

Presentazione
e discussione



Corona e domande sulla leadership

30 maggio 2020

peopleXpert



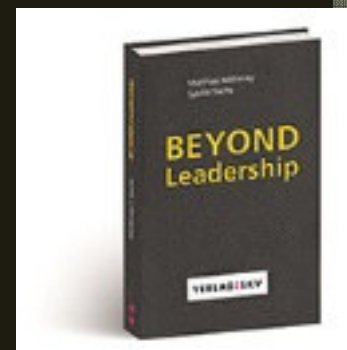
peopleXpert

Matthias Mölleney

Responsabile del Centro per la gestione delle
risorse umane e la leadership
presso la Scuola universitaria professionale HWZ
di Zurigo

Presidente ZGP Zurigo Società per la
gestione del personale

Contatto:
peopleXpert gmbh
Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)
telefono: +41 44 940 6323
Email: matthias@moelleney.com
<http://www.peoplexpert.ch>



Impulsreferat
und Diskussion



Corona und Fragen zur Leadership

30. Mai 2020

peopleXpert



peopleXpert

Matthias Mölloney

Leiter des Centers for HRM & Leadership
an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich

Präsident ZGP Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management

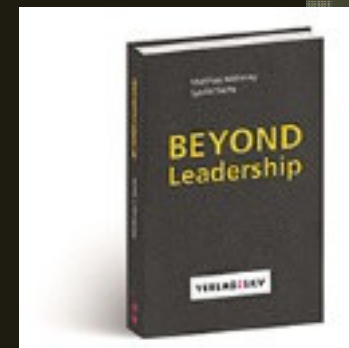
Kontakt:

peopleXpert gmbh
Seestrasse 110a, 8610 Uster (CH)

Telefon: +41 44 940 6323

Email: matthias@moelleney.com

<http://www.peoplexpert.ch>



Le basi del leadership virtuale

- Rafforzare la competenza di autogestione
- Assicurare il funzionamento della squadra
- Impostare le condizioni quadro e fornire l'orientamento
- Progettare spazio e tempo virtuale
- Equilibrio tra una maggiore efficienza delle riunioni e una cooperazione basata sulla fiducia



Die Grundlagen virtueller Führung

- Selbstführungskompetenz stärken
- Funktionieren des Teams sicherstellen
- Rahmenbedingungen setzen und Orientierung geben
- Den virtuellen Raum und die virtuelle Zeit gestalten
- Balance zwischen höherer Meeting-Effizienz und vertrauensbasierter Kooperation



Imparare ad affrontare l'incertezza

- Stabilire regole e principi chiari per il lavoro di squadra virtuale
- Introdurre e mantenere le routine, ad es. check-in, narrazione di storie, iniziazione virtuale
- 1-2-1 pianificazione fissa
- Promuovere la comunicazione tra di loro e la reciproca assunzione di responsabilità
- Trasparenza e apertura, alla ricerca di soluzioni insieme



Mit Unsicherheiten umgehen lernen

- Klare Regeln und Prinzipien für die virtuelle Teamarbeit aufstellen
- Routinen einführen und pflegen, z.B. Check-in, Story-Telling, virtuelles Anstossen
- 1-2-1 fest einplanen
- Kommunikation untereinander und das gegenseitige Übernehmen von Verantwortung fördern
- Transparenz und Offenheit, gemeinsam nach Lösungen suchen



Costruire continuamente la fiducia

- La fiducia ha bisogno di una pratica quotidiana
- Lavorare sulla propria paura di perdere il controllo
- Mostrare rispetto e dare apprezzamento
- Stabilire la vicinanza virtuale
- Ascolto (ogni voce è ascoltata)
- Conoscere meglio i dipendenti a livello umano
- Sperimentare nuove regole che non hanno alcun riferimento di controllo



Kontinuierlich Vertrauen aufbauen

- Vertrauen braucht tägliche Übung
- An der eigenen Angst vor dem Kontrollverlust arbeiten
- Respekt zeigen und Wertschätzung geben
- Virtuelle Nähe aufbauen
- Zuhören (jede Stimme wird gehört)
- Die Mitarbeitenden auf einer menschlichen Ebene besser kennenlernen
- Mit neuartigen Regeln experimentieren, die keinen Kontrollbezug haben



I fattori che influenzano le prestazioni del team



Sicurezza psicologica



Affidabilità



Struttura e chiarezza



senso



Influenza/effetto

Die Einflussfaktoren auf Teamleistung



Psychologische Sicherheit



Zuverlässigkeit



Struktur und Übersichtlichkeit



Sinn



Einfluss/Effekt

Progetto Aristotele

Google

1 motivo per cui la squadra funziona meglio degli altri: la sicurezza psicologica

Projekt Aristoteles



Google

1 reason why team perform better than others: psychological safety

Sicurezza psicologica

PS" significa che tutti i membri del gruppo condividono la convinzione comune sul lavoro che il gruppo è sicuro di assumere rischi interpersonali. »

Amy Edmondson, Harvard Business School, 1999



Rispettare

L'apprezzamento del valore degli altri individui e la loro accettazione riconscente



Fiducia

La convinzione incondizionata e incondizionata di poter contare su qualcuno o qualcosa in grande misura



Apprezzamento

La stima (di "tesoro") di una o più caratteristiche (misurabili) di altri individui

Psychologische Sicherheit

«PS bedeutet, dass alle Gruppenmitglieder während der Arbeit die gemeinsame Überzeugung teilen, dass die Gruppe sicher ist, um zwischenmenschliche Risiken einzugehen.»

Amy Edmondson, Harvard Business School, 1999



Respekt

Die anerkennende Berücksichtigung des Wertes anderer Individuen und ihre wertschätzende Akzeptanz



Vertrauen

Vorbehalt- und bedingungsloser Glaube, dass man sich auf jemanden oder etwas in hohem Masse verlassen kann



Wertschätzung

Das Schätzen (von «Schatz») von einzelnen oder mehreren (messbaren) Eigenschaften anderer Individuen

Oltre il cerchio di attivazione della leadership



Beyond Leadership Activation Circle

