



23 FEBBRAIO 2009
SAPER COMUNICARE PER AGIRE AL MEGLIO

Mauro Mander



come far evolvere la comunicazione

STRATEGICA

CONSAPEVOLE

SPONTANEA

le credenze sulla comunicazione

**Si crede che se si sta
zitti non si comunica**



le credenze sulla comunicazione

Si crede che per portare
una persona sulla via
giusta “basti dirle” che
cosa “dovrebbe” fare

la comunicazione serve a ...



RICOSTRUIRE LA FIDUCIA E COINVOLGERE LE PERSONE

PER IL MANAGER SIGNIFICA ...

- PARLARE, ASCOLTARE, RISPONDERE E CONVINCERE: LA COMUNICAZIONE COME STRUMENTO PROFESSIONALE PER I DIRIGENTI**
 - FARE COLLOQUI CON I COLLABORATORI PER ASCOLTARE, SOSTENERE E MOTIVARE**
 - UTILIZZARE IL FEEDBACK COME STRUMENTO PER MOTIVARE E SVILUPPARE PROFESSIONALITÀ (IN SÉ E NEI COLLABORATORI)**
 - CONSIDERARE LE ESIGENZE DI LAVORO IN TEAM E FARE IL COACH DELLA SQUADRA**
-

VALORIZZARE E SVILUPPARE LE COMPETENZE

PER IL MANAGER SIGNIFICA ...

- ANALIZZARE LE COMPETENZE POSSEDUTE, ESPRESSE E POTENZIALI
 - FAR EMERGERE I PROGETTI PROFESSIONALI DEI COLLABORATORI E AGIRE IN COERENZA
 - GESTIRE AL MEGLIO TUTTI: DAI "CAVALLI DA CORSA" AI "PORTATORI D' ACQUA"
 - CAPIRE LE ESIGENZE DI COMPETENZE E VALORIZZARE LE PERSONE
-

GOVERNARE I PROCESSI E MIGLIORARE L'EFFICIENZA

PER IL MANAGER SIGNIFICA ...

- CAPIRE I PROCESSI IN CUI SI È COINVOLTI, MAPPARE GLI INTERLOCUTORI E DARSÌ PRIORITÀ**
 - LEGGERE IL SISTEMA "CLIENTE-FORNITORE" INTERNO E LE ASPETTATIVE DI RISULTATO**
 - ASCOLTARE CON EMPATIA PROFESSIONALE PER FAVORIRE L'INTEGRAZIONE**
 - COGLIERE LE ESIGENZE DI INTEGRAZIONE E FACILITARE I PROCESSI AZIENDALI**
-

BILANCIO PROFESSIONALE E RILANCIO DEL PROGETTO

PER IL MANAGER SIGNIFICA ...

- FARE UN BILANCIO PROFESSIONALE DI ESPERIENZE E RISULTATI
 - ANALIZZARE LE PROPRIE COMPETENZE PROFESSIONALI E QUALITÀ PERSONALI
 - SCEGLIERE GLI ELEMENTI PER UN PROGETTO PROFESSIONALE INDIVIDUALE
 - VALORIZZARE LE ESPERIENZE PROFESSIONALI E ANALIZZARE IL PROPRIO "BILANCIO"
-

EVOLUZIONE INTER-FUNZIONALE DEL RUOLO

PER IL MANAGER SIGNIFICA ...

- LEGGERE L'EVOLUZIONE DEI RUOLI E LA NECESSITÀ DI OCCUPARSI DI ALTRI AMBITI**
 - VERIFICARE IL RUOLO ATTUALE E LE ESPERIENZE: LIVELLI DI SPECIALIZZAZIONE E AMPLIAMENTO**
 - TROVARE ELEMENTI PER UNA PROPOSTA DI EVOLUZIONE DEL PROPRIO RUOLO**
 - CASI DI EVOLUZIONE DI RUOLO E IL DIRIGENTE "IN CAMMINO" VERSO NUOVI TERRITORI PROFESSIONALI**
-

SUPPORTARE IL VERTICE NELLE SCELTE STRATEGICHE

PER IL MANAGER SIGNIFICA ...

- VERTICE FONDATORE E VERTICE DI "CONTINUITÀ": DIVERSI MODI DI GESTIRE LE RELAZIONI
 - ANALISI DEGLI STILI PERSONALI E COSTRUZIONE DELLA FIDUCIA RECIPROCA
 - ELEMENTI PER DECIDERE INSIEME A FAVORE DELL'AZIENDA
 - CASI DI RELAZIONE CON IL VERTICE E IL DIRIGENTE COME "CO-PILOTA" AZIENDALE
-

QUALE METODO PER FORMARE ALLA COMUNICAZIONE?

CONSULENZA AL RUOLO (coaching in piccolo gruppo)

AUTO CASI DEI PARTECIPANTI

CONDIVISIONE DI STRATEGIE PER RISOLVERLI

MODALITÀ RIFLESSIVE (non valutative)

VALORIZZAZIONE A-CRITICA DELLE ESPERIENZE

STIMOLO A METTERSI IN GIOCO

ORIENTAMENTO AD APPRENDERE DALL'ESPERIENZA

I PERCORSI FORMATIVI

