

La Leadership

26 MAGGIO 2022

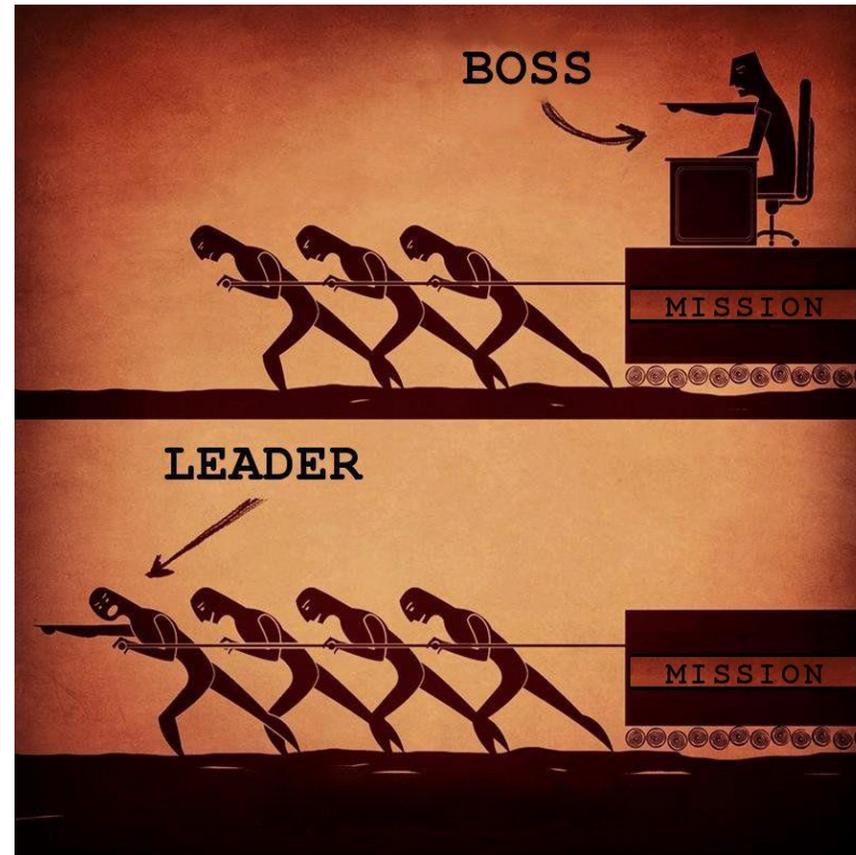
Agenda

- **Introduzione**
- **La leadership**
- **Crescere da adulti**
- **La mappa del potenziale**
- **L'empowerment come strumento di apertura di possibilità**
- **Il feedback**
- **Autocasi**

La Leadership

Ricorda la differenza tra un capo ed un leader: il capo dice «Vai!», un leader dice «Andiamo»

(E.M. Kelly)



Management e Leadership

DA MANAGER

- Controlla le risorse e i processi di funzionamento aziendale
- Gestisce persone
- Alloca risorse



A MANAGER-LEADER

- Ha una visione oltre o confini (orienta e influenza)
- È attento ai bisogni delle persone (motiva)
- Gestisce le relazioni (comunica/ascolta)
- Gestisce la squadra (teambuilding)
- Gestisce lo sviluppo individuale e organizzativo (attiva l'apprendimento)

Management e Leadership

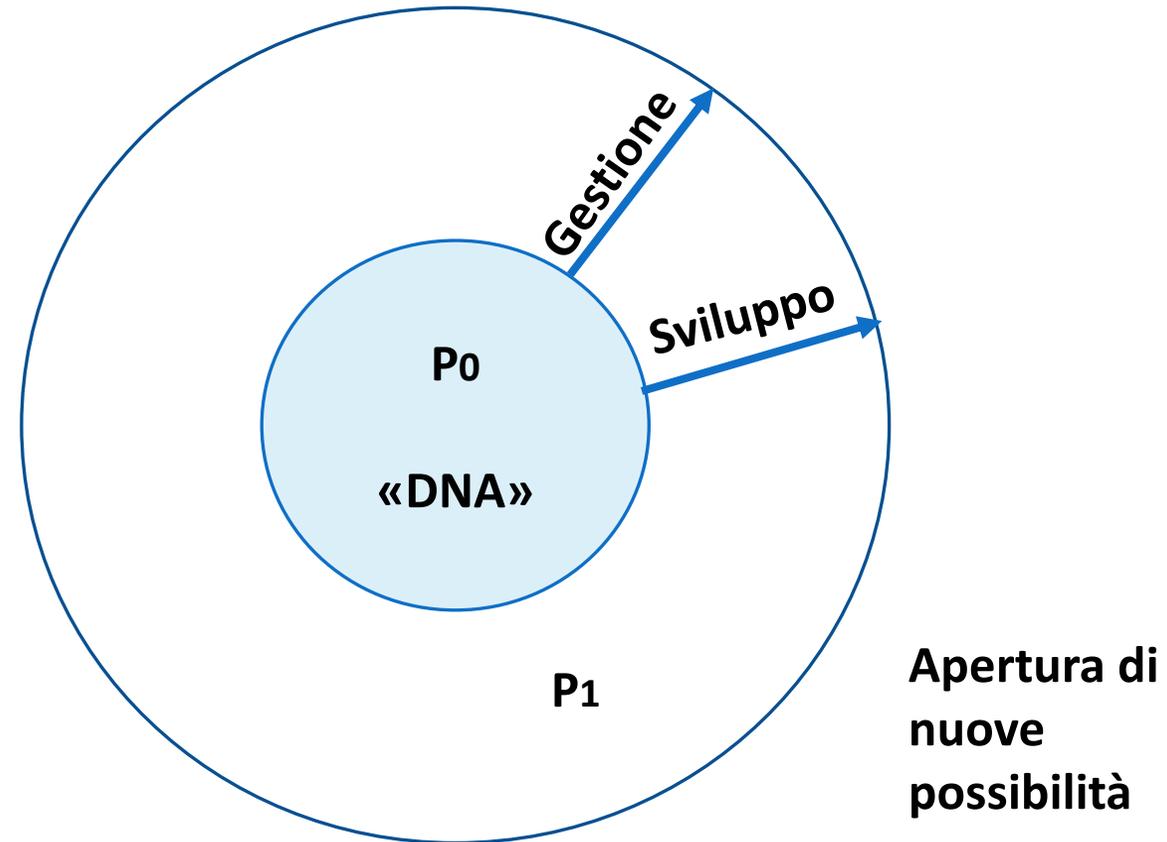
	MANAGEMENT	LEADERSHIP
Definizione	Il management comprende dirigere e controllare una o più persone al fine di coordinare e armonizzare vs il raggiungimento di un risultato	La leadership è l'abilità di influenzare, motivare e abilitare gli altri a contribuire al successo dell'organizzazione
Approccio ai compiti	E' razionale, sotto controllo, problem solver, focalizzato sugli obiettivi, sulle strutture e sulla disponibilità di risorse	Brillante, carismatico, a suo agio nei rischi talvolta apparentemente eccessivi
Stile di personalità	Le personalità sono persistenti, con forte volontà capacità di analisi e intelligenza	Elevati livelli di immaginazione
Focus	Definire obiettivi e gestire lavoro	Guidare le persone, dare direzione e visione
Risultati	Risultati	Vittorie
Stili di leadership	Direttivo autoritario, transazionale, autocratico	Trasformativo, consultivo, partecipativo
Potere attraverso	Autorità formale e posizione	Carisma e influenza

La Leadership

*La leadership è un **processo di influenza** sugli altri per far loro comprendere e accettare le decisioni che devono essere intraprese, facilitando gli sforzi individuali e collettivi per il raggiungimento di obiettivi comuni*

(Tosi e Pilati)

Crescere da adulti

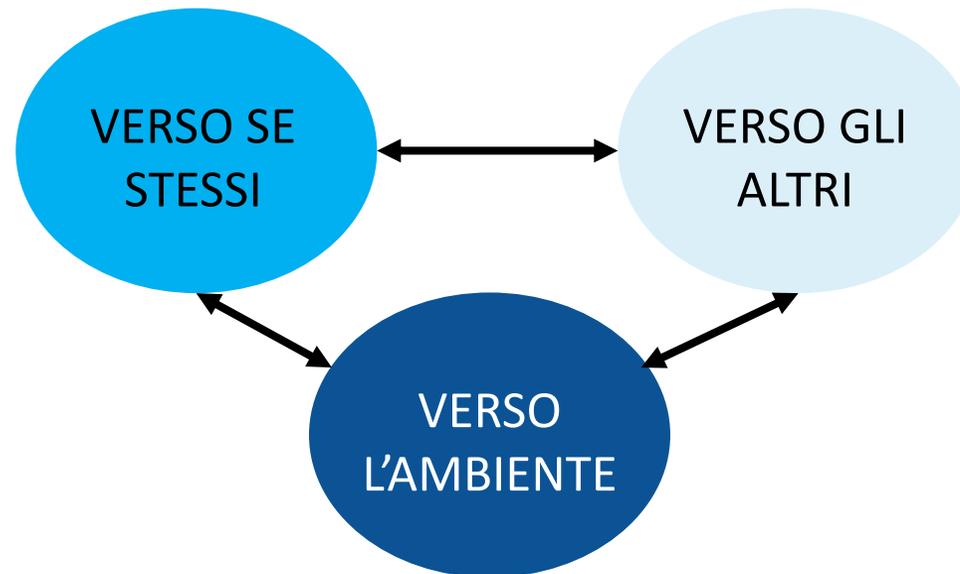


La mappa del potenziale

<p style="text-align: center;">Area Cognitiva</p> <ul style="list-style-type: none">• Analisi• Sintesi• Innovatività• Sintesi espressa	<p style="text-align: center;">Area Relazionale</p> <ul style="list-style-type: none">• Intelligenza sociale• Autorevolezza/leadership• Ascolto/mediazione• Tratto relazionale
<p style="text-align: center;">Area Realizzativa</p> <ul style="list-style-type: none">• Orientamento obiettivi• Autonomia• Responsabilità• Decisione	<p style="text-align: center;">Meta-capacità</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestione dello stress• Resilienza• Empowerment• Motivazione

La Leadership e le sue polarizzazioni

Le qualità del leader hanno tre polarizzazioni



Il leader verso se stesso

HA:

- fiducia in sé e nelle proprie qualità
- motivazione autorealizzativa, sviluppo dell'identità propria e del proprio gruppo/organizzazione
- autocontrollo emotivo e tolleranza delle ansie di rischio e sociali
- coerenza valoriale sui propri valori di fondo evitando distanze tra «dire e fare»
- autocritica: sa gestire il proprio cambiamento, accetta di aver sbagliato

Il leader verso gli altri

E':

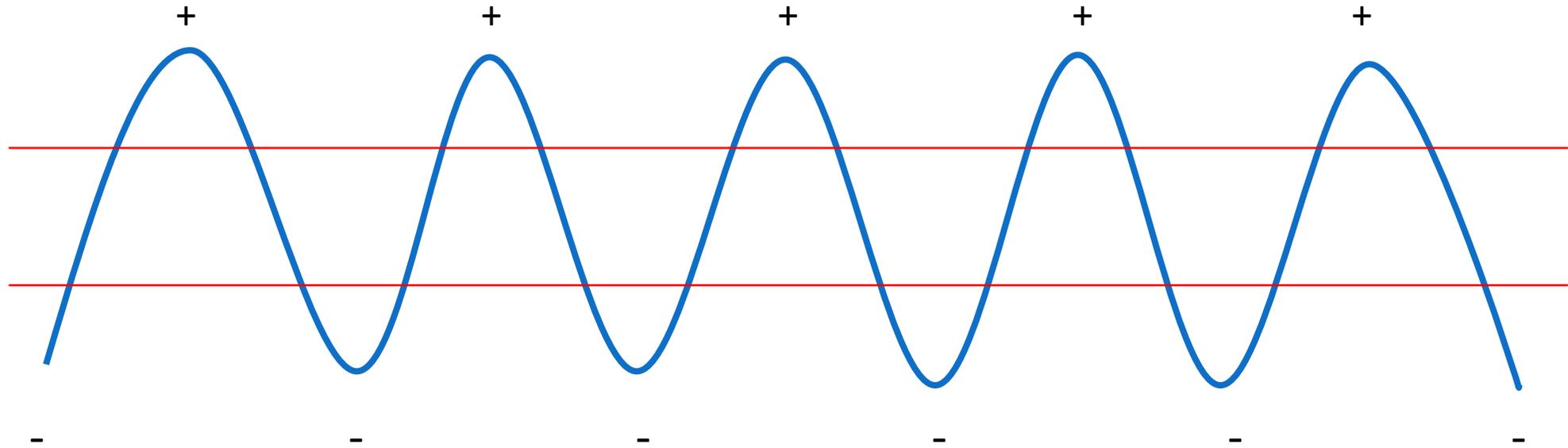
- carismatico: ottiene rispetto e seguito senza pretenderlo o imporlo
- supportivo: sa sostenere nelle difficoltà, «copre» di fronte agli attacchi
- sfidante mette energia per la sua gente ma, richiede standards professionali elevati dai quali non recede e sui quali valuta con equità
- ascoltatore attivo: raccoglie idee, pareri, opinioni, è empatico, capisce gli altri
- risolutore di conflitti: sa essere punto di riferimento, sciogliere i nodi, le divergenze
- comunicatore e motivatore attrattivo, coinvolgente, trascinante
- orientato ad esporre le persone al cambiamento perché si responsabilizzino e si sviluppino

Il leader verso l'ambiente

E':

- intuitivo e innovativo: sa cogliere e sviluppare segnali deboli da tradurre in mete sfidanti; sa ideare e sperimentare
- proattivo iniziatore: capace di anticipazione e innovazione, sa dare il via a cambiamenti
- determinato e tenace: insiste esponendosi in prima persona sulle scelte fatte persevera con grinta, non si scoraggia, regge la fatica
- decisore in condizioni di rischio/incertezza
- portatore di «vision», uno sguardo sfidante orientato al medio termine, verso il quale guida i collaboratori

La confort zone



Esercitazione sul salto di qualità



Il modello dell'Empowerment



Le tre dimensioni psicologiche



Attribuzione di causa: “Come mai è accaduta questa cosa?”

La trovi sia dentro che fuori, ma DENTRO c'è più possibilità



Sono sia presenti sia mancanti → mi sento in parte adeguato in parte inadeguato: quando riesco a sentirmi ADEGUATO c'è più

possibilità



La speranza è una chiave importante per aprirsi a nuove possibilità, è un'energia! Se ho anche SPERANZA ho più possibilità

Come crescono le persone

- **Autoconsapevolezza**
- **Feedback**



Esercitazione sul cambiamento



Esercitazione indoor



Feedback: la finestra di Johari



Feedback: gli ingredienti

Gli ingredienti del feedback:

1. Parto dalle risorse
2. Esplicito il salto di qualità
3. Assumo una posizione di tifo
4. Parlo alla parte forte della persona



PRECONDIZIONE: USCIRE DALLA PROPRIA ZONA DI CONFORT

Feedback: i timori

- * Chi da' il feedback teme di ferire e può sentirsi inadeguato alla situazione

- * Chi riceve il feedback ha timore della critica e di non essere all'altezza



Esercitazione sul feedback



Trasferibilità

