



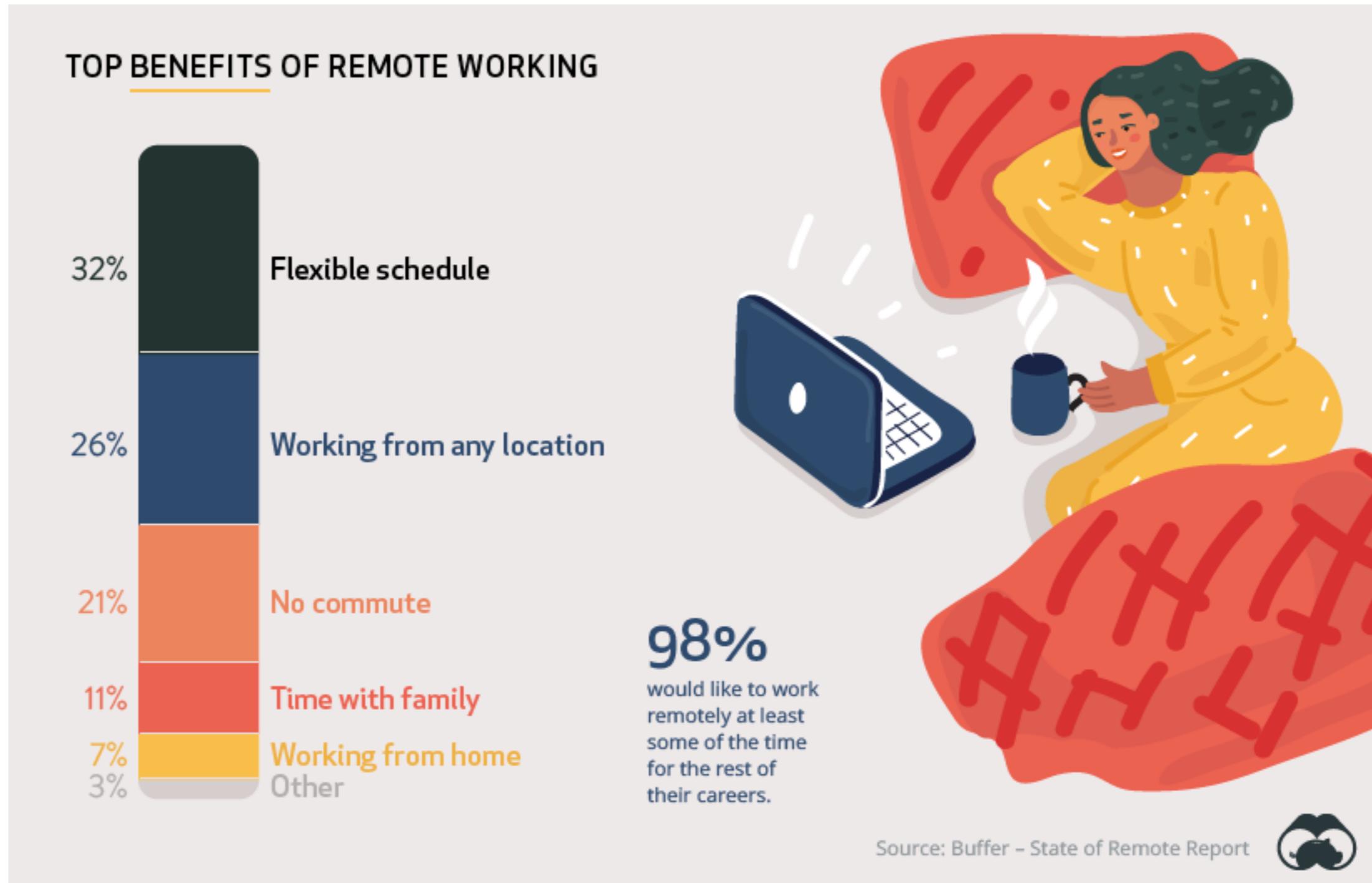
Guidare e ispirare le persone....a distanza!

Remote Leadership Tips

18 Novembre 2020

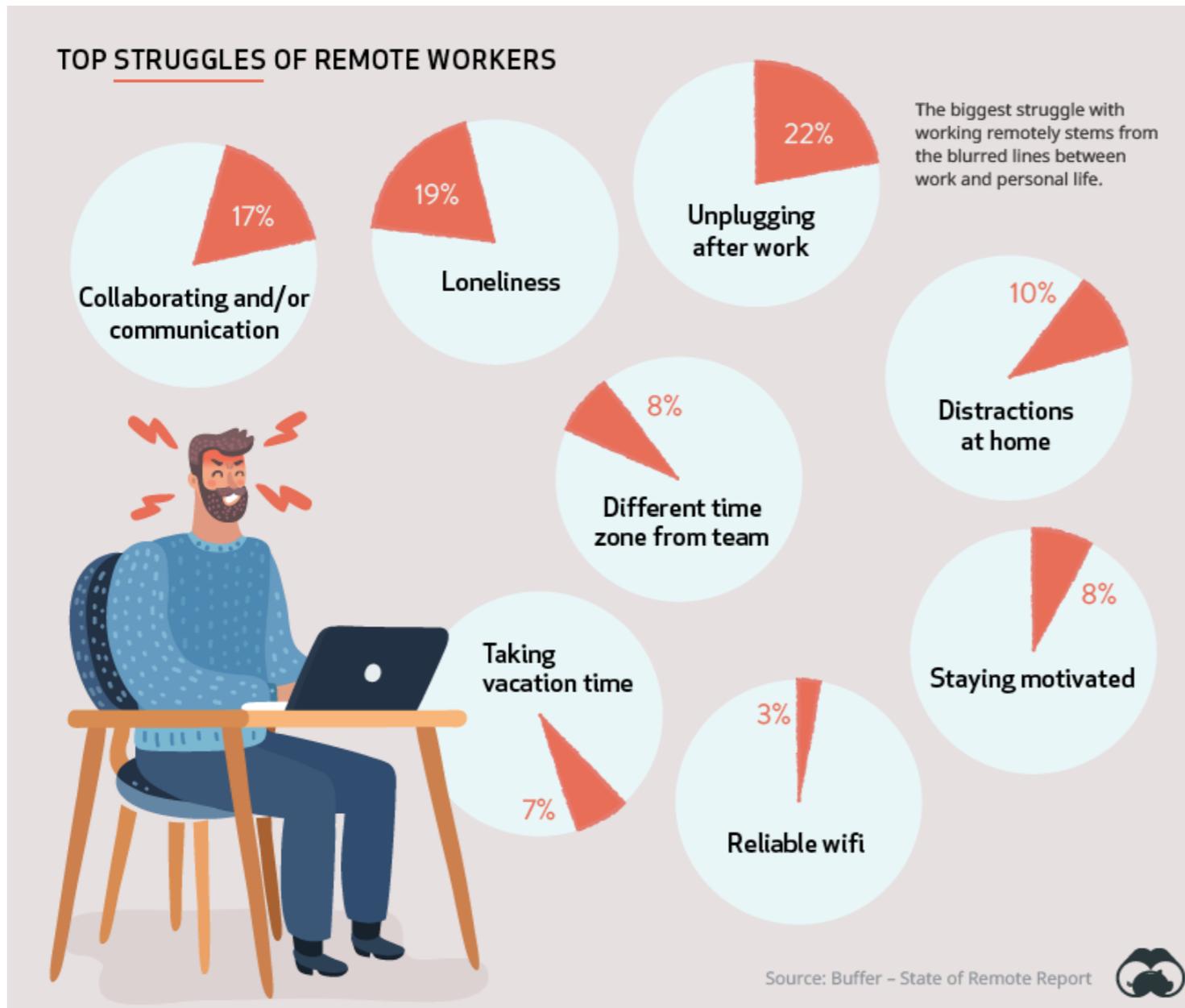
ALCUNI DATI PER INIZIARE...

Smartworking, remote working, digital working...i vantaggi più condivisi:



ALCUNI DATI PER INIZIARE...

Smartworking, remote working, digital working...gli svantaggi più condivisi:



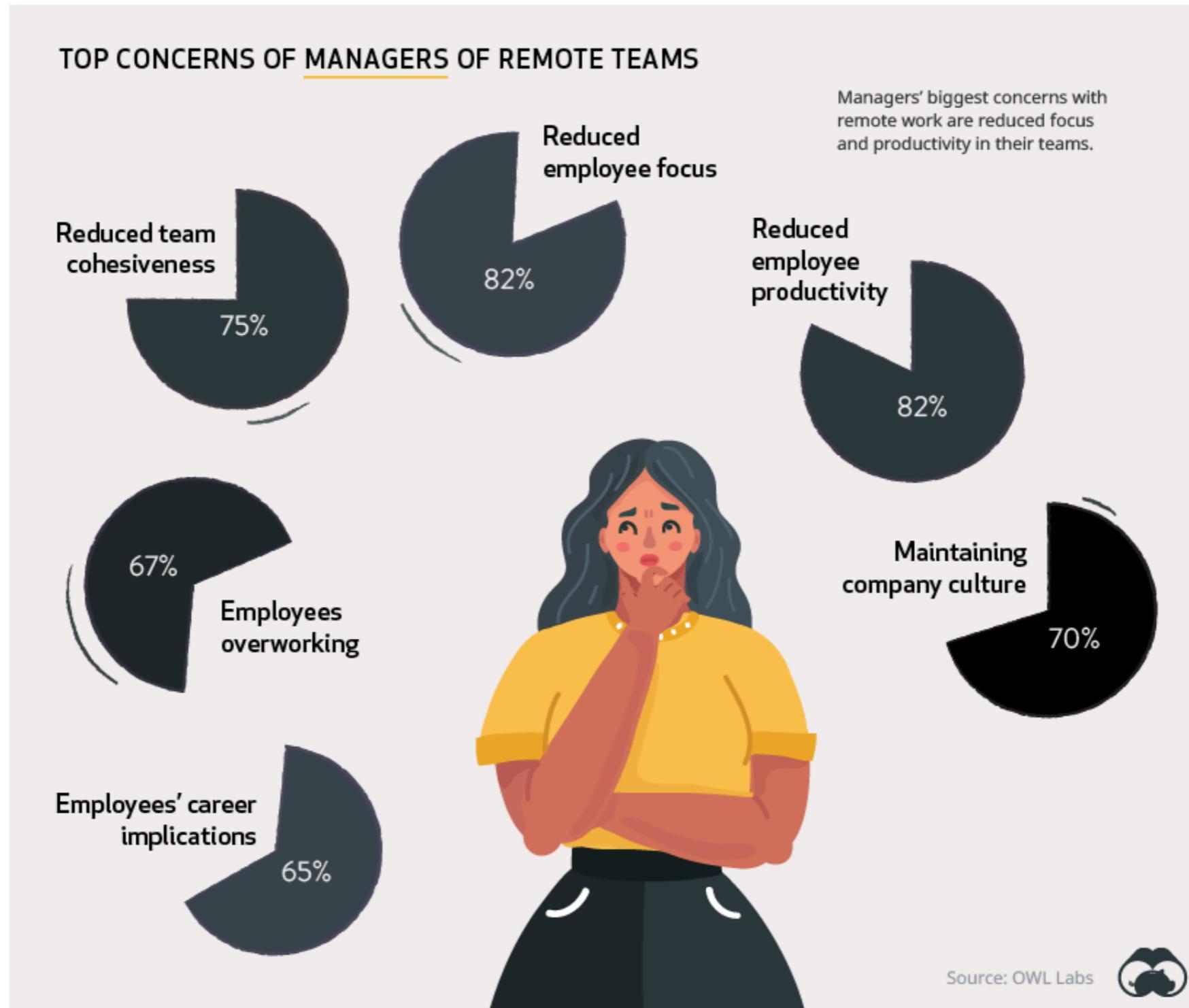
“ I’m concerned that my manager doesn’t see the full extent of my contributions when we are not together in the office, which will slow down my career trajectory.

“ I find having difficult conversations, raising tough questions, or flagging concerns to be more intimidating when working remotely than in person.



ALCUNI DATI PER INIZIARE...

Smartworking, remote working, digital working...il punto di vista dei managers



PARTIAMO DA UNA CONSIDERAZIONE

La gestione dei collaboratori a distanza non è un'invenzione della nostra epoca!



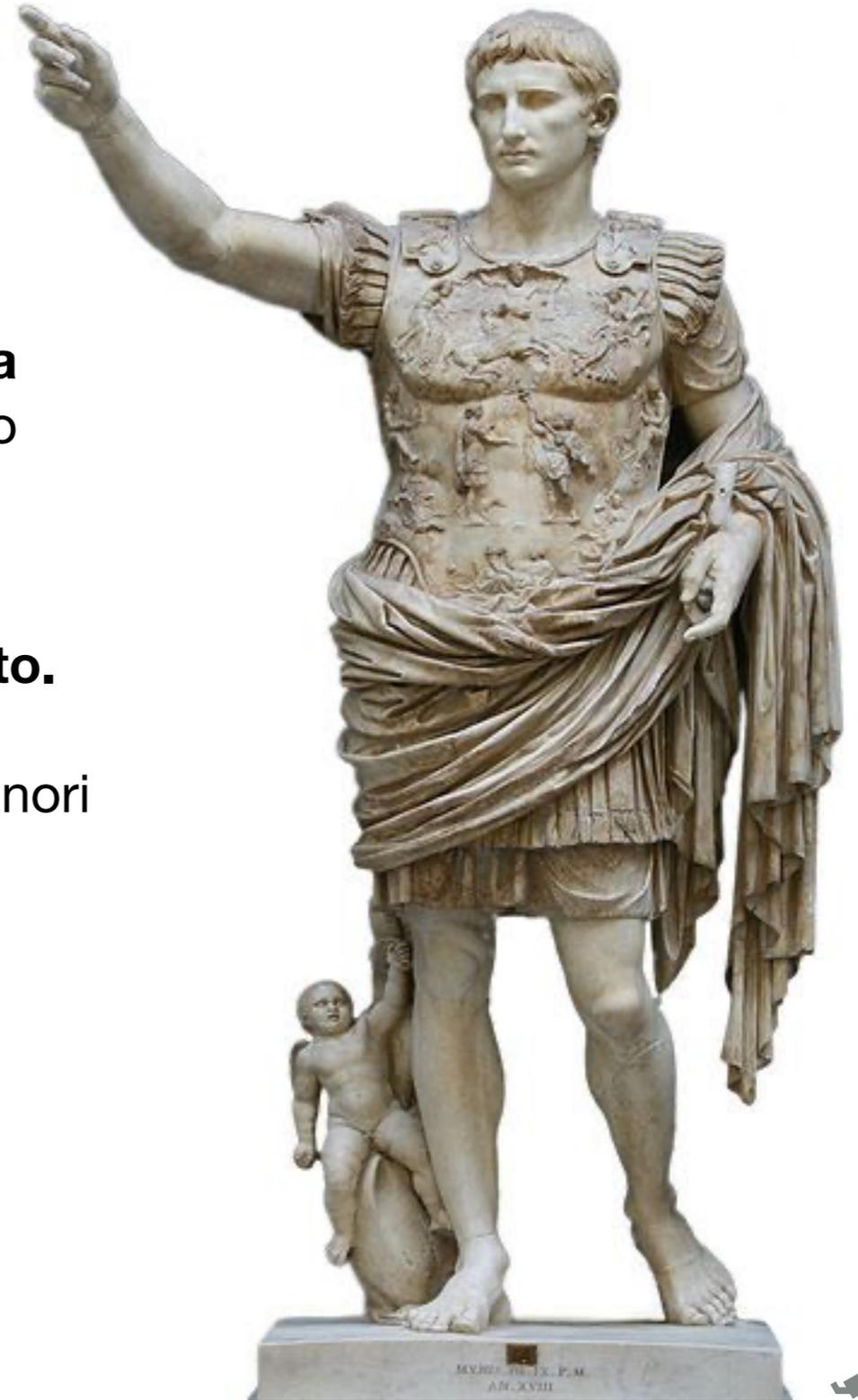
4 STORIE PER INCOMINCIARE

Gaio Giulio Cesare.

Con i suoi **soldati** aveva un **rapporto eccellente: parlava sempre con loro** prima di una battaglia o di un evento importante.

La sua preoccupazione costante era il loro **addestramento**.

Divenuto potente, Gaio Giulio Cesare innalzò ai più alti onori persone di origini umilissima.



4 STORIE PER INCOMINCIARE

Cleopatra 69 a.c. Alessandria d'Egitto.

Fu l'ultima sovrana dell'età ellenistica, **salì al potere a 18 anni** e vi rimase per circa un ventennio. La storia dell'incontro con Giulio Cesare è ormai leggenda.

La regina d'Egitto è molto di più di un cliché: **indipendente, creatrice di consenso, molto colta.**

E abilissima nella **retorica.**

Cambia la Storia ed è promotrice *di fake news*: la leggenda dell'aspide, per esempio!



4 STORIE PER INCOMINCIARE

Proprio come tanti leader, **Napoleone** (1769 - 1821) sa che conta più essere autorevole che autoritario: *'non si può guidare un popolo senza indicargli un **futuro**'*.

Napoleone dialogava sempre con i suoi soldati.

La **meritocrazia** formato napoleonico si sostiene con denaro ma anche con avanzamenti di carriera, discorsi di ringraziamento, riconoscimenti in pubblico.

Un mix di superminimo e rinforzo positivo!



4 STORIE PER INCOMINCIARE

WANGARI MUTA MAATHAI 1940 - 2011

La "signora degli alberi", voce simbolo della lotta per la pace

Wangari Muta Maathai, biologa, ambientalista e attivista politica keniota. E' la **prima donna centroafricana a conseguire una Laurea in Scienze biologiche (1966) e a ottenere una cattedra in veterinaria all'Università di Nairobi.**

Nel **2004** è la prima donna africana a vincere il **Premio Nobel per la pace**, per **"il suo contributo allo sviluppo sostenibile, alla democrazia e alla pace"**.

Dal 14 marzo 2019 a Wangari Maathai è dedicata una targa al Giardino dei Giusti di tutto il mondo di Milano.



COS'HANNO IN COMUNE QUESTI PERSONAGGI?



CLICcate QUESTO LINK: www.menti.com

E INSERITE QUESTO NUMERO: 89 56 643

POI SCRIVETE LA VOSTRA RISPOSTA!



COS'HANNO IN COMUNE QUESTI PERSONAGGI?

1. Sono **CORAGGIOSI**

***‘Il coraggio è la prima virtù che rende possibili tutte le altre’
(Aristotele)***

2. Sanno che dare l'esempio è molto ma non è sufficiente:
devono riuscire ad **ISPIRARE** le persone!

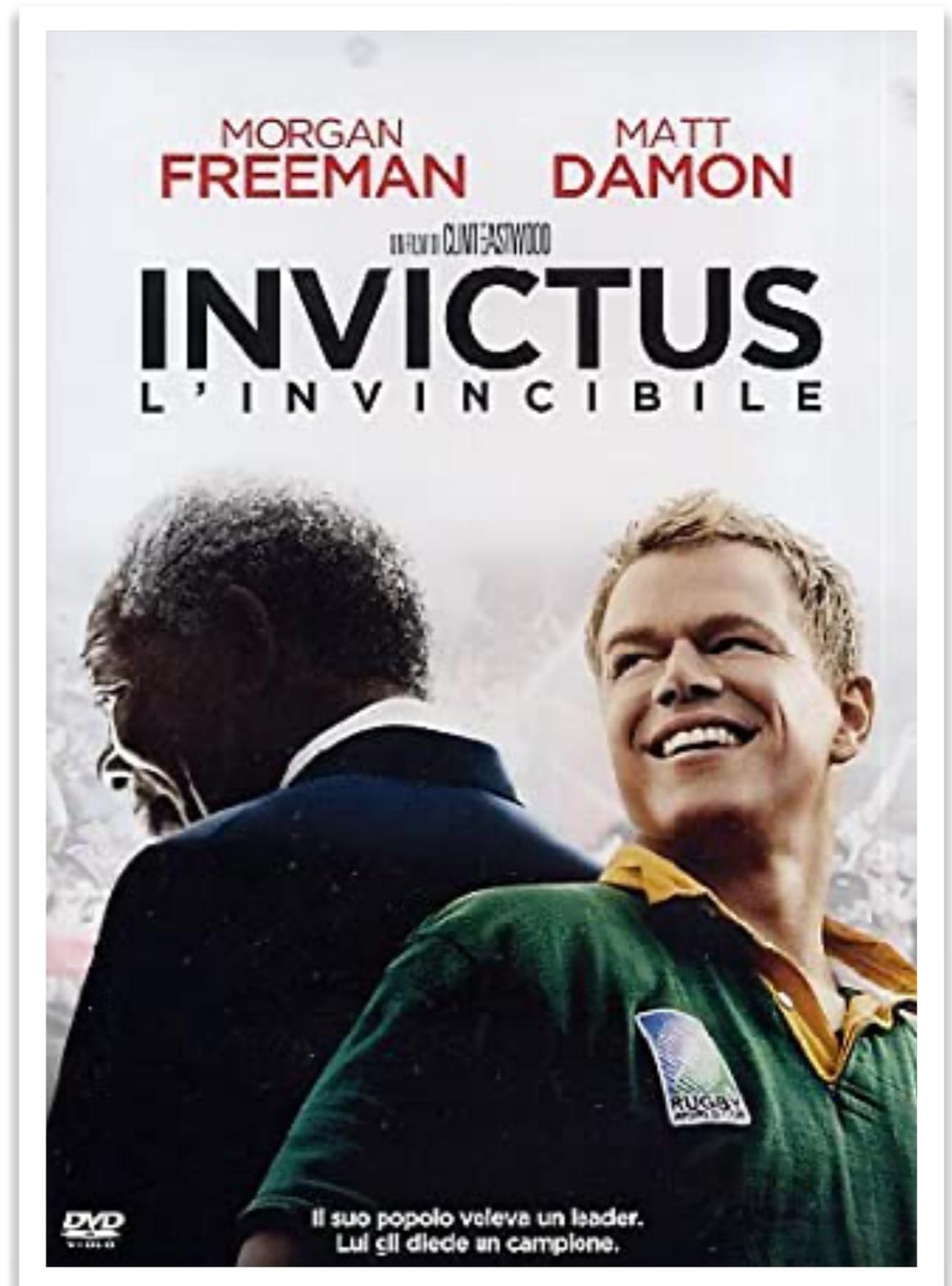
3. Hanno chiara la differenza tra **autorità** e **autorevolezza**: le
usano entrambi e sono consapevoli dell'**impatto** della loro
COMUNICAZIONE sugli altri



UNA SCENA SUL CORAGGIO...



UNA SCENA 'OLTRE L'ESEMPIO' ...



QUINDI: COME POSSIAMO CONCRETAMENTE GUIDARE UN TEAM A DISTANZA?



Moody, l'Auror che dà la caccia ai Mangiamorte

Non esiste una formula magica!

Ciò che muta, nella gestione dei team remoti, è **come** applichiamo quelle competenze: è necessaria una maggiore **consapevolezza** dell'**impatto** dei propri **comportamenti** e intenzionalità nel presidiare le **'sfumature'** della comunicazione, soprattutto quando avviene attraverso strumenti *asincroni*.



3 SUGGERIMENTI PER LA LEADERSHIP A DISTANZA

SO WHAT?



1. Rifletti prima sul tuo modello di **leadership** e poi sugli strumenti con cui la esprimi.
2. Potenzia la **chiarezza** nel tuo modo di **comunicare!** Esplicita con maggiore cura il **motivo**, il **perché**, di ogni richiesta, delega, attività che assegna!
3. Potenzia i **feedback**: sia quelli che offri che quelli che chiedi.

*Ora condivideremo insieme alcune riflessioni e strumenti per ogni punto.
Partiremo dalla leadership.*



1. COSA SIGNIFICA ESSERE LEADER?

La leadership è innanzitutto **influenza**.

Tutti i grandi leader hanno la capacità di **arrivare alle persone** e di influenzare il loro modo di pensare e agire. Ognuno di noi ha un certo grado di influenza verso qualcuno, ma non siamo tutti consapevoli dell'effetto che generiamo.



1. COSA SIGNIFICA ESSERE LEADER?

L'uomo solo al comando non è un modello di leadership: vuol dire che sei solo....nessuno ti segue, non sei un leader. I leader vanno incontro alle persone.

Leadership e followership sono parte dello stesso processo.



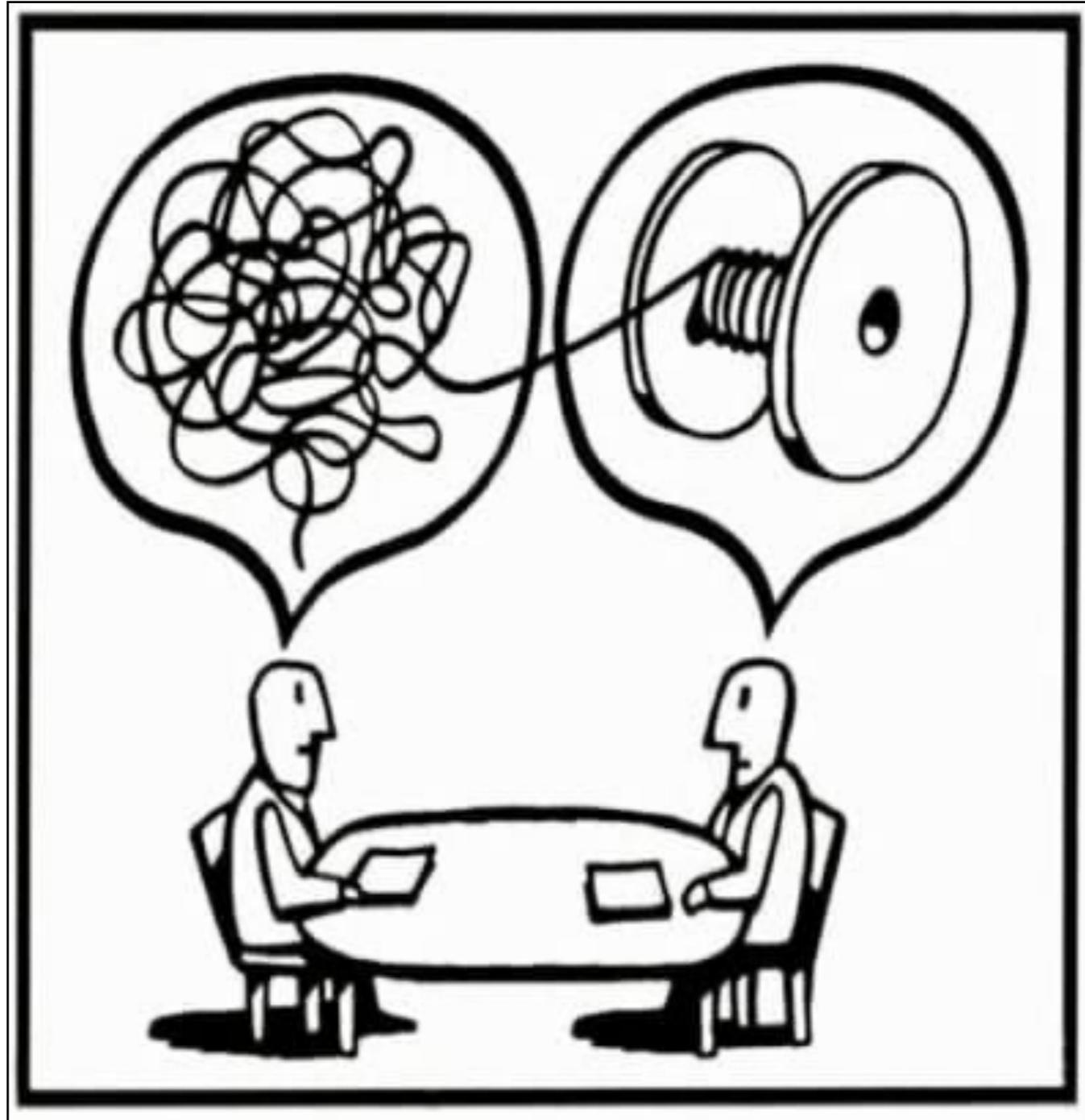
1. COSA SIGNIFICA ESSERE LEADER?

Requisito della leadership è la capacità di valorizzare gli altri



COME VALORIZZARE I COLLABORATORI?

**Ascolta
(per davvero!)**



ASCOLTA 'PER DAVVERO!'

'La gente non ascolta, aspetta solo il suo turno per parlare'.

(Chuck Palahniuk)

Non è certo nuovo il valore dell'ascolto, ma quando il nostro ascolto è selettivo:

- Non arriviamo al cuore del problema;
- **Perdiamo l'opportunità di influenzare gli altri;**
- Allontaniamo le persone anziché sviluppare fiducia e collaborazione.

Invece troppe persone, troppi professionisti, agiscono solo l'**ascolto autobiografico**: tutto ciò che dicono deriva solo dal loro punto di vista.

*Usando le parole della pedagogista Luigina Mortari, **ascoltare significa saper 'pensare in modo largo'**, ovvero con rispetto per il punto di vista degli altri, **senza l'ansia di volere affermare il proprio**.
L'interpretazione unica infatti diventa spesso giudizio.*



Luigina Mortari è docente di Epistemologia della ricerca pedagogica all'Università di Verona.



UNA STORIA

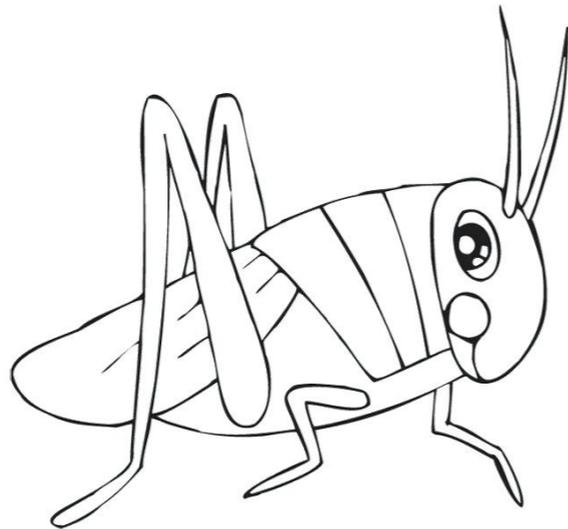
Due persone camminavano su un affollato marciapiede in una zona commerciale del centro. Improvvisamente uno dei due esclamò: «Ascolta questo delizioso frinire d'un grillo!» Ma l'altro non sentiva niente.

Chiese allora al suo compagno come potesse percepire il frinire d'un grillo in mezzo al frastuono della gente e del traffico.

Il primo, che era uno zoologo, non spiegò che era abituato ad ascoltare le voci della natura, ma **trasse di tasca una moneta e la lanciò sul marciapiede**: subito una dozzina di persone iniziò a guardarsi intorno.

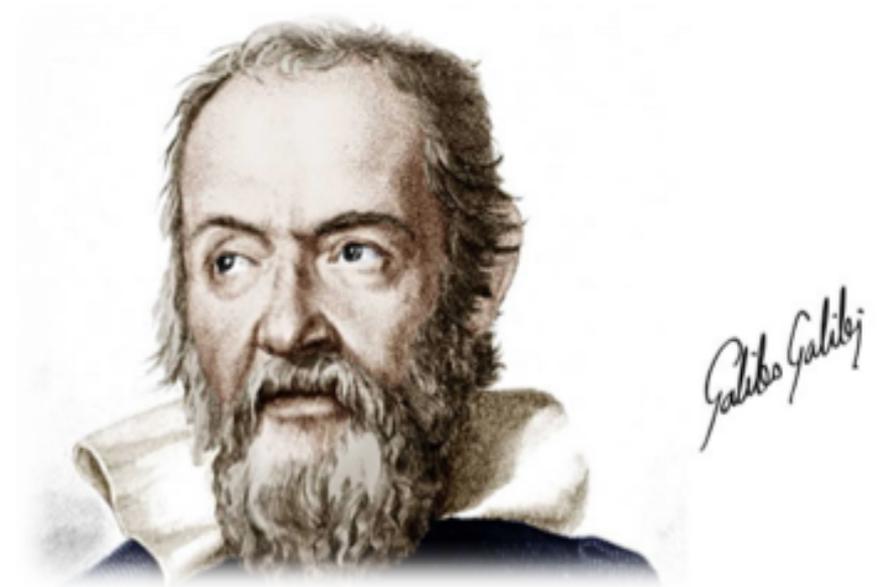
«Sentiamo» rilevò lo zoologo, «quello che cerchiamo d'ascoltare».

Bhagwan Shree Rajneesh, The Discipline of Transcendence



2. POTENZIA LA CHIAREZZA NEL TUO MODO DI COMUNICARE!

La comunicazione attraverso lo schermo impone maggiore chiarezza sia da un punto di vista **espositivo** che di pensiero/**scopo**.



"Parlare oscuramente lo sa fare ognuno, ma chiaro pochissimi"

Galileo Galilei, Considerazioni al Tasso, 1589



2. COME ESSERE (PIU') CHIARI?

1. Esplicita il **motivo** delle tue richieste: *'....ti chiedo questo perché'*. In questo modo responsabilizzi le persone sull'obiettivo di quello che devono fare e crei trasparenza nella relazione.
2. Fai **esempi**. Non dare per scontata la comprensione! *'Gliel'ho detto'* non è sufficiente. La nostra memoria è un format narrativo!
3. **Fraasi e parole brevi!** Allena la sintesi e la semplicità nel tuo eloquio.



2. COMUNICAZIONE CHIARA...

Scegliamo con cura le *parole* e il loro tono.



2. DUE SUGGERIMENTI

Le parole sono la più potente droga usata dall'uomo.

(Rudyard Kipling)

*Le parole erano originariamente **incantesimi**, e la parola ha conservato ancora oggi molto del suo antico potere magico.*

Con le parole un uomo può rendere felice un altro o spingerlo alla disperazione, con le parole l'insegnante trasmette il suo sapere agli studenti, con le parole l'oratore trascina l'uditorio con sé e ne determina i giudizi e le decisioni.

*Le parole suscitano affetti e **sono il mezzo generale con cui gli uomini si influenzano reciprocamente.***

(Sigmund Freud)



3. INFINE: POTENZIA IL FEEDBACK!

FEEDBACK IS A GIFT

- G** Given with permission
- I** Intent is for growth
- F** For the person, not about the person
- T** Targeted on the facts



3. LE REGOLE DEL FEEDBACK:

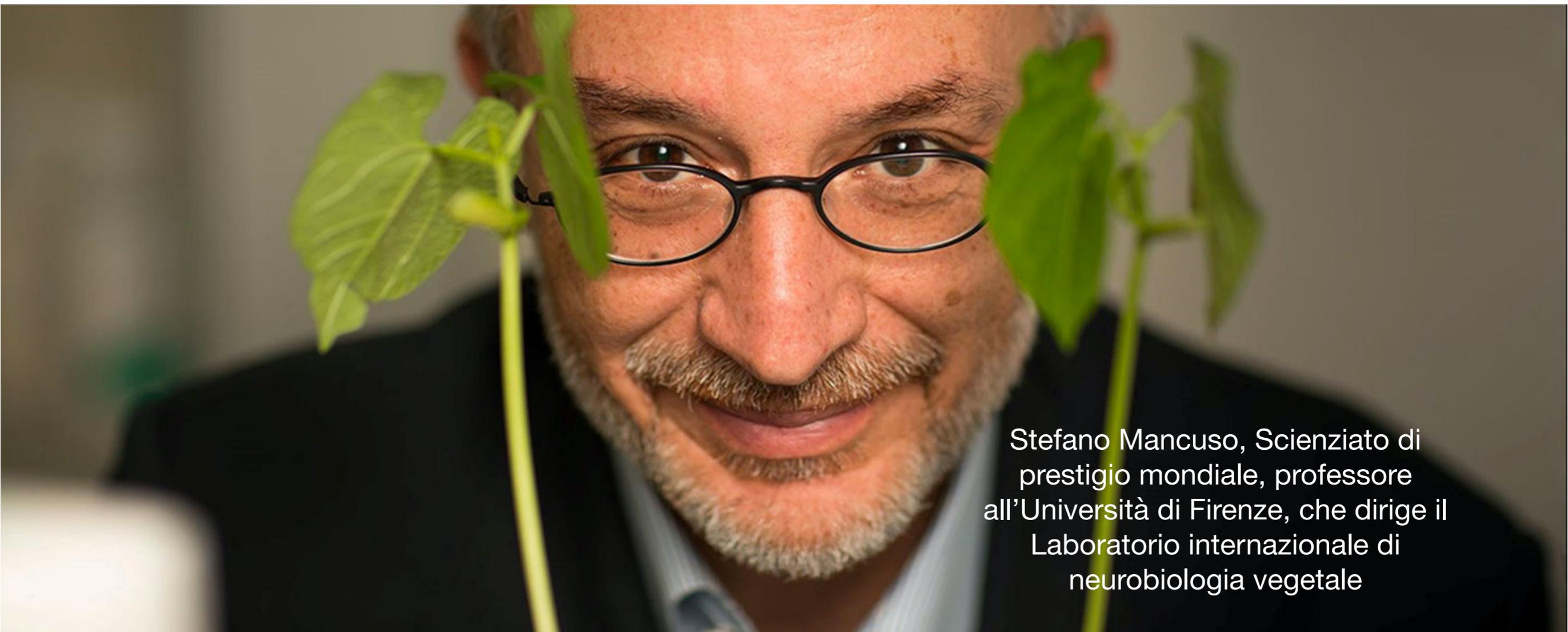
- Non rinvanghiamo il **passato!** (non possiamo cambiarlo...);
- Lo offriamo e lo riceviamo con **l'intenzione** di essere utili e collaborativi, non critici;
- Diciamo la **verità**, in modo empatico, ovvero sostenibile per gli altri e permettiamo agli altri di dire la verità.



A PROPOSITO DI LEADERSHIP A DISTANZA...

La differenza principale fra un animale e un vegetale è il **movimento**. Come le piante adesso **siamo più attenti allo spazio che abitiamo**.

Come le piante abbiamo **moltiplicato gli strumenti della comunicazione**: non potendoci muovere, **abbiamo bisogno di essere connessi sempre**.



Stefano Mancuso, Scienziato di prestigio mondiale, professore all'Università di Firenze, che dirige il Laboratorio internazionale di neurobiologia vegetale

A PROPOSITO DI LEADERSHIP A DISTANZA...

Ma, noi umani siamo **animali sociali**, abbiamo **bisogno degli altri per stare bene**, abbiamo **bisogno di vederli, toccarli, ascoltarli**.

La creatività della nostra mente ha una origine sociale.

Le buone idee, le grandi idee, quelle che cambiano il mondo e che nel frattempo ci fanno stare bene, nascono dal contatto anche fisico con gli altri.

E siamo animali **cooperativi**.



Un video suggestivo da vedere:

<https://www.youtube.com/watch?v=rHbXEzRr9gY>

Essere leader significa creare connessione con gli altri

CONCLUDENDO...

1. Essere leader significa esercitare **influenza**.

Il leader si muove, comunica con **autorevolezza perché si è guadagnato il diritto di guidare le persone**.

E le persone seguono la sua guida perché prima sono state valorizzate. La leadership di *posizione* dura poco.

2. Nelle relazioni mediate dallo schermo, **l'ascolto, la chiarezza e il coinvolgimento** diventano essenziali! Non dare per scontata la comprensione della tua comunicazione, fai seguire ad ogni richiesta una motivazione 'te lo chiedo perché...' svilupperai maggiore ingaggio e responsabilizzazione!

3. Offri e chiedi **feedback**. Anzi, feedforward!

Sii **specifico/a** e sposta l'attenzione dal passato (che non si può cambiare) al **futuro** (per potenziare la fiducia e sviluppare le competenze delle persone). E ricorda che non si tratta della verità assoluta. E' il tuo punto di vista.



CONCLUDENDO...

E ricordiamoci che il digitale senza la parte fisica non basta.

Non per sempre.

Perché senza gli altri siamo ogni giorno che passa infinitamente più poveri, di idee.

Perché non siamo piante.



Grazie!

PROFILO DEL CONDUTTORE



Maristella Feletto, 43 years old.

Education

- Degree in Education Sciences - University of Padua, 2001
- Empowerment and Leadership School - Risfor - Milan 2003
- NLP Practitioner and Master 2004 - Rome
- Master's Training of Trainers 2006 - Milan
- Six Seconds Emotional Intelligence Certification 2018 - Bologna

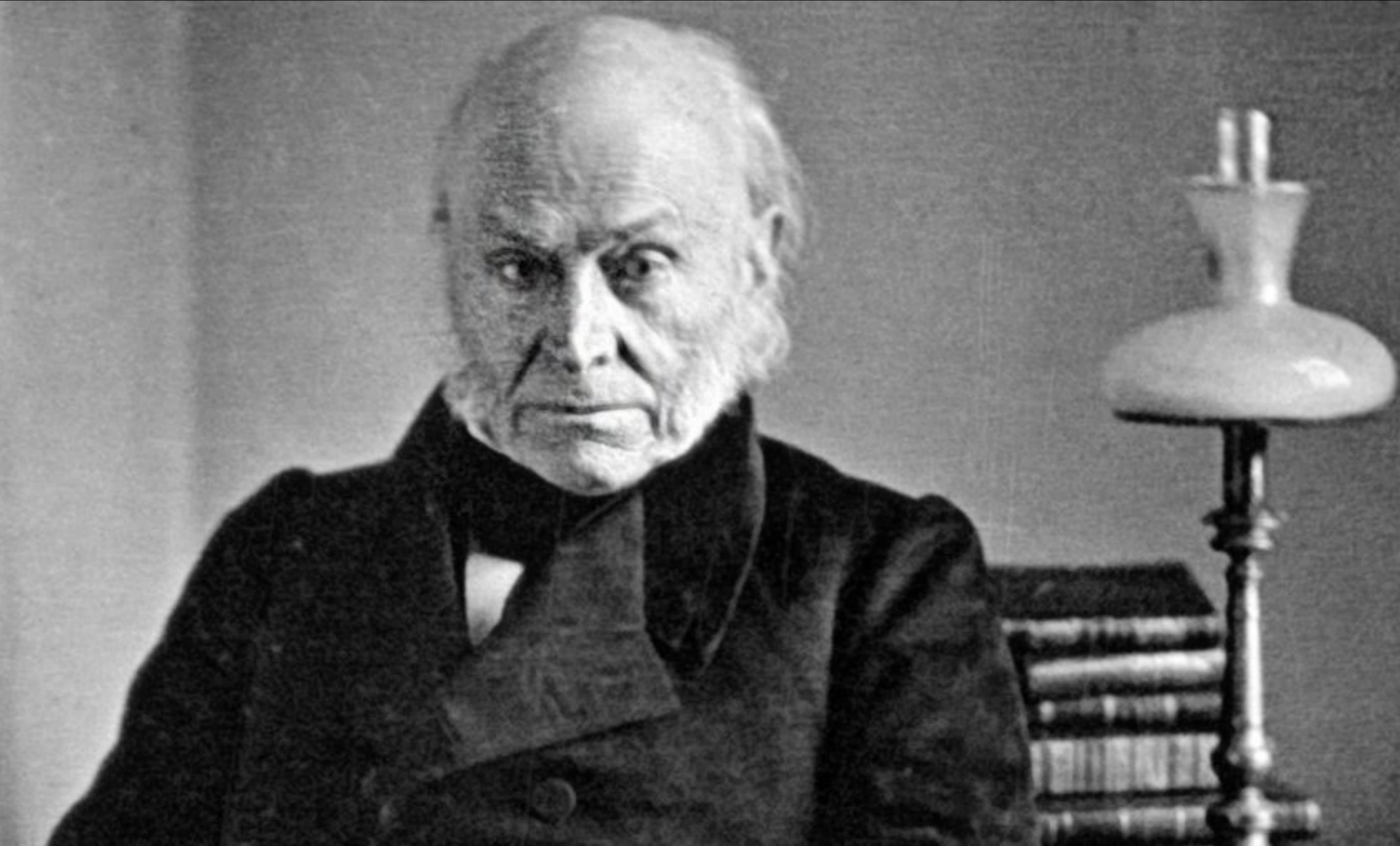
Work Experience

- Deutsche Bank - Junior HR, Milan, 2000 - 2001
- LeasePlan Italia - HR Specialist, Milan, 2001- 2005
- OBI Italia - HR Manager, Milan, 2005 - 2010
- AdHoc Management - Senior Account and Trainer, Milan, 2010 - 2014
- MCS Group - Talent Development Manager, Bologna, Milan and Rome, 2014 - 2016
- **Senior Consultant & Trainer - Partner Piessepi, 2016 - today.** Collaborations with Piessepi, SCS Consulting, Bosch TEC Academy, and with 24Ore Business School, Professional Datagest, CUOA Business School, BBS, Università Bocconi.

March 2014: publication of the book *'The sale in the store goes on stage. Passion, commitment and ingenuity: the RTP model'* is published by Franco Angeli.

maristella.feletto@piessepi.com

+39 348 5412939



‘Se le tue parole e le tue azioni ispirano gli altri a sognare di più, imparare di più, fare di più e diventare di più, **sei un leader**’.

John Quincy Adams