



SPECIALTY COACHING AZIENDALE  
Il Coaching che sognavi



# LA SPECIALTY ICTF

in Coaching Aziendale  
presenta

**Stili di Leadership: come coinvolgere  
collaboratori e partner nei tuoi progetti**

*Master Trainer Coach Francesco di Coste*

# Che cosa è la Leadership: modelli a confronto

Leadership carismatica

(House anni 70-80)

## MANIFESTAZIONI

Come agiscono i leader in termini di: Dialogo, Esempio, valori professati, Persino linguaggio del corpo

## PRESTAZIONI

Che cosa riescono a sviluppare come: Capacità di ascolto, assertività (io ok tu ok), Energia e motivazione negli altri

## EFFETTI

Ingaggio motivazionale  
Responsabilizzazione  
Allineamento valoriale  
Obiettivi sostenibili

Leadership trasformazionale

(Bass anni 80-90-2000)

Leadership evolutiva

(ICTF 2020)



# Introduzione

L'inarrestabile processo di globalizzazione, la necessità di gestire cambiamenti repentini ed adeguarsi alla mentalità di clienti sempre più informati e selettivi, richiede ai manager una formazione sempre più specialistica, soprattutto in tema di leadership. La leadership può essere definita come la capacità di motivare più individui a raggiungere un determinato obiettivo, comune e condiviso.

Un team leader ha la possibilità di influenzare positivamente gli altri per il raggiungimento degli obiettivi, guadagna fiducia e ammirazione dei propri dipendenti, e inavvertitamente cambia i loro valori, credenze, comportamenti e atteggiamenti, perché la contiguità di intenti di passioni è la più sincera forma di adulazione. Tuttavia occorre studiare e comprendere anche alcuni modelli di riferimento. come:

Leadership Carismatica

Leadership Situazionale

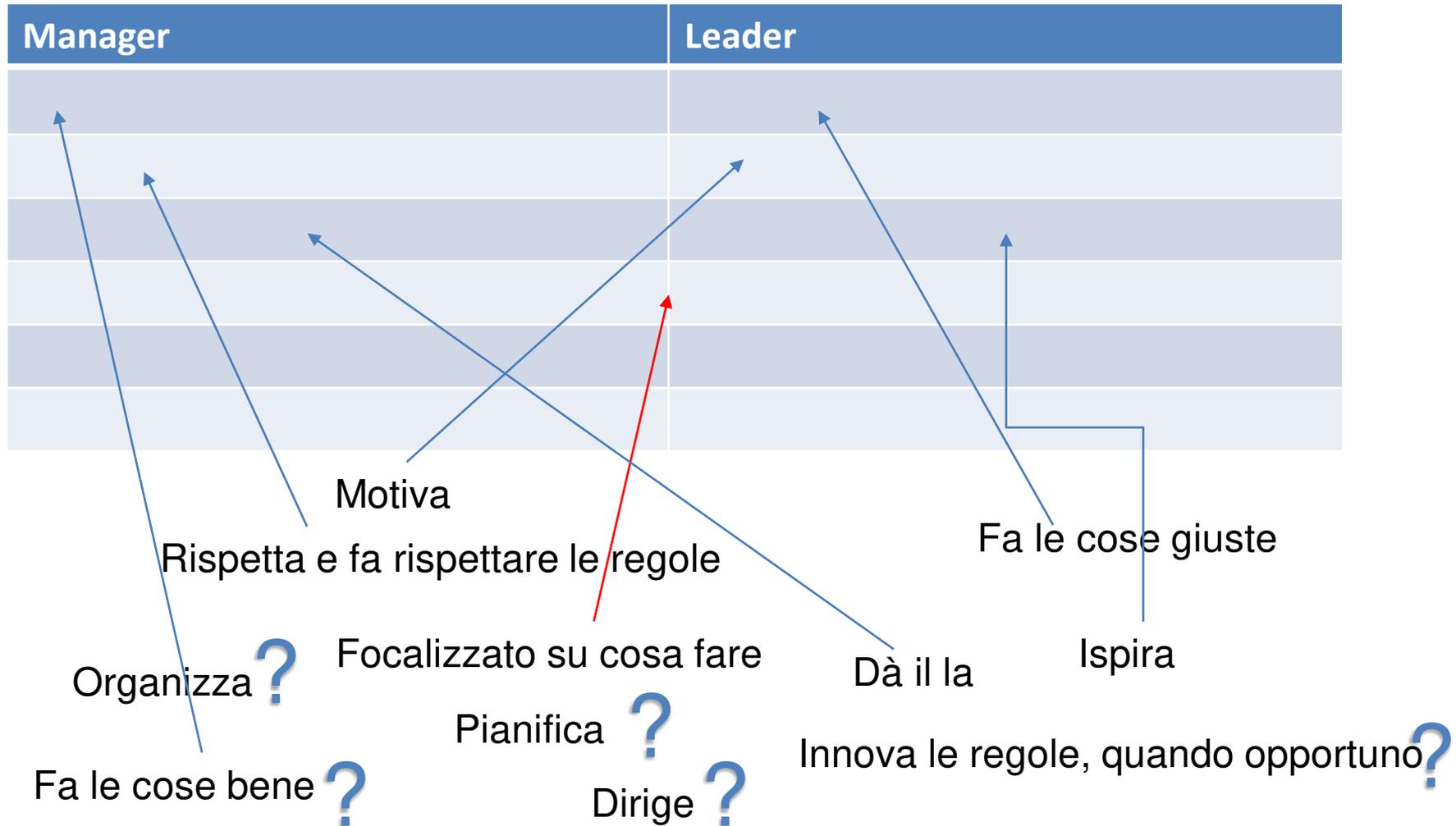
Leadership Emotiva

Leadership Evolutiva

In questa breve dispensa focalizziamo l'attenzione sul modello situazionale di Hersey e Blanchard.

# Manager vs Leader

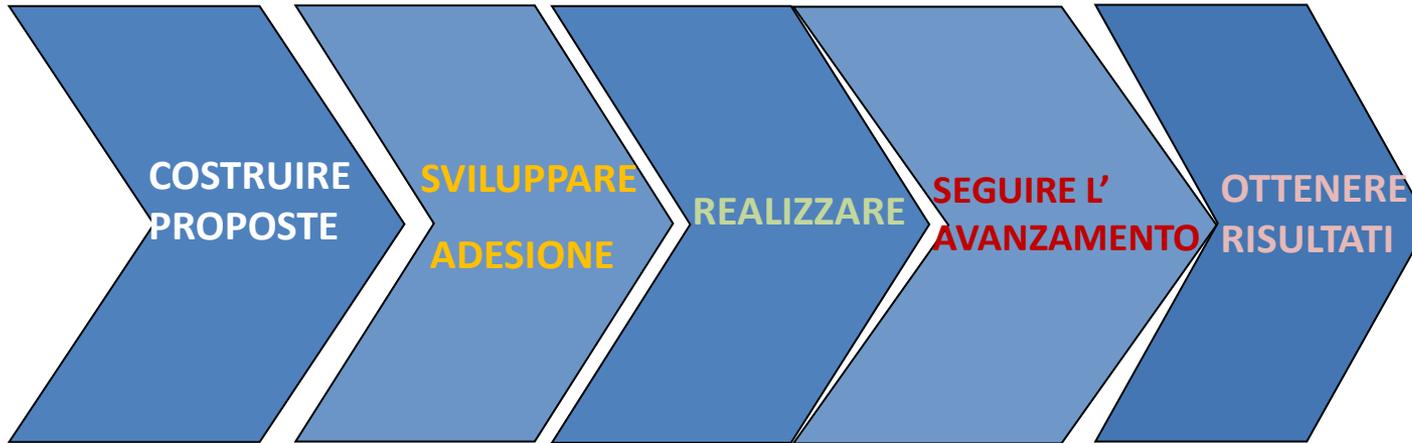
Esercizio: inserisci al posto giusto le funzioni



# Leadership Effectiveness Analysis

MISSION FOLLOWERSHIP IMPLEMENTARE MONITORARE OTTENERE RISULTATI

Esercizio



Tradizione	Persuasione	Strutturazione	Controllo	Guida di altri
Innovazione	Socievolezza	Operatività/ Tattica	Feedback	Dominanza
Specializzazione	Entusiasmo	Comunicazione		Tensione verso i risultati
Indipendenza	Autocontrollo	Delega		
Strategia				

**LAVORARE INSIEME**

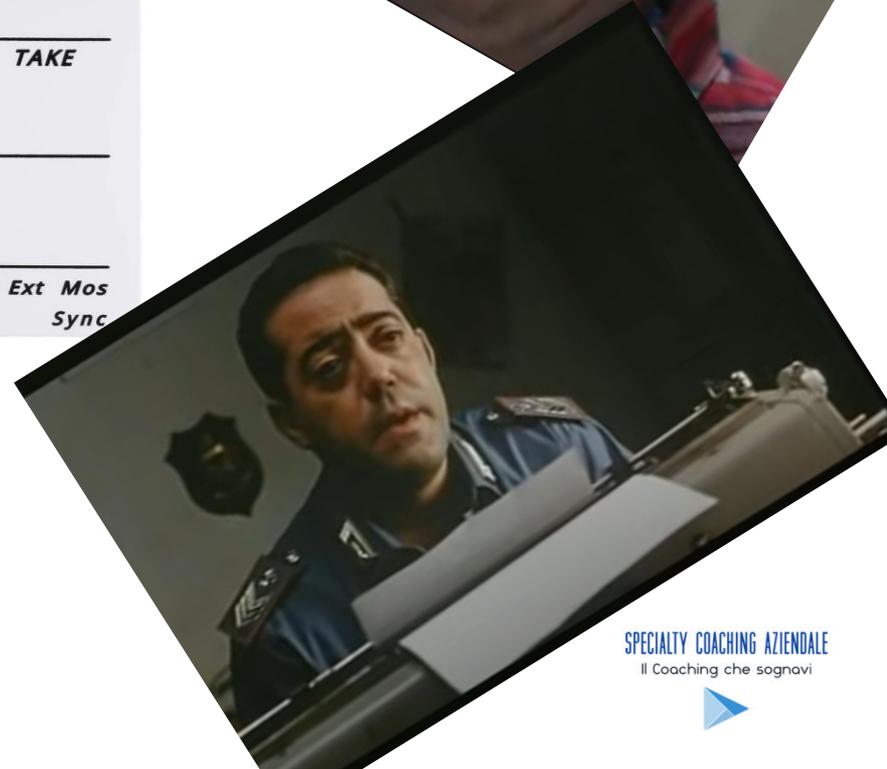
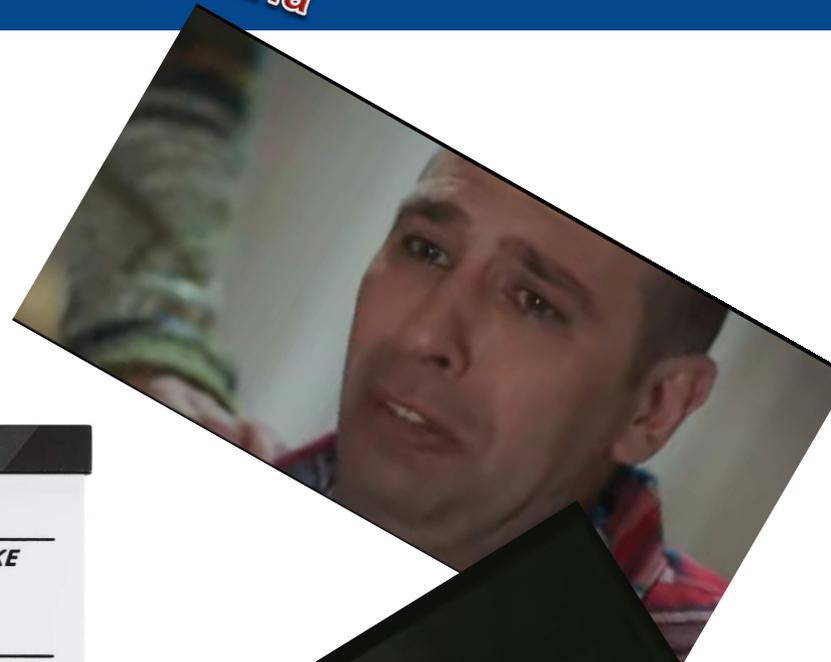
**Cooperazione - Coinvolgimento attivo - Relazioni interne ed esterne**

Partendo dal tuo stile relazionale: Ricorda una situazione nella quale hai espresso leadership

- Fai il repertorio delle tue competenze in quella situazione
- Annota risultati ottenuti
- Preparati ad una breve *critique interview*

# Caccia alla Leadership

*In plenaria*



# Quando utilizzare la Leadership situazionale

## Un modello universale per compiti specifici

- **Scarsa** attenzione ai risultati.
- **Paura** della discussione.
- Tendenza a sottrarsi alla **responsabilità**.
- Tendenza ad un **impegno** troppo basso.
- Basso livello di **fiducia** reciproca.
- Il **tempo** è sempre troppo poco.
- I collaboratori non **cregono** come vorrei.
- Talvolta sono **criticati** dai collaboratori.
- Non posso assumere **altri** collaboratori.
- Il collaboratore di cui mi fido, talvolta **sbaglia**.
- I collaboratori non sono **motivati**, (nonostante €€€€€ ).



# Il modello di Hersey e Blanchard

Lo stile di leadership da adottare varia in funzione del livello di maturità dei collaboratori.

La “maturità” è intesa come:

- capacità di stabilire obiettivi elevati ma raggiungibili
- volontà di assumersi responsabilità
- competenza/esperienza di un individuo o di un gruppo.



# Come utilizzare la Leadership situazionale

La leadership situazionale si basa su due importanti variabili: lo stile di gestione e il livello di supporto socio-emotivo. Lo stile gestionale può tendere più verso il senso di autonomia o verso un modello controllante; mentre il supporto può andare da un livello asettico ad un livello protettivo, quasi da caring. Per raggiungere gli obiettivi aziendali, entrambe le variabili devono essere prese in considerazione, a seconda della natura di ciascuna situazione: la posizione e il compito del collaboratore o partner, la complessità del problema, la cultura aziendale, le aspettative dei dipendenti e della direzione. Quando volete implementare la leadership situazionale, è necessario innanzitutto identificare i diversi ruoli e le attività, determinare le competenze e le conoscenze richieste per i compiti in questione, capire quali di queste utilizzano i vostri collaboratori o partner e valutare la loro motivazione e il loro potenziale di sviluppo.

Sulla base di queste informazioni, potete scegliere di adottare tra i 4 stili di leadership quello più adatto alla situazione. È molto importante seguire alcuni passaggi di analisi e di verifica per stabilire quale sia il tipo di leadership più adatto alla situazione: osservare i comportamenti, verificare il grado di soddisfazione che i collaboratori traggono da un determinato incarico, accertarsi delle skill che possiedono per svolgere un determinato ruolo.

# I Quattro livelli di Motivenza

	MOTIVAZIONE	COMPETENZA
M1	-	-
M2	+	-
M3	-	+
M4	+	+



## LEADERSHIP SITUAZIONALE

### MATURITA DEI COLLABORATORI

M1	- CAPACITA - DISPONIBILITA
M2	- CAPACITA + DISPONIBILITA
M3	+ CAPACITA - DISPONIBILITA
M4	+ CAPACITA + DISPONIBILITA

### STILI DI LEADERSHIP

S1=	<b>PRESCRIVERE</b> CHIARE DIRETTIVE E CONTROLLO
S2=	<b>VENDERE</b> DIRETTIVE E SOSTEGNO, PER FAR ACQUISIRE CAPACITA E CAPACITA REALIZZATIVA
S3=	<b>COINVOLGERE</b> NO DIRETTIVE, ALTA RELAZIONE PER STIMOLARE IDEE E PARTECIPAZIONE
S4=	<b>DELEGARE</b> TRASFERIMENTO DELLA RESPONSABILITA DI DECIDERE E REALIZZARE

# Abbinamento Motivenza SdL

Leadership come movimento e non come posizione

	MOTIVAZIONE	COMPETENZA	STILE	IDEA	TEMPO
M1			S1 - DIRETTIVO	MIA	RISPARMIA TEMPO
M2			S2- INCITATIVO	MIA	SERVE TEMPO
M3			S3 - PARTECIPATIVO	SUA	SERVE TEMPO
M4			S4 - DELEGATIVO	SUA	RISPARMIA TEMPO

**= MOTIVENZA**



SPECIALTY COACHING AZIENDALE  
Il Coaching che sognavi



# Stili di Leadership: come coinvolgere collaboratori e partner nei tuoi progetti

*Master Trainer Coach Francesco di Coste*

## Dalla leadership al piano di sviluppo

# Il Piano di Sviluppo Leadership

1. In ciascuno dei Modelli proposti, **identifica almeno una competenza che vuoi sviluppare**
2. A partire dai tuoi obiettivi e dalle competenze selezionate, **costruisci il tuo Piano di Sviluppo Personale)**

QUALI SONO I MIEI OBIETTIVI? (1) Cosa voglio imparare a fare o fare meglio?	DOVE SONO ORA? (2) Come esprimo oggi queste competenze?	DOVE VOGLIO ANDARE? (3) Come sarà quando raggiungerò l'obiettivo?	COME CI ARRIVERO'?		
			Che azioni farò per andare dalla colonna 2 alla colonna 3?		
			Cosa (4)	Quando (5)	Chi (6)