



LEADERSHIP e cambiamento

Cambiare se stessi per cambiare gli altri e guidare il tuo staff al successo della tua impresa

Come guidare il proprio staff in un mondo che cambia



LEADERSHIP e cambiamento

INDICE

1. I 5 ingredienti strategici del cambiamento
2. Cambiare se stessi per cambiare l'altro
3. I 4 nemici del cambiamento
4. I 6 modi per superare la resistenza al cambiamento
5. La parola magica della Leadership
6. I 6 atteggiamenti distruttivi del cambiamento
7. Come comunicare il cambiamento
8. Cambiare «colore» per cambiare ruolo
9. Il Problem Solving strategico
10. Conclusioni e Training finale

COME TRARRE IL MASSIMO DAL CORSO

1. Ricorda ho scelto i contenuti per **CONSISTENZA** e **PRATICITA'**
2. Segui sul tuo Workbook
3. Per ogni modulo, trovi 1 o più training
4. Fai i training per davvero 😊
5. Parti dal modulo che preferisci



Modulo 1 - I 5 ingredienti strategici del cambiamento

E cosa accade quando ne manca uno



Che accade se manca un ingrediente?

1 Vision + 2 Skills + 3 Incentives + 4 Resources + 5 Action Plan = Cambiamento

■ + Skills + Incentives + Resources + Action Plan = {

Vision + ■ + Incentives + Resources + Action Plan = {

Vision + Skills + ■ + Resources + Action Plan = {

Vision + Skills + Incentives + ■ + Action Plan = {

Vision + Skills + Incentives + Resources + ■ = {

Adapted from Knoster, T., Villa R., & Thousand, J. (2000). A framework for thinking about systems change. In R. Villa. Restructuring for caring and effective education: Piecing the puzzle together (pp. 93-128). Baltimore: Paul H. Brookes.



Modulo 2 - Cambiare se stessi per cambiare l'altro

Il cambiamento richiede che tu dia l'esempio



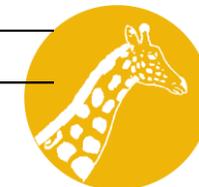
Per cambiare l'altro, devi cambiare TU

- All'avvio di un progetto quali azioni consapevoli e regolari esegui per assicurarti il successo?

- Quale routine personale ti aiuta a mantenere concentrazione energia e creatività?

- Se dovessi scegliere 3 cose che ti hanno portato al successo, sapendo di poter utilizzare solo quelle nel tuo prossimo progetto importante, quale sceglieresti?

- Se domani prendessi le redini di un nuovo progetto di gruppo, cosa diresti o faresti esattamente per assicurarti il successo del tuo team?



Modulo 3 - I nemici del cambiamento



#1 Restare scomodi costa meno che cambiare

E' sul divano, è scomodo, si lamenta, ma resta lì.

Che gli dici? Che fai?

TENTATE SOLUZIONI:

- Chiedere di sforzarsi o giudicare è inefficace
- Minacciare, Sgridare, Arrabbiarsi
- Fare finta di niente.

Chiediti e chiedi a lui quale è il vantaggio «secondario», ovvero il motivo nascosto che rende più vantaggiosa l'inerzia rispetto al cambiamento. Il Vantaggio «secondario» esiste sempre. Chiedi e annotalo:

Ora avete fatto chiarezza. Fare chiarezza ti permette di sapere che direzione nuove prendere.

Sarà più facile stabilire quali le azioni correttive. *Per sapere COME fare, vai al modulo «8 modi per superare la resistenza, modo n°8»



#2 La paura di fallire paralizza

- ✓ Paura del giudizio dell'altro
- ✓ Paura di non essere all'altezza
- ✓ Paura di sbagliare e delle conseguenze negative

Per disistima o intransigenza, alcune persone si giudicano meno capaci di quel che sono, depotenziandosi

- Che errori puoi permetterti come manager, senza compromettere un servizio o l'intero business? Indicane almeno 3

- Che errori possono permettersi i tuoi collaboratori, senza compromettere un prodotto/servizio o l'intero business? Indicane almeno 3

- .



#3 Preferiamo gratificazione immediata

56%

Vuole
gratificazione
immediata

44%

Sa aspettare
una ricompensa
più grande

La stai mostrando?
O è solo nella tua testa ...



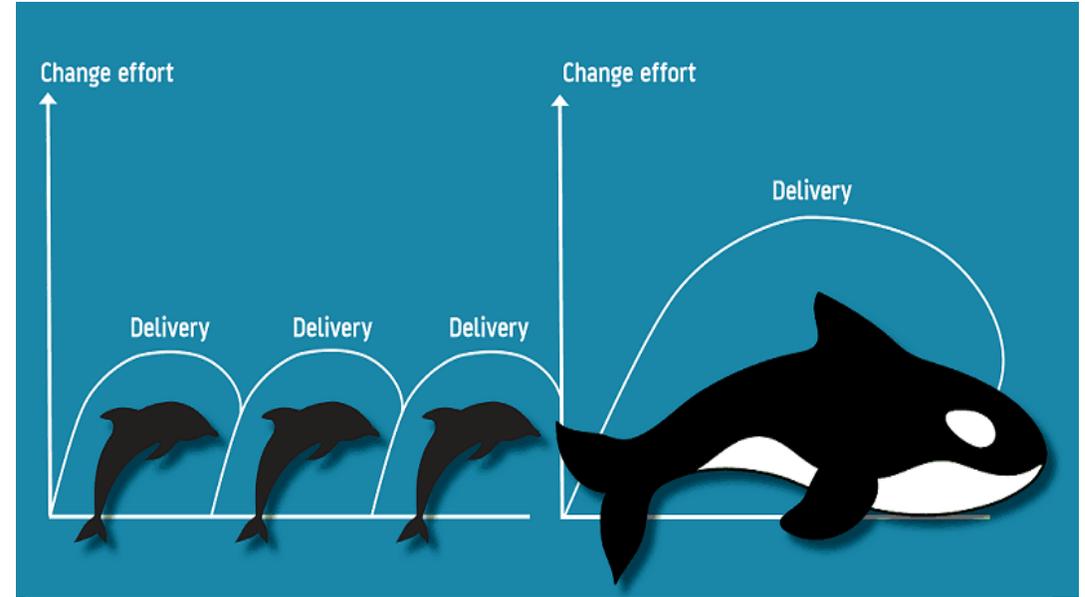
Modulo 4

I sei modi per superare la resistenza al cambiamento



TRAINING - #2 Meglio delfino o meglio orca?

Scegli un obiettivo da raggiungere, che in questo momento appare molto complesso, quasi impossibile. Scomponilo per passare da una condizione di ORCA (lenta a muoversi), alla condizione di DELFINO (agile, rapido, compatto).







#3 Fai domande sul cambiamento

Cosa ne pensi di questo cambiamento? _____

Sapete perché i cambiamenti stanno avvenendo? _____

Che ruolo ti immagini in questo cambiamento? _____

Come impatterà sul tuo lavoro questo cambiamento? _____

Cambieresti qualcosa di questo cambiamento? _____





#4 Premia ogni piccolo avanzamento in pubblico

Stabilisci:

Chi premiare _____

Per quale comportamento o risultato raggiunto

Quando farlo (in pubblico mi raccomando)

Quale è il premio assegnato (benefit, welfare, bonus monetario, ...) _____





#6 Le buone idee non funzionano mai **la prima volta**

• Cosa stai rimandando inseguendo un'inutile perfezione? _____

• Quali scuse stai usando? _____

• **PARTI E BASTA! NON PROCRASTINARE. SICURAMENTE SBAGLI:** è dall'errore che impari di più!



Modulo 5 - How

L'unica parola magica della leadership



COME: trova ...

... UN FATTO che non può essere cambiato:

... UN OBIETTIVO cioè «ciò che vuoi»:

... UN PROBLEMA - che ha una soluzione e chiediti
«**come**»:

COME: per allenare il tuo staff ...

Vuoi favorire il cambiamento nel tuo staff? Abituati a pensare in termini di...

... di cosa vogliono (obiettivo o azione desiderata):

... e di come fare per raggiungerlo:



Modulo 6 – I sei atteggiamenti distruttivi

che abbiamo avuto almeno una volta nella vita e che
impediscono di cambiare



#3 INDICE PUNTATO

Neghi le tue responsabilità nei confronti di risultati non buoni e sposti la colpa sugli altri.

ESEMPIO

Uno di voi riceve una critica confusa dal collega.

Confuso dalla valutazione, ti lamenti con il tuo vicino di scrivania e liquidi la valutazione dicendo che non ha senso: «Non mi capisce, e basta».

Anziché chiedere una spiegazione, hai preferito rimanere confuso e arrabbiato, dicendo che i segnali ricevuti dal collega erano controversi.

Pensi che tu hai ragione e lui ha torto.

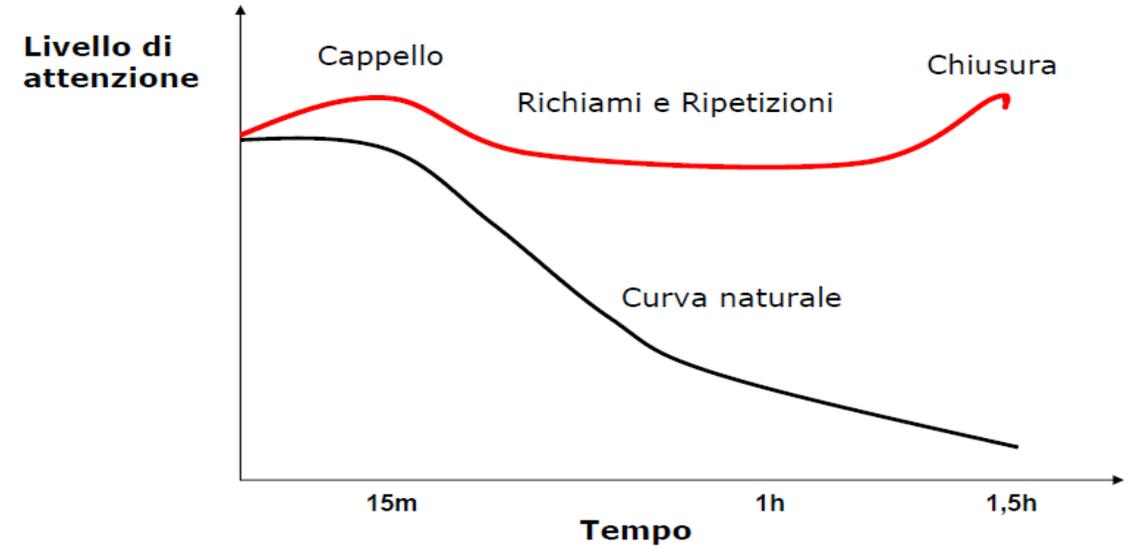


Modulo 7 - Comunica il cambiamento

5 consigli utili



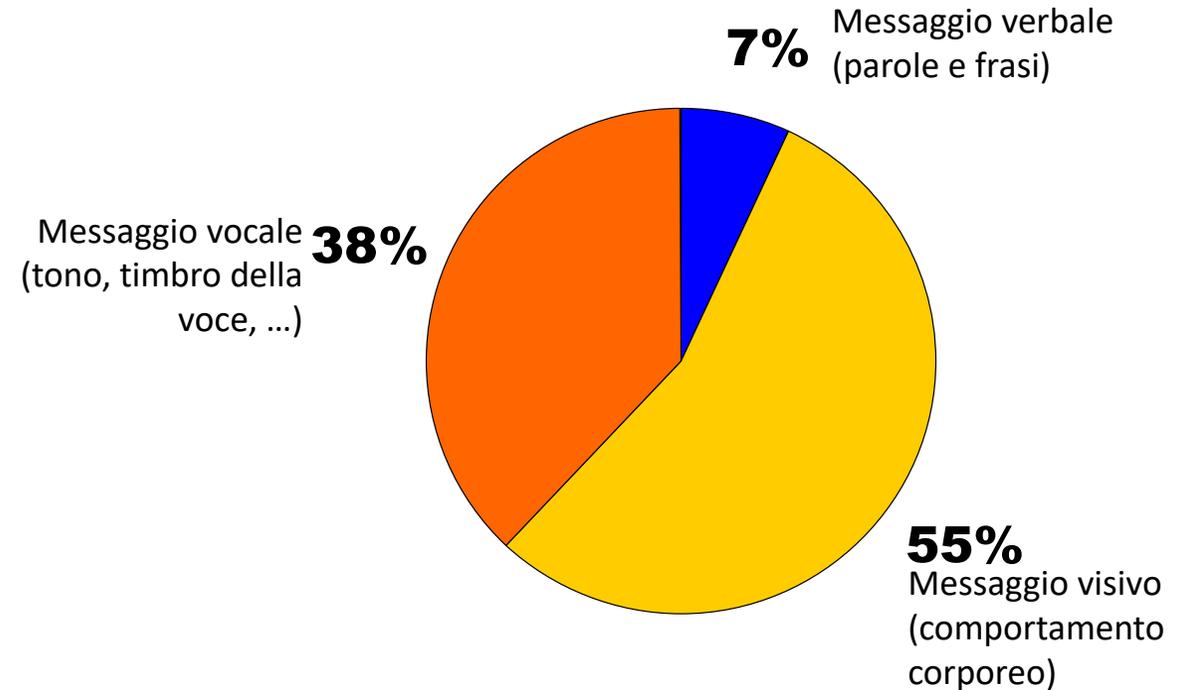
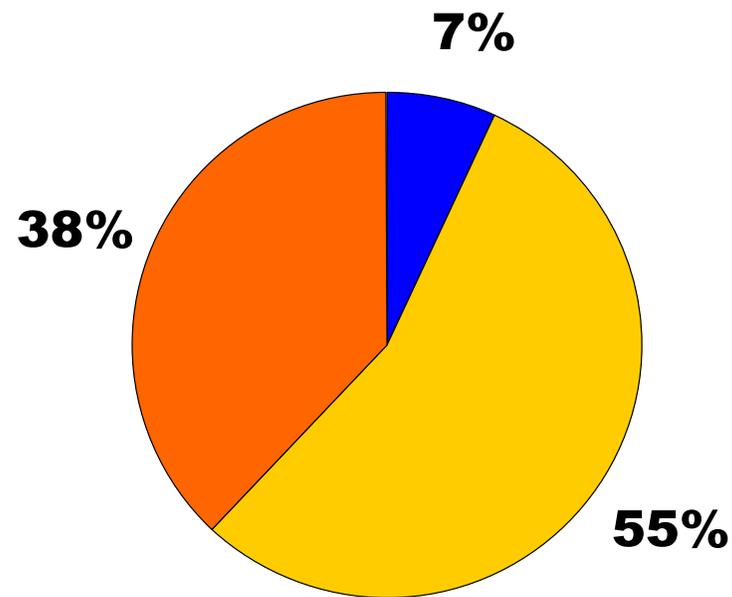
Comunicare un cambiamento? Tieni conto dei decadimenti naturali dell'informazione:



Comunicare un cambiamento? Cosa stai trascurando?

Associa alle percentuali i 3 tipi di comunicazione:

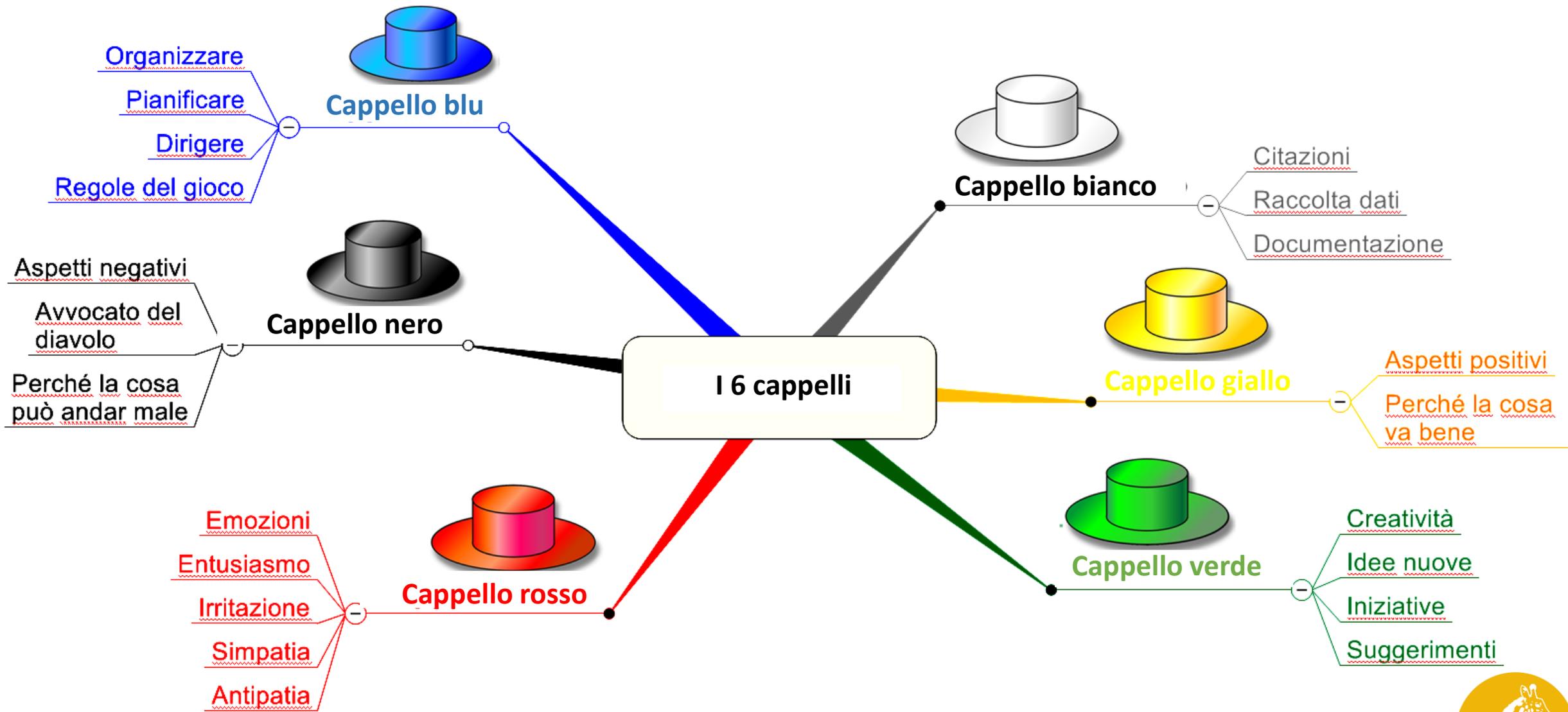
- Messaggio verbale (parole e frasi)
- Messaggio vocale (tono, timbro della voce, ...)
- Messaggio visivo (comportamento corporeo)

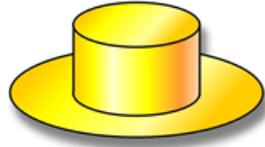
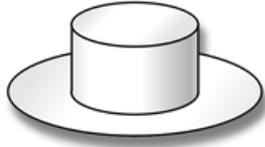
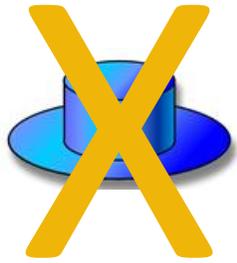


Modulo 8 - Cambiare «colore», cambiare ruolo

Come comunicare fuori dal proprio schema abituale, capirsi e capire
l'altro grazie ai 6 cappelli







1. **Individua il problema** che vuoi affrontare nel gioco con il team:

2. **Che cappello sei di solito?** _____

3. **Scegli un cappello diverso** tra i restanti e indossalo. Il blu spetta al conduttore, quindi puoi scegliere tra 5 restanti

4. **Leggi la miniguia** della slide successiva per entrare nella parte del tuo cappello



Modulo 9 - Il Problem Solving strategico

Risolvere un problema in 7 passi



I 7 passi del PROBLEM SOLVING strategico



I 7 passi del PROBLEM SOLVING strategico

**Definire il
problema**

**Concordare
l'obiettivo**

PASSO 1. Scegli un problema da risolvere

PASSO 2. Stabilisci l'obiettivo da raggiungere



I 7 passi del PROBLEM SOLVING strategico

**Analisi tentate
soluzioni**

Ricorda le trappole: Evitamento. Cosa stai evitando di fare?

Controllo. Cosa stai iper-controllando senza risultato?

Protezione o Rassicurazione. Chi ti sta proteggendo o rassicurando?



I 7 passi del PROBLEM SOLVING strategico

Come
Peggiorare?

PASSO 4. Come peggiorare. Ottieni qualcosa spingendo nella direzione opposta:

Prefigura cosa devi fare per peggiorare lo status quo. Scrivi tutto nel dettaglio:



I 7 passi del PROBLEM SOLVING strategico

**Scenario oltre
il problema**

PASSO 5. Scenario al di là del problema.
Immagina il tuo futuro, una volta risolto il
problema:

Immaginalo nel dettaglio per iscritto

Trasforma quanto hai scritto sopra in
prescrizioni per il presente



Conclusioni

Con Training finale





Conclusioni e training finale

- Cosa farò

- Cosa non farò più

- Cosa modificherò

