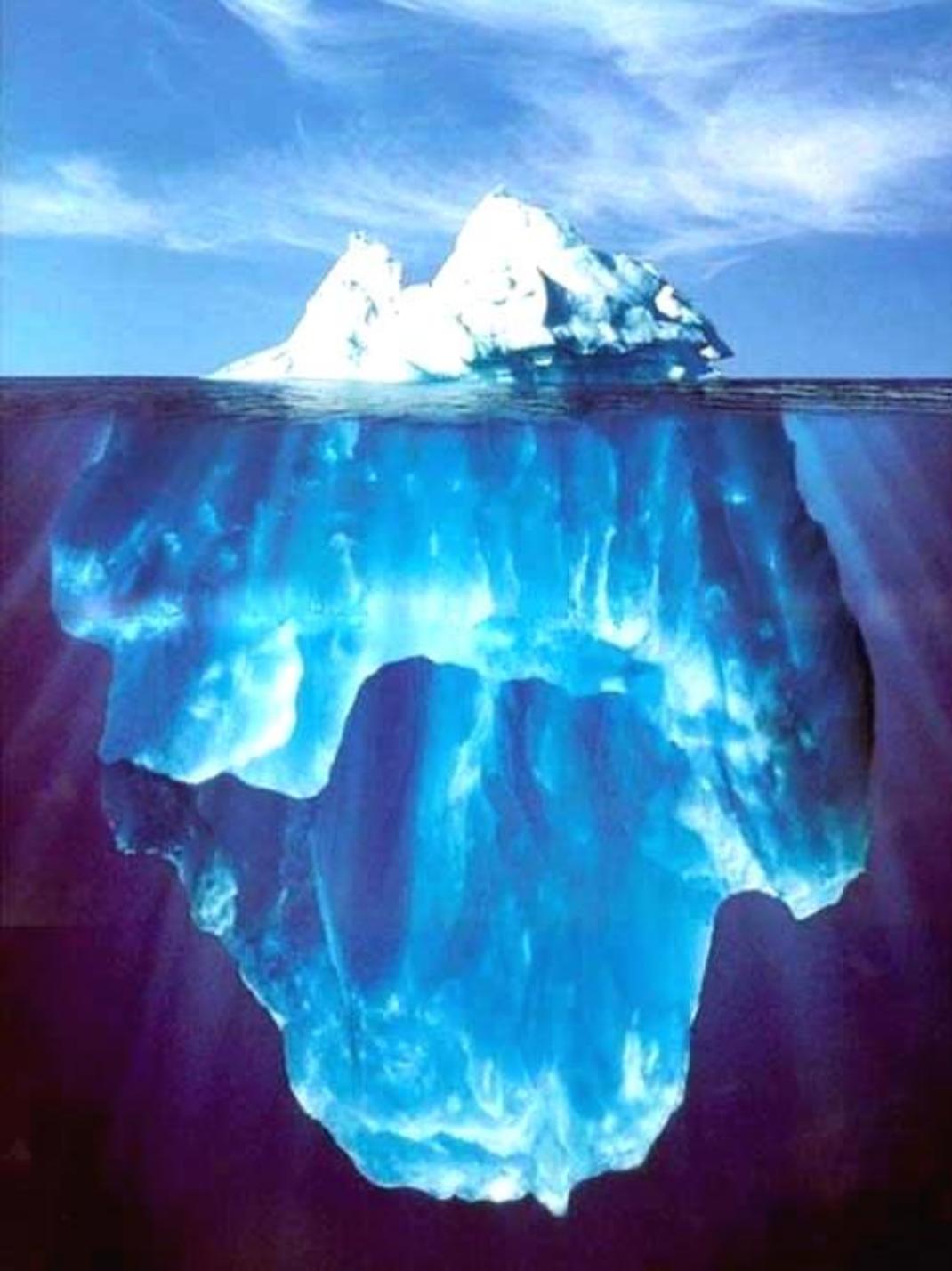
Federica Broccoli
www.federicabroccoli.com

"IL MIO GURU"



“PRINCIPI CONTROINTUITIVI”

- **CONTRO INTUITIVO** significa contrario al buon senso, contrario al senso comune.
- Un principio contro-intuitivo “a naso” o a prima vista non sembra vero.
- Ciò che oggi funziona molto spesso è controintuitivo.

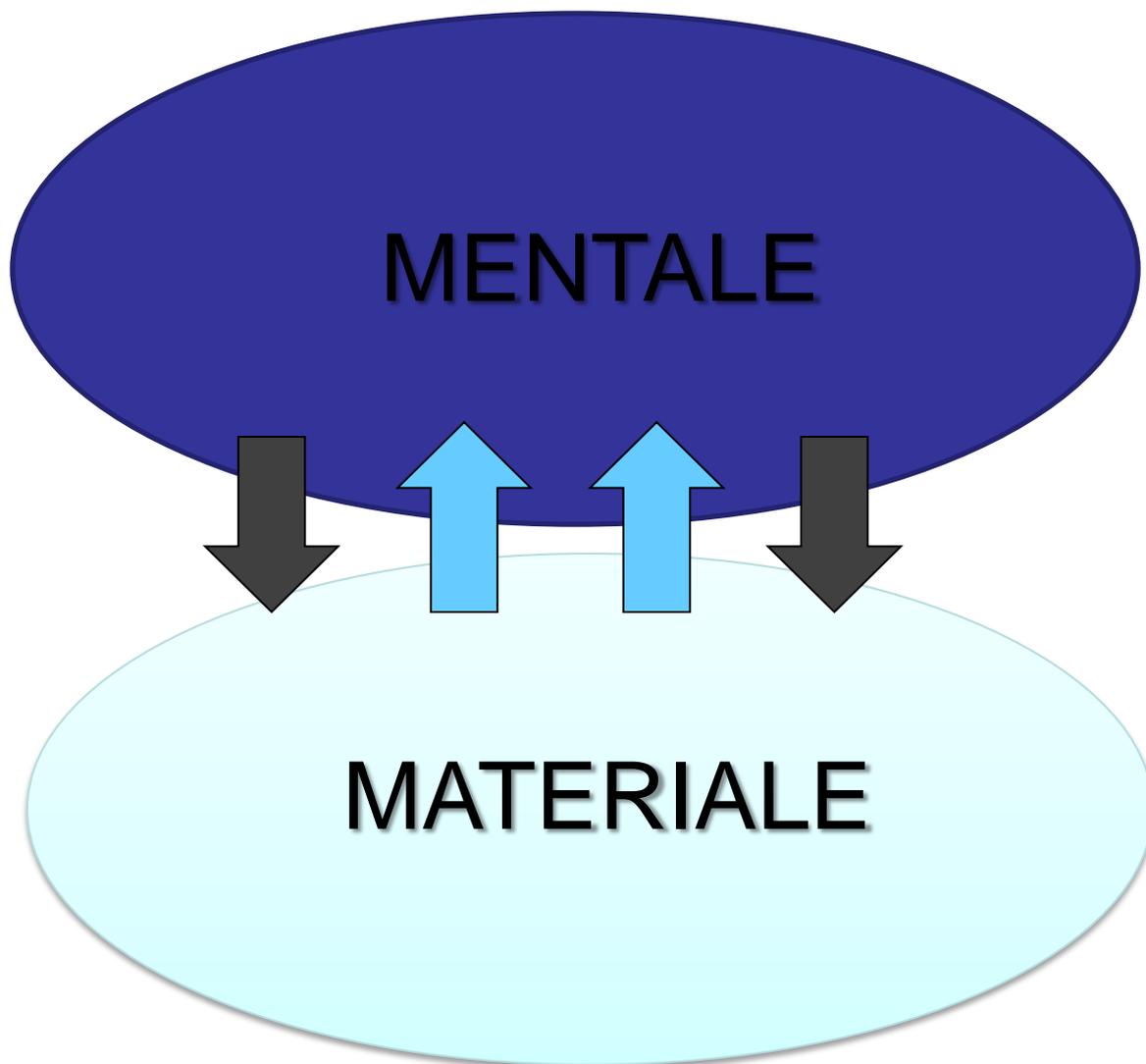


Capitale tangibile:
logica e azioni

Capitale intangibile:
ATTEGGIAMENTI
KNOW HOW
EMOZIONI

Fattore intangibile 1: IL SOGNO

I DUE UNIVERSI

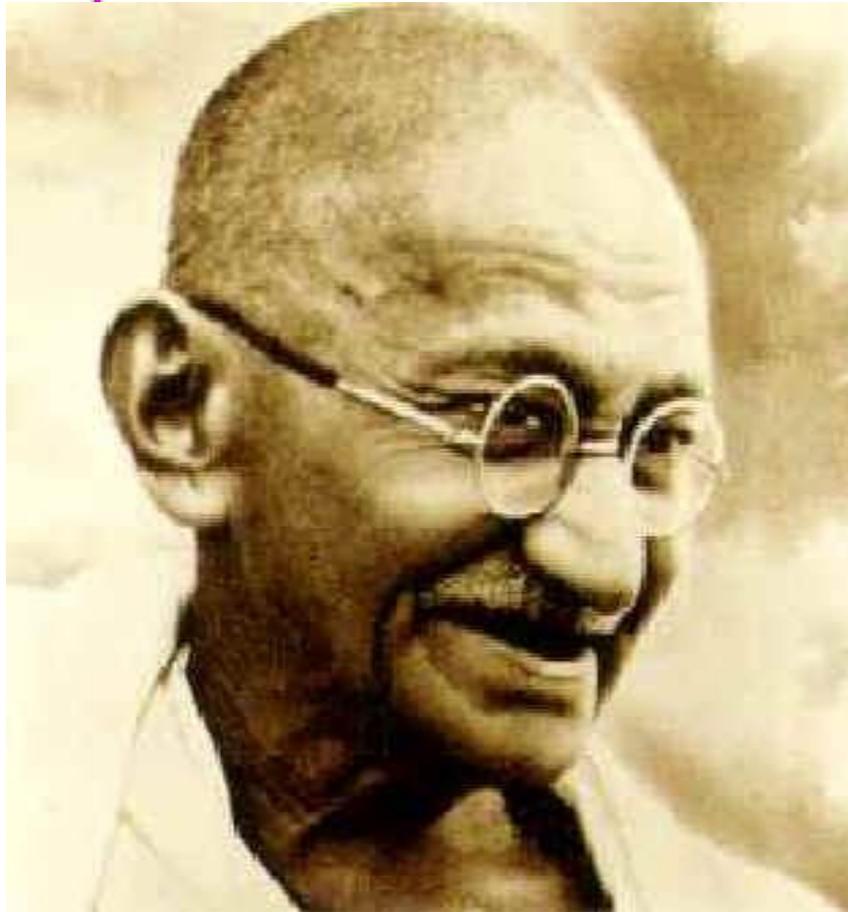


METE

- TUTTE LE COSE VENGONO CREATE DUE VOLTE.
- LA PRIMA VOLTA NELLA NOSTRA TESTA.

- L'IMMAGINAZIONE E' PIU' IMPORTANTE DEI FATTI PRESENTI.
- LA VITA E' UNA SERIE DI EVENTI CASUALI A MENO CHE TU NON ABBI UNA META
- PECULIARITA' DI OGNI LEADER E' L'INSEGUIRE METE DIFFICILI E MOTIVANTI.

Il leader



- Il leader muove le persone all'azione lavorando sui fattori intangibili.
- Sono questi che hanno i più grandi contenuti emozionali.

FAR SPOSARE LA META AL GRUPPO

- Ogni gruppo per crescere ha bisogno di una meta che venga formulata e resa nota.
- Affinché sia accettata e sposata dal gruppo, deve includere tra i suoi punti fondamentali il pieno successo dei collaboratori.
- Se vuoi che i tuoi collaboratori sposino le mete dell'azienda, devi renderla un luogo dove le persone possano trionfare.

Fattore intangibile 2: IL CAPITALE UMANO

**Se vogliamo che le
cose cambino**

**Come prima cosa
dobbiamo
cambiare "NOI"**

Responsabilità

- L'ABILITA' DI CONSIDERARSI LA CAUSA!

- DI FRONTE AD UN PROBLEMA, *POSSIAMO* SCEGLIERE LA NOSTRA RISPOSTA:

- CAUSA O EFFETTO?

Causa - Effetto

- Per risolvere un problema o per controllare una situazione che non va come vorremmo dobbiamo vederci come la causa di tale situazione.
- Se non lo facciamo, la situazione controllerà noi.
- Se non ci vediamo come la causa delle prestazioni e rendimento dei nostri collaboratori, loro di fatto ci controllano.

Scala della Responsabilità

- **CONTROLLO ESTERNO**

La persona è principalmente convinta che le sue sfortune o le sue disgrazie siano causate dagli altri o dall'ambiente.

- **CONTROLLO SULLE PROPRIE AZIONI**

Si considera "causa" solo per quelle cose che fa lei, ma non si vuole prendere assolutamente responsabilità per ciò che fanno gli altri.

- Non riuscirà a materializzare i suoi sogni.

- **TOTALE CONTROLLO INTERNO**

Si considera causa di come agisce lui e anche di come agiscono o sono gli altri.

Primo dato relativo alla Leadership

- La sfera in cui un individuo sviluppa Leadership, è determinata dalla sfera di influenza all'interno della quale lui si considera completamente CAUSA.

Pensare da Causa

- Quando riceviamo un problema o una difficoltà, possiamo pensare da effetto o pensare da causa.
- Un pensiero da effetto ha “**gli altri**”, “**le circostanze**” come soggetto dell’azione
- Un pensiero causativo mette “**ME STESSO**” come soggetto dell’azione

I SEGUENTI PENSIERI SONO DA CAUSA O DA EFFETTO?

- Non applica le mie correzioni.
- Non si impegna a sufficienza.
- Non capisce le mie istruzioni.
- Non ha passione nel lavoro.
- Non ha voglia di lavorare.
- Non esegue i miei ordini.
- Non è motivato.

CAUSATIVITA' GENERA CAUSATIVITA'

- SE IO MI CONSIDERO CAUSA DI UN PROBLEMA CON UNA PERSONA, PRIMA O POI ANCHE LEI SVILUPPERA' UN ATTEGGIAMENTO CAUSATIVO.
- SE IO MI CONSIDERO EFFETTO, ANCHE LEI SI CONSIDERA EFFETTO.

Fattore intangibile 3: IL GRUPPO

MOTIVARE I CLIENTI

Come fai a motivare
i tuoi clienti?

IL "CLIENTE INTERNO"

- Dobbiamo cambiare un' idea fondamentale:
- SMETTIAMO di considerare il nostro collaboratore come un Fornitore.
- COMINCIAMO a considerare i nostri collaboratori come dei **CLIENTI INTERNI.**

Motivare

- Comprendere lo scopo del collaboratore.
- Mostrargli le similarità con quelli dell'azienda o ente (dovete elaborare la vostra meta in modo che possa fare da “ombrello” agli scopi dei collaboratori).
- Farglielo desiderare.
- Farglielo ottenere.

Esercizio

1. Buone condizioni del luogo di lavoro.
2. Sentirsi coinvolti nei problemi del lavoro.
3. Una disciplina non opprimente.
4. Pieno apprezzamento per il lavoro svolto.
5. Lealtà della direzione verso i lavoratori.
6. Buon livello salariale.
7. Promozioni e crescita insieme all'azienda.
8. Comprensione ed interesse verso i problemi personali.
9. Sicurezza (certezza) del posto di lavoro.
10. Lavoro interessante.

Quello che il personale considera più motivante ricevere dai propri superiori

4. **Pieno apprezzamento per il lavoro svolto.**
2. **Sentirsi coinvolti nei problemi del lavoro.**
8. **Comprensione ed interesse verso i problemi personali.**
9. Sicurezza (certezza) del posto di lavoro.
6. Buon livello salariale.
10. Lavoro interessante.
7. Promozioni e crescita insieme all'azienda.
5. Lealtà della direzione verso i lavoratori.
1. Buone condizioni del luogo di lavoro.
3. Una disciplina non opprimente.

MOTIVAZIONE DEL PERSONALE

**QUANDO PARLIAMO DI MOTIVARE”
QUALCUNO INTENDIAMO:**

**RIUSCIRE A FAR DIMOSTRARE A
QUALCUNO LA PROPRIA
COMPETENZA, LE PROPRIE
CAPACITA’.**

TU SEI L’ALLENATORE!

PACCHETTO RETRIBUTIVO ATTESO

- **Retribuzione tangibile**

- Stipendi
- Incentivi
- Spazi/Attrezzature

- **Retribuzione Intangibile**

- Apprezzamento
- Coinvolgimento
- Interesse

Fattore intangibile 4: LE QUALITA'

Le Qualità della Leadership

- Credibilità e competenza.
- Capacità di entusiasmare.
- Interesse sincero per le persone.
- Capacità di proiettare un'illusione (meta) nella quale gli altri credono.

LAVORARE SUI LATI POSITIVI

- Lavorando sui lati positivi di qualcuno, questi tendono ad aumentare.
- Lavorando sui lati negativi, questi tendono ad aumentare.
- E' fondamentale che, durante un incontro formativo o correttivo con un collaboratore, gli siano riconosciuti esplicitamente più lati positivi rispetto ai lati negativi che vogliamo correggere.

E ORA...
UNA BUONA NOTIZIA!!!

SIAMO NELL'ERA DELLE RELAZIONI



**E SU QUESTO LE DONNE
HANNO UN GRANDE
VANTAGGIO
COMPETITIVO!!!!**