

2023



5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS

17 - 20 - 24 - 27 NOVEMBRE 01 - 04 DICEMBRE



CAI VENETO



FRIULI
VENEZIA GIULIA

5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023

Linda Cadore

Team Coaching e Benessere Aziendale
Career Guidance –Iscritta al Registro Nazionale Orientatori
Valorizzazione delle abilità personali
Comunicazione interpersonale



**5° CORSO DI FORMAZIONE
DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS**



2023

STILI RELAZIONALI E LEADERSHIP

Linda Cadore



RUOTA DEL TEAMWORK

Patrick Lencioni

The Five Dysfunctions of a Team





DISTRUST

Disfunzione del team N° 1

L'assenza di fiducia

“Il lavoro di Team si costruisce partendo da un clima di fiducia diffusa al suo interno”



Disfunzione del team N° 2

La paura del conflitto

“Il confronto costruttivo deve essere vissuto come occasione di crescita”





Disfunzione del team N° 3

La mancanza di impegno

“C’è impegno quando le regole del gioco sono chiare, condivise e frutto dell’apporto individuale di ognuno”



Disfunzione del team N° 4

La fuga dalle responsabilità RECIPROCHE



“Deve essere chiaro il piano d’azione: cosa deve essere fatto, da chi e quando”



Disfunzione del team N° 5

Il disinteresse verso i risultati

“Ogni membro deve contribuire al successo del Team e anteporlo a quello personale”



RUOTA DEL TEAMWORK

Patrick Lencioni

The Five Dysfunctions of a Team



5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023

Fiducia e Comunicazione
creano interazione





Comunicare e Interagire sono due cose diverse.



L'interazione non si limita, come nella comunicazione, a fornire un'informazione, ma **attende e si aspetta** la risposta dell'interlocutore con la possibilità di **influenzarsi vicendevolmente**.

**5° CORSO DI FORMAZIONE
DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS**



2023

STASERA ALLE 20:30 QUANDO
FINISCE LA LEZIONE FERMATI CHE TI
DEVO PARLARE

5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023



VERBALE



**NON
VERBALE**

PARAVERBALE



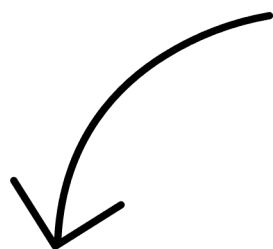
La comunicazione Interpersonale



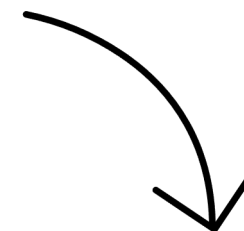
Trasmettiamo emozioni, sensazioni, atteggiamenti, veicoliamo valori e storie; ancora, creiamo legami, trasformiamo incontri in vere e proprie relazioni.



**ESISTONO DUE LIVELLI DI
COMUNICAZIONE:
DI CONTENUTO E DI RELAZIONE**



DATI, INFORMAZIONI



SIGNIFICATO DATO
ALL'INFORMAZIONE

L'aspetto RELAZIONALE dà senso al contenuto.



MECCANISMI INCONSAPEVOLI

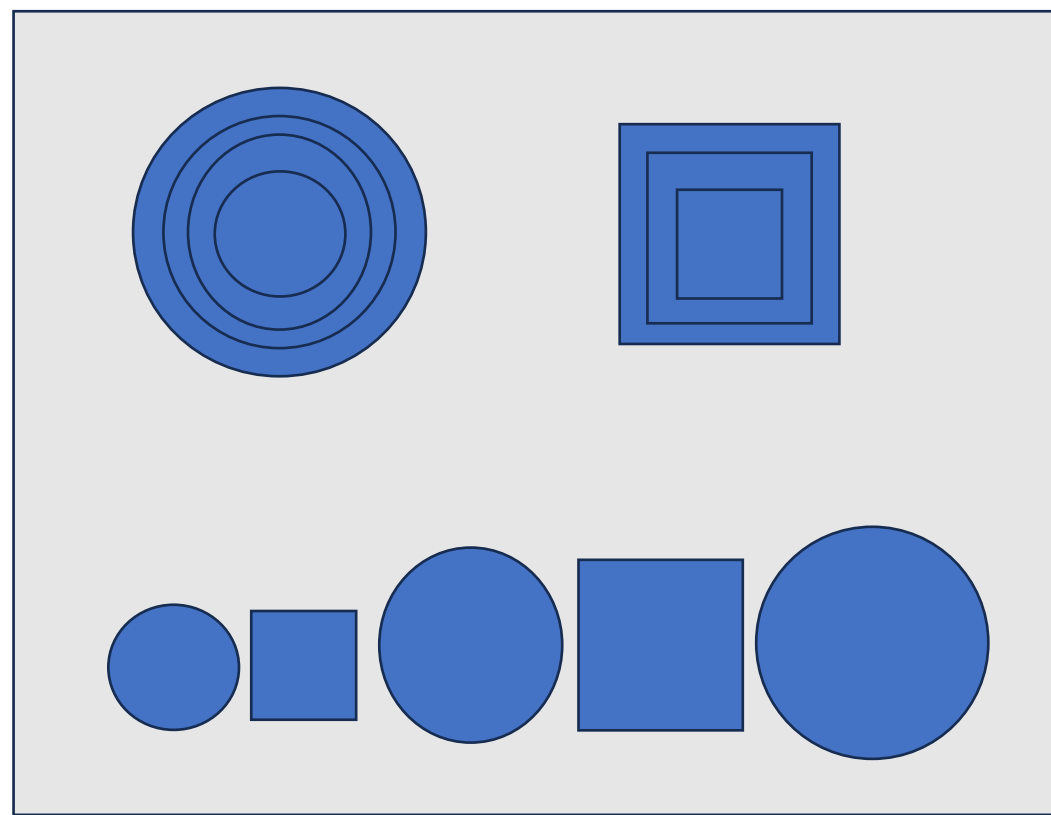
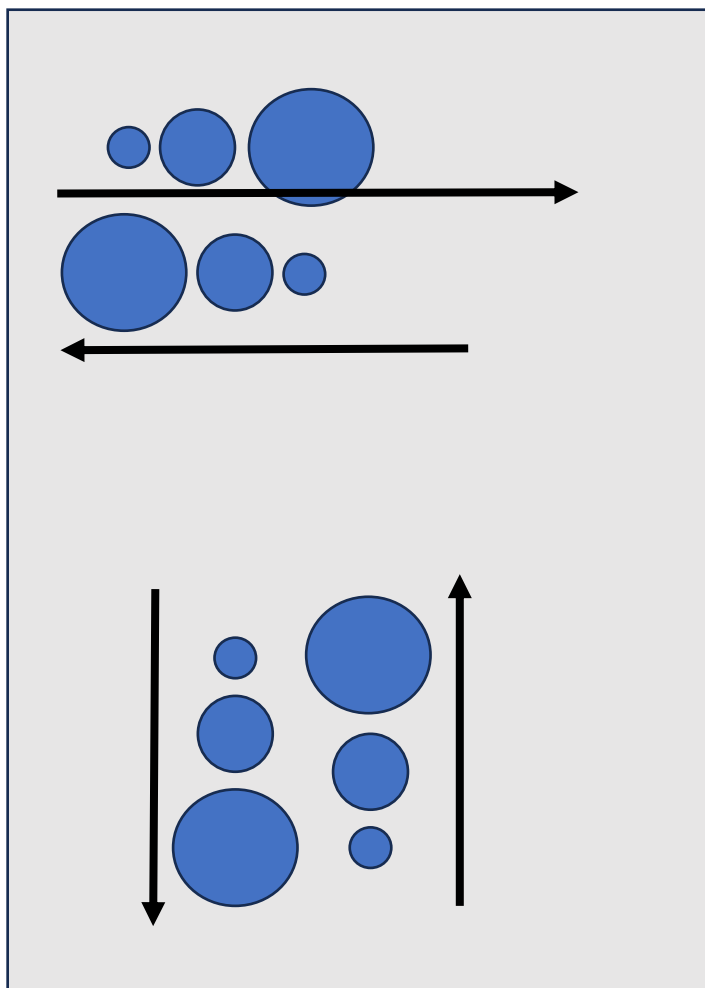
- **CANCELLAZIONI**
- **GENERALIZZAZIONI**
- **DISTORSIONI**



5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS

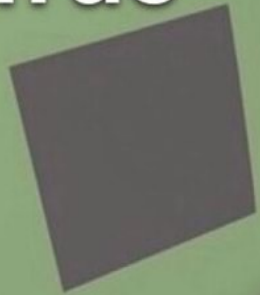


2023





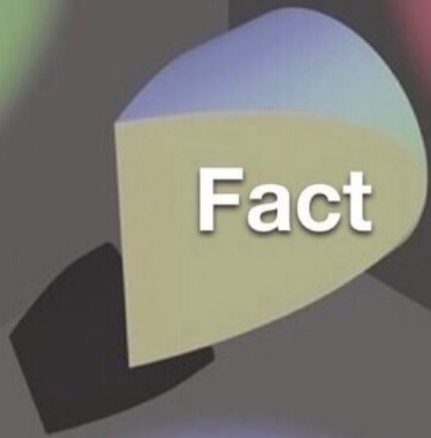
True



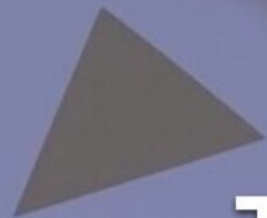
True



Fact



True



E' TUTTA
QUESTIONE DI
PROSPETTIVE



Le DISTORSIONI comunicative



Incomprensioni, fraintendimenti e conflitti che influiscono negativamente creando un **clima** di ansia, stress, rabbia, **malessere** e timore che compromette le dinamiche di team, **diminuisce l'efficacia individuale e collettiva**, rischia di ostacolarci nel raggiungimento degli obiettivi di business.



«IL SIGNIFICATO/QUALITA' DI UNA COMUNICAZIONE E' DATO DALLA REAZIONE CHE SI OTTIENE»

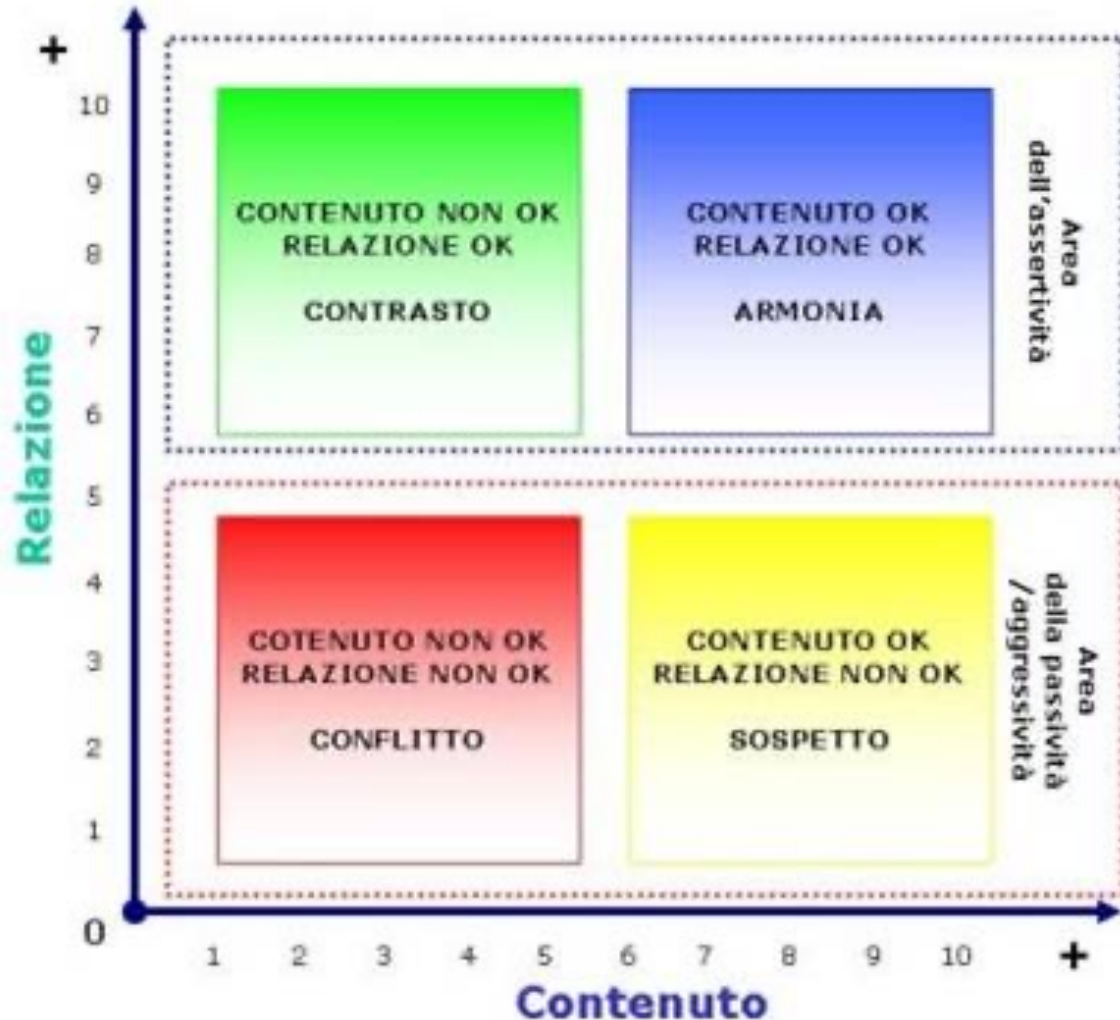


Prendersi cura delle relazioni significa porre attenzione non solo all'informazione trasmessa, ma all'impatto che essa genera nell'altro

5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023



**FIDUCIA CREA
RELAZIONE**

**LE PAROLE
(INFORMAZIONI)
CREANO I
CONTENUTI**

5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023



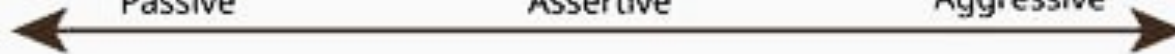
Passive



Assertive



Aggressive





Lo stile assertivo

- Riconosce e fa valere i propri diritti e riconosce e rispetta quelli degli altri
- Esprime le proprie posizioni, senza tentare di prevaricare gli altri
- Si assume le responsabilità,
- Persegue i propri obiettivi con lealtà
- Ammette i propri errori
- Ascolta
- Riconosce i meriti
- Valorizza i lati positivi di se stesso e degli altri

5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023





LEADERSHIP NEL 2023

La leadership è il risultato dell'**INTERAZIONE** fra il leader e gli altri, dello sforzo congiunto fra diversi componenti di un gruppo.
L'essenza della leadership non è il leader ma la **relazione/interazione**.



Le best practices per la leadership

(a prescindere dal momento e dalla situazione)

- **Sviluppare chiarezza:** creare una visione su valori comuni e suscitare interesse su azioni positive e pratiche
- **Promuovere la fiducia:** verso e da altre persone ma anche all'interno di gruppi
- **Promuovere lo sviluppo delle persone:** accertarsi di tirar sempre fuori il meglio dalle persone (le persone sono il bene più prezioso di un'organizzazione)



LE DUE DIVERSE DIMENSIONI DELLA LEADERSHIP:

ORIENTAMENTO AL COMPITO

**dare le indicazioni per
ottenere un risultato**



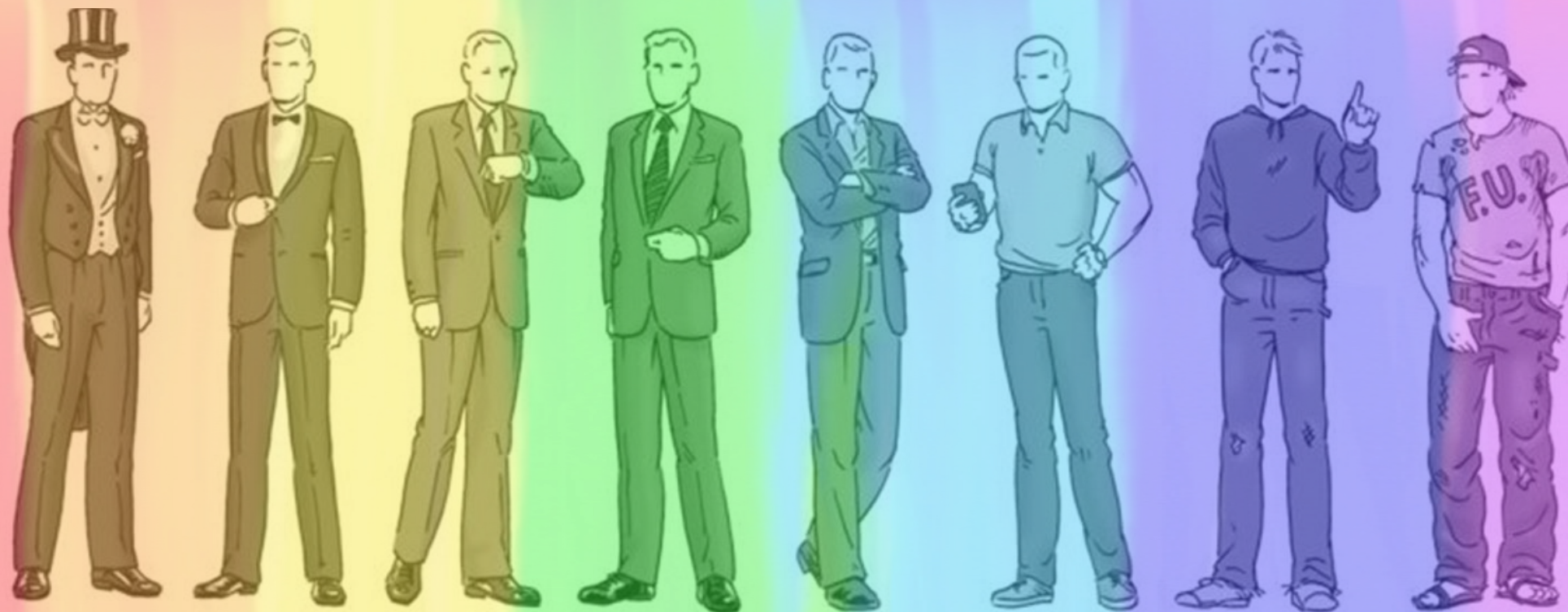
ORIENTAMENTO ALLE RELAZIONI

**attenzione alle persone, al loro
coinvolgimento e motivazione**

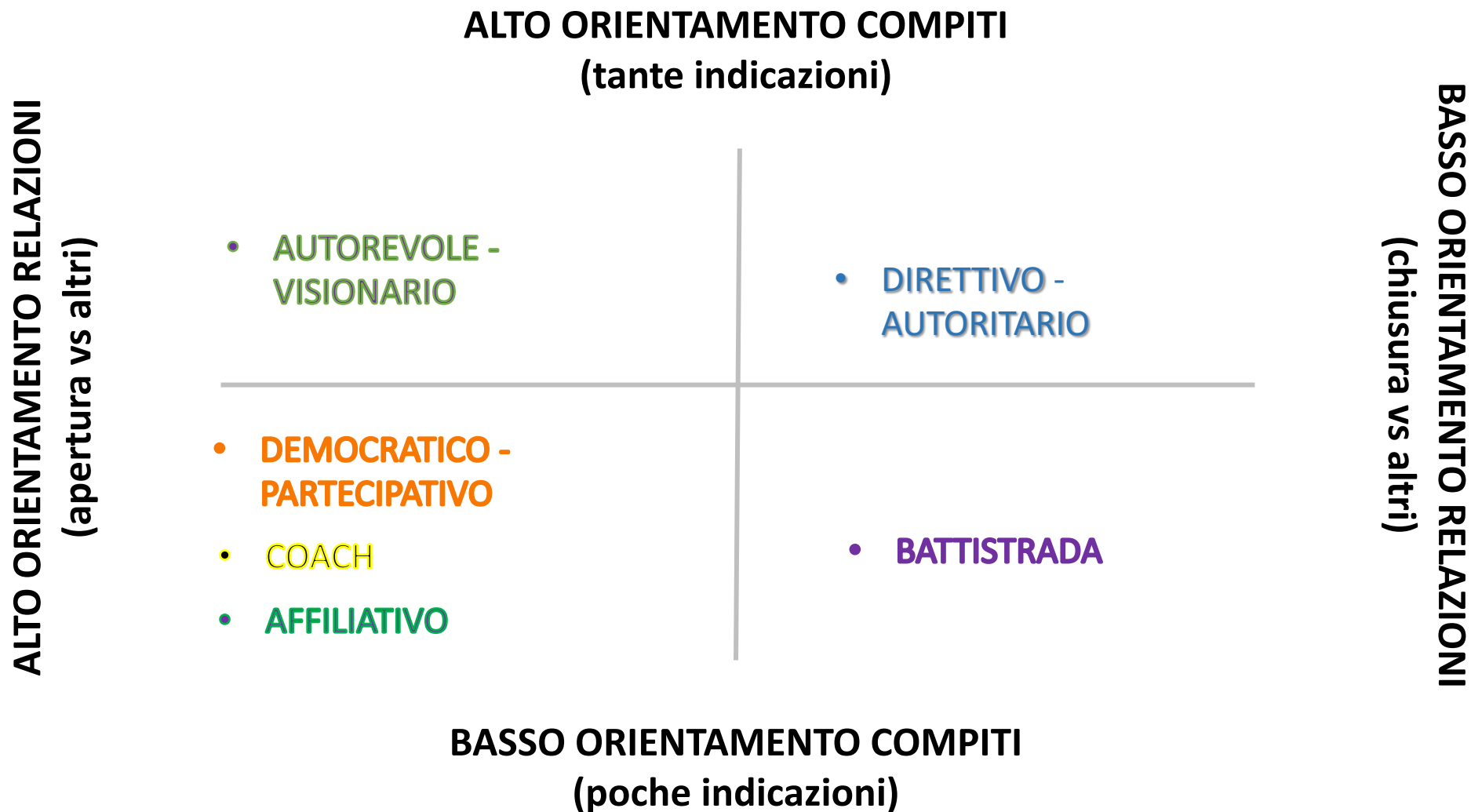
5° CORSO DI FORMAZIONE DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS



2023



LEADERSHIP SITUAZIONALE





STILE DIRETTIVO

- Dà direttive chiare,
- Non chiede il contributo delle persone
- si aspetta **un'obbedienza immediata**
- Controlla "fiscalmente"



- compiti relativamente semplici
- **situazioni d'emergenza e crisi**



- **Le persone non vengono valorizzate**
- Con persone molto motivate e competenti





STILE BATTISTRADA

- È 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

- collaboratori molto motivati e competenti che hanno bisogno di poco coordinamento
- Per ottenere risultati in breve tempo

- **Se il «capo» non può fare tutto da solo e deve delegare**
- Se le persone hanno bisogno di essere diretti, sviluppati e coordinati





STILE AUTOREVOLE VISIONARIO

- Definisce direttive per l'organizzazione
- richiede e ascolta il punto di vista degli altri
- **ispira** spiegando le ragioni delle sue direttive
- stabilisce standard e criteri di misura



- **Nei periodi di cambiamento**
- In organizzazioni complesse o ampie
- **Con neo inseriti (bisogno di guida)**



- **Poca credibilità del leader**
- Se le persone hanno molta esperienza
- Con processi decisionali partecipativi



LEADERSHIP



STILE DEMOCRATICO-PARTECIPATIVO



- Ha fiducia nella capacità di autogestione altrui
- sollecita la partecipazione alle decisioni
- **decide sulla base del consenso**



- **Con collaboratori competenti**
- Per portare il gruppo ad impegnarsi nel raggiungimento degli obiettivi



- **In situazioni di crisi**
- Con collaboratori che hanno bisogno di una stretta supervisione



STILE COACH

- Aiuta le persone ad identificare i propri punti di forza e quelli di miglioramento
- Sostiene le persone nel raggiungere obiettivi di **crescita professionale** a lungo termine

- Con persone orientate all'iniziativa, all'innovazione ed allo sviluppo personale, sia di competenza tecnica che trasversale.

- Se le persone richiedono maggiori direttive e feedback
- In periodi di crisi





STILE AFFILIATIVO

- È attento alle persone ed al loro benessere
- Non dà molta enfasi a direttive, obiettivi
- Attento alla popolarità personale
- Promuove relazioni amichevoli



- **Se alternato ad altri stili**
- Se i compiti sono routinari
- Per integrare persone o gruppi in conflitto



- **Se le prestazioni sono inadeguate**
(feedback negativi)
- **In situazioni complesse e critiche che necessitano di controllo e direttive chiare**
- Con persone molto organizzative

**5° CORSO DI FORMAZIONE
DIRIGENTI SEZIONALI - CFDS**



2023



**NELLA TUA ORGANIZZAZIONE, PER I MEMBRI
CHE COMPONGONO IL TUO TEAM, QUAL È
LO STILE PIU' EFFICACE?**



**Grazie
dell'attenzione!**

