

Leaders: the game changers

Martedì, 9 marzo 2021



Gli speakers



Isabella Reggio
Lean Agile Transformation
Consultant
nest321



Michele Lanzinger
SAFe Strategic Advisor
Scaled Agile Inc.



Felice De Robertis
Agile & Transformation
Coach
inspearit Italia

Riassunto del webinar precedente...

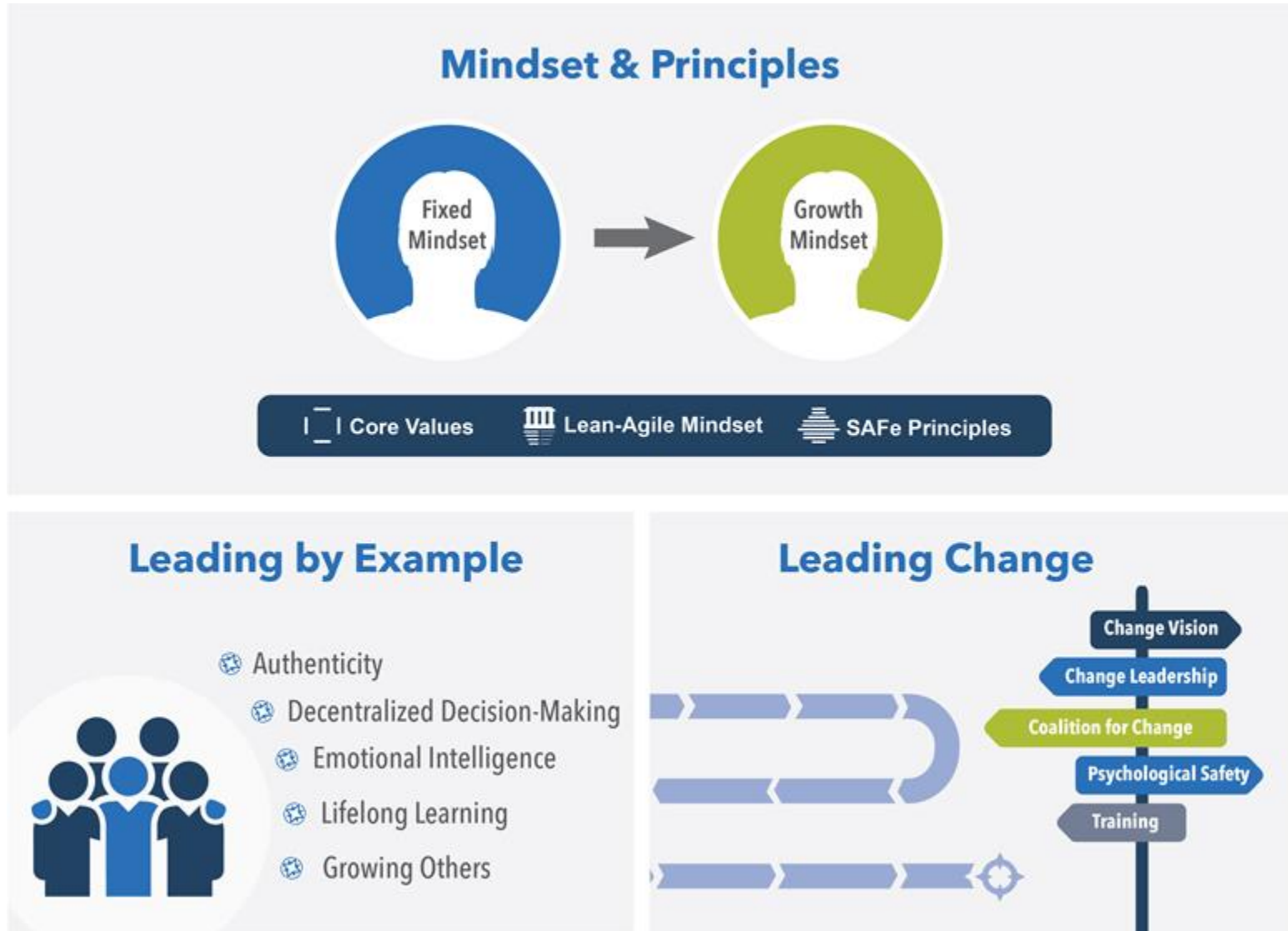
- Business (ed Enterprise) Agility - condizione necessaria per sopravvivere ed avere successo
- **Business Agility**: l'intera organizzazione - *non solo lo sviluppo* - è coinvolta per produrre soluzioni di business innovative continuamente, proattivamente, più velocemente della concorrenza.
- La Business Agility richiede la technical agility **ma anche** l'impegno del business a basarsi sul prodotto e sul "value stream" (e non sui progetti).
- Inoltre richiede che **chiunque sia coinvolto nella produzione di soluzioni di business** usi le pratiche Lean ed Agile.
- SFe (Scaled Agile Framework) è un buono strumento per implementare la Business ed Enterprise Agility



Business & Enterprise Agility - Come Cominciare?



Lean Agile Leadership



Fixed vs Growth Mindset



SCALED AGILE © Scaled Agile, Inc.

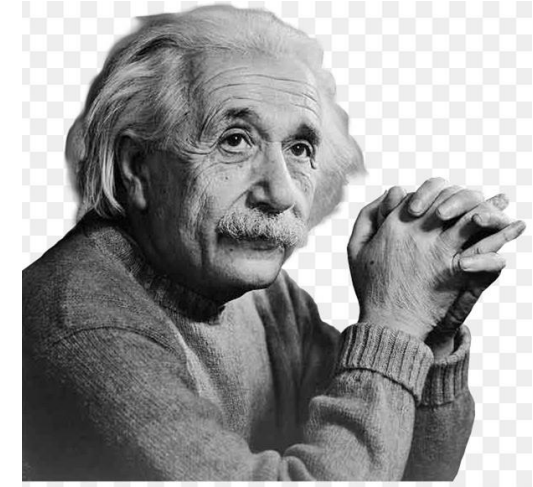
**Le nostre capacita' e qualita'
non possono cambiare**

**Possiamo migliorare e cambiare
nel tempo e con impegno**

Per guidare persone e organizzazioni nel cambiamento e verso il successo, dobbiamo adottare un Growth Mindset.

Leading by Example

“Setting an example is not the main means of influencing others, it is the only means”



Albert Einstein



Authenticity



Che cosa e'

- L'allineamento di quello che pensiamo, sentiamo e facciamo e diciamo
- Indispensabile per costruire la fiducia
- Ispira gli altri a seguirci
- La falsa autenticità si smaschera in fretta
- Per essere autentici con gli altri, dobbiamo avere chiarezza su cosa guida il modo in cui agiamo ogni giorno

In pratica: ecco cosa posso fare da domani

Capire le convinzioni profondamente radicate che guidano le mie azioni e pensieri

- Guardiamo alla timeline della nostra vita
- Marchiamo gli eventi importanti, positivi e negativi
- Riflettiamo sull'impatto di questi eventi sul nostro modo di pensare e quindi agire. Ci sono degli aggiustamenti che vogliamo fare?
- Condividiamo con i nostri team ... spiega chi siamo

Emotional Intelligence



Che cosa e'

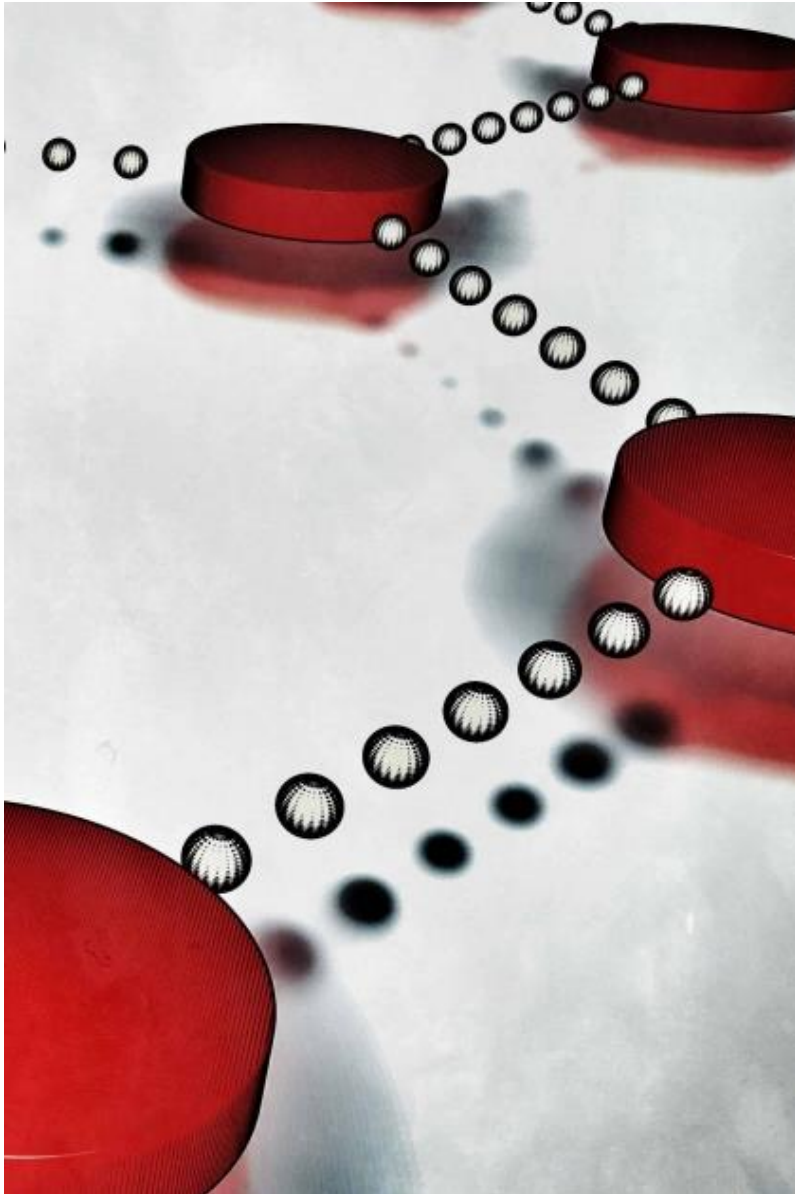
- Riguarda il modo in cui gestiamo le nostre emozioni, reazioni e impulsi, e il loro impatto su come ci esprimiamo e ci interfacciamo con gli altri
- Un differenziatore dei leaders di successo
- Non e' genetica, si impara, e migliora con l'esperienza
- E' fisiologico, collegato al funzionamento del sistema nervoso e cervello
- Ha componenti ben definite (self e social)
- E' nostra scelta riconoscere e controllare questi meccanismi

In pratica: ecco cosa posso fare da domani

Da Intelligenza Emozionale a Competenza emozionale

- Per iniziare: avere la volontà' di impegnarci su questi aspetti
- Chiediamo feedback a persone di fiducia
- Scegliamo qualcosa che riteniamo importante, che sia specifico e concreto
- Facciamo pratica sull'aspetto prescelto, utilizzando regolarmente il meccanismo di feedback per valutare i progressi

Decentralised Decision Making



Che cosa è

- Nella complessità odierna: una persona non può avere tutte le risposte
- Una pratica che supporta l'efficacia nell'esecuzione, e migliora i risultati
- Centralizzare una decisione aggiunge passaggi, crea ritardi e inefficienze
- Muovere le decisioni dove c'è il problema e la relativa informazione
- Il nostro focus di leaders si sposta sul chiarire continuamente il contesto decisionale e coltivare la competenza delle nostre persone.

In pratica: ecco cosa posso fare da domani

- Stabiliamo dei criteri per classificare le decisioni da decentralizzare sì / no
- Filtriamo ogni decisione su questi criteri, insieme al nostro team
- Chiediamoci "Cosa succede se..., quali sono i rischi..."
- Iniziamo con alcune decisioni, monitoriamo i risultati, continuiamo ad aggiungere alla lista

Growing Others



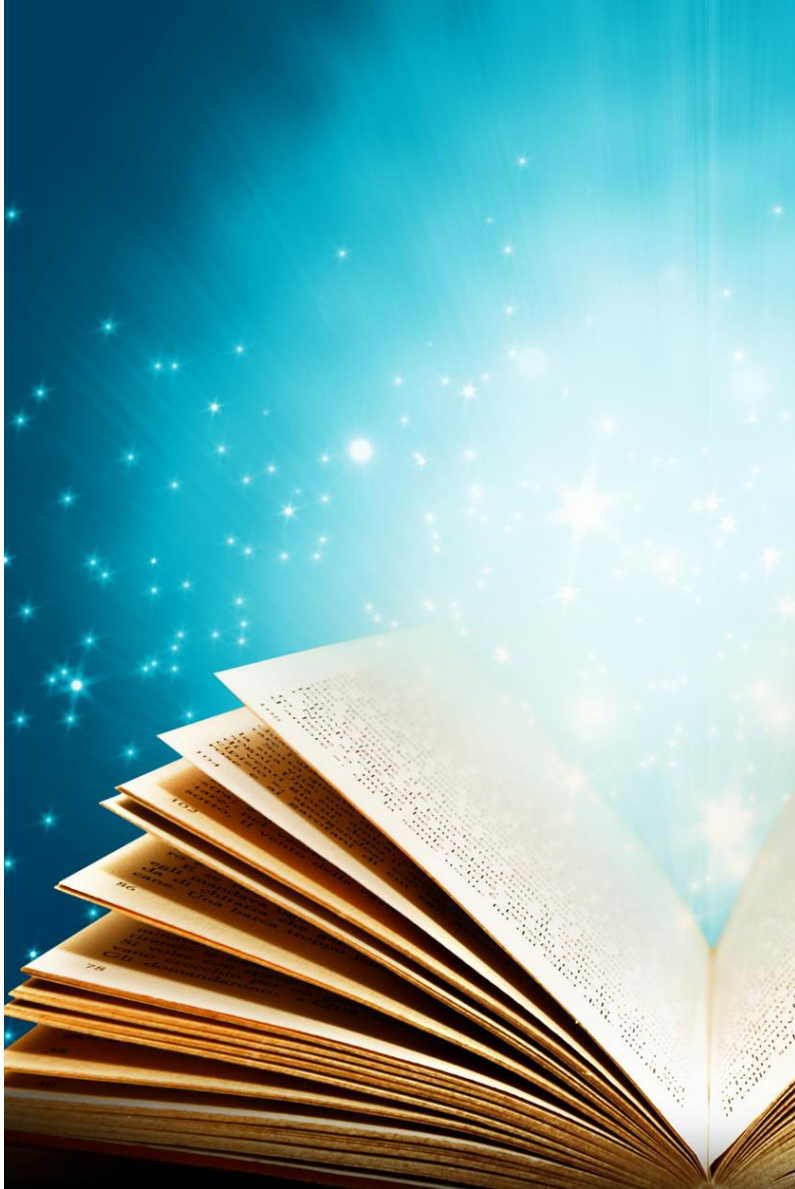
Che cosa e'

- Riconoscere sviluppare e crescere gli altri e' un ruolo fondamentale del leader
- Diventare una guida e creare competenza negli altri
- Mettere a disposizione le risorse per farlo
- Ognuno deve prendere "ownership" per la propria crescita

In pratica: ecco cosa posso fare da domani

- Rivediamo i percorsi di formazione esistenti
- Chiediamo alle persone cosa desiderano
- Creiamo lo spazio per crescere ed imparare
- Estendiamo il tipo di attività' includendo occasioni informali e continue, in aggiunta ad eventi formali

Lifelong Learning



Che cosa e'

- Il riconoscimento che per rimanere competitivi, dobbiamo evolverci ed imparare continuamente
- La volontà intrinseca di perseguire una strada di continuo apprendimento e crescita personale
- Una competenza a livello di organizzazione (Learning Organisation)
- Passare da Transactional a Continuous Learning

In pratica: ecco cosa posso fare da domani

- Scegliamo un problema da risolvere o un'opportunità da sfruttare
- Cosa devo imparare per gestire al meglio questa situazione?
- Identifichiamo fonti (podcast, articoli, autori, video, libri, colleghi etc.)
- Creiamo dei Learning Networks, con cui imparare insieme
- Formalizziamo un piano incrementale bloccando la nostra agenda

Psychological Safety

“Psychological safety is a belief that one will not be punished or humiliated for speaking up with ideas, questions, concerns or mistakes”



Amy C. Edmondson



Psychological safety



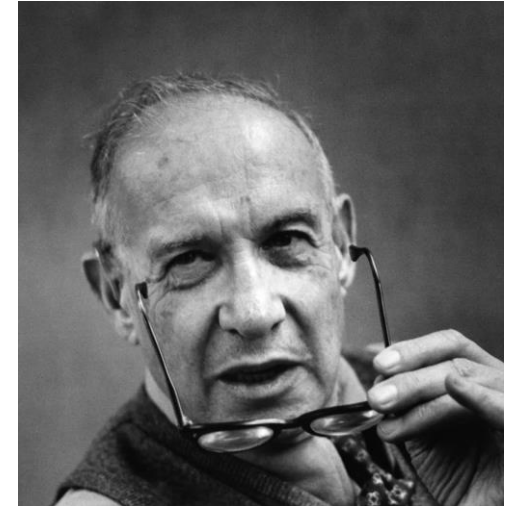
Che cosa e'

- Creare un contesto che supporta l'assunzione di rischi, il cambiamento, e gli errori, senza il timore di conseguenze negative per la carriera, reputazione, status o immagine.
- L'elemento che accomuna i teams piu' performanti
- Un mezzo, non il fine, per raggiungere l'eccellenza operativa
- Non implica "essere gentili" a scapito delle decisioni, evitare il conflitto, o accettare tutte le idee, non e' una licenza per lamentarsi
- E' il contesto ideale per breakthrough ideas

In pratica: ecco cosa posso fare da domani

- Parliamone
- Stabiliamo e formalizziamo team agreements
- Discutiamo e adottiamo dei modelli di interazione

“Culture eats strategy for breakfast”



Peter F. Drucker

La Cultura Generativa (o la Cultura Desiderata) appare così:

	CULTURA PATOLOGICA Orientata al Controllo	CULTURA BUROCRATICA Orientata alle Regole	CULTURA GENERATIVA Orientata alla Performance
Cooperazione	Bassa	Modesta	Elevata
Ambasciatore	Punito	Ignorato	Istruito, Indirizzato
Responsabilità	Evitata	Limitata	Condivisa
Collaborazione	Scoraggiata	Tollerata	Incoraggiata
Errori	Richiedono Capro Espiatorio	Richiedono Inchiesta	Portano al Miglioramento
Innovazione	Inibita	Crea Problemi	Incorporata, Implementata

Corso “Leading SAFe” con certificazione SA

Leading SAFe®

Thriving in the Digital Age with
Business Agility

SAFe® Course - Attending this course gives students access
to the SAFe® Agilist exam and related preparation materials.

5.1



**SCONTO SPECIALE PER I
PARTECIPANTI AL WEBINAR**

Per chi:

- Management in Generale
- Leaders
- Change Agents
- Chiunque ne voglia sapere di più

Durata: 4 mezze giornate (dalle 9 alle 13)

PROSSIMA EDIZIONE: 26-27-28-29 Aprile

Argomenti Chiave:

- Avere successo nell'era Digitale
- Diventare un Leader Lean-Agile
- Costituire la Team Agility e la Technical Agility
- Costruire Soluzioni con l'Agile Product Delivery
- Esplorare il Lean Portfolio Management
- Essere Leader del cambiamento

SAFe Executive Workshop

SAFe® Executive Workshop

SAFe® 5.1 Your Operating System for Business Agility

5.1



SAFe | PROVIDED BY **SCALED AGILE**
© Scaled Agile, Inc.

**CONTATTATECI PER
SAPERNE DI PIU'**

Per chi:

- Leaders
- Decision Makers
- Management in generale

Durata: mezza giornata

Formato: “privato”, in-house o da remoto

Agenda:

- Avere successo nell’Era Digitale
- SAFe 5: un Sistema Operativo per la Business Agility
- Le 7 Competenze Fondamentali della Business Agility
- Fare i primi passi

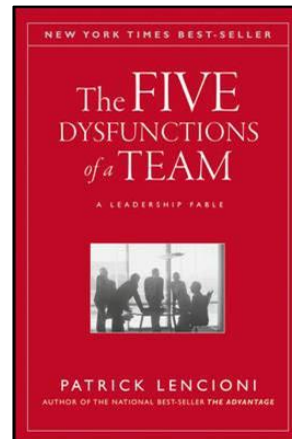
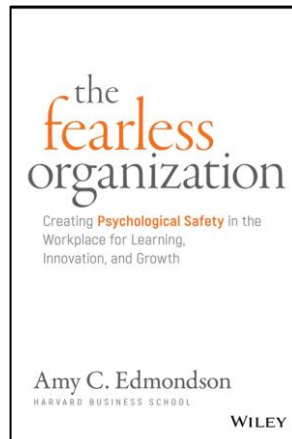
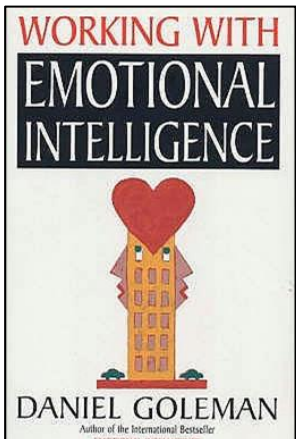
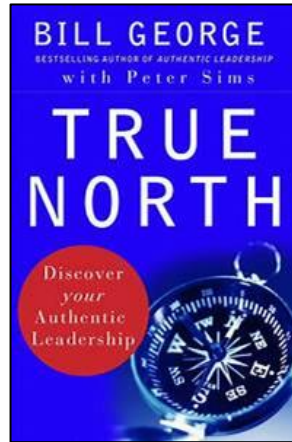
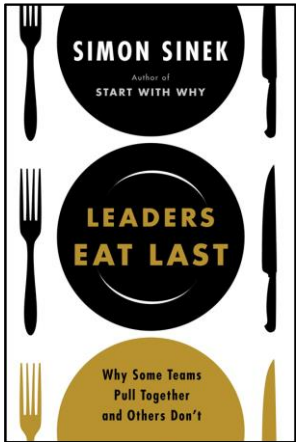
Nel momento in cui i leaders acquisiscono consapevolezza del cambiamento necessario, si può partire ed implementare l'agilità in azienda.



**Introduzione
alla tavola rotonda**

Per approfondimenti

Libri



Video

- Psychological safety - <https://thinkers50.com/biographies/amy-edmondson/> (video nella pagina web)
- Growth Mindset - <https://www.youtube.com/watch?v=M1CHPnZfFmU>

Articoli

- Psychological safety - <https://hbr.org/2017/08/high-performing-teams-need-psychological-safety-heres-how-to-create-it>



inspearit
Aligning for Customer Value



nest321

SCALED AGILE™

