

MYCO

GIOVEDÌ 15 OTTOBRE ORE 12
**LA CULTURA DEL
FEEDBACK**

DURATA 45 MINUTI

*Come creare e sviluppare la cultura del feedback
per migliorare performance e benessere*

MAURO MINNITI - MARKETING & BUSINESS DEVELOPMENT MYCO

DAVIDE ZAMUNER - CMO, TRAINER & COACH BLACKSHIP

MYCO

MYCO

Misura, sviluppa, performa

MYCO è una società di consulenza innovativa HR TECH

SVILUPPA soluzioni **Open Innovation** per tutto il ciclo del Talent Management, grazie a consulenza, tecnologia ed algoritmi proprietari.

SUPPORTA le aziende nell'evoluzione strategica dei processi legati all'elemento più importante, **il capitale umano**.

Alcuni nostri Clienti



Premi vinti 2019-2020



- ✓ Introduzione – chi siamo
- ✓ Perché dare feedback (D.Zamuner)
- ✓ Benefici della cultura del feedback (D.Zamuner)
- ✓ Come darlo in modo efficace (D.Zamuner)
- ✓ Lo strumento per dare e ricevere feedback: l'app Kaizem
- ✓ Il feedback per la valutazione, lo sviluppo e gli obiettivi aziendali
- ✓ Il cambio organizzativo e il ruolo dei managers
- ✓ Conclusioni e domande



Chi siamo: Mauro Minniti – MYCO srl

Ho **ventennale esperienza in ambito marketing e vendite**, sia in multinazionali che in aziende familiari, con attenzione sia alla parte strategica che operativa.

Ho sempre gestito team di lavoro, sia piccoli che grandi, e mi sono reso conto dell'importanza del **coinvolgimento delle persone** che lavorano con noi.

La capacità di condividere progetti e idee, comunicare riconoscimenti, suggerire aree di miglioramento, e quindi motivare le persone che lavorano con noi, fa la **differenza fra un team di successo e uno che non lo è.**



Sono un fautore del criterio ABC: **Accuratezza, Brevità, Chiarezza**

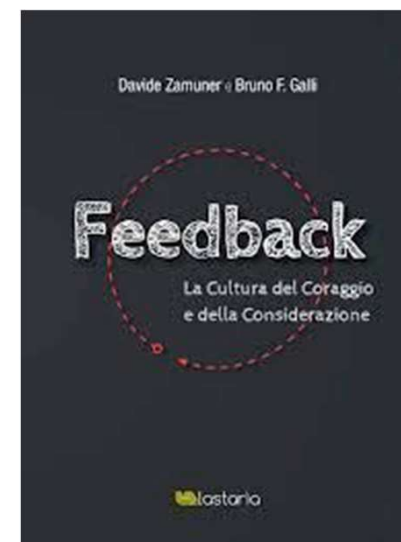
MYCO Chi siamo: Davide Zamuner - Blackship srl

Davide Zamuner – Autore del libro:
Feedback - la cultura del coraggio e della considerazione.

Ho iniziato la mia vita professionale come tecnico specialista, dove ho imparato ad usare gli strumenti, riparare le cose, avere le soluzioni per produrre un risultato!

Ho continuato poi apprendendo competenze su come funziona la mente e come facciamo ad usarla per ottenere i risultati che vogliamo, per sé e per il proprio team!

Mi occupo di creare e sviluppare squadre dove prima c'erano tanti singoli, per raggiungere insieme gli obiettivi comuni!



Tre recenti studi



Il 60% degli intervistati ha affermato che **gradirebbe ricevere un feedback quotidiano o settimanale** sulle prestazioni (PricewaterhouseCoopers)



Quanto più una persona ritiene di godere di **autonomia e di avere controllo sulla situazione** per scegliere il momento in cui riceve il feedback, **tanto meglio risponde** (New York University)



Il 22% dei lavoratori sotto i 35 anni è convinto che il proprio lavoro sia **privo di significato**
il 28% **non si sente stimolato** da ciò che fa
il 27% sceglie di **non impegnarsi al 100%**
(Deloitte, "Voice of the workforce in Europe", 2018)



Le persone: alcune domande

- ✓ Perché, vi è qualcuno (o qualche team) che **performa meglio di un altro?**
- ✓ Perché spesso le **best practices** non vengono condivise e chi ha **idee brillanti non le comunica ?**
- ✓ Perché spesso il lavoro è considerato **poco attraente** e non siamo **motivati ?**
- ✓ Perché le persone sentono di non avere **opportunità di crescita personale?**
- ✓ Come può l'organizzazione dimostrare che **investe** nelle sue persone e **premia** il loro contributo ?

Il vantaggio competitivo, spesso non deriva da una grande unica idea, ma da una combinazione di tante piccole proposte.



Ecco perché serve incoraggiare le persone a scambiarsi conoscenze e idee innovative, in un ambiente dove le persone «stiano bene».

MYCO I benefici della cultura del feedback

❑ I team che performano al meglio hanno **2 ingredienti magici**:

1. **Condividono** le informazioni nel team
2. C'è un forte scambio di **feedback** nel team

❑ Nel creare la **cultura del feedback** posso veder accadere magie:

1. Approccio alle **soluzioni**
2. **Delega** e autonomia nelle persone
3. Aumento della **qualità**, nelle relazioni e nello svolgimento delle attività
4. **Innovazione** e **proattività**



Perché dare feedback

1. Perché voglio eliminare il **lamento** e ragionare per **soluzioni**
2. Perché voglio allenarmi a **notare cosa funziona**
3. Per alzare il livello delle **performance**
4. Per essere un **leader efficace**
5. Per aiutare le persone che lo ricevono a **crescere, migliorare e osare**
6. Perché il feedback è **un dono**

MYCO Come dare Feedback in modo efficace

1. Cosa è stato fatto in **modo ottimale** e/o ho **apprezzato**
2. Cosa si **può migliorare** (no cosa è stato sbagliato!)
3. **Come** si può migliorarlo (meglio se questo lo chiediamo alla persona)



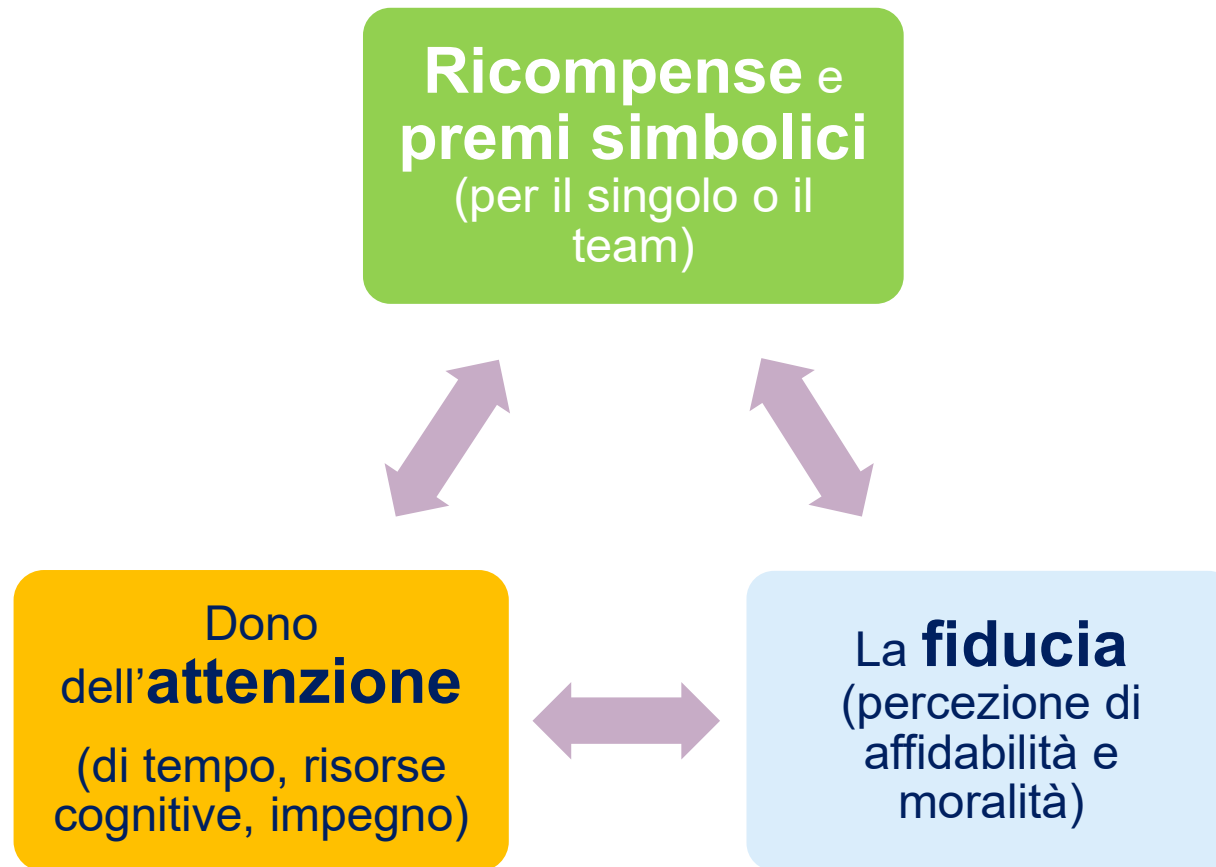


Ricevere **apprezzamento e sentirsi rispettati** per il lavoro fatto è, tra tutti i fattori che producono soddisfazione, **l'unico che appare sempre tra i primi due più importanti**, in tutte le indagini svolte dal dopo-guerra fino ad oggi.

Gli altri valori (remunerazione monetaria, sicurezza del lavoro, possibilità di carriera), negli anni hanno acquisito o perso importanza relativa.

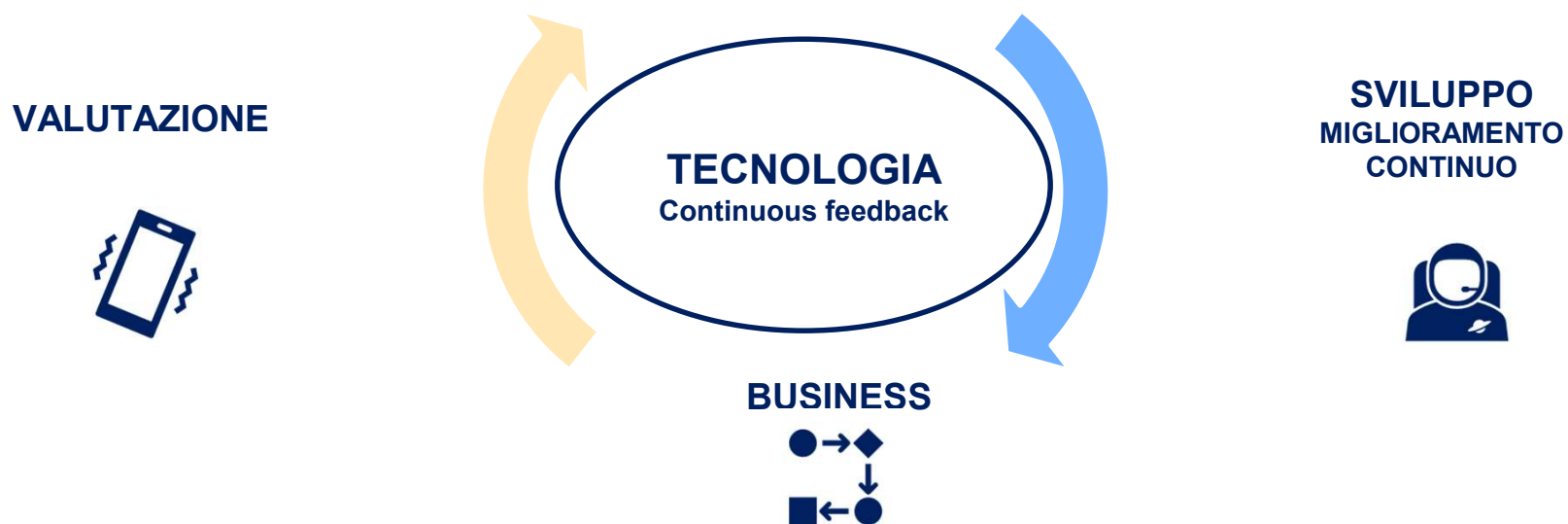


Tre pillars su cui agire



MYCO La nostra risposta: un unico strumento

La web App KaizeM favorisce e agevola lo scambio di **feedback**, la valutazione delle **performance** ed la condivisione di **best practice**.





Feedback



Dai un feedback



Chiedi un feedback



Dai un suggerimento



Ringrazia



Conferma esperienza

KaizeM App



Dare, ottenere, promuovere **feedback strutturati di rinforzo o di riorientamento in base al modello di competenze**

Prendere consapevolezza in tempo reale delle proprie **aree di miglioramento**

Ringraziare e dare feedback liberi

Riconoscere la **competenza di un collega**



- Condivisione di Best Practice e di suggerimenti.
- Visualizzazione di KPI
- Livello di performance
- Creazione di un obiettivo individuale e assegnazione massiva

Obiettivo: lo SVILUPPO

**Esprimere il massimo
potenziale**

**Creare una squadra
coesa e affiatata**

Spirito di
appartenenza

Equità e
Trasparenza

KPI e
feedback

Ascolto

I fattori di successo



1

- Hanno successo se **generano apprendimento**

2

- Non possono più limitarsi a **comandare e controllare**

3

- Non possono continuare a premiare i collaboratori perché **fanno bene cose che sanno già fare**

4

- Devono sviluppare **capacità di coach**, per tirar fuori energia, creatività e apprendimento

- ✓ **Feedback, team building e risultati** sono le principali responsabilità di chi gestisce una squadra
- ✓ I **feedback** permettono di **costruire legami di fiducia**, di **creare buoni rapporti** e di **conoscere ciascun collaboratore** affinché possa operare al meglio
- ✓ Una delle più elevate caratteristiche dell'essere umano è **la capacità di correggere i propri errori, di rimediarsi con la discussione con gli altri e grazie alle diverse esperienze maturate**



 Feedback



Dai un feedback



Chiedi un feedback



Dai un suggerimento



Ringrazia



Conferma esperienza

Per concludere

- Dare, ottenere, promuovere lo scambio di feedback
- Partire dal *chiedere* (non dare) un feedback
- Evidenziazione di competenze (*esperto di....*)
- Feedback di *rinforzo* (tanti) e di *riallineamento* (pochi)
- La cultura del «*grazie*»
- Chiedo un feedback perché *voglio migliorarmi*
- Le sessioni di feedback diventano occasioni di problem solving creativo, anziché momenti di scontro

MYCO

MYCO

HR TECH TALENT MANAGEMENT SYSTEM

**È stato un piacere condividere le nostre
conoscenze ed esperienze!**

MAURO MINNITI

EMAIL: mminniti@myco.it

PHONE: +39 335 7410111

DAVIDE ZAMUNER

LINKEDIN: [Davide Zamuner](#)

PHONE: +39 349 3121796