



23 FEBBRAIO 2009
SAPER COMUNICARE PER AGIRE AL MEGLIO

Mauro Mander



come far evolvere la comunicazione

STRATEGICA

CONSAPEVOLE

SPONTANEA

le credenze sulla comunicazione

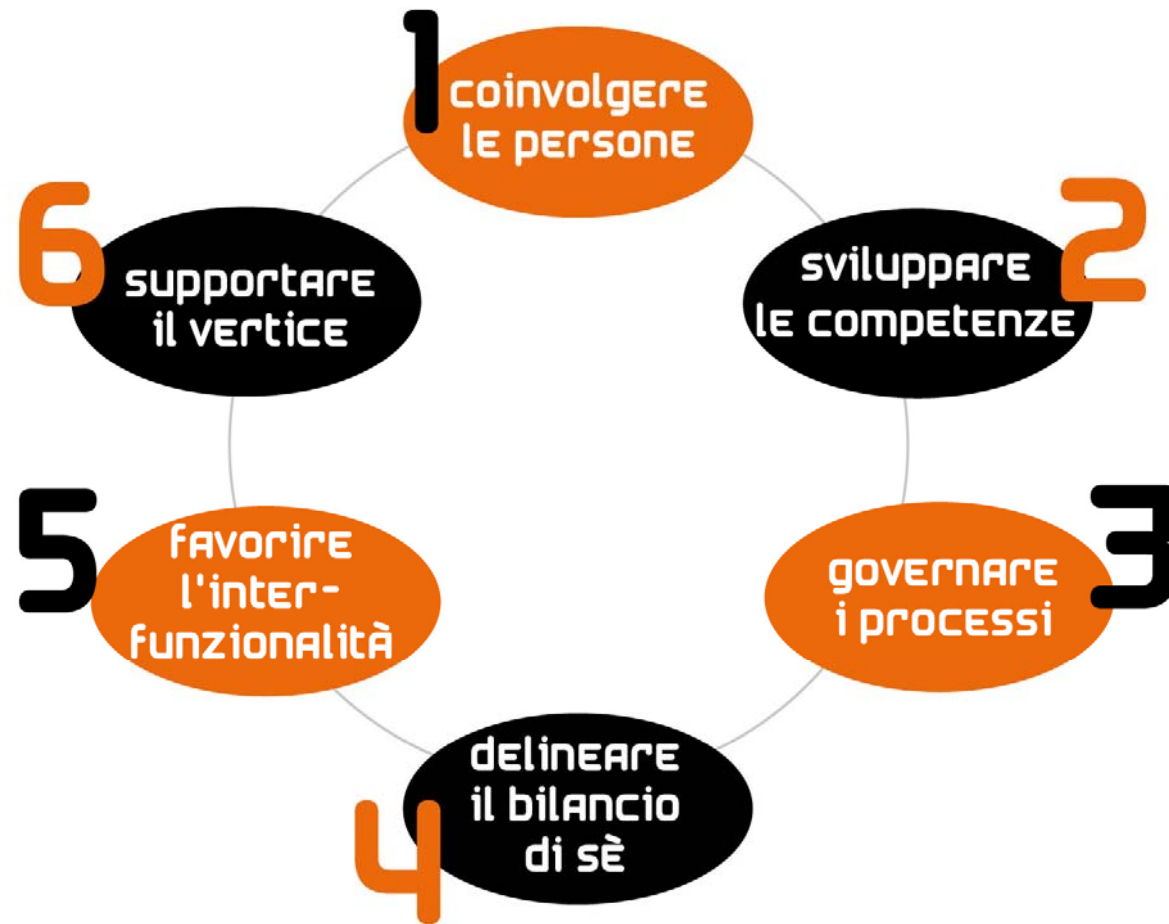
Si crede che se si sta
zitti non si comunica



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 DARSİ 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

