

FUTURE-Leadership-Training

Una serie di seminari per dirigenti di strutture socio-sanitarie, che ha lo scopo di aumentare il grado di efficacia professionale nonché di migliorare il benessere personale e la qualità di vita.

Un'offerta a coloro che desiderano ampliare la loro competenza di leadership e ottimizzare il proprio stile di conduzione personale.

www.FUTURE.at



PERCHÉ ORA?

Perché in tempi come questi difficili e in divenire sempre più difficili, più che mai sono necessarie delle competenze di conduzione eccellenti; perché ora la qualità della Leadership rappresenta una questione di sopravvivenza decisiva per l'azienda. Dappertutto, in politica, nella scuola, in aziende internazionali così come anche nelle piccole imprese si può osservare che laddove ci sono delle eccellenti personalità con capacità insite di conduzione, esiste anche una corrispondente prestazione eccellente e di successo. La posizione di brillanti personalità nelle posizioni di gestione all'interno di un'organizzazione sono garanti per il loro futuro.

PER CHI?

Per dirigenti di strutture socio-sanitarie, titolari di impresa, Manager, politici, allenatori-formatori

A QUALE SCOPO?

Per aumentare in modo significativo il grado di efficacia professionale e allo stesso tempo per ottenere maggiore benessere e qualità di vita. Per condurre il proprio ambito di responsabilità con ampia competenza, chiarezza e forza all'interno di crisi e nel contempo per riuscire a dispiegare il potenziale dei collaboratori e della loro rispettiva cooperazione in modo ottimale.

DURATA DEI SEMINARI

12 giorni (4 moduli á 3 giorni)

È POSSIBILE ACQUISIRE LA LEADERSHIP?

Sì e no. Gli strumenti di Leadership possono essere acquisiti e risultano indispensabili per un'alta qualità nella conduzione; tuttavia la loro acquisizione non permette in modo automatico di fare di una persona un leader. Il passaggio a "leader" avviene attraverso lo sviluppo delle potenzialità di conduzione insite nella persona. Il percorso Future Leadership Training ha lo scopo di integrare tutti e due questi aspetti: da una parte la trasmissione di strumenti di eccellenza e di semplice applicazione, d'altra parte lo sviluppo di talenti di conduzione sia di persone sia di organizzazioni.

QUALI SONO LE TEMATICHE TRATTATE?

Modulo 1: Selfleadership

Modulo 2: realizzare relazioni in qualità di dirigente

Modulo 3: condurre i collaboratori ad una prestazione eccellente

Modulo 4: sviluppo del team/attivare la forza del tutto

Il contesto

Molti anni fa abbiamo condotto uno studio sul tema: quali fattori influenzano maggiormente il clima in un'organizzazione? Il risultato è stato che la personalità del dirigente è decisiva. Prestiamo attenzione alle aziende più svariate, osserviamo i dipartimenti, i vari settori. Constatiamo spesso che le migliori prestazioni nascono quando è eccellente la personalità del leader. Quale tipo di nuovo collaboratore è attratto da noi?

Qual'è il livello di motivazione dei nostri collaboratori e come è possibile alzarlo ulteriormente? Come vengono portati avanti i processi di cambiamento? Esiste autonomia da parte dei collaboratori nello sviluppo di questi processi?

Qual'è la misura della cooperazione tra i collaboratori?

Come affrontano i conflitti, quanto sono grandi l'orgoglio e la lealtà per l'impresa?

Che posto occupano la ricerca del successo e la disponibilità a dare il meglio, per i clienti?

Tutto questo è strettamente connesso con la nostra leadership, con la qualità della prestazione che noi stessi offriamo.

Non è sorprendente? In tempi in cui, in tutti i settori, è richiesta la massima competenza e professionalità, molti sono ancora convinti che un'attività così complessa e determinante per il successo, come la gestione del personale, possa essere risolta senza alcuna conoscenza delle relative dinamiche.

Il FUTURE-Leadership-Training ha come obiettivo la massima competenza e la massima professionalità nella gestione del personale. Mette a Sua disposizione un set di strumenti estremamente utili per la gestione, il coaching e l'affiancamento dei collaboratori.

Ma la leadership non è solo il puro e semplice uso degli strumenti. Il Leadership Training pone le basi per essere esperti nel gestire le relazioni con le persone.

Oltre a ciò Lei potrà avere a sua disposizione un ricco e differenziato sistema di strumenti, che hanno lo scopo di

- Risolvere in maniera naturale problemi pressanti e accompagnare e stimolare processi di cambiamento nell'azienda
- Organizzare e arricchire la Sua vita, ciò che è essenziale per Lei, ciò che Le corrisponde come Individuo
- Esprimere tutto il potenziale, per poterlo impiegare nella realtà della vita quotidiana
- Rendere più chiare, più piene ed efficaci le Sue relazioni
- Sviluppare tutto il suo personale e individuale stile di Leader
- Guidare le persone in gruppo, aggregare le forze e sviluppare sinergie

È necessario ampliare le basi riguardo a questo, le basi da cui Noi agiamo. Le basi personali, metodiche e i contenuti.

L'effetto: Il suo livello di efficacia professionale sale in maniera visibile, la qualità della vita inizia un progressivo miglioramento. E conseguentemente anche il feedback dagli altri sotto forma di flusso positivo dal suo ambiente aumenta. La vera leadership si dimostra attraverso il riconoscimento spontaneo e naturale di altre persone della nostra funzione dirigenziale e attraverso la loro cooperazione, indipendentemente dall'autorità del nostro ruolo legato al sistema

I SEMINARI

Modulo 1 – La personalità leader efficiente

Self-management

La padronanza sovrana sul proprio posto di lavoro e sulla prassi lavorativa con i collaboratori diretti è il presupposto per un comportamento gestionale efficace e per una chiara comunicazione. Se l'ambiente del leader è limpido e ordinato, potrà creare dei rapporti limpidi con i superiori, i colleghi e i collaboratori.

La migliore organizzazione del lavoro si rivelerà inefficace, se il personale direttivo stesso non è „animato“ dal proprio compito. Il suo entusiasmo è il presupposto per coinvolgere e appassionare gli altri. La propria convinzione, il dire „sì“ a se stessi, è il presupposto per il „sì“ dei collaboratori a lui affidati.

Contenuti

- Riconoscermi come configuratore dietro la molteplicità dei ruoli
- Il significativo e l'insignificante - l'arte di focalizzare l'essenziale
- Prevenzione dello stress negativo - ridurre lo stress
- Costruire una tensione positiva, in modo da raggiungere il massimo rendimento al momento giusto
- Management by objectives, un principio di vita
- Il pensiero positivo, chiave per salute e successo - essere "eccellenti", come principio naturale di vita. Soddisfare tutte le esigenze per raggiungere con più leggerezza il successo
- Dal deficit all'abbondanza - un lungo processo di sviluppo mentale
- Stima - un atteggiamento di base che conduce inevitabilmente al successo
- Motivare se stessi - sfruttare la quotidianità e le relazioni professionali e private come fonte di ricarica
- Attenzione alle condizioni elementari per il benessere del proprio corpo
- Verificare l'efficienza della prassi quotidiana, se necessario riordinarla

Risultati

I partecipanti vivranno una forte spinta motivazionale. Raggiungeranno gli obiettivi posti più rapidamente e con minor fatica, quasi giocando.

La vita sarà più limpida. Il quotidiano più soddisfacente, i valori troveranno una completa realizzazione. Sempre più spesso i partecipanti saranno coloro che agiscono, non coloro che reagiscono. La condizione dell'essere spinti dagli altri si trasformerà in attiva configurazione.

Il corpo - la salute e il benessere - elemento importante della nostra vita, verrà considerato da un nuovo punto di vista.

Nell'insieme: se il lavoro riesce, avvertiremo meno stress e più piacere, avremo dei risultati più soddisfacenti

*Sempre più spesso ci si scopre
attivi più che reattivi.
Si passa da uno stato di „spinta“
ad un atteggiamento caratterizzato
da iniziativa e creatività.*

Modulo 2 – La personalità del leader che conquista **Comunicazione e conduzione del colloquio**

I processi del management sono in primo luogo dei processi di comunicazione. I dirigenti di successo sono sempre anche dei grandi comunicatori, capaci di creare dei solidi rapporti con superiori, colleghi, collaboratori e clienti.

La „competenza sociale“ di un colloquio è intesa come la capacità di andare a prendere l'altro proprio lì dove si trova e trasmettergli, rendergli credibili le proprie idee, gli obiettivi e le emozioni. La competenza sociale è anche la capacità di aprire l'interlocutore valorizzando i suoi punti di vista, risolvere in modo costruttivo i conflitti, ma anche, quando è necessario, portare qualcosa fino in fondo

Contenuti

- Creare il flusso di relazione, ottenere simpatia, fiducia e cooperazione
- Condurre colloqui
- Creare l'atmosfera positiva per un colloquio
- Gestire in modo costruttivo punti di vista, critiche, conflitti, crisi
- „Vendere“ con successo i propri punti di vista e le proprie idee
- Tecniche del colloquio diretto e indiretto
- Il colloquio di coaching competente
- Management attraverso l'ascolto
- Esprimere se stessi in modo autentico

Risultati

I colloqui saranno più brevi, più pragmatici ma anche più aperti e più sensibili: si concluderanno molto più spesso con soluzioni soddisfacenti per tutti i partecipanti, che troveranno gli strumenti per la prevenzione dei conflitti, ovvero per portarli verso soluzioni costruttive. Crescerà la comprensione reciproca e con questa la disponibilità alla cooperazione. Si tratta sempre di più del riuscire a conquistare gli altri per le proprie idee. I partecipanti riceveranno gli strumenti per la promozione mirata del collaboratore e il coinvolgimento dello stesso nel management mirato.

Complessivamente, i partecipanti amplieranno la propria competenza relazionale e direttiva, un guadagno non soltanto per le loro attività professionali, ma anche per la sfera privata

Modulo 3 – La personalità del leader umano **Gestione e motivazione del collaboratore**

Ciò che distingue la personalità di Leader, è soprattutto l'atteggiamento interiore verso il proprio lavoro e verso i propri collaboratori. Ne deriva perciò la forza di "essere" dirigente, senza limitarsi ad applicare meccanicamente tecniche di motivazione. Il collaboratore non viene visto come un oggetto che viene impiegato, bensì come soggetto, come individuo. Da ciò nasce non il "funzionare" ma una naturale cooperazione. "Essere" dirigente, significa incrementare lo sviluppo delle persone con cui si è in relazione e, attraverso questo, crescere e svilupparsi egli stesso.

Dirigenti che sono partner vedono il loro compito nella promozione e nel sostegno degli altri e nella crescita e nello sviluppo personale. Si tratta dunque di essere dirigente e persona, ciò significa conquistare le persone. Non vincere, sottometterle, ma conquistarle come partner, per la cooperazione, per trovare soluzioni costruttive, conquistarle come clienti, moltiplicatori e collaboratori.

*Si tratta di essere un dirigente
e non tanto di mettere
in pratica meccanicamente
delle tecniche di motivazione.
Si tratta di cooperazione genuina
e non di „funzionare“.*

Contenuti

- Fattori motivanti, conoscerli e comprenderli
- Creare ed attuare piani di motivazione
- "Essere" forza che guida
- Trasmettere il feedback, gestire la critica e i colloqui migliorativi
- Sfruttare gli errori come opportunità di miglioramento
- Riflettere sui singoli aspetti del proprio ruolo di dirigente
- Come gestire vicinanza e distanza
- Creare condizioni chiare per la cooperazione
- Il "colloquio culturale col collaboratore", parte integrante nella guida dei collaboratori e nello sviluppo della cultura di impresa
- Progettazione della carriera insieme ai collaboratori; il dirigente come coach del proprio collaboratore

Risultati

I partecipanti impareranno ad innalzare, sistematicamente, il livello di motivazione dei propri collaboratori. Conosceranno le misure adeguate per ottimizzare il clima aziendale e per intensificare la cooperazione. La critica sarà espressa con l'obiettivo di farne scaturire nuova motivazione ed elementi concreti di crescita. I partecipanti dovranno conoscere le proprie forze e debolezze e sviluppare uno stile individuale di dirigenza. Conosceranno i retroscena di varie difficoltà fino allora inspiegabili, riscontrate nella cooperazione con i propri collaboratori, ed impareranno a gestirle.

Complessivamente, i partecipanti vivranno una maggiore autocomprensione ed autoconsapevolezza nella loro posizione dirigenziale, sapranno adoperare le proprie capacità per un continuo accrescimento delle capacità dei propri collaboratori.

Modulo 4 – La personalità del leader integratore

Lo sviluppo del team e sinergie

Diversamente dal gruppo di lavoro, un team si pone degli obiettivi da raggiungere insieme. In primo piano non è l'obiettivo del singolo membro, ma quello del team. La sinergia nasce quando l'interesse del singolo è meno importante di quello del gruppo - l'effetto del gruppo sarà sempre maggiore di quello della somma di quanto raggiunto dai singoli. L'atmosfera, lo spirito del gruppo sono determinati da una cultura di gruppo elaborata insieme, un codice di disponibilità e comportamenti che sono risultati di particolare importanza ai membri del team.

Il power-team si distingue dal team tradizionale per due fattori: la visione comune quale elemento riassuntivo e significativo per gli obiettivi comuni; il particolare interesse di ciascun membro del team verso l'altro, un rapporto umano profondo tra i membri, una promozione e un supporto reciproci.

Un power-team si distingue per le alte prestazioni. Il nocciolo di quest'ultimo ingrediente è quindi il come, con quali passi concreti, creare le basi per lo sviluppo di un power-team nell'azienda. Vi forniremo gli strumenti pratici, di facile uso.

Contenuti

- Condurre colloqui di lavoro orientati al risultato
- Attuare nel gruppo il management pragmatico (che riguarda i fatti e gli scopi)
- Il modello FUTURE per la risoluzione dei problemi
- Uso delle tecniche di moderazione che favoriscano la partecipazione
- Elaborare gli obiettivi attraverso la sinergia del gruppo
- Promuovere in modo mirato le sinergie del team
- Sviluppare la visione, la missione e gli obiettivi di orientamento
- Mettere a punto una cultura del gruppo vincolante per tutti i membri
- Riflessioni sul ruolo del team-leader

Excellence è il segno distintivo di un powerteam.

Apprende come all'interno della sua azienda si posano le fondamenta per la creazione di un team vincente.

Risultati

I partecipanti riconosceranno le opportunità offerte da un team e sapranno come sfruttarle. Impareranno il sistema di come trasformare un mucchio, in un gruppo di lavoro e un gruppo di lavoro in un power-team.

Conquisteranno la sicurezza nella gestione delle riunioni di gruppo avendo come risultato: più partecipazione, più motivazione, più cooperazione.

Complessivamente, i partecipanti sperimenteranno una provata coscienza circa le caratteristiche di un team e riceveranno aiuti concreti per trasformare un gruppo di lavoro o un team in un power-team. L' eccellenza come paradigma dello svilupparsi insieme

Alcune osservazioni sullo stile dei seminari FUTURE

Il formatore FUTURE coopera con i partecipanti, non sta in cattedra. Questo significa che partirà da dove si trova il partecipante.

Il formatore FUTURE non è affatto interessato a portare la persona sulla sua strada, imprimerle modelli di pensiero e comportamentali non propri. Tutte le tecniche adoperate dal formatore Future mirano a promuovere le persone, ad attivare il loro potenziale individuale e portarlo nella vita reale

Il formatore FUTURE assumerà un atteggiamento di incondizionata accettazione e valorizzazione dell'altro; creerà le condizioni affinché l'altro possa scoprire lui stesso le proprie doti e capacità e viverle nei vari passi di apprendimento. Imparare, non per una consapevolezza della propria insufficienza, ma per piacere, curiosità, fiducia in se stessi e volontà, a portare avanti qualcosa (la nostra vera dimensione non nasce dall'eliminazione delle nostre incapacità, ma dal riconoscere e sprigionare le nostre capacità).

I partecipanti impareranno a capire i principi universali della vita che si nascondono dietro gli specifici contenuti didattici. Acquisiranno la padronanza di applicarli poi alle situazioni più svariate della vita.

La trasmissione del sapere cognitivo non è fine a se stessa. E' invece al servizio del cambiamento di pensiero e comportamento.

La trasmissione di tecniche va di pari passo con lo sviluppo della personalità, necessaria per l'uso sovrano di queste tecniche - la persona tutta dovrà imparare.

Attraverso contatti aperti nel gruppo, attraverso la molteplicità e la ricchezza del programma, anche attraverso i più svariati esercizi fisici, piccoli ed efficaci, i partecipanti, nel corso del seminario, si ricaricheranno di energie e torneranno al loro lavoro e alle loro famiglie pieni di ottimismo e con una nuova motivazione. Il vantaggio non riguarda soltanto il lavoro, si riverserà anche nella vita privata