

PERCORSO

«INCREMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA DEL PROPRIO RUOLO»



SESSIONE 2

randstad

ASSOLAVORO
ACADEMY

Clouds&Training

9 Giugno 2022
A cura di Tiziano Botteri



- «COMPRESIONE»
E VALORIZZAZIONE
DEL PROPRIO RUOLO
- MIGLIORAMENTO
DEL PROPRIO
CONTRIBUTO

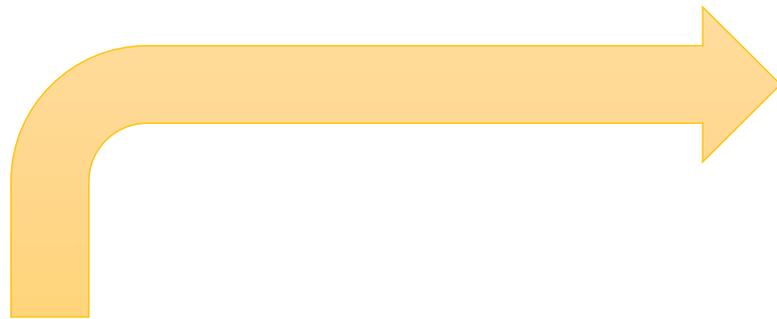


- CONSAPEVOLEZZA
DEL RAPPORTO CHE
ESISTE CON LA
PROPRIA IMMAGINE
ORGANIZZATIVA



- RINFORZO DELLA
PROPRIA
INFLUENZA
RELAZIONALE
(CRESCITA E
CARRIERA)

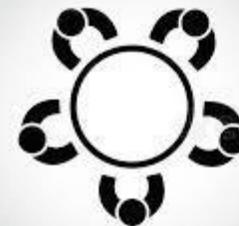




- 1. PRIME RIFLESSIONI
SULLA
CONSAPEVOLEZZA
DEL PROPRIO RUOLO**
- 2. EVENTUALI SPUNTI DI
MIGLIORAMENTO**



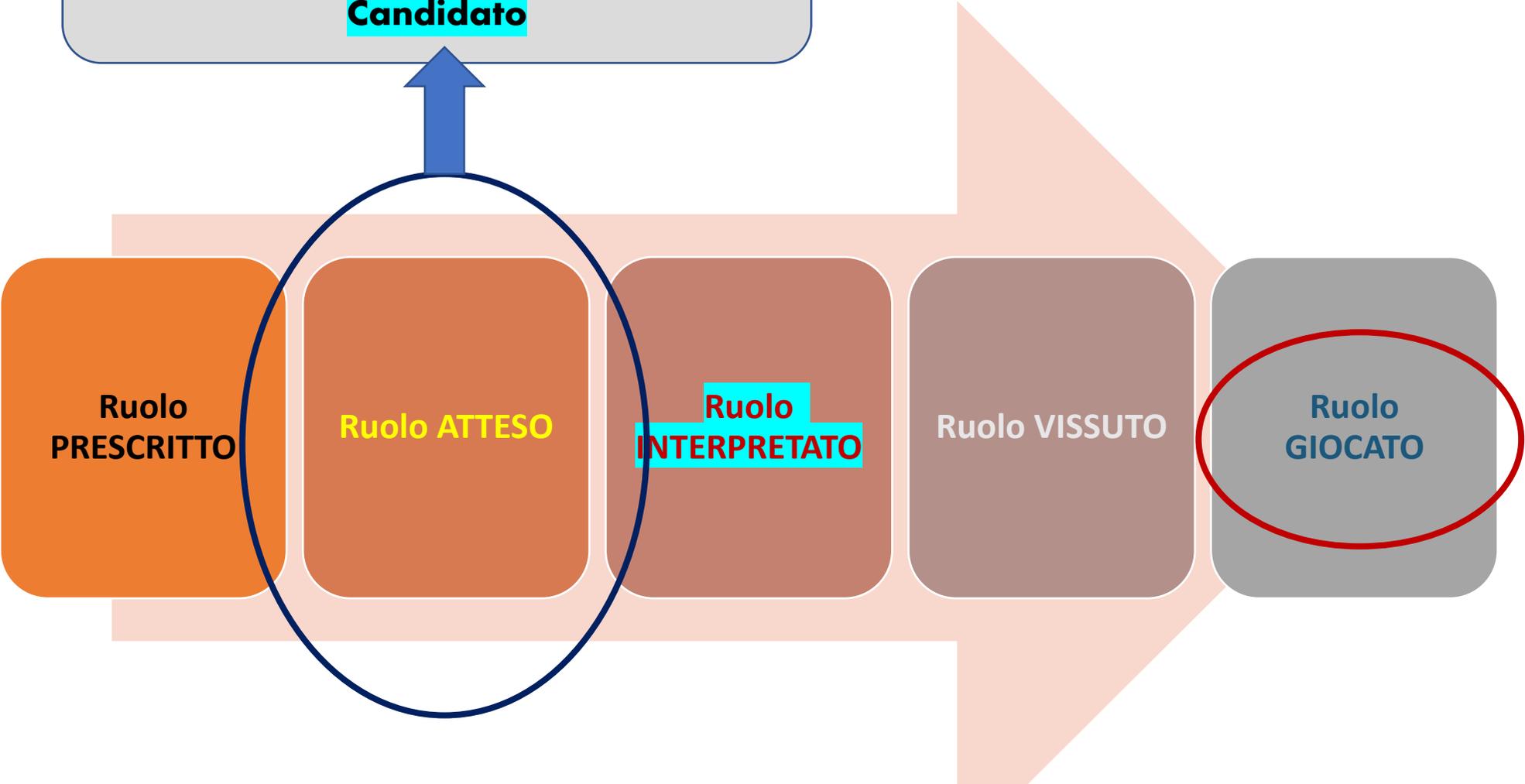
**GIRO DI
TAVOLO**



IL «PRISMA» DEL RUOLO



Un concreto modello di riferimento: le famiglie di interlocutori (Modello 5C)
- **Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato**



Ruolo
PRESCRITTO

Ruolo ATTESO

Ruolo
INTERPRETATO

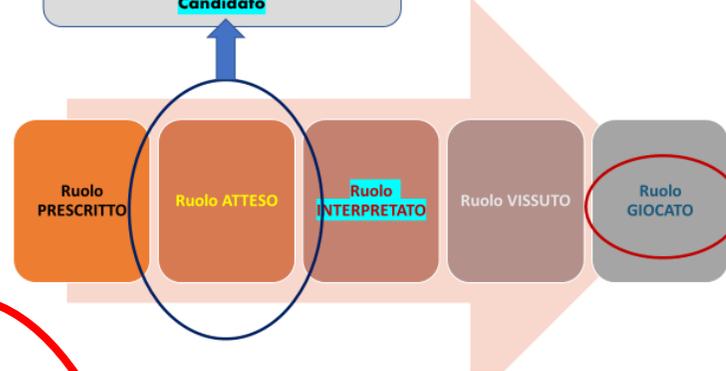
Ruolo VISSUTO

Ruolo
GIOCATO

IL «PRISMA» DEL RUOLO



Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello 5C)
 - Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato



IL «PRISMA» DEL RUOLO

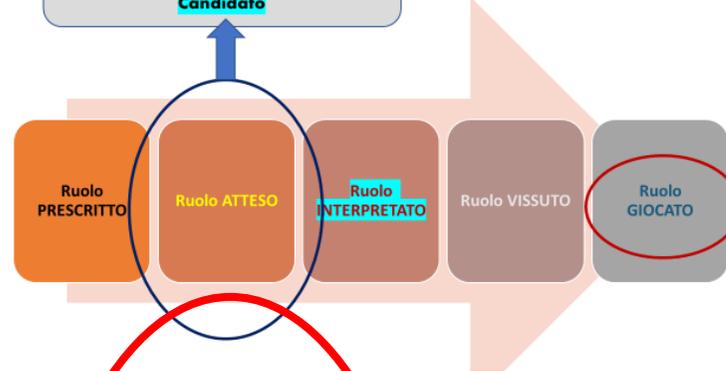
CAPO/MANAGER	COLLABORATORE /1	COLLEGHI	CLIENTI	CANDIDATI
Attese Generali				
ATTESE SPECIFICHE:				
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

EFFICACIA AUTO VALORIZZAZIONE

IL «PRISMA» DEL RUOLO



Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello 5C)
 - Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato



IL «PRISMA» DEL RUOLO

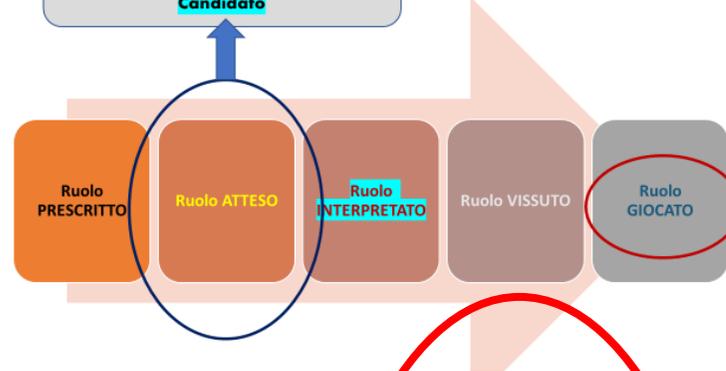
CAPO/MANAGER	COLLABORATORE /I	COLLEGHI	CLIENTI	CANDIDATI
Attese Generali				
ATTESE SPECIFICHE:				
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

EFFICACIA GESTIONALE

IL «PRISMA» DEL RUOLO



Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello 5C)
 - Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato



IL «PRISMA» DEL RUOLO

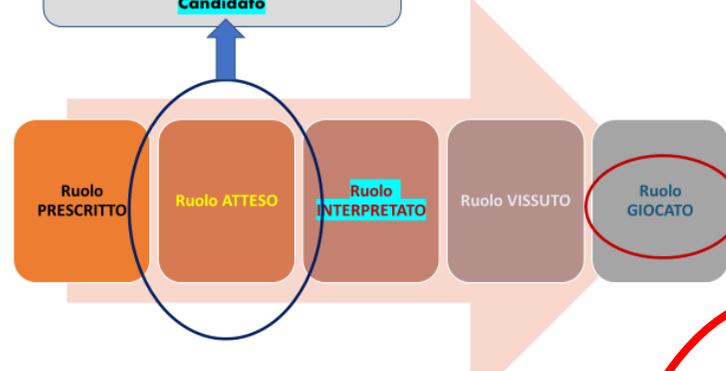
CAPO/MANAGER	COLLABORATORE /I	COLLEGHI	CLIENTI	CANDIDATI
Attese Generali				
ATTESE SPECIFICHE:				
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

EFFICACIA INTERFUNZ.

IL «PRISMA» DEL RUOLO



Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello 5C)
 - Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato



IL «PRISMA» DEL RUOLO

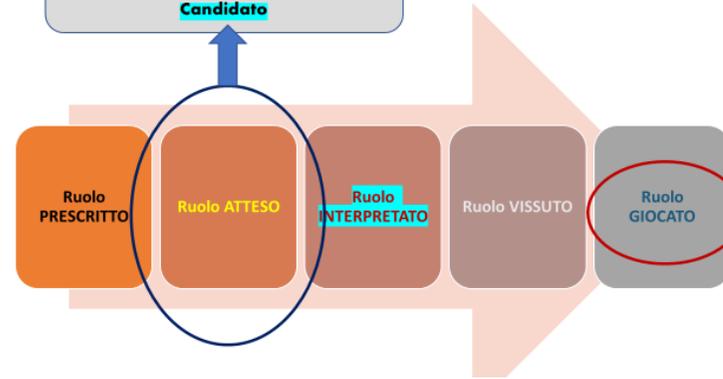
CAPO/MANAGER	COLLABORATORE /I	COLLEGHI	CLIENTI	CANDIDATI
Attese Generali				
ATTESE SPECIFICHE:				
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

EFFICACIA DI BUSINESS

IL «PRISMA» DEL RUOLO



Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello 5C)
 - Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato



IL «PRISMA» DEL RUOLO

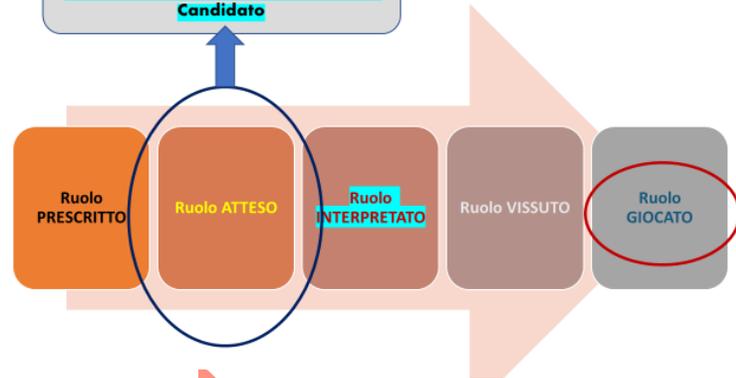
CAPO/MANAGER	COLLABORATORE /I	COLLEGHI	CLIENTI	CANDIDATI
Attese Generali				
ATTESE SPECIFICHE:				
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

EFFICACIA DI BUSINESS

IL «PRISMA» DEL RUOLO



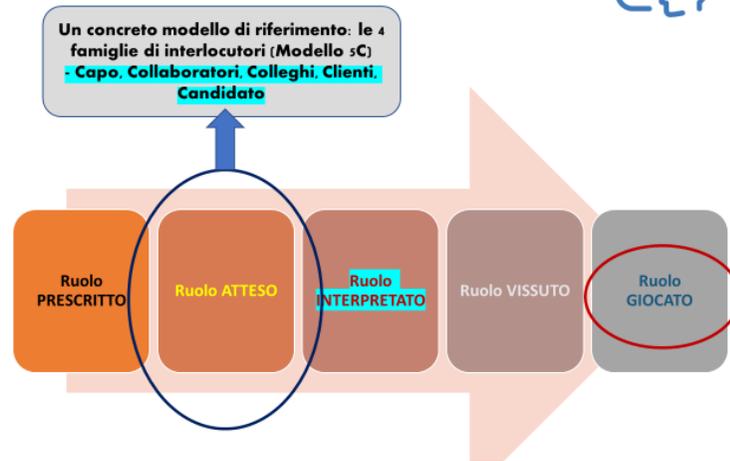
Un concreto modello di riferimento: le 4 famiglie di interlocutori (Modello sC)
 - Capo, Collaboratori, Colleghi, Clienti, Candidato



Esercizio in gruppo per identificare le attese generali di Capo, Colleghi, Clienti, Candidati

IL «PRISMA» DEL RUOLO

CAPO/MANAGER	COLLABORATORE	COLLEGHI	CLIENTI	CANDIDATI
Attese Generali - -				
ATTESE SPECIFICHE: - - - - -				



Esercizio in gruppo per identificare le attese generali di Capo, Colleghi, Clienti, Candidati

IL «PRISMA» DEL RUOLO

	manager	colleghi	clienti	candidati
aspettative generali	rispettare i KPI raggiungere il budget lavorare in autonomia dedizione, propositività e professionalità apertura e disponibilità problem solving pensiero laterale velocità nell'azione efficacia nel ruolo non mettere in discussione la sua autorità	collaborazione supporto confronto disponibilità comprensione condivisione stima	professionalità dedizione puntualità fare la differenza consulenza esclusiva attenzione e ascolto supporto	consulenza supporto fiducia e riservatezza lealtà disponibilità trasparenza sincerità
aspettative specifiche				

ANALISI DI SE' e DEL PROPRIO COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

5



CARATTERE	CONOSCENZE	CAPACITA'	COMPETENZE	COMPORAMENTI

ANALISI DI SE' E DEL PROPRIO COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

5a



CARATTERE	CONOSCENZE	CAPACITA'	COMPETENZE	COMPORAMENTI
'COSA' SONO' (profilo psico)	COSA SO	COSA SO FARE	COSA SO FARE BENE	

ANALISI DI SE' E DEL PROPRIO COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO

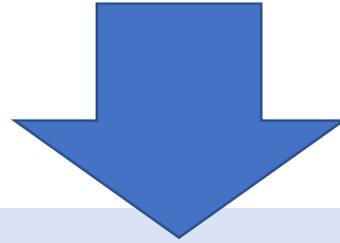
5b



CARATTERE	CONOSCENZE	CAPACITA'	COMPETENZE	COMPORAMENTI
				<p>COMUNICAZIONI E AZIONI CHE PERMETTONO L'OTTENIMENTO DEGLI OBIETTIVI E INDICANO IMPEGNO NEL RAGGIUNGERLI</p> <p>[5 INDICATORI CHE VENGONO OSSERVATI]</p>



I 5 INDICATORI DEL COMPORTAMENTO



❖ **INDICATORE FISICO ESTETICO**

❖ **COSA DICO**

❖ **COME LO DICO**



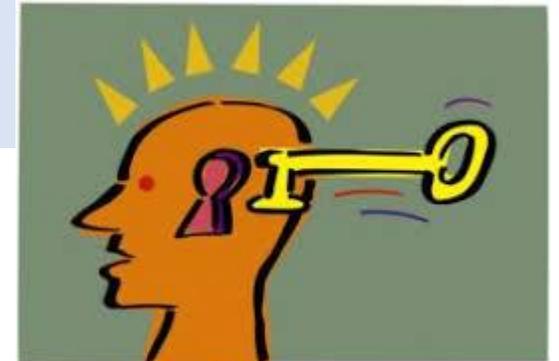
COMUNICAZIONE

❖ **COSA FACCIO**

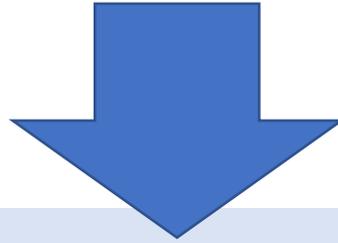
❖ **COME LO FACCIO**



AZIONE



I 5 INDICATORI DEL COMPORTAMENTO



❖ **INDICATORE FISICO ESTETICO**

❖ **COSA DICO**

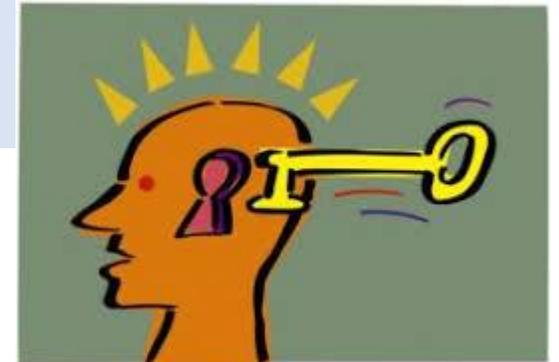
❖ **COME LO DICO**

❖ **COSA FACCIO**

❖ **COME LO FACCIO**

} **COMUNICAZIONE**

} **AZIONE**





LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- **Tempo
EXECUTION
(fare)**





LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo
EXECUTION
(fare)

LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo
PREVISIONALE
(prevedere e
anticipare)
- Tempo
EXECUTION



L'EFFICACIA INDIVIDUALE: LE DIMENSIONI DEL TEMPO 9



LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo EXECUTION (fare)

LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo PREVISIONALE (prevedere e anticipare)
- Tempo EXECUTION

LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo STRATEGICO (pensare)
- Tempo PREVISIONALE
- Tempo EXECUTION





LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo EXECUTION [fare]

LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo PREVISIONALE [prevedere e anticipare]
- Tempo EXECUTION

LE 3 DIMENSIONI DEL TEMPO

- Tempo STRATEGICO [pensare]
- Tempo PREVISIONALE
- Tempo EXECUTION



3 FAMIGLIE DI PRIORITA'



- ❑ **A coppie esprimerete al collega (e viceversa) i vostri punti di forza e di miglioramento chiedendo commenti o approfondimenti o miglioramenti**
- ❑ **Il/la collega esprime le sue percezioni in base al livello di conoscenza e cerca di aiutarvi a irrobustire i punti forza**
- ❑ **Alla fine ognuno definisce 2 elementi da rinforzare e 1 azione da migliorare**



IL GIOCO DELLO «SPECCHIO»



IL GIOCO DELLO «SPECCHIO»



- ❑ A coppie esprimete al collega (e viceversa) i vostri punti di forza e di miglioramento chiedendo commenti o approfondimenti o miglioramenti
- ❑ Il/la collega esprime le sue percezioni in base al livello di conoscenza e cerca di aiutarvi a irrobustire i punti forza
- ❑ Alla fine ognuno definisce 2 elementi da rinforzare e 1 azione da migliorare



Stefania – Lorenzo

Arianna – Bianca

**Erika – Alessia –
Edoardo**

Ubaldo – Madalina

Enrico - Emanuele



QUALI ASPETTI RAFFORZARE PER VALORIZZARE IL PROPRIO RUOLO?

I silenzi non sono tutti
uguali. Ognuno urla in
maniera diversa.

L. Andreoni





AREE DA PRESIDARE	SCOPI
• ESPRESSIONE	INFLUENZA
• ASCOLTO	IMPATTO
• CONFRONTO	INSEGNAMENTO
• DOMANDE	ISPIRAZIONE
• FEEDBACK	



AREE DA PRESIDARE	SCOPI
• ESPRESSIONE	INFLUENZA
• ASCOLTO	IMPATTO
• CONFRONTO	INSEGNAMENTO
• DOMANDE	ISPIRAZIONE
• FEEDBACK	

SAPER FORNIRE UN FEEDBACK CRITICO (scaletta **DOSA**)

D = Descrizione

O = Osservazioni

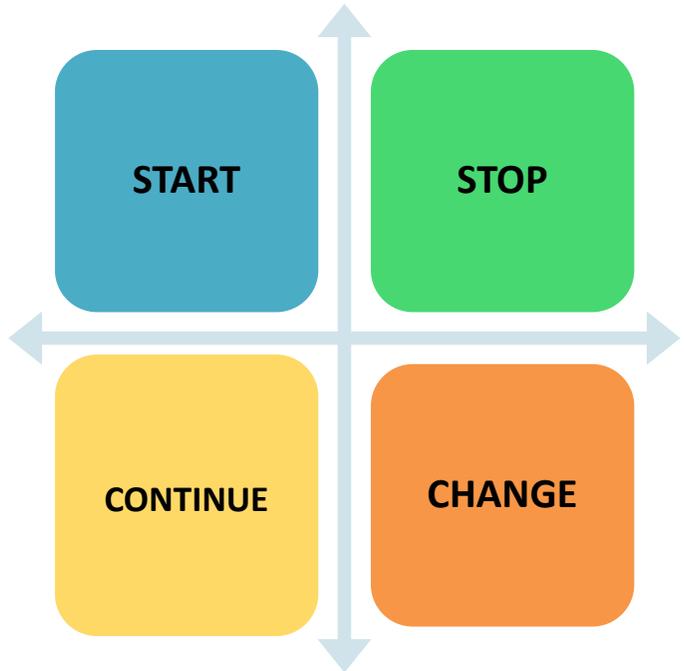
S = Suggerimento

A = Apertura allo scambio

ACTION PLAN PER IL FUTURO



**ACTION
PLAN A 4
FASI**



- ✓ **Start:** cosa devo iniziare a fare
- ✓ **Stop:** cosa devo smettere di fare
- ✓ **Continue:** cosa devo continuare a fare
- ✓ **Change:** cosa devo cambiare o fare meglio