

Leadership Agile trasformazionale in poche parole



Agile per i manager

Creare una squadra come un leader invece di lavorare a compartimenti. In più i manager raggiungono risultati più in fretta se lavorano in coppia o con i team. Create team interfunzionali di leader e lavorate sempre in coppia per supportare i vostri impiegati.



Visualizzate la situazione attuale & la strategia

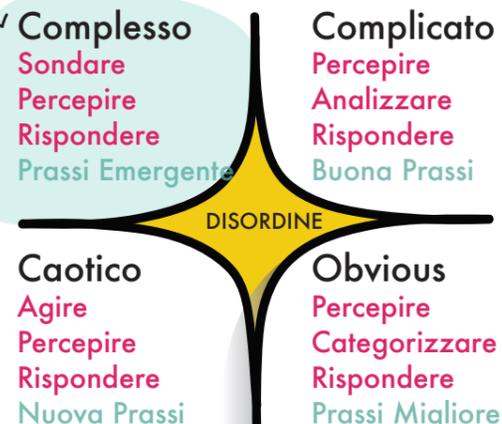
Il team di leader agile lavora con trasparenza, e visualizza la situazione attuale dell'organizzazione così come il livello strategico per permettere di raggiungere la performance



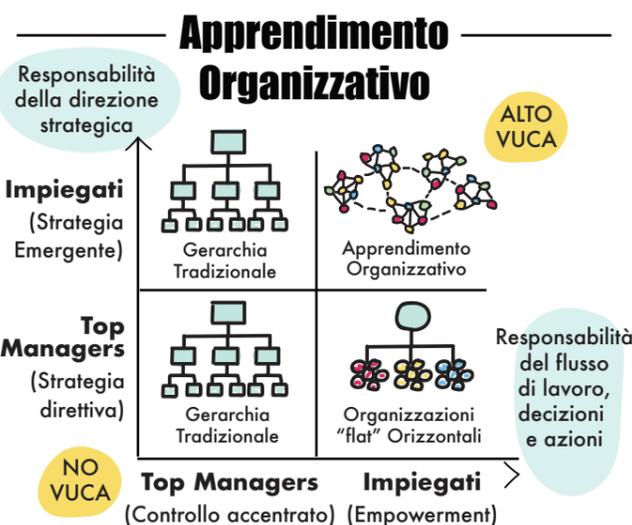
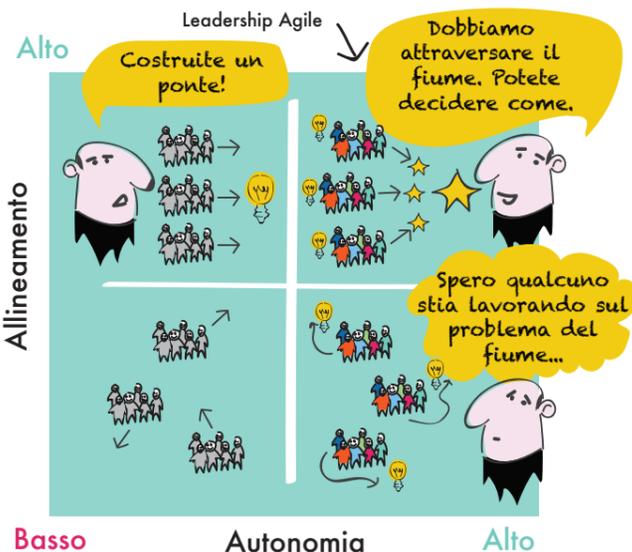
Versione 2.1

Cambiamento Rapido & Complessità Cynefin

Agilità nei metodi di lavoro e struttura sono necessari qui



Dirigere con efficacia



The Leadership Shift



Cosa Aspettarsi

- Dipendenti coinvolti
- Osare e pensare in nuovi modi
- Desiderio di sviluppare se stessi e assumere
- maggiori responsabilità
- Sentire fiducia e sicurezza
- Sicurezza psicologica
- Rispetto positivo & Riflessione etica
- Il leader è un modello da imitare
- Sentitevi al sicuro con un accordo
- Eseguire come previsto e non di più
- Rispettare lo status quo
- Evitare di assumersi rischi
- Potrebbero nascondere errori
- Sentire insicurezza o addirittura aggressività
- Tentativi di vendetta
- Rabbia controllata e basso rispetto
- Paura e perdita di fiducia
- Confusione e rassegnazione
- Frustrazione
- Impatto negativo sul business

Prova queste variazioni

Ottimizzare il flusso di lavoro anziché tenere tutti impegnati

Questo può sembrare controintuitivo ma porta a un ritmo più elevato nell'organizzazione con consegne più rapide e un ritmo più sostenibile per i dipendenti.



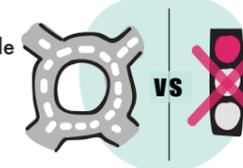
Rafforzare i network per far crescere le persone

I network di persone possono essere usati come sistemi di supporto per accrescere le competenze dare sicurezza alle persone, prendere decisioni in modo efficiente e diffondere la conoscenza



Facilitare la performance anziché gestire la performance

Dare il mandato di prendere decisioni alle persone più vicine alle situazioni, per consentire decisioni rapide e consapevoli. Questo aumenta il controllo e il flusso di lavoro nell'organizzazione



Permettere alle persone di raggiungere il successo invece di essere risorse

Lasciate che le job description siano strutture di supporto, non per vincolare. Permettete alle persone di usare il loro potenziale e di crescere come essere umani. Non chiamatele risorse.



Identificate le vostre complesse sfide e provate con esperimenti

Invitate esperti con conoscenza pratica dei principi Agile e create esperimenti basati su ipotesi. Usate quello che funziona, non modelli famosi



Attivate sistemi pull anziché push

Focalizzati su terminare rapidamente il lavoro e lasciare alle persone che lavorano la scelta di quando iniziare nuove attività



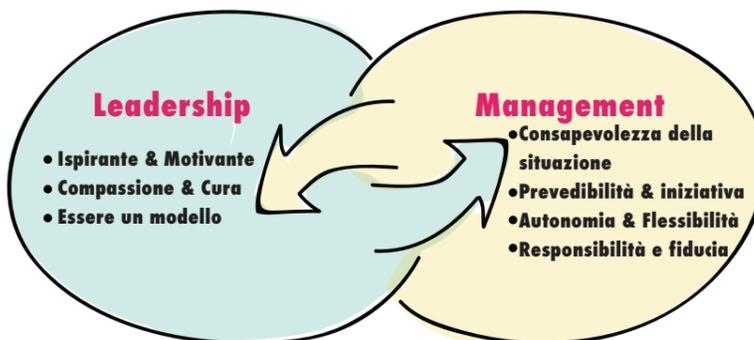
Utilizzare la minima burocrazia possibile

Chiedete ai vostri dipendenti è più fastidioso e rimuovetelo. Riducendo continuamente la burocrazia e i processi complicati le persone sentono la responsabilità e la vostra fiducia.



Leadership e Management per l'Agilità

- ### Essere un Agile Leader & far crescere le persone
- Dinamiche
 - Relazioni
 - Processi
 - Visione
 - Aspettative
 - Sfide
 - Emozioni
 - Feedback
 - Gestione del conflitto
 - Apprendimento
 - Valori & principi
 - Supporto & aiuto

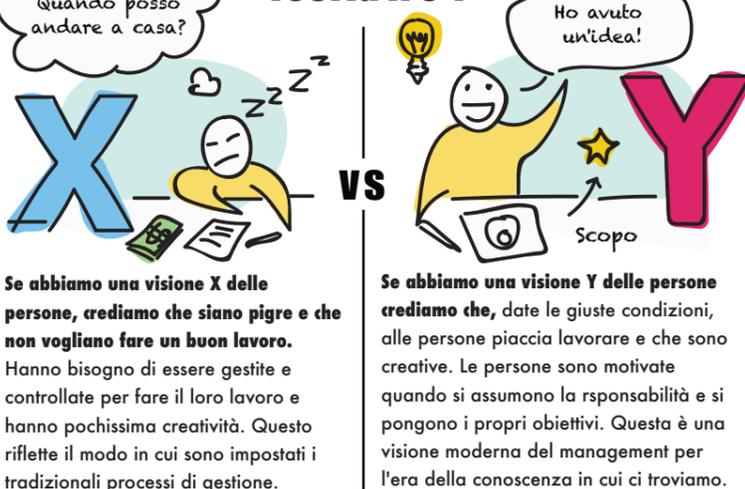


Management nelle Complessità & Incertezze

Fai questo a intervalli brevi:

1. Comprendi cosa fare e perchè?
2. Come può essere risolto?
3. Scegli una possibile soluzione
4. Agisci
5. Valuta, hai raggiunto il risultato?
6. Identifica la risposta
7. Repeti fino a soddisfazione

Teoria X e Y



Il Cono dello Stress

