

Prologo

La facilitazione è...



BWO

QUANDO SI SUPERA IL LUNGO TUNNEL AL CONFINE DELLA PREFETTURA...

Alla fine del tunnel
STORIA 1

OOSH



QUANDO SI SUPERA ...

PPFF

WHOOSE



QUANDO FINISCE QUESTO TUNNEL?!

EN

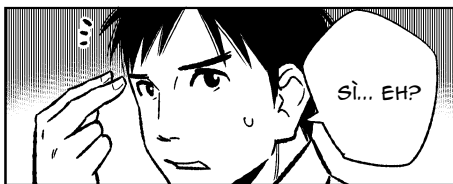
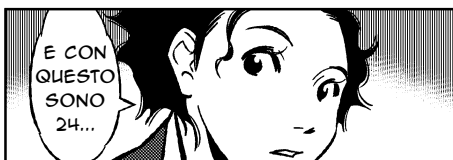
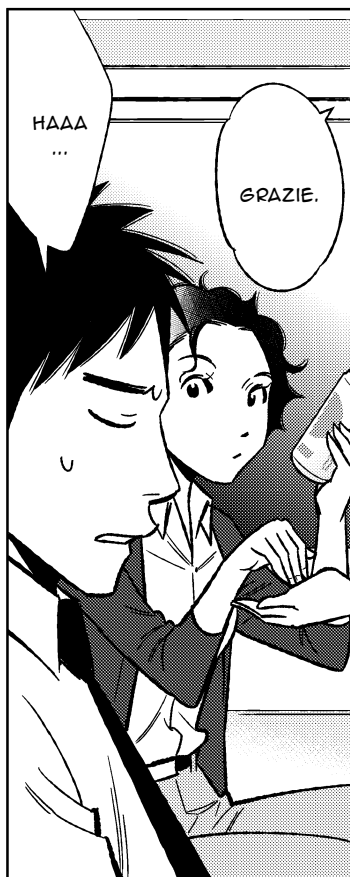


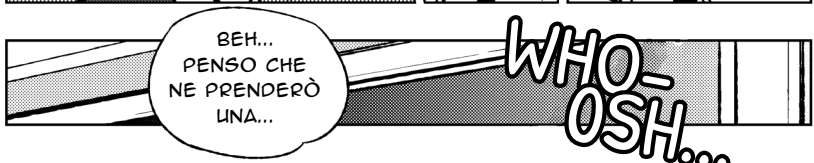
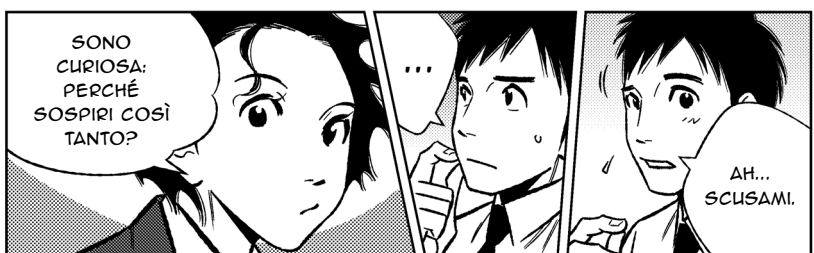
NON È UN PO' TROPPO LUNGO?

E QUESTA STRANA SIGNORE CONTINUA A RIDACCHIARE CON QUEL MANGA



GIGIGI





LE AGENZIE LOCALI SONO SODDISFATTE FINCHÉ TUTTO VA BENE NELL'IMMEDIATO.

NON HANNO AMBIZIONE.

NON HANNO ALCUNA CONSAPEVOLEZZA!

WOW... E HA BEVUTO SOLO METÀ LATTINA...

SONO STATO A UN SACCO DI SEMINARI! SULLA FACILITAZIONE E QUANT'ALTRO...

... E CON I MIEI SOLDI! MA È INUTILE SE ALLE PERSONE MANCA LA CONSAPEVOLEZZA DI BASE!



HO CERCATO DI IMPLEMENTARE NUOVI FRAMEWORK, MA NESSUNO COOPERAVA.

LE OPINIONI SONO CONFUSE, ANCHE DURANTE LE RIUNIONI ORDINARIE. ALCUNE PERSONE STANNO ZITTE TUTTO IL TEMPO...

...PER POI VENIRE A LAMENTARSI DA ME DOPO. E ANCHE LA DIREZIONE MI ASSILLA!

AAAA
AAAAH!



VIA,
VIA...

NON BUTTARTI GIÙ.

NON MI SONO TRASFERITO PERCHÉ VOLEVO FARLO...

STO FACENDO DEL MIO MEGLIO QUI...

...MA MI TRATTANO COME UN ESTRANEO.





NON HANNO
BISOGNO
DI ME...!

DALLA RABBIA
AL PIANTO.
CHE RAGAZZO
EMOTIVO!



HAI MAI
CHIESTO
LORO
PERCHÉ NON
COOPERANO?!

...MAGARI
VOGLIANO
SOLO ANDARE A
CASA PRESTO O
QUALCOSA DEL
GENERE?

OPPURE NON
HANNO TEMPO
PER UN
ESTRANEO...

È DIFFICILE FAR
LORO UNA
DOMANDA DEL
GENERE.



DOVRESTI
SOLO
ABBASSARE
LA TESTA E
CHIEDERE.
NON FARE
IPOTESI.

PERCHÉ
DEVO
ABBASSARE
LA TESTA?



A VOLTE HO A
CHE FARE CON
VECCHI UOMINI
COCCIUTI AL
LAVORO.

GUARDARLI
DALL'ALTO
NON
FUNZIONA MAI.
MI METTO NELLA
POSIZIONE DI
VOLER IMPARARE.

CI SONO MOLTE
COSE CHE
NON CONOSCO
DOPOTUTTO.



SE CHIEDO,
NON SI
LAMENTE-
RANNO?

BEH, CERTO,
POTRESTI
RICEVERE
RISPOSTE
NEGATIVE...

MA SE NON
CHIEDI, NON
SAPRAI SE C'È
QUALCOSA CHE
PUOI FARE A
RIGUARDO,
GIUSTO?





A-ANCHE SE FOSSE, SE PORTA BUONI RISULTATI...

MA DICEVI CHE NESSUNO TI DÀ RETTA, NON È COSÌ?

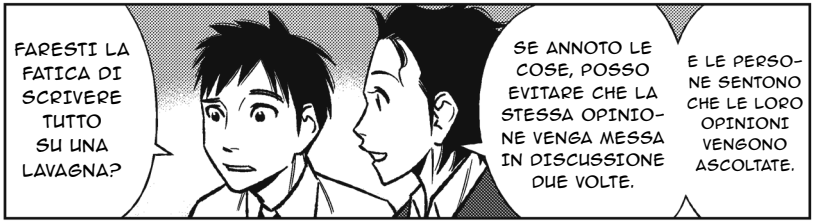


PER SAPERE CHE COSA VOGLIONO GLI ALTRI, DEVI CHIEDERGLIERLO NEL MODO GIUSTO E TIRARGLIELLO FUORI.

POI PUOI CONDIVIDERE IL LORO PUNTO DI VISTA CON IL RESTO DEL GRUPPO.

SE FOSSI IO...

...METTEREI TUTTO NERO SU BIANCO SU UNA LAVAGNA IN QUESTO MODO.



FARESTI LA FATICA DI SCRIVERE TUTTO SU UNA LAVAGNA?

SE ANNOTO LE COSE, POSSO EVITARE CHE LA STESSA OPINIONE Venga MESSA IN DISCUSSIONE DUE VOLTE.

E LE PERSONE SENTONO CHE LE LORO OPINIONI VENGONO ASCOLTATE.

USARE UNA LAVAGNA
EVITA ANCHE CHE
QUALCUNO POSSA
DIRE DI AVER PAR-
LATO DI QUALCOSA
QUANDO NON L'HA
FATTO...

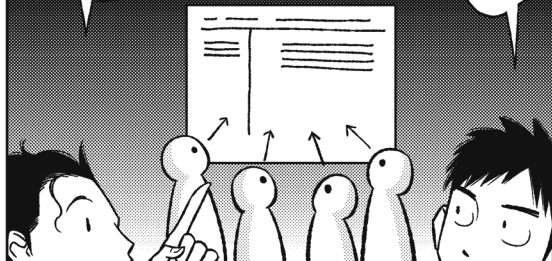
...E CA-
TALIZZA
L'ATTEN-
ZIONE DI
TUTTI.

PUÒ ANCHE
SERVIRE A
DOCUMEN-
TARE TUTTO
CIÒ CHE È
STATO DETTO
DURANTE LA
RIUNIONE.

C-CAPI-
SCO...

HAI
PARLATO
ANCHE DI
SEMINARI
...

...MA FA-
CILITARE
SIGNIFICA
INCORAG-
GIARE,
GIUSTO?



MOTIVARE I
COMPONENTI
DEL TEAM,
IDENTIFICARE
I PROBLEMI E
CERCARE UNA
SOLUZIONE
INSIEME...

IN ALTRE
PAROLE,
AIUTARE LA
SQUADRA
A FUNZION-
ARE AL
MEGLIO.



I FRAMEWORK SONO
SOLO METODI
PER OTTENERE
QUESTO RISULTATO.
IMPLEMENTARLI
NON È L'OBIETTIVO.

PER NON
PARLARE DEL
FATTO CHE
LE PERSONE
AI SEMINARI
SONO MOLTO
MOTIVATE.

LE VERE
RIUNIONI NON
SONO COSÌ,
QUINDI SE
SEI L'UNICO
CHE SI
CARICA...

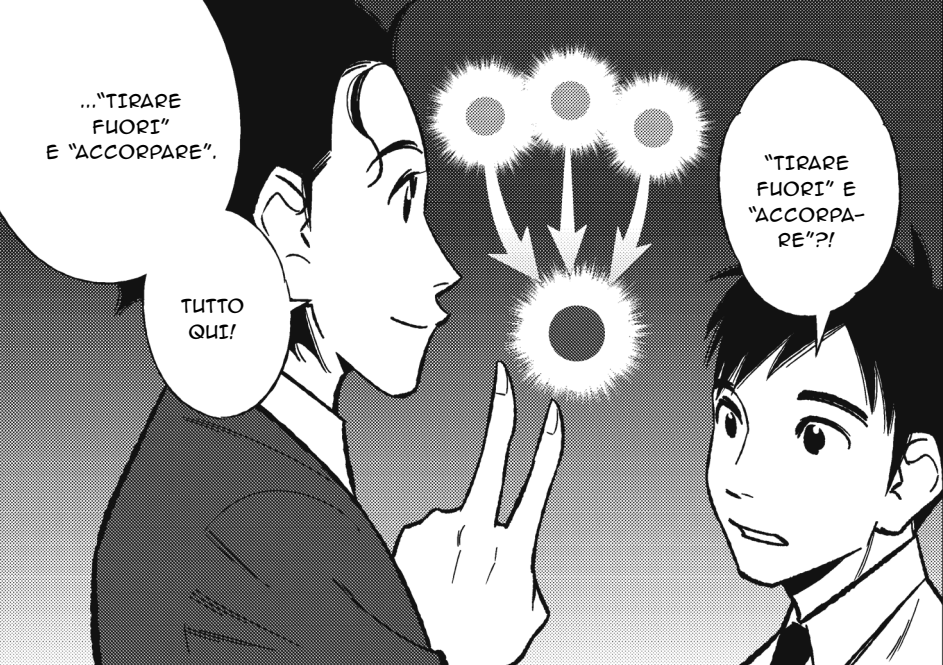
IN EFFETTI
TENDO A
ENTUSIAS-
MARMICI
UN PO'
TROPPO...



PUOI USARE
LE ABILITÀ DI
FACILITAZIONE
TUTTI I GIORNI.

IL PUNTO
È...

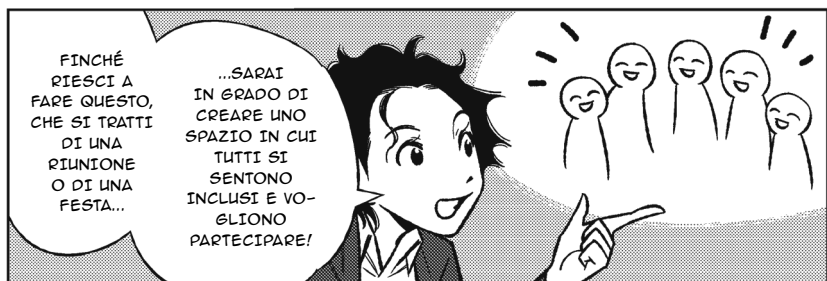




...“TIRARE FUORI” E “ACCORPARE”.

TUTTO QUI!

“TIRARE FUORI” E “ACCORPARE”?!



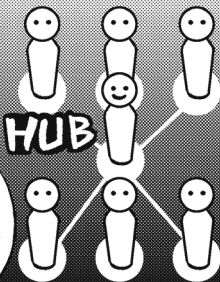
FINCHÉ RIESCI A FARE QUESTO, CHE SI TRATTI DI UNA RIUNIONE O DI UNA FESTA...

...SARAI IN GRADO DI CREARE UNO SPAZIO IN CUI TUTTI SI SENTONO INCLUSI E VOGLIONO PARTECIPARE!



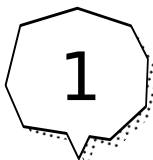
IN PIÙ, LE PERSONE CHE RIESCONO A FARE QUESTO DIVENTANO “HUB.”

LA LORO PRESENZA E FORZA UNIFICATRICE AUMENTA..



TIRARE FUORI ...

... E ACCORPARE ...



Le abilità di un leader facilitatore

Tutti i leader, quando si trovano a capo di un nuovo team o cominciano qualcosa di nuovo, prendono in seria considerazione i modi in cui migliorarlo e far sì che ottenga ottimi risultati. Anziché star lì a preoccuparsi, spesso provano loro stessi diverse soluzioni, per poi finire a far tutto da soli.

Ciascun capo fa del suo meglio, a modo suo. Nonostante questo, non tutti hanno successo. Che cosa fa la differenza?

Una delle risposte, quella che vorrei comunicare in questo libro, è l'abilità di facilitazione. Prima di affrontare questo argomento, però, facciamo un breve controllo delle nostre abilità di leader facilitatore.

Rispondete alle domande seguenti con un sì o un no.

- D1. Comunichi ai componenti del tuo team che cosa ti serve e che cosa ti aspetti da loro?
- D2. Il tuo team è equipaggiato con gli strumenti, le risorse e i materiali necessari per fare il proprio lavoro?
- D3. Dai a ciascuno dei componenti del tuo team l'opportunità di svolgere il miglior lavoro possibile?
- D4. Hai riconosciuto o elogiato i risultati di un componente del team la scorsa settimana?
- D5. Hai comunicato ai componenti del tuo team che tieni a loro come individui?
- D6. Hai mostrato sostegno alla loro crescita?

- D7. Ascolti le loro opinioni e le rispetti?
- D8. Hai comunicato ai componenti del tuo team che il loro ruolo è vitale per la mission/gli obiettivi dell'azienda?
- D9. Hai capito quali siano gli stili di lavoro del tuo team e li hai incoraggiati a svolgere lavoro di qualità?
- D10. Sei consapevole delle relazioni interpersonali che intercorrono tra i componenti del tuo team?
- D11. Hai dedicato del tempo a parlare con i componenti del tuo team sui progressi degli scorsi sei mesi?
- D12. Lo scorso anno hai dato l'opportunità ai componenti del tuo team di acquisire conoscenze sul loro lavoro e crescere?

Tratto da *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently* di Marcus Buckingham e Curt Coffman.

A quante di queste domande avete risposto sì? Se non sono molte, non preoccupatevi, migliorerete da qui in avanti. Studiamo e facciamo pratica con l'obiettivo di diventare leader facilitatori che riescono a far funzionare senza problemi il loro team.