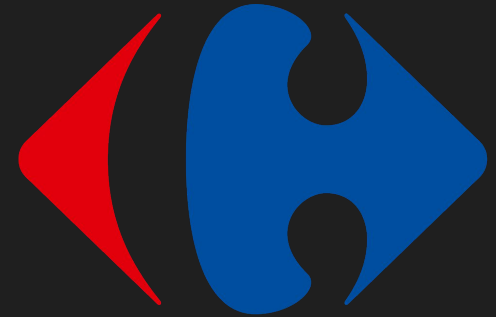


LEADER CHE GUIDANO AL CAMBIAMENTO



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

MENTAL COACH
DAVIDE PACCASSONI



Carrefour
Carrefour

“Con quale metodo?”

**Cosa ti porti a casa da
questa esperienza?**

LEADER CHE GUIDANO AL CAMBIAMENTO

“Con quale metodo?”



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

Organizzazione

Credibilità

Di cosa hai bisogno?

LE 4 REGOLE UNIVERSALI DEL SUCCESSO

INTENZIONE

L'intenzione da una percezione - **PERCHÉ**

ATTENZIONE

Concentrazione e Presenza - **PUBBLICO**

FORMAZIONE

Preparazione - **SE STESSI**

TRASFORMAZIONE

Questo è il tuo **SCOPO** Universale - **RISULTATI**

INTENZIONE



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

- LA RICERCA AL PERCHÉ, CHE GUIDA AL COMPORTAMENTO -

Perché fai quello che fai?

Non parliamo del risultato che vuoi ottenere ma il motivo per cui lo fai, lo scopo che ti spinge a fare ciò che vuoi fare.

Stavo leggendo “Mai dire MA” il bestseller dei Navy Seal, un vero e proprio libro sulla leadership che ti consiglio vivamente di leggere, l’immagine della leadership visto da un navy seal, un soldato pronto a tutto e preparato al peggio.

Due sono le cose che ho imparato in quel libro:

“il perché i navy seal adoperano una preparazione così estrema e come una preparazione così estrema ti porta a scoprire l’importanza del perché.”

CASE STUDY



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

Jocko Willink guida in Iraq una squadra di Navy Seal, la Task Unit Bruiser, durante una missione, ricevette il mandato della missione proveniente dall'alto comando, di doverla eseguire “al fianco alle forze di sicurezza irachena”.

La sua prima impressione fu “Non ha senso, nessun senso!”

I Seal della Task Unit Bruiser erano paragonabili a una squadra di sportivi professionisti, eccezionale e ben addestrata, avevano una conoscenza straordinaria del campo da guerra ed erano abituati ad eccellenti performance, il risultato di anni di preparazione ed allenamenti. I soldati iracheni, le truppe peggiori al mondo, la maggior parte di loro erano poveri, poco nutriti, senza addestramento e demotivati, poichè la maggior parte di loro si arruolavano solo per una questione di soldi e quando le cose si mettevano male, spesso disertavano.

Allora perché mandarli in missione con una squadra debole, che avrebbe messo in serie difficoltà la missione? Li avrebbe esposti ai nemici rischiando la vita?

CASE STUDY



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

Perchè? Perchè? Perchè? Coast avrebbe fatto un leader, un vero leader?

Andava alla ricerca del perché tutti ciò.

La prima reazione fu “Non ha senso, nessun senso”.

Immaginate la reazione dei Seal impegnati in questa missione.

Contrariati e amareggiati da questa scelta così irrazionale quanto spregiudicata.

Quando scoprì il motivo di questa scelta, tutto ebbe più senso: il dovere del Leader è scoprire il vero perché delle cose e saperle trasferire al proprio Team; questo permise di cambiare tutto drasticamente.

La squadra irachena fu addestrata per la missione.

Ecco perché il LEADER ha dovuto scoprire il perché di tale missione e soprattutto ha dovuto saperlo comunicare al meglio, per far sì di essere seguito con ispirazione.

CASE STUDY



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

Le motivazioni erano queste:

- Perchè addestrando gli Iracheni, le truppe americane, non avrebbero passato tutta la loro vita, da generazione in generazione, a difendere il popolo iracheno, ma sarebbero tornati in patria dopo aver lasciato alla squadra irachena l'addestramento migliore.
- Perchè facendo la missione con loro, hanno avuto modo di essere agevolati dalla conoscenza che avevano nel dettaglio del luogo, sapendo distinguere i civili dai nemici mimetizzati tra i civili.

Con queste motivazioni e la risposta giusta ai tanti perché, tutto aveva un significato diverso.

ATTENZIONE



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

- LA CONCENTRAZIONE ELIMINANDO LE INTERFERENZE -

Cosa serve in questo percorso? Tutte le attenzioni del caso, eseguire con attenzione ogni esercizio, studiare, applicare e rileggere ogni singola parte che hai scritto.

Seleziona ciò che ti disturba, distrae o rallenta il tuo apprendimento e se il tuo smartphone è uno di queste cose, mettilo in un'altra stanza, tienilo in silenzioso e dedicati completamente alla tua crescita personale.

PERFORMANCE =

POTENZIALE - INTERFERENZE

FORMAZIONE



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

- ESSERE UN ESPERTO DI CONOSCENZA -

Elimina la paura di affrontare certi temi, gestisci l'ansia di metterli in pratica e affronta la fase di apprendimento, solo facendo così puoi formarti a tal punto da conoscere come puoi davvero agire e diventare leader di stesso.

Sii curioso, sii persistente, sii maledettamente alleato del cambiamento.

TRASFORMAZIONE



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

- ESSERE UN ESPERTO DI ESPERIENZA -

Azione e Reazione sono le due fasi che ci permettono di diventare un esperto di esperienza; apprendere senza agire non ci fa diventare competenti in ciò che facciamo; reagire senza avere un'idea specifica di chi vuoi diventare significa non avere il pieno controllo delle proprie reazioni. Da ordinario a straordinario, è l'essere in vero leader a fare la differenza.

FALLO ADESSO, FALLO SUBITO, FALLO ORA.

5 STRATEGIE PER ESSERE UN LEADER

1. **Cosa voglio** (esempio: abbattere una foresta) **DIREZIONE**
2. **Quale strumento mi serve** (convinzioni, competenze, strumenti) **RISORSE**
3. **Concentrazione** (focus: un solo albero) **PROCESSO**
4. **Costanza** (tutti i giorni) **ABITUDINI**
5. **Fino alla fine** (non fermarsi, fino ad ottenere il risultato o obiettivo desiderato)
RISULTATO

ESSERE LEADER



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

1. Deve essere **se stesso**
2. Deve essere **autorevole**
3. Deve essere **giusto** e avere la capacità di trovare **Soluzioni** e non focalizzarsi sui problemi.
4. Deve essere un **motivatore** e non un manipolatore.
5. Liberarsi dagli **ALIBI**, efficacia ed efficienza
6. Creare la giusta **relazione** con i collaboratori.
7. Deve essere consapevole che l'**errore** ed il **fallimento** sono parte dell'**apprendimento**.

ESSERE LEADER



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

La prima cosa che rende un leader che guida con eccellenza è la **CREDIBILITÀ**. La seconda? **UMILTÀ**

QUANDO SI È CREDIBILI?

Quando, ciò che **FAI** (*Azione*) corrisponde a ciò che **DICI** (*Pensieri e parole*) portando **RISULTATI DI QUALITÀ**, risultati che hai promesso ai tuoi clienti o interlocutori.

La **Coerenza** è quando ciò che fai corrisponde a ciò in cui credi, seguire i principi in cui credo.

Questo determina cioè che sei e ciò che fai (**CARATTERE E ABITUDINI**)

ESERCIZIO

**Modello
personale
di Leadership**

ARTE DELLA DELEGA



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

PARTIAMO CON QUESTO SCHEMA

Dopo aver conosciuto la motivazione della tua delega, il primo passo è essere a conoscenza che non deleghiamo un progetto ma

IL SUO OBIETTIVO

Quello che dobbiamo condividere al nostro collaboratore è che la riuscita della delega si ottiene avendo raggiunto l'obiettivo.

Prima di delegare cosa a chi, bisogna capire il motivo della delega

Perchè delego?

Lo faccio perchè non ho le competenze e voglio risultati di qualità

Oppure ho le competenze ma non ho tempo

Cosa voglio ottenere delegando?

Più tempo per me

Migliori risultati

Definisco l'attività o il progetto da delegare

Quale attività o progetto?

di quali competenze ho bisogno?

scelgo così la persona più adatta

quale obiettivo delego?

ricordati che deleghi l'obiettivo quindi condividi l'obiettivo che vuoi ottenere; rendi questo obiettivo più dettagliato possibile, scrivilo in positivo.

Entro quando?

facendo così fai decidere al collaboratore entro quando può ottenere il risultato. Questo permette di coinvolgerlo e responsabilizzarlo nella riuscita.

Monitora e Misura

Utilizza le KPI (Key performance indicator) per valutare l'attività della delega (raccolgi feedback e dati durante il periodo della delega)

Apprendi

Impara a capire se le tue capacità di scelta sono ripagate, valuta l'andamento dell'incarico e inizia a fidarti

Ottieni

Valuta il risultato, valuta il workflow dell'incarico e le competenze dell'incaricato.

ABILITÀ PERSONALI

Tutte quelle abilità personali (di sé), che riguardano noi.

- In questo quadrante troviamo 2 colonne, nella colonna di sinistra andranno scritte tutte quelle abilità personali (almeno 5 abilità) che riconosci essere potenzianti per essere un leader, in funzione del ruolo che ricopri o vuoi ricoprire. (esempio: Gestione delle emozioni, creatività, spirito d'iniziativa, ecc...)

Nella colonna di destra invece quelle abilità personali che dovrai acquisire concretamente per essere ritenuto un leader.

ABILITÀ RELAZIONALI

Tutte quelle abilità che coinvolgono altre persone (Aiutare, guidare, farti sentire, ascoltare, comunicazione, sedurre, ecc...)

- In questo quadrante troviamo 2 colonne, nella colonna di sinistra andranno scritte tutte quelle abilità relazionali (almeno 5 abilità) che riconosci essere potenzianti per essere un leader, in funzione del ruolo che ricopri o vuoi ricoprire. (esempio: Ascolto attivo, tendo ad aiutare gli altri, affianco i miei collaboratori nei momenti di difficoltà, ecc...)

Nella colonna di destra invece quelle abilità relazionali che dovrai acquisire concretamente per essere ritenuto un leader.

ABILITÀ DI PENSIERO STRATEGICO

(Visione) - Organizzazione, Pianificazione, Realizzazione, Verifica.

- Nella colonna di sinistra scrivi questi 4 punti del pensiero strategico e completa come riportato:
 - **Organizzazione:** Per organizzare al meglio il tuo lavoro, hai bisogno di: Strumenti, Competenze, Persone, Convinzioni, Emozioni, Ambiente.
 - **Pianificazione:** Una volta sviluppata la parte dell'organizzazione, tempifica il tutto, Quando farò cosa? - Entri Quanto tempo
 - **Realizzazione:** Ora Rendilo reale (scrivi le azioni da svolgere immediatamente per iniziare a raggiungere entro il tempo stabilito cosa vuoi raggiungere)
 - **Verifica:** Siamo alla fine, valuta e monitora le prime 3 fasi (organizzazione, pianificazione e realizzazione)
- Nella colonna di destra scrivi per ogni punto quale invece devi migliorare.

ABILITÀ DI PENSIERO SISTEMICO

(Sistema) - Capacità di includere te, gli altri e il sistema di cui ne fai parte.

- Nella colonna di sinistra scrivi quali impatti hai avuto fino ad oggi dalle scelte che hai fatto
- Nella colonna di destra scrivi quali impatti avrai se adoterai delle scelte diverse in funzione di ciò che dovrai migliorare

LE ABITUDINI



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH

*“Noi siamo quello che facciamo costantemente, l’eccellenza quindi non è un atto
ma un’abitudine”*

Aristotele

Sento il dovere di far rientrare L’abitudine nella categoria dell’Alibi. Perché?

Quante volte vi siete sentiti dire queste frasi?

“Sono abituato così” oppure “Certe **abitudini** non si cambiano facilmente”.

Scuse o poco ci manca.

Ma che cosa è l’abitudine?

Cosa ho imparato oggi?

LEADER CHE GUIDANO AL CAMBIAMENTO



DAVIDE PACCASSONI
MENTAL COACH



@davidepaccassoni_mentalcoach



www.linkedin.com/in/davide-paccassoni-85149958/



www.facebook.com/davidepaccassonimentalcoach



coach@davidepaccassoni.com

GRAZIE

<https://www.dpcoachinggroup.com/leader-che-guidano>