



“I sentieri del cambiamento con Papa Francesco”

MANIFESTO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

8.6.2017

COMUNICARE EFFICACEMENTE

1. Esprimere e trasmettere in maniera incisiva una corretta rappresentazione del proprio pensiero in qualsiasi forma (orale o scritta) e a qualsiasi tipo di interlocutore (singoli o gruppi).
2. Ascoltare gli interlocutori, dando loro il tempo e la possibilità di esprimere il proprio punto di vista, nonché rispettandone le modalità e i ritmi di espressione, favorendo anche i rapporti interfunzionali per il raggiungimento di obiettivi comuni.
3. Manifestare credibilità nel perseguimento degli obiettivi condivisi rappresentando un esempio e testimonianza per motivare i collaboratori.

ESSERE LEADER NEL CAMBIAMENTO

4. Presentare in modo chiaro gli obiettivi, condividendoli con i collaboratori e i colleghi, per affrontare prima possibile eventuali resistenze.
5. Sviluppare e sostenere la visione, ovvero stimolare e innescare il desiderio e l'adesione da parte dei collaboratori verso nuovi scenari e progetti di lavoro, in alternativa a quelli noti e conosciuti.
6. Generare e accogliere idee innovative, per favorire l'apertura verso nuove modalità di affrontare i problemi

FAVORIRE L'INTEGRAZIONE INTERFUNZIONALE

7. Aprirsi alla novità rappresentata dagli altri con cui si interagisce e che costituiscono un'opportunità di confronto e miglioramento del proprio lavoro.
8. Superare e far superare le chiusure mentali che caratterizzano il lavoro delle persone e che portano a una modalità di lavoro poco collaborativa e a una comunicazione poco efficace, in cui non c'è spazio per un reale confronto, ma solo per ribadire i propri punti di vista e, in tal modo, alimentare nel tempo le conflittualità.
9. Utilizzare la comunicazione, l'ascolto e il confronto per far emergere un progetto comune che vada al di là dei singoli interessi personali o di gruppo.

GESTIRE IL CONFLITTO

10. Far leva su valori e obiettivi comuni per trasformare punti di vista diversi da vincoli in opportunità.
11. Osservare e ascoltare con attenzione l'altro, per cogliere segnali latenti di conflitto, dare spazio a motivazioni e bisogni individuali non espressi, per agire in maniera condivisa in relazione alle esigenze del contesto.
12. Promuovere il valore della relazione, attraverso un dialogo aperto, orientato al confronto e alla trasparenza, piuttosto che l'attenzione all'errore commesso e alla ricerca del colpevole.

SVILUPPARE I COLLABORATORI

13. Conoscere qualità, attitudini, competenze e motivazioni personali dei collaboratori al fine di valorizzare al meglio il singolo e il contributo che può offrire in relazione agli obiettivi da perseguire.
14. Favorire la conoscenza e la condivisione degli obiettivi da perseguire a livello di macro e micro contesto al fine di creare coinvolgimento e spirito di collaborazione all'interno dei gruppi di lavoro, attraverso meeting periodici strutturati.
15. Sostenere e stimolare i collaboratori, anche attraverso un feedback aperto e costruttivo, nell'essere responsabili e parte attiva del proprio percorso di sviluppo e supportarne l'accrescimento di competenze di ruolo attraverso azioni formative mirate.

