visione & innovazione

... training & coaching per lo sviluppo di una visione comune

I ruoli manageriali delle organizzazioni sono ormai costantemente chiamati a **ri-orientare i loro modelli di riferimento**, a valorizzare e a sviluppare competenze considerate oggi cruciali per facilitare l'innovazione, ad abbandonare comportamenti e atteggiamenti, adeguati nel recente passato, ma non più funzionali.

Occorre accompagnare i manager in questo **processo di cambiamento**, portandoli ad essere i principali **agenti di una trasformazione culturale** che impegna l'intera organizzazione verso il raggiungimento degli obiettivi e nella realizzazione della strategia.

Per innescare questo processo occorre, in primo luogo, **condividere la *vision***, intesa come **identità che permette di allineare l'impegno verso il conseguimento dell'obiettivo comune**, che diventa la fonte di ispirazione che vincola, coordina e dà senso alle differenti attività che si sviluppano nell'organizzazione.

Per operare una reale trasformazione è importante promuovere l'adozione profonda di un nuovo modo di osservare e quindi di pensare. La semplice formazione, da sola, non basta a sviluppare questa adesione.

Obiettivo

L'intervento si propone di fornire ai partecipanti **metodologie, strumenti ed abilità per migliorare le relazioni, definire una visione comune ed attivarsi per il suo conseguimento**. Questo obiettivo generale potrà essere conseguito tramite:

- **Sessioni di training** per:
  - ✓ innovare le strategie di relazione interpersonale, mettendo in luce possibili aree di cambiamento verso un ruolo maggiormente proattivo e meno conflittuale
  - ✓ rafforzare e applicare il concetto di visione
  - ✓ sviluppare la propria performance e quella del team superando barriere di individualismo in direzione di una *vision* comune
  - ✓ avere un modello di monitoraggio che, tramite indicatori precisi, permetta di monitorare il completamento dei singoli obiettivi, gestendo le possibili criticità
- **Sessioni di coaching e di team coaching** per:
  - ✓ acquisire maggior consapevolezza di punti di forza, aree di miglioramento e strategie relazionali, mettere a fuoco obiettivi, attitudini e potenziale di crescita
  - ✓ apprendere come allineare gli obiettivi personali qualitativi e quantitativi, realistici e sfidanti con le competenze globali dell'azienda
  - ✓ innovare nella ricerca di nuove soluzioni e di punti di vista per lo sviluppo, il rinnovamento ed il consolidamento del ruolo dei manager

Metodo

Per il conseguimento degli obiettivi individuati proponiamo un intervento articolato secondo le seguenti fasi di attività:

Fase 1 - Preparazione
Obiettivo → Allineamento e linguaggio
Attività

- Workshop di ½ giornata per la presentazione e l'analisi dei seguenti punti:
  - ✓ impegno, azioni e risultati: come cambiare l'azione per ottenere altri risultati
  - ✓ le distinzioni per cambiare il modo di osservare e, di conseguenza, i modelli mentali
  - ✓ fatti e opinioni, le inferenze pericolose
  - ✓ le 10 regole d'oro per il funzionamento dei team di successo
  - ✓ gli atti del linguaggio e la loro applicazione nel quotidiano per ottenere buoni risultati
  - ✓ i giudizi di impossibilità
  - ✓ la ricerca dei fatti per cambiare opinioni
  - ✓ l'importanza delle dichiarazioni per costruire futuro e vision

Fase B - Training
Obiettivo → Apprendere il concetto di vision
Attività

- Sessione di gruppo di 1 giornata per la presentazione e l'analisi dei seguenti punti:
  - ✓ esercitazione: "ostacoli & visione"
  - ✓ concetto di visione
  - ✓ cos'è una visione?
  - ✓ come funziona?
  - ✓ la visione come motore per l'azienda
  - ✓ dichiarazioni famose di non possibilità
  - ✓ come si genera il cambiamento?
  - ✓ laboratorio: "disegno e dichiarazione del mandala di team"
  - ✓ individuazione del "retropiano"
  - ✓ monitoraggio

Fase C - Coaching
Obiettivo → Nuove possibilità d'azione
Attività

- Una o più sessioni di coaching volte a riconoscere la situazione attuale ed i principali aspetti che mancano per colmare il gap con l'obiettivo desiderato; la sessione di coaching ha una durata minima di 90 minuti e non supera le 2 ore; il coach si rende disponibile per il monitoraggio telefonico o via mail delle azioni individuate durante la sessione
- Incontro con la direzione - a valle delle sessioni di coaching - per la preparazione della fase 3 - monitoraggio delle strategie.

Fase D – Team Coaching
Obiettivo → Monitoraggio
Attività

- Una o più sessioni di team coaching di ½ giornata, che si articolano nei seguenti punti:
  - ✓ monitoraggio azioni per raggiungere la vision, emerse nelle sessioni individuali
  - ✓ cosa funziona e cosa non funziona
  - ✓ apprendimenti individuali e di team
  - ✓ individuazioni di nuove strategie

Risultati

Un team manageriale coeso e ispirato da una **visione condivisa**, intesa come proiezione di uno scenario futuro che rispecchia gli ideali, i valori e le aspirazioni e che, come identità, permette di allineare l'impegno individuale e collettivo incentivando all'azione per il conseguimento degli obiettivi operativi e strategici.

SOGES HUMAN RESOURCES

SOGES S.p.A. – Sede centrale: Corso Trapani, 16 – 10139 Torino – Italia
tel. + 39 011 56 38 611 – fax + 39 011 56 38 610
e-mail: soges@sogesnetwork.eu – www.sogesnetwork.eu