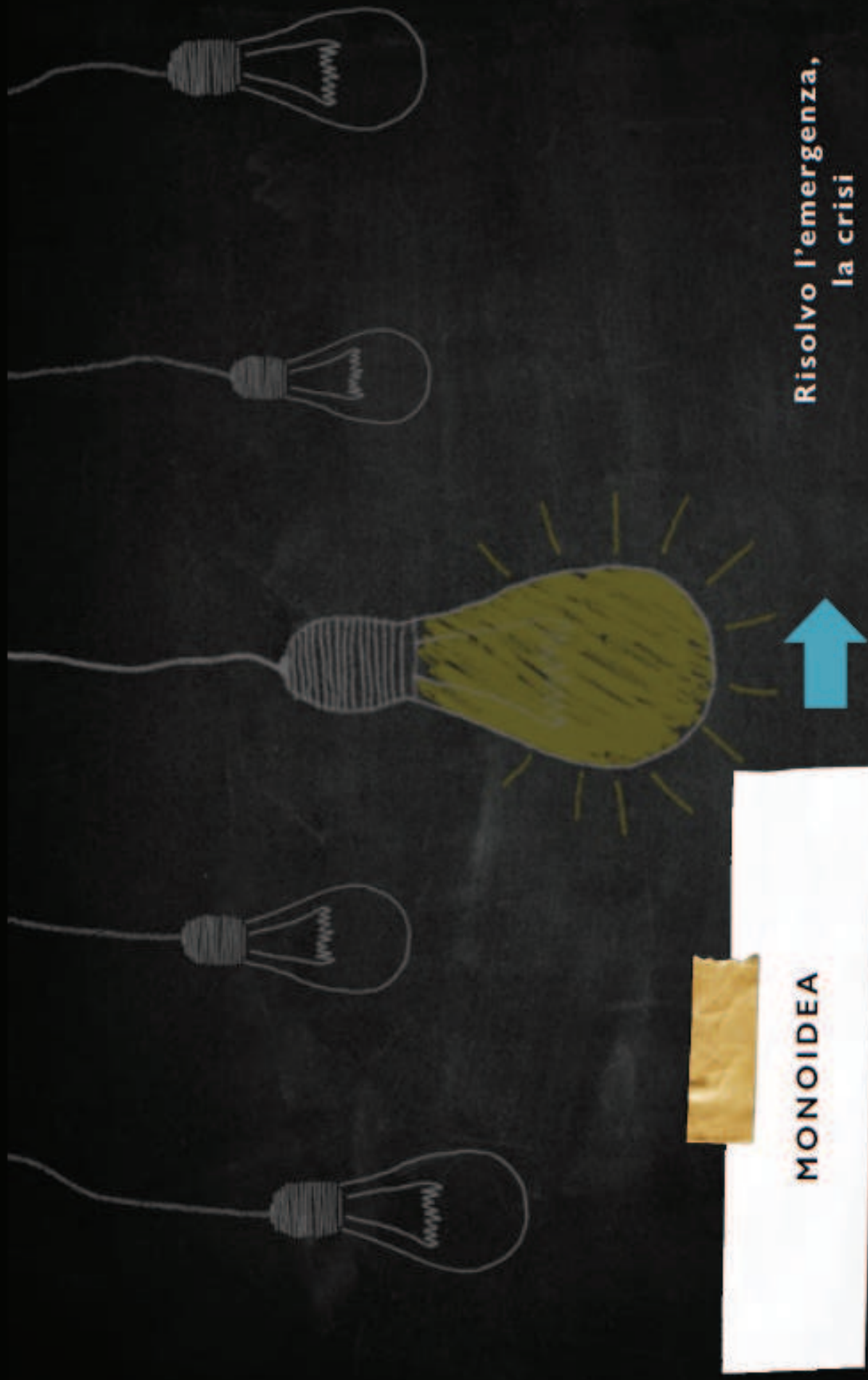


STILI DI LEADERSHIP - STILE DIRETTIVO

Comportamenti del leader:

- Dà direttive chiare
- Ascolta poco
- Non sollecita i contributi dei collaboratori
- Si aspetta un'obbedienza immediata
- Utilizza prevalentemente feedback negativi e personali

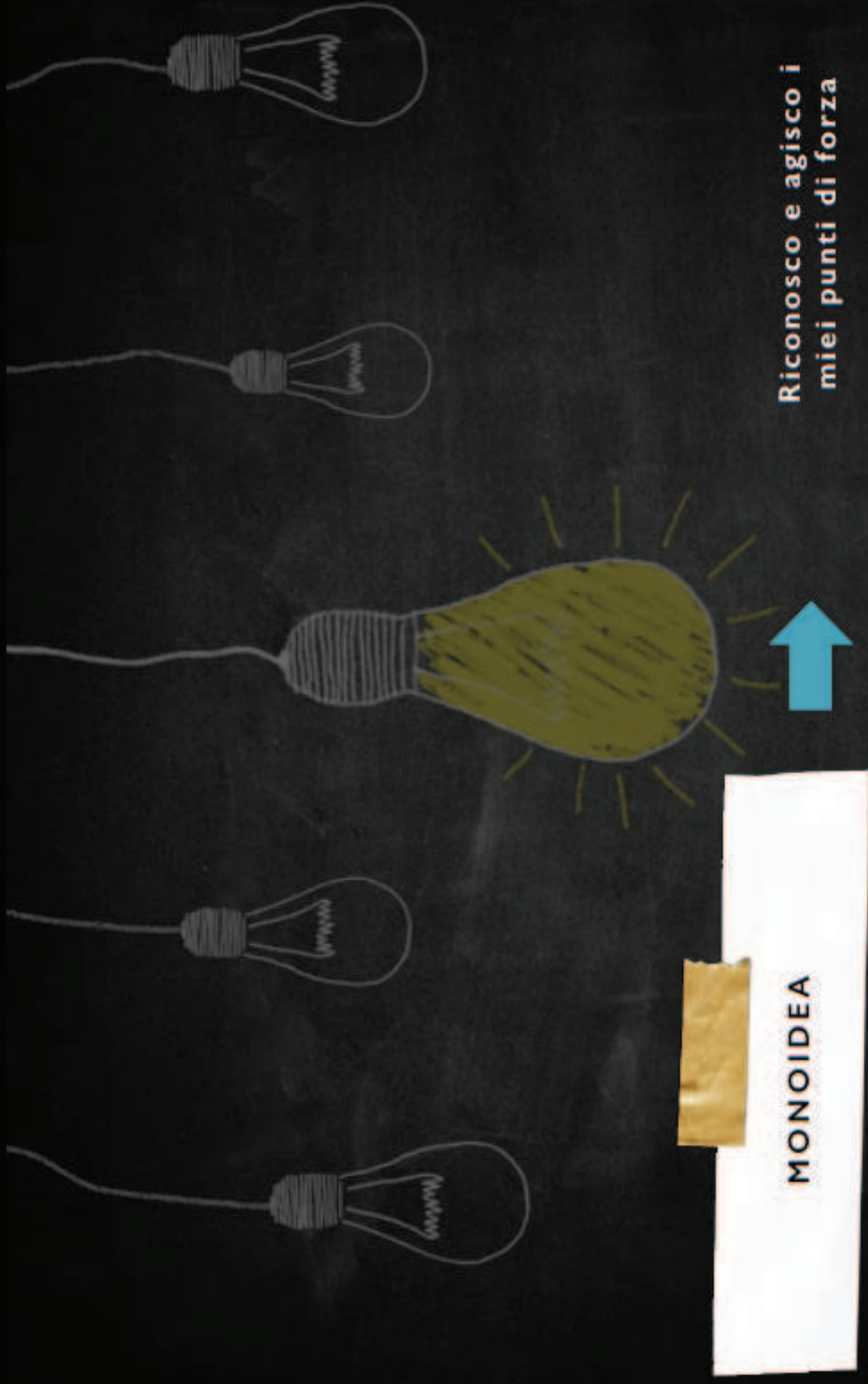


STILI DI LEADERSHIP - STILE AUTOREVOLE

Comportamenti del leader:

- Definisce direttive precise per l'organizzazione e chiare, con tatto, ma senza lasciare dubbi su chi prende le decisioni
- Richiede il punto di vista dei collaboratori sul modo di raggiungere gli obiettivi ed ascolta le idee degli altri
- Convince spiegando le ragioni delle sue direttive ed evidenziando i benefici di lungo periodo
- Utilizza in uguale misura sia il feedback positivo che quello negativo

STILI DI LEADERSHIP - STILE AUTOREVEVOLE

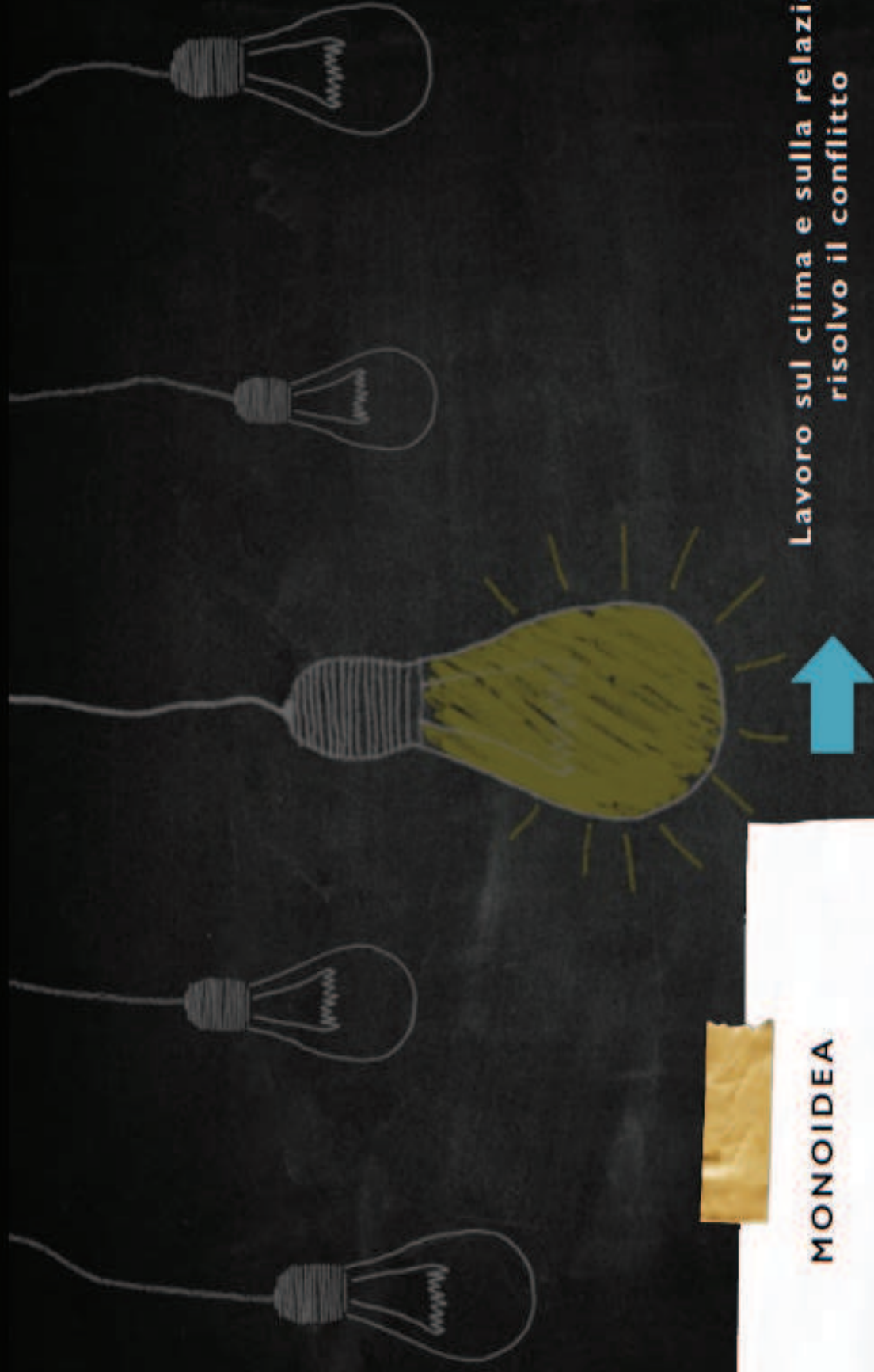


STILI DI LEADERSHIP - STILE AFFILIATIVO

Comportamenti del leader:

- Promuove relazioni amichevoli tra i collaboratori
- Non dà molta enfasi a direttive, obiettivi e standard
- E' attento alle persone ed al loro benessere: dà la sicurezza del posto di lavoro; è favorevole ai premi; favorisce rapporti di lavoro flessibili
- Evita i richiami e le discussioni sulle prestazioni
- Viene a volte accusato di favoritismi e di eccessiva tolleranza

STILI DI LEADERSHIP - STILE AFFILIATIVO



MONOIDEA

Lavoro sul clima e sulla relazione,
risolvo il conflitto

STILI DI LEADERSHIP - STILE PARTECIPATIVO

Comportamenti del leader:

- Ha fiducia nella capacità di autogestione dei collaboratori
- Sollecita i collaboratori a partecipare alle decisioni che influenzano direttamente il loro lavoro
- Decide sulla base del consenso
- Ricompensa le prestazioni adeguate e dà raramente feedback negativi

STILI DI LEADERSHIP - STILE PARTECIPATIVO



MONOIDEA

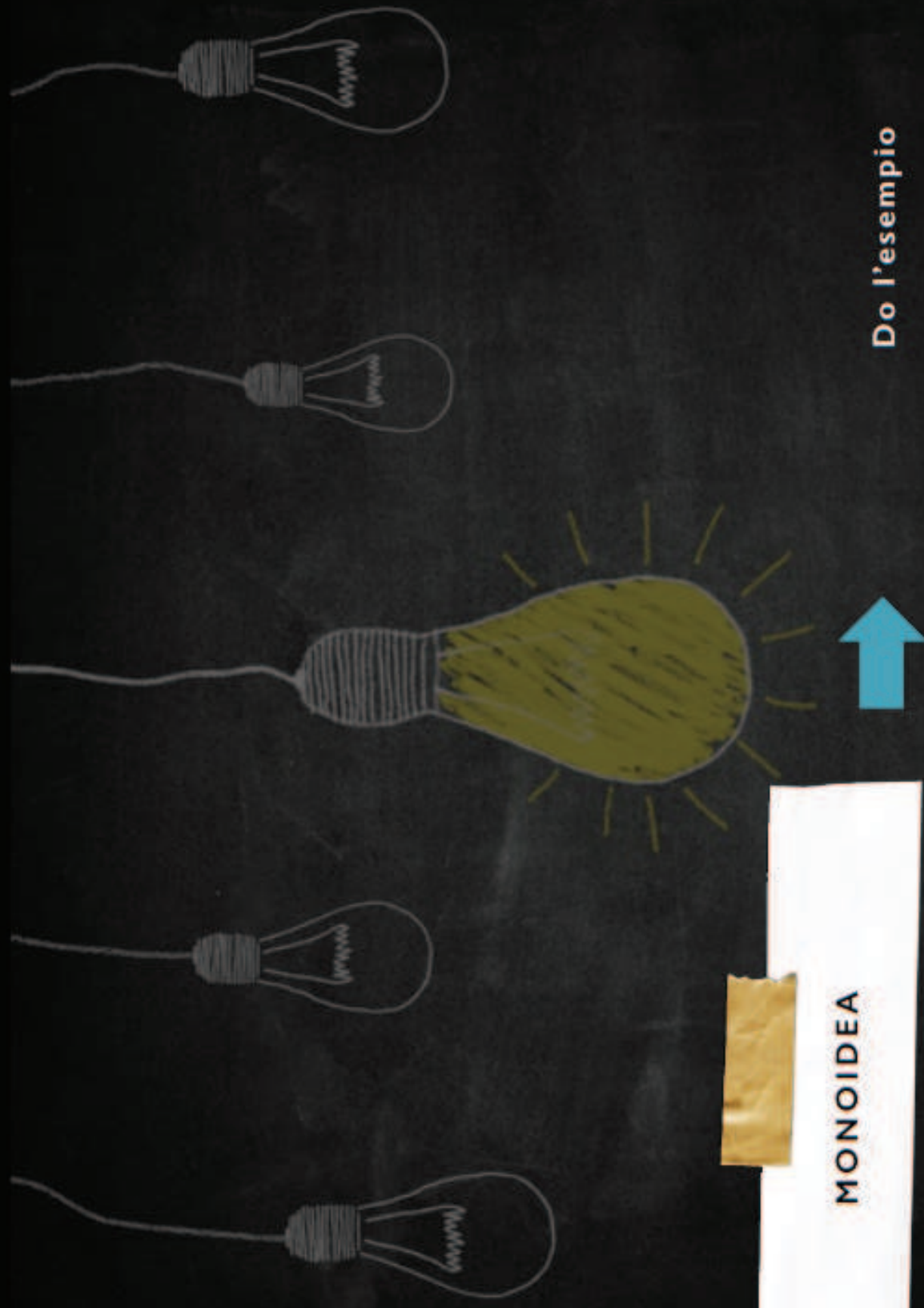
Ascolto per aumentare
le soluzioni possibili

STILI DI LEADERSHIP - STILE BATTISTRADA

Comportamenti del leader:

- Guida attraverso il proprio esempio
- E' un "lupo solitario": fornisce poco supporto e scarse indicazioni
- Ha standard molto elevati
- Non delega se non è più che sicuro che il compito verrà eseguito secondo i suoi standard (ritiene, in genere, di poter fare meglio dei propri collaboratori)
- Può accumulare molto stress perché tende ad accollarsi molto del lavoro dei propri collaboratori

STILI DI LEADERSHIP - STILE BATTISTRADA



STILI DI LEADERSHIP - STILE COACHING

Comportamenti del leader:

- Aiuta i collaboratori ad identificare i propri punti di forza e quelli di miglioramento
- Fornisce suggerimenti ed istruzioni usando spesso il feedback
- Può anche rinunciare ad ottenere alte prestazioni nell'immediato a favore di obiettivi di crescita professionale a lungo termine dei propri collaboratori

STILI DI LEADERSHIP - STILE COACHING

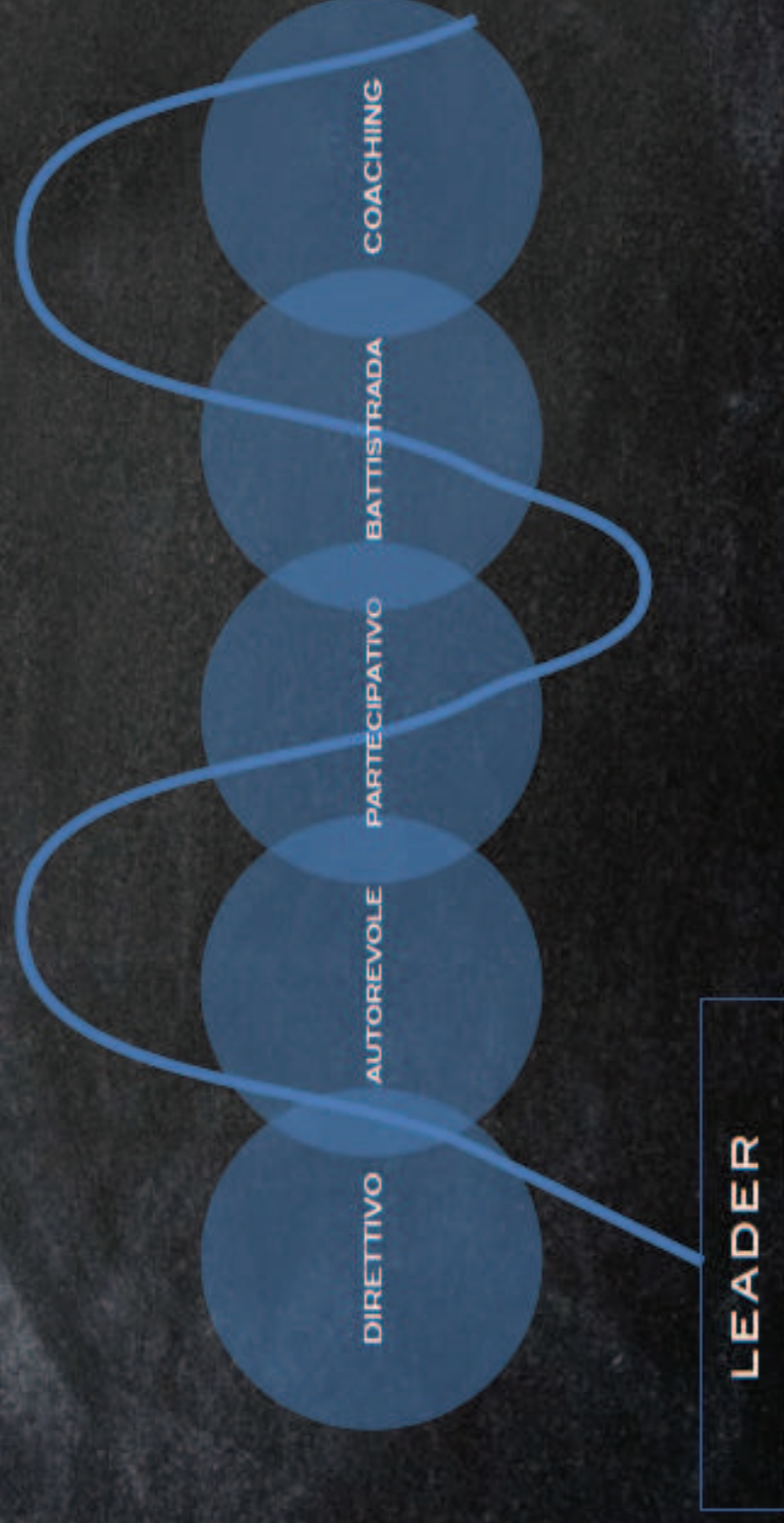


MONOIDEA

Ti aiuto a crescere

STILI DI LEADERSHIP - OBIETTIVO

Sviluppare la capacità di muoversi attraverso i vari stili



STILI DI LEADERSHIP - OBIETTIVO

L'IMPORTANZA DI ADATTARE LO STILE

NESSUNO HA TUTTO

E' UNA QUESTIONE DI
INCASTRI

UNA VERA LEADERSHIP
SITUAZIONALE SIGNIFICA
CALIBRARE IL
COMPORTAMENTO PER
ADOTTARLO ALLA SITUAZIONE

DIRETTIVO

AUTOREVOLE

ING

LEADER

STILI DI LEADERSHIP - OBIETTIVO

L'IMPORTANZA DI ADATTARE LO STILE

NESSUNO HA TUTTO

E' UNA QUESTIONE DI
INCASTRI

UNA VERA LEADERSHIP
SITUAZIONALE SIGNIFICA
CALIBRARE IL
COMPORTAMENTO PER
ADOTTARLO ALLA SITUAZIONE

DIRETTIVO

AUTOREVOLE

ING

LEADER

CAPIRE QUAL'E' IL VOSTRO STILE DI
LEADERSHIP E' IMPORTANTE.

VI SERVE A CAPIRE L'EFFETTO CHE
ESSO HA SUGLI ALTRI E QUANDO E'
PIU' EFFICACE



NELL'ATTUALE CONTESTO ECONOMICO
COMPLESSO, MOLTEPLICE E IN RAPIDO
MUTAMENTO, E' IMPORTANTE ADATTARE IL
PROPRIO STILE DI LEADERSHIP E VARIARLO PER
CORRISPONDERE MEGLIO ALLE PERSONE
COINVOLTE, ALLE SITUAZIONI IN CUI CI
TROVIAMO ED AL CONTESTO ECONOMICO E
AZIENDALE PREVALENTE

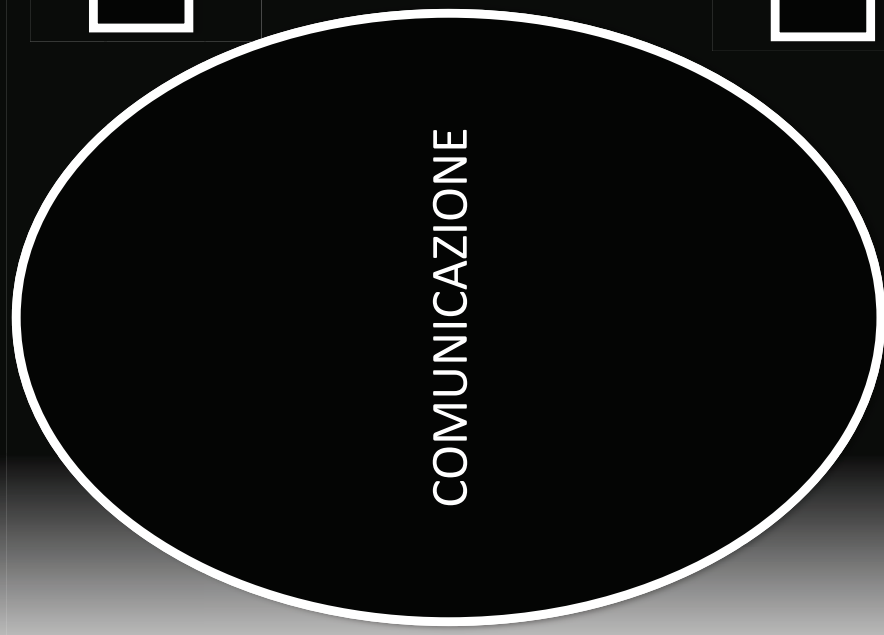


IN QUANTO LEADER, Gli altri vi osservano di continuo, guardando e ascoltando i messaggi che inviate ..

Ciò significa che dovete essere molto consapevoli dei messaggi più sottili che trasmettete con ciò che dite e fate e con il modo in cui lo dite e lo fate.

tutto questo costituisce l'impatto personale





Linguaggio corporeo

Parole

Paralinguaggio

Impressione visiva



Impatto PERSONALE

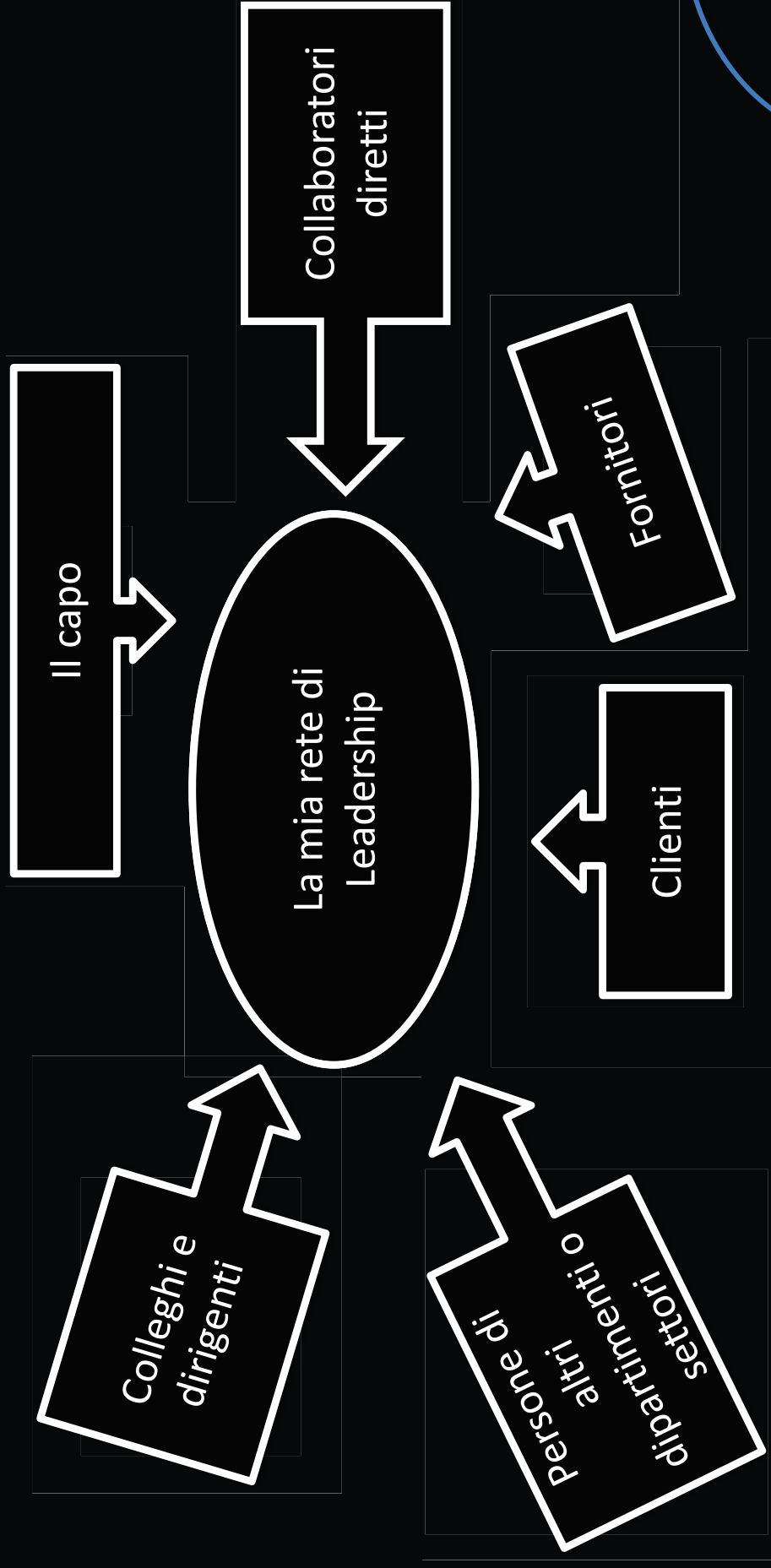
LA REGOLA DEI 5 SECONDI

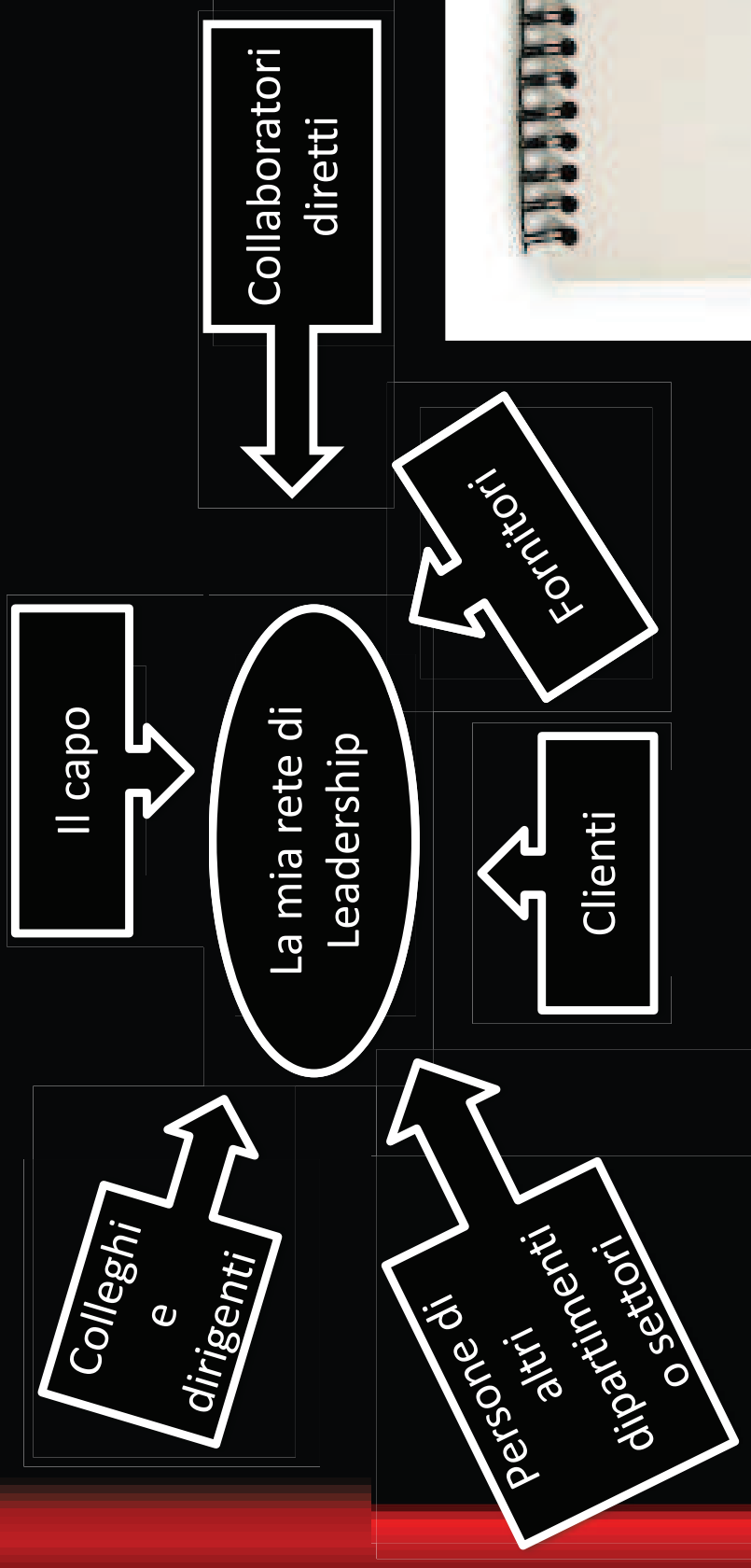


Quando vediamo qualcuno per la prima volta, il primo “bite” visivo/uditivo – una combinazione di aspetto, vestiario, portamento e tenore delle frasi di esordio – si include in profondità nella nostra mente e influisce sul nostro atteggiamento nei suoi confronti

Michael Shea autore personal impact

Le persone che interagite regolarmente sono quelle
che contribuiscono a formare la vostra rete di
leadership *costruisci la mappa*





Prendi ora carta e penna e come
sopra scrivi la tua mappa riferita
alle voci sopra riportate.

Una volta tracciata la rete della vostra leadership, il suo vero significato aggiungendo una domanda per ogni gruppo.

1 Descrivi la tua relazione con ogni gruppo

2 Quanto conta ogni persona del tuo gruppo

3 Cosa fa agire ogni persona del tuo gruppo

4 Cosa le entusiasma e le scoraggia

5 E infine
Come pensate vi
considerano



Vuoi essere LEADER Trovati un confidente

Quello del leader può essere un ruolo solitario. Molti che occupano posizioni di comando hanno difficoltà a trovare la persona giusta con la quale confidarsi su questione riservate. Ecco che emerge la figura del coach.

IL coach deve essere:

- Uno/a che ti puoi fidare
- Che vi piace come persona
- Che ritenete può valorizzare le vostre performance
- Uno/a per cui nutriate rispetto
- Capace di empatia.





Il vostro marchio
personale di leader

Ora che avete visto vari aspetti della vostra leadership, senza dubbio comincerete a definire una vostra particolare ricetta per il successo in questo ruolo

1- Allora come definisci la tua forma speciale di leadership

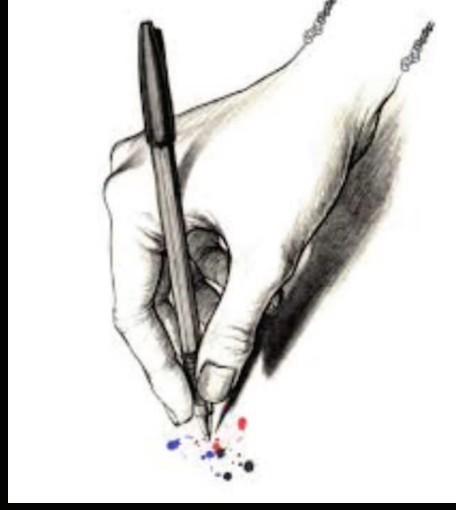
—

2- Quali sono le caratteristiche fondamentali del vostro marchio di leader

3- Quali vantaggi ci trovate

Il vostro marchio
personale di leader

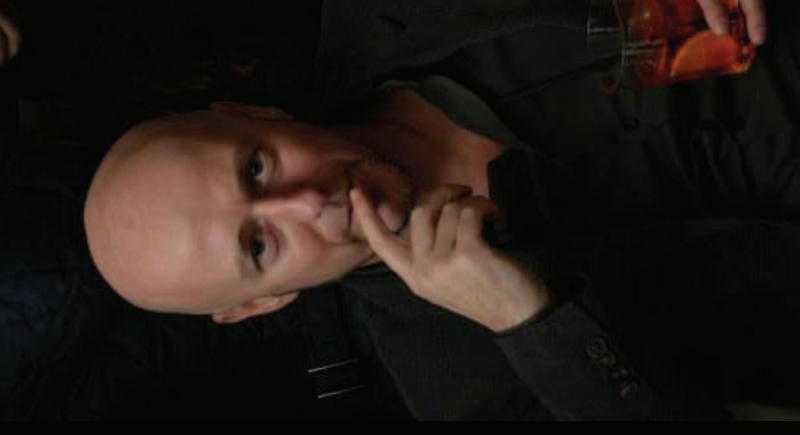
Ora sempre sul tuo quaderno
degli appunti disegna un logo che
ti rappresenti e valorizzi il tuo
modo di essere leader



Il mio marchio di leadership è

L Lealtà
E Entusiasmo
A Autoconsapevolezza
D Determinazione
E Empatia
R Rispetto

侍



LA leadership per la nuova ISO9001 edz 2015

Punto 5.1.1 Colloca l'efficacia del sistema qualità al primo posto nell'elenco delle azioni ricadenti sotto la responsabilità del top management.

Politica ed obiettivi devono coniugarsi con il contesto organizzativo.

Il top management deve assicurare capacità di orientamento direzionale e deve impegnarsi per il sistema di gestione per ISO9001 : 2015

- Stabilite politiche ed obiettivi compatibili con l'orientamento strategico.
- Assicurare l'integrazione del sistema di gestione e processi di business.
- Garantire le risorse perché il sistema di gestione sia istituito ,messo in atto , migliorato.
- Generare consapevolezza riguardo l'importanza di avere un dato sistema di gestione applicato disciplinarmente.
- Fornire garanzia in merito ai risultati del sistema di gestione.
- Fornire alle persone che operano sul sistema di gestione tutto il sostegno necessario affinché raggiungano i risultati prefissati.
- Sostenere la leadership di coloro che hanno responsabilità gestionali.

Il leader e i collaboratori

Pensa e scrivi chi è la persona (conosciuta direttamente) che vi ha guidato con la massima efficacia:

Dove e quando l'avete incontrata:

Spiegate perché avete scelto proprio questa persona:

Fate una lista delle qualità, abilità attribuiti che rendono questa persona così speciale:

Le aspettative dei collaboratori

I leader hanno bisogno di collaboratori senza di loro non ci sarebbe bisogno di leader.

I collaboratori hanno nel confronti del leader una serie di aspettative , che si possono classificare in 4 categorie

1- ENTUSIASMO da chi li guida pretendono dimostrazione di impegno, energia e soprattutto ispirazione.

2- VALORIZZAZIONE Hanno bisogno di sentire che il loro lavoro conta davvero qualcosa e che il loro contributo è significativo rispetto al quadro generale.

3- APPREZZAMENTO Tutti abbiamo bisogno di essere apprezzati e i collaboratori pretendono che il leader manifesti un interesse personale e un autentica dedizione nei loro confronti.

4- APPARTENENZA I collaboratori hanno bisogno di sentirsi parte di un tutto, non semplici ingranaggio ma una componente importante di una macchina ben lubrificata

Riassumendo il leader per i suoi collaboratori deve avere sempre

ENTUSIASMO

Mostra sempre interesse e buona volontà !!

ENERGIA

Mostra vitalità, vivacità e passione

Engagement

Avere la capacità di coinvolgere gli altri, comunicando in modo da reclutare e mantenere la loro attenzione!

Il leader ed il team

Il successo del leader in un team e quello di adattare il proprio stile ai componenti



Conoscere i vari stadi nello sviluppo del team e ogni stadio richiede un approccio diverso

- infine
1. Guidare il team
 2. Guidare ciascun individuo del team
 3. Far fare il lavoro

Il leader deve costruire il team

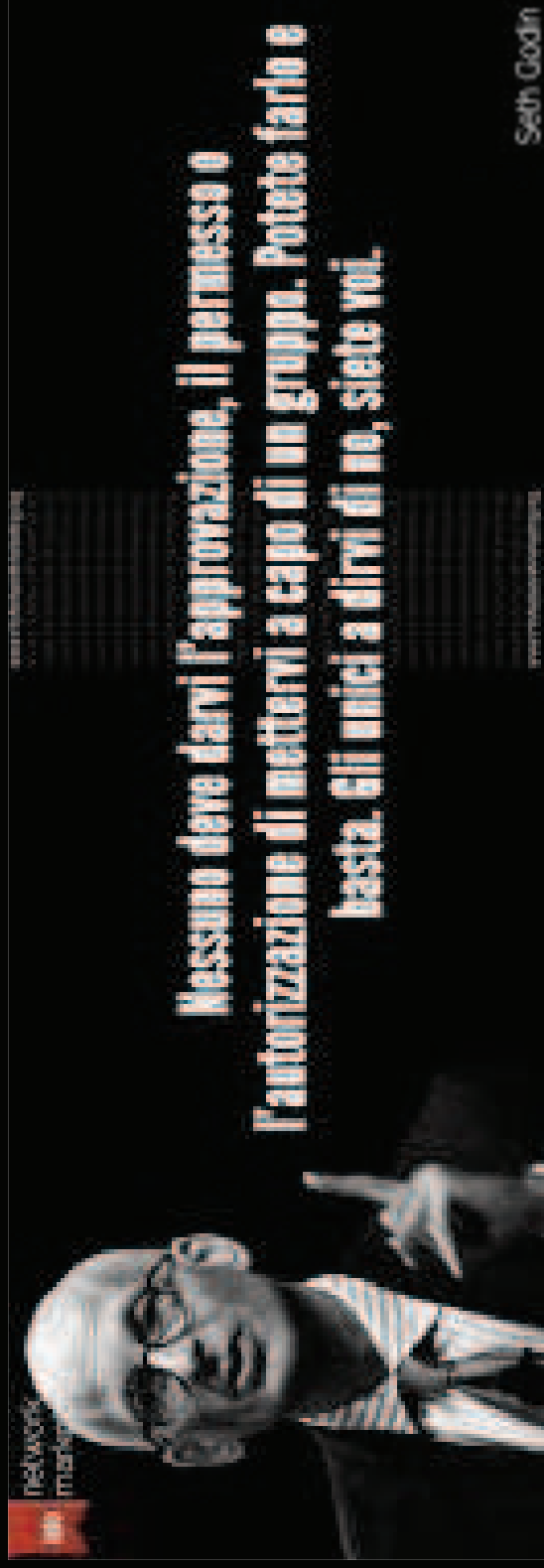
Sulle seguenti capacità

1. Avere voglia di riuscire
2. Essere motivati dall'obiettivo
3. Avere l'impegno dei membri e rispetto del gruppo
4. Fissare e raggiungere mete ambiziose
5. Riesaminare regolarmente obiettivi e traguardi
6. Avere rispetto reciproco
7. Avere onestà nei rapporti
8. Festeggiare i successi
9. Imparare dai fallimenti e dagli errori senza cercare colpevoli
10. Ricavare SODDISFAZIONE e DIVERTIMENTO da quello che facciamo!!



IL LEADER deve creare una VISION

La visione del leader riguarda la produzione di idee per il futuro e, soprattutto, la capacità di articolarle e comunicarle in modo da persuadere gli altri e far comprendere loro cosa si cerca di realizzare.



Seth Godin

IL LEADER e VISION

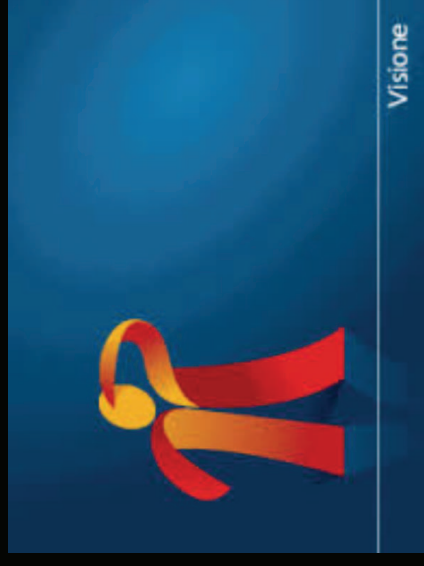
UNA VISION DA' SIGNIFICATO E SCOPO ALLE VOSTRE
AZIONI.

E' L'IMMAGINE SUL COPERCHIO DEL PUZZLE DELLA
VITA.



IL LEADER e VISION

IL LEADER ISPIRA GLI ALTRI



UN LEADER CREA E COMUNICA UNA VISION
CHE DA' UN SENSO
AL LAVORO DEGLI ALTRI

*Charles Handy. specialista di management e comportamento
organizzativo*

IL LEADER e CAMBIAMENTO

Inevitabilmente, cambiare significa che nella vostra routine quotidiana e nella vita dell'organizzazione entreranno di necessità nuovi processi e nuove pratiche



LA LEADERSHIP PRODUCE CAMBIAMENTO.
E' QUESTA LA SUA FUNZIONE PRIMARIA

JOHN KOTTER. Professore alla Harvard Business School

Consigli da parte mia ...per essere un buon leader

- Conoscere i propri punti di forza e le nostre debolezze
- Imparare a conoscere i collaboratori e sforzarsi di capire cosa li fa agire
- Circondatevi di persone valide
- Trovate dei coach
- Preparate la strada agli altri
- Creare il vostro stile

Ma soprattutto essere voi **STESSI** con tutti i pregi e i difetti



E ora sta a voi che siate dei buoni leader e grazie alla vostra condotta possiate raggiungere i vostri obiettivi!!!!





ORA LAVORIAMO !!!!! E PROVIAMO



Grazie per l'attenzione

