

IL CIO DEVE ESSERE UN BUSINESS PARTNER



EXCELLENT & RELIABLE DELIVERER

Service excellence & continuity
Continuous priority optimization & management
Agility & Flexibility
Rapid Prototyping & Time to market
Leave space for Innovation



TECH «GURU» AND BUSINESS ENABLER

Continuous Technology monitoring & scouting
Medium-long term Tech. Strategy
Scalable Application Roadmap
Strong comprehension of internal/external client needs and expectations
Continuous research of value creation for business



INNOVATION CHAMPION AND EVANGELIST

Data Culture Promoter across the Organization
Digital Culture Ambassador
Digital Collaboration Evangelist
Agile & Design Thinking Coach

IL RUOLO DEL CIO: COSA È CAMBIATO

DA A

*Il focus del ruolo
si è spostato molto sulla
creazione
di valore per l'impresa*

Competenze tecniche

Conoscenza del business

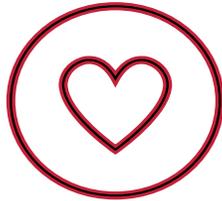
Competenze manageriali

LE COMPETENZE MANAGERIALI (soft skills)



PENSIERO

- Visione strategica
- Market Insight
- Innovazione
-



RELAZIONE

- Networking e gestione stakeholder
- Comunicazione e Influencing
- Guida al cambiamento
- People management
-



AZIONE

- Orientamento al risultato
- Pianificazione e organizzazione
- Customer focus
- Assunzione del rischio
-

2 PERCORSI DI COACHING ONE TO ONE



DEVELOPMENT JOURNEY

Preparato per
Associazione
Utilizzatori
Sistemi
E tecnologie
Dell'informazione

Strettamente confidenziale

key people

RIVOLTO: CIO di prima nomina che vogliono sviluppare il loro modello di leadership (competenze manageriali)

Avrà la finalità di favorire un Modello di Leadership più evoluto e utile ad allenare quelle capacità per una migliore e più compiuta «interpretazione» del proprio ruolo

(online e/o presenza)



CAREER COACHING

Preparato per
Associazione
Utilizzatori
Sistemi
E tecnologie
Dell'informazione

Strettamente confidenziale

key people

RIVOLTO: CIO in transition

Programma per intraprendere un ROAD -TRIP indipendente finalizzato a reinterpretare e perseguire i propri obiettivi di carriera

(online e/o presenza)



ADVISORY

 key2people

DEVELOPMENT JOURNEY

con Coaching one2one

 tic Partners
Executive Search Worldwide

Preparato per



Strettamente confidenziale

LA ROTTA DI NAVIGAZIONE



1 NORD: dove «la testa» riflette

PENSARE: TALK di riflessione con l'Esperto del Mercato per «aprire lo sguardo» sul futuro e costruire l'evoluzione del ruolo.

3 OVEST: dove il sole tramonta e trova il suo compimento

FARE: sessioni di **VIRTUAL COACHING** per attivare l'action plan declinando e sperimentando nei comportamenti quotidiani nuove azioni.



2 EST: il sole che sorge, parte tutto da qui

SENTIRE: attraverso la piattaforma dedicata, sessione autonoma di **PRE-WORK** per descriversi e rappresentarsi con la finalità di conoscersi meglio e scoprire cose nuove di sé.

4 SUD: dove «le vacanze» continuano

ANDARE: verifica degli obiettivi raggiunti, degli apprendimenti e di cosa mettere ancora in pratica per continuare il proprio **ROAD-TRIP** di crescita.

IMPEGNO



NORD

TALK: 1 sessione con l'Esperto del mercato di 2 ore



OVEST

VIRTUAL COACHING: 6 sessioni virtuali con il Coach di circa 2 ore ciascuna



EST

PRE-WORK: 1 sessione autonoma per l'attività di pre-work di circa 1 ora e trenta.



SUD

ROAD-TRIP: Embodied nella sesta sessione, più incontro conclusivo con esperto di mercato

8

Sessioni di 2 ore online

16

Ore di coaching

Cadenza incontri: ogni 3 / 4 settimane

NORD - Pensare



- Momento di condivisione con il Partner di K2P e/o Esperto della Practice e Funzione IT
- Conversazione aperta per l'interpretazione dei trend evolutivi del mercato
- Sguardo sistemico per comprendere cosa sono chiamate a «fare» e che ruolo strategico oggi giocano le funzioni IT nei contesti organizzativi impattati dalle trasformazioni (hybrid working, accelerazione digitale ecc).

NORD

TALK di riflessione con l'Esperto del Mercato per:

- «Aprire lo sguardo» sul futuro del ruolo
- Identificare i prossimi trend
- Interpretare l'evoluzione del proprio contesto/percorso.

LE SFIDE DELLA FUNZIONE «TECHNOLOGY&INNOVATION»

LINEE GUIDA EVOLUZIONE FUNZIONE
TECHNOLOGY&INNOVATION

BUSINESS TECHNOLOGY PARTNER
La Funzione Technology&Innovation deve evolvere nell'ottica di costruire un ruolo di Business Technology Partnership rispetto al business. Una Funzione proattiva rispetto all'evoluzione delle strategie aziendali, che non risponda solo alle esigenze ma guidi il cambiamento abilitando l'evoluzione dell'organizzazione e dei servizi offerti sul fronte dei processi, delle tecnologie e delle piattaforme.

MINDSET ORIENTATO ALL'INNOVAZIONE
La forte e rapida evoluzione delle tecnologie e del contesto competitivo fanno sì che lo sviluppo di nuove competenze sia necessario ma non sufficiente per guidare il cambiamento. Serve attivare un Mindset fortemente orientato all'innovazione che porti le persone ad essere altamente sensibili ai trend evolutivi, a coglierne le opportunità e a comprenderne possibili applicazioni, ad essere curiosi rispetto ad altre esperienze apparentemente lontane.

APPROCCIO «EVANGELIST»
Pertanto, la Funzione Technology&Innov deve diventare «Evangelista» di un nuovo modo di lavorare all'interno dell'organizzazione, in una logica più trasversale (diversità di competenze, background, ...) e più «Agile» (approccio iterativo, pivotale, ...).

SCOUTING TECNOLOGICO
La Funzione Technology&Innovation deve portare a monitoraggio e scouting delle tecnologie esistenti sul mercato anche nell'ottica di definire una Roadmap di evoluzione Applicativa del Sistema. Una Mappa Applicativa «Scouting» necessaria per confrontarsi con un mercato in rapida evoluzione di processi di business e stakeholder interni ed esterni sempre più responsabili.

PROMOTORE DELLA DATA CULTURE
Dal governo e dallo sfruttamento intensivo dei dati passa la tangibile trasformazione. La Funzione Technology deve «Promuovere» della Data Culture, definendo il flusso di sfruttamento dei dati, orientando e guidando il business interface tecnologiche e garantendo la fruibilità verso i tool.

MODELLO DI SERVIZIO E FUNZIONAMENTO
Evolvere la Funzione Technology & Innovation significa a come innovare il Modello di Servizio. Il nuovo scenario cambiamento nel landscape tecnologico portano oggi ripensare profondamente le scelte di Make vs Buy nell'ottica di costi e al contempo le opportunità offerte dal mercato. Definire un modello di funzionamento operativo che preveda Ruoli e Competenze per far fronte alle spinte evolutive del mercato.

Born to be digital explores four core themes:

1

Setting the scene: the rise of the digital business

2

The DNA of the IT-intensive industry CIO

3

A mindset for change: six traits of the digital-ready CIO

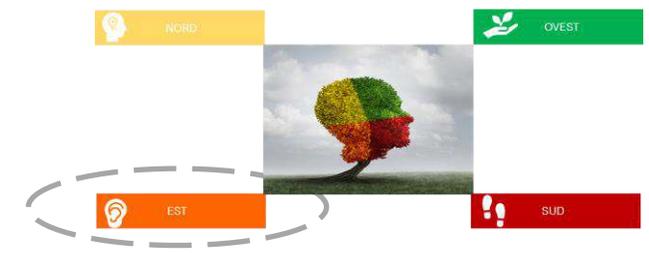
4

Are you born to be digital? Self-assessment for the leading CIO

This report is focussed on the sectors identified as being most IT-intensive, in terms of annual spending on IT as a percentage of revenue. Those sectors include technology (including hardware, software and other IT services), financial services, life sciences, telecommunications, online and e-commerce.

Further reading

EST - Sentire



Punto di riferimento internazionale nella valutazione della personalità, Hogan Assessments vanta oltre trent'anni di esperienza al servizio delle organizzazioni. Gli strumenti Hogan aiutano il business a sviluppare i talenti migliori e valutare il potenziale dei leader. Costantemente aggiornati da un numeroso e riconosciuto team di ricercatori del settore, gli strumenti Hogan predicono la prestazione lavorativa attraverso la valutazione della Personalità - sia nel suo aspetto "normale", sia nelle dimensioni che possono emergere in situazioni di stress (derailers) - e del Profilo Motivazionale.

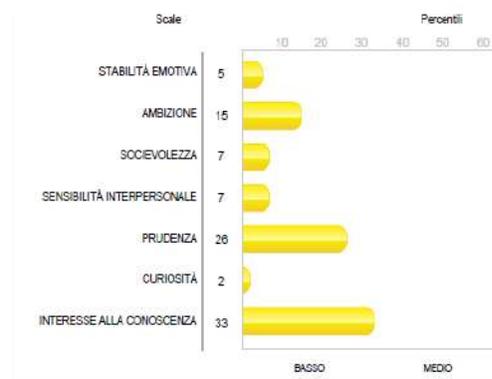
EST

Attraverso la piattaforma dedicata sessione autonoma di **PRE-WORK** per

- descriversi e rappresentarsi con la finalità di conoscersi meglio
- scoprire cose nuove di sé.

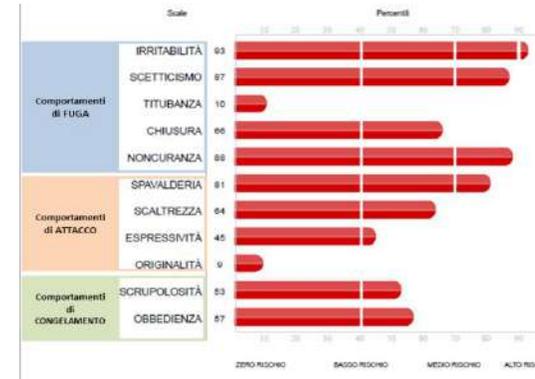
HPI (Bright side)

Misura i tratti della personalità in condizioni «normali» e le caratteristiche interpersonali necessarie per la crescita professionale. Il report permette una diagnosi di maggiore profondità rispetto alle implicazioni dei comportamenti espressi della leadership e dell'analisi delle competenze manageriali.



HDS (Dark side)

Misura come le persone si comportano sotto stress o pressione; identifica i rischi di performance («deragliamento») che interferiscono con le capacità della persona nel costruire relazioni con gli altri e motivare le persone. Tali rischi emergono solo in situazioni dove le persone non stanno gestendo la loro immagine pubblica (situazioni di alto stress o cambiamenti, multitasking, elevata saturazione ecc.)



MVPI (Valori)

Il test descrive i valori e gli obiettivi fondamentali della persona che lo guidano nelle decisioni e nella identificazione verso la cultura organizzativa di appartenenza: si tratta di un indicatore utile per l'engagement e per il conseguente percorso di carriera



OVEST - Fare



PRE-WORK

1

- Test Hogan

- Spiegazione del percorso e del modello del coaching
- Condivisione della storia curriculare
- Debriefing risultati test
- Assegnazione esercizio «Identità Pubblica» per identificare i gap tra la propria percezione e quella degli altri e per conoscere l'impatto dei propri comportamenti.

2

- Debriefing «Identità Pubblica»
- Progettazione dell'action plan attraverso il Cat.key/PAS.
- Definizione del target di risultato

3 4 5

- Ogni sessione è dedicata alle singole aree di miglioramento e obiettivi di sviluppo, ogni sessione prevede la progettazione del Piano di Azione di Sessione (PAS) da attivare e declinare nel day-by-day.

6

- Report finale del Coachee per verifica degli obiettivi raggiunti, degli apprendimenti e di cosa mettere ancora in pratica.
- Consegna dei materiali a supporto: playbook e bibliografia mirata.



OVEST

Sessioni di **VIRTUAL COACHING** per attivare l'action plan declinando e sperimentando nei comportamenti quotidiani nuove azioni attraverso:

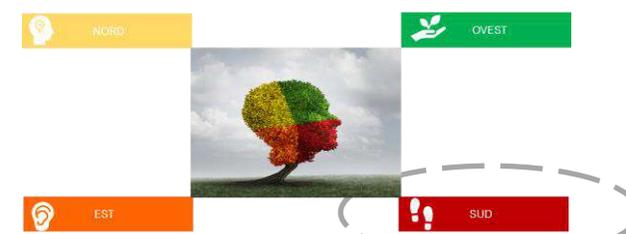
- Progettazione del Piano di Sviluppo Personale e Piano di Azione di Sessione (PAS)
- Applicazione nel day-by-day dei nuovi comportamenti e delle nuove capacità da agire.

- **Si concentra su situazioni lavorative reali** per arrivare ad un apprendimento concreto orientato all'obiettivo da raggiungere.
- **Attacca i processi di pensiero e framework limitanti** per sviluppare nuovi modelli interpretativi e allargamento dei punti di vista per comprendere e percepire le situazioni esterne.
- **Attraverso incontri individuali tailor-made** con conversazioni legate alla vita professionale e action learning.
- **Allineando Impegno-Azioni-Risultato e favorendo** la responsabilità diretta del proprio sviluppo la scoperta di potenzialità inespresse per raggiungere risultati extra-ordinari.
- **E' centrato su quello che manca e su come raggiungerlo**, rende autonomo il coachee, dal coach, nell'adottare nuove strategie di azione.



Le sessioni verranno schedulate in relazione all'agenda dei Manager e avranno una cadenza ogni 3 / 4 settimane.

SUD - Andare



Embodied nell'ultima sessione - dopo la verifica degli obiettivi raggiunti, degli apprendimenti e di cosa mettere ancora in pratica - come progress per continuare il proprio **ROAD-TRIP** di crescita e rendere autonomo il coachee dal coach:

- Condivisione di playbook per continuare gli allenamenti delle soft skill
- Bibliografia mirata di approfondimento delle tecniche e tool.

SUD

Come progress, validazione di alcune iniziative da seguire per:

- Rendere autonomo il coachee dal coach e intraprendere un **ROAD-TRIP** per consolidare i comportamenti, continuare gli allenamenti intrapresi e acquisire nuovi tool.

Il valore del CONFLITTO (2/3)

Come sarebbe la nostra vita senza conflitto?
Siamo sicuri che sarebbe migliore?

CONFLITTI RISOLTI CONFLITTI IRRISOLTI

Percorso di COACHING

PLAYBOOK n. 2

Topic: Comunicazione e Gestione del Conflitto

Il valore del CONFLITTO
il conflitto che opportunità! riflessioni e link

Giovanna e Mattia

Bibliografia

Suggerimenti per l'auto-sviluppo delle competenze manageriali

Relation Domain

- Come motivare le persone**
Susan M. Woelfel. «Come motivare le persone. I sette principi di base che permettono di ottenere grandi risultati nel lavoro e nella vita personale». Ed. Tecniche Nuove.
- People management. Teorie e pratiche per una gestione sostenibile delle persone**. Ed. Franco Angeli.
- Parlami, capo. I colloqui nella gestione dei collaboratori**. Ed. Franco Angeli.



ADVISORY

key2people

CAREER COACHING one2one

tic Partners
Executive Search Worldwide



Preparato per



Strettamente confidenziale

THE CAREER COACHING JOURNEY

CO-INITIATING: allineamento alla visione e agli obiettivi

STEP 1

In questa fase il CIO allineerà con il career coach **le aspettative** rispetto al percorso, rifletterà sul proprio «big dream» e su come la carriera si inserisca in esso, rifletterà sulla propria situazione corrente e porterà a bordo il coach rispetto alla sua **storia professionale**

STEP 5

CO-EVOLVING: istituzionalizzare il nuovo nella pratica

Questo step ha l'obiettivo di rendere autonomo il CIO dal coach e intraprendere un **ROAD-TRIP** indipendente finalizzato a perseguire i propri obiettivi di carriera, offrendo la possibilità di usufruire on demand di mini-coaching session di review e Q&A durante il percorso di ricerca di nuove opportunità di carriera

STEP 2

CO-SENSING: osservare la realtà

Dopo aver sognato in grande, in questa fase il CIO viene accompagnato attraverso un «reality check», riflettendo e analizzando le proprie **competenze, aree di forze e debolezza** rispetto al proprio sogni di carriera e valuterà la situazione di mercato.

STEP 4

CO-CREATING: azione di prototipazione

Qui si **passa all'azione attraverso lo sviluppo delle competenze** mancanti e l'apprendimento su come si cerca un nuovo lavoro. L'obiettivo non è fornire opportunità di lavoro ma supportare il CIO nel processo di ricerca

STEP 3

CO-INSPIRING: aprire la disponibilità al cambiamento

In questo step il CIO verrà aiutato a **superare eventuali blocchi al cambiamento o al miglioramento**, mettendo in discussione «assumptions», aiutandolo a mettere in prospettiva **eventuali paure** e a far **confluire la nuova identità' nello story telling** della propria biografia ¹³ personale

IMPEGNO

STEP 1

CO-INITIATING: alignment on vision and objectives (My purpose, my identity)

- 2 sessioni di 1h30
- Pre-work indipendente (Playbook)

STEP 2

CO-SENSING: Observing reality (Skills/personality evaluation & market analysis)

- 2 sessioni di 1h30
- 1 sessione con esperto di 1h30
- Pre-work indipendente (Playbook)
- Pre-work indipendente (Hogan & Configure)

STEP 3

CO - INSPIRING: Open the will to change

- 1 sessione di coaching (1h30)
- Pre-work (Playbook)

STEP 5

CO - EVOLVING: Institutionalizing the new in practices (prepare the roadtrip)

- 1 sessione di chiusura (1h30)

STEP 4

CO - CREATING: Prototyping actions (Skills development & prepare job search)

- 2 sessioni di 1h30
- 2 sessioni con esperto di 1h30
- Pre-work indipendente (Playbook)

11

Sessioni di 1h30 online

16.5

Ore di coaching

Cadenza incontri: ogni 3 / 4 settimane

Descrizione: In questa fase il coach e il cliente si allineeranno con il career coach le aspettative rispetto al percorso, rifletterà sul proprio «big dream» e su come la carriera si inserisca in esso, rifletterà sulla propria situazione corrente e porterà a bordo il coach rispetto alla sua storia professionale

STEP 1

CO-INITIATING: alignment on vision and objectives	
ACTIVITY	TOOLKIT
Agree on expectations	
Coaching agreement	Coaching agreement
What is coaching?	Coaching is like riding a bicycle
Identity/dream/Objectives	
Where I am & where I want to be	Check in – Art as a mirror
Where I am & where I want to be	Intuiti Cards
Purpose & Identity	The most meaningful thing
Purpose & Identity	Biographical Journaling
Life objectives in general	Wheel of life
Motivational drivers & values	Values exercise/ Hogan Drivers
Professional experience	CV & LinkedIn (send)
Professional experience	My career strenghts and highlight
Desired Position/Industry/type of company/location/international exposure/work-life-balance	My aspirational job search
Summary of objectives	Position analysis

WHERE I AM & WHERE I WANT TO BE ART AS A MIRROR

STEP 1 | CO-INITIATING IDENTITY/DREAMS/OBJECTIVES

Scegli un quadro che rappresenti dove sei ora e dove vorresti essere e spiega perché:

[JOURNALING]

[JOURNALING]

PURPOSE AND IDENTITY THE MOST MEANINGFUL THING

STEP 1 | CO-INITIATING IDENTITY/DREAMS/OBJECTIVES

MY INDIVIDUAL DEVELOPMENT JOURNEY

Name: _____

WHAT IS COACHING? COACHING IS LIKE RIDING A BICYCLE (1/2)

STEP 1 | CO-INITIATING AGREE ON EXPECTATIONS

This story is useful in explaining the difference between Coaching, Consulting, Mentoring, Parenting and Therapy. Please know that this is a generalization. There are lots of gray areas in this, and it is meant to be a very simple way to explain the differences. Let's take the example of learning to ride a bicycle.

Consultant: Studies the mechanics of riding the bike. Teaches you the laws of physics, how the bike is propelled, what is necessary for balance, and the laws of motion/propulsion. A consultant tells you where to sit and where to put your feet and when to pedal. They may even offer or suggest a training program to upgrade your bike. Then he/she leaves. Consultants are necessary experts.

Therapist: Discusses the basis for your fears about riding and the consequences of falling. Discusses if your parents rode, and why that might be important. Explains why it is important for your self-esteem or psyche for you to learn this and be successful. Therapists are very useful to unwind whatever baggage may be impeding your potential to ride.

Parent: Buys bike for you. May put on training wheels and take them off when they think you are ready. Runs by the bike holding on until you have balance to continue and then cheers you on as you go off riding into the sunset. Occasionally will threaten to take away riding privileges if you don't comply with ground rules.

Mentor: Shares with you their experience/expertise of bike riding. Gives you tips on "drafting" and the most effective way they've found to ride. Made it the way they think you should ride, gives you strategies about things like changing tires quickly in a race, how to get the most speed for your effort, what the best bike is to buy in their opinion, and how to negotiate gravel at the bottom of a hill. Teaches you their version of proper maintenance, warns you of dangers of riding in traffic, and tells you how to avoid them. Sometimes holds an "I know better than you since I've been there before, so you'd better listen to me" hierarchical position. ...

- Recall the most meaningful thing you did in the last week or so. *Be honest, be real.*
- Re-experience doing this activity. See it in your mind's eyes and get the feeling of what made this activity so meaningful
- Ask yourself: how come this was so important, so meaningful to me?
- Why it is so important to me? (continue to ask this question to the next answers until you get down to one word (i.e. Love, communication, Energy, fun, Silence etc)
- Write down: my highest goal is:
- Say this word out loud and acknowledge that quality as being part of who you really are.
- (*) Hero's Journey: Innocence | The call | Initiation | Allies | Breakthrough | Celebration

Descrizione: Dopo aver sognato in grande, in questa fase il coach e viene accompagnato attraverso un «reality check», riflettendo e analizzando le proprie competenze, aree di forze e debolezza rispetto al proprio sogni di carriera e valuterà la situazione di mercato.

STEP 2

CO-SENSING: observing reality	
ACTIVITY	TOOLKIT
Self- evaluation	
Core qualities	Core quality quadrant
Personality test	Hogan Flash
	Career Configuration
Mentor table	Mentor table exercise
My support team and feedback (friends/trusted colleagues etc)	My support team tool
	External feedback tool
What I need for my next career move?	Career transition map
Areas of strengths/improvements	My development questions
Positioning	
Understand the desired market	Interview with experts
Understand own position in the market	Position analysis tool

PERSONALITY TEST - HOGAN

STEP 2 | CO-SENSING

SELF EVALUATION

Punto di riferimento internazionale nella valutazione della personalità: Hogan Assessments vanta oltre trent'anni di esperienza al servizio delle organizzazioni. Gli strumenti Hogan aiutano i business a sviluppare i talenti migliori e valutare il potenziale dei leader. Costantemente aggiornati da un numeroso e riconosciuto team di ricercatori di settore, gli strumenti Hogan predicono la prestazione lavorativa attraverso la valutazione della personalità - sia nel suo aspetto "normale", sia nelle dimensioni che possono emergere in situazioni di stress (dealers) e di fronte alle scadenze.

MISURA

Misura i tratti della personalità in condizioni "normali" o la caratteristiche interpersonali necessarie per la crescita professionale. Il report permette una diagnosi di maggiore profondità rispetto alle implicazioni dei comportamenti rispetto alle leadership e dell'analisi delle expectancies manageriali.

MISURA DELLA PRESSIONE

Misura come le persone si comportano sotto stress o pressione. Identifica i rischi di performance (adattamento) che interferiscono con le esigenze delle persone ed fornisce informazioni sui gli effetti motivazionali. Il report emerge solo in situazioni dove la gestione non stanno perdendo la loro immagine pubblica (situazioni di alta stress o cambiamenti, multistage, multi soluzione ecc.)

MISURA DEI VALORI

Il test descrive i valori e gli obiettivi fondamentali della persona che lo guidano nelle decisioni e nella identificazione verso la cultura organizzativa di appartenenza e si mette al servizio del leader per l'engagement e per il conseguente percorso di carriera.

CORE QUALITIES QUADRANT(1/2)

STEP 2 | CO-SENSING

Core Quality

- What others appreciate about me
- What I encourage in others
- What I impact/demand in others

Allegory

- What I would like in myself
- What I dislike in others
- What I have to tolerate in others

STEP 2 | SELF EVALUATION

Phail

- What I am calling to do in my culture
- What others blame me
- What I tolerate in myself

Ch

- What I lack in
- What others
- What I admire

CAREER TRANSITION MAP

STEP 2 | CO-SENSING

goal-orientedness + **obsessive**

Core quality

indecision + **open-mindedness**

STEP 2 | SELF EVALUATION

SENIOR

MANAGER

MANAGER

DIRECTOR

AREAS OF STRENGTH & IMPROVEMENT

MY DEVELOPMENT QUESTIONS (2/2)

STEP 2 | CO-SENSING

Now that you have collected all the previous information, drill them down in this table, making sure to capture the priorities

STEP 2 | SELF EVALUATION

1 4/5 7 10

- WHERE I AM NOW: Ho capito come apprezzarmi nelle relazioni personali ma sono deviato da aspetti creativi, risposta realistica, a volte rinvincibile. Ho del modello di riferimento.
- WHERE I WANT TO BE: L'uscita emotiva (non rispondere di pancia ma di testa), non prendere sul personale. Avere pacata ma assertiva.

Descrizione: In questo step il coachee verrà aiutato a superare eventuali blocchi al cambiamento o al miglioramento, mettendo in discussione «assumptions», aiutandolo a mettere in prospettiva eventuali paure e a far confluire la nuova identità' nello story telling della propria biografia personale

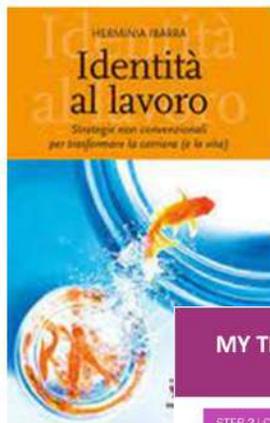
STEP 3

CO-INSPIRING: open the willing to change	
ACTIVITY	TOOLKIT
Preparing for the change	
<i>My transition step and journey</i>	BOOK 1: William Bridges – Transitions, making sense of life changes BOOK 2: Herminia Ibarra – Identità al lavoro Theory U – how to approach change Immunity to change tool

MY TRANSITION STEPS JOURNEY BOOK 1

STEP 2 | CO - INSPIRING

PREPARING FOR THE CHANGE



MY TRANSITION STEPS JOURNEY THEORY U

STEP 2 | CO - INSPIRING

PREPARING FOR THE CHANGE



MY TRANSITION STEPS JOURNEY IMMUNITY TO CHANGE MAP

STEP 2 | CO - INSPIRING

PREPARING FOR THE CHANGE

Commitment	Doing/not doing instead	Hidden competing commitments	Big assumptions
To better focus on a few critical things: • Delegate • Clarify what others depend on • Accept different approaches • Support small failures as learning • Challenge the thought process and logic	I let opportunities slip or distract me, not asking for help. I accept more tasks and sacrifice non-work-related things. I don't consistently balance time commitment to urgent and important rankings. I don't ask people to help me.	I fear missing a good opportunity, falling behind, or being committed to being independent and capable of anything. I feel selling my team down, if I put myself first, I feel guilty and selfish. I'm committed to being sufficient. I dislike learning unless it's checked-off a list or something that just has to be done. I'm committed to always finding a way to get it done.	If I am dependent on others and unable to do many things well, I lose my self-respect. If I put myself first, I'll become what I dislike in others—superficial and trivial. If I don't find a way to get things done, I'll stay behind.

COMMITMENT	DOING NOT DOING INSTEAD	HIDDEN COMPETING COMMITMENTS	BIG ASSUMPTIONS

Descrizione: Qui si passa all'azione attraverso lo sviluppo delle competenze mancanti e l'apprendimento su come si cerca un nuovo lavoro. L'obiettivo non è fornire opportunità di lavoro ma supportare il coach e nel processo di ricerca

STEP 4

CO-CREATING: prototyping actions

ACTIVITY	TOOLKIT
Skill development	
Learning style	Learning style test
My development plan	My support team
My development plan	Skills development opportunities
My development plan	Prototypes for behavioral change
CORPORATE JOB	
Job search – preparation & marketing	
CV & linkedin profile	Good CV & LinkedIn example
Networking	Networking toolkit/book
	Networking excel format
Head-hunters	How to approach (interview with head-hunter)
Social media (blog..)	How to effectively use them
Job search – Prepare the interview	
Prepare the interview	Interview preparation questionnaire or interview with HH
Simulation of interview	Role play with expert

MY LEARNING STYLE TEST (2/3)

STEP 4 | CO-CREATING

SKILLS DEVELOPMENT

SCORING PROCEDURES

Total up the two choices from Section One (Doing & Watching).

The one that has the larger number is your task preference.

Total number of **Doing** _____
Total number of **Watching** _____

Total up the two choices from Section two (Thinking & Feeling).

The one that has the larger number is your thought or emotional preference:

Total number of **Thinking** _____
Total number of **Feeling** _____

Each preference (high score) from the two above sections are used to determine your preferred learning style:

SECTION 3: YOUR PREFERRED LEARNING STYLE

If you prefer **Watching and Feeling** then this puts you in the **reflecting** category:

- Prefers to learn from activities that allows watching, thinking, and to review what has happened, such as brainstorming and cooperative groups.
- Lectures may be helpful but only if they provide expert explanations and analysis.
- Likes innovative and imaginative approaches to doing things.
- Prefers to view situations from many perspectives.
- Interested in people and tends to be feeling oriented.

If you prefer **Watching and Thinking** then you are in the **philosophy** category: Prefers to pull a number of different observations and thoughts into an integrated whole in a step-by-step manner (go from details to big picture).

- Prefers to reason logically and design models, theories, and projects.
- Likes lectures, analogies, systems, and case studies.
- Talking with experts is normally not helpful.

MY DEVELOPMENT PLAN SKILLS DEVELOPMENT OPPORTUNITIES

STEP 4 | CO-CREATING

SKILLS DEVELOPMENT



Which are the learning actions you can take to develop your skills?

- ...
- ...
- ...

NETWORKING MY ACTION PLAN

STEP 4 | CO-CREATING

JOB SEARCH | PREPARATION & MARKETING

TARGET COMPANIES

COMPANY NAME	INDUSTRY	POSITION	LOCATION	CONTACT	STATUS	DATE	REMARKS
London	AFAC	London	AFAC				
London	AFAC	London	AFAC				

MY CURRENT NETWORK

NAME	CONTACT	STATUS	DATE	REMARKS

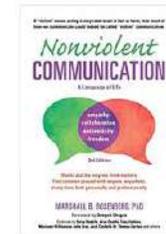


MY DEVELOPMENT PLAN SKILLS DEVELOPMENT OPPORTUNITIES

STEP 4 | CO-CREATING

SKILLS DEVELOPMENT

COMUNICAZIONE



Descrizione: Questo step ha l'obiettivo di autonomo il coachee dal coach e intraprendere un **ROAD-TRIP** indipendente finalizzato a perseguire i propri obiettivi di carriera, offrendo la possibilità di usufruire on demand di mini- coaching session di review e Q&A durante il percorso di ricerca di nuove opportunità di carriera

STEP 5

CO-EVOLVING: institutionalizing the new in practice	
<i>Review about process and results</i>	Retrospective Review
<i>Digest the practices and learnings</i>	Review the Playbook /final Q&A for self study
<i>Next steps</i>	Independent Action plan
<i>Connection</i>	3 sessions of 30 min to review the progress and for specific Q&A

MY INDIVIDUAL DEVELOPMENT JOURNEY PLAYBOOK

Name:

REVIEW ABOUT PROCESS & RESULTS

RETROSPECTIVE REVIEW

STEP 4 | CO - CREATING

CLOSURE

- HOW DO YOU FEEL?
- ENERGY LEVEL (1 to 10)
- WHAT WENT WELL?
- WHAT DID NOT GO WELL?
- WHAT TO CHANGE?



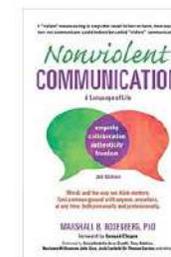
MINI – COACHING SESSIONS (30 MIN)

ADDITIONAL BIBLIOGRAPHY

STEP 4 | CO - CREATING

CLOSURE

COMMUNICATION





GIOVANNA BRAMBILLA
Senior Consultant

✉ gbrambilla@key2people.com

Laureata in Scienze Politiche, approfondisce le tematiche del personale con un corso di specializzazione presso l'Università Bocconi. Approda alla consulenza nel 1990, lavorando nella divisione di Executive Search del Gruppo Deloitte Consulting. Nel 2000 entra a far parte di una media azienda cosmetica italiana come responsabile dell'area HR.

Nell'azienda, che copre l'intero ciclo del prodotto, dalla fase creativa alla produzione e vendita sul mercato italiano ed estero, si occupa, a fianco dell'imprenditore, di impostare le policy di gestione, reclutamento e selezione, formazione e sviluppo del Personale.

Alla fine del 2006 entra in Key2people occupandosi, oltre che di Executive Search, di progetti di Assessment manageriale e Career Coaching per Università e Master.

Diploma di Executive Coach EEC (Scuola Europea di Coaching) omologato dalla ICF come "Accredited Coaching Training Program (ACTP)".



ILARIA BROVEDANI
Senior Advisor

✉ ibrovedani@key2people.com

Esperienza professionale di 20 anni maturata in aziende leader del settore ICT (Xerox), Banking (Generali) e Professional Services (Adecco, EY). Nel 1998 inizia la sua esperienza lavorativa. E' protagonista nella start up Adecco in Italia assumendo la responsabilità dello sviluppo del Veneto Orientale (prima area italiana per fatturato). Dopo 4 anni lascia Adecco e decide di intraprendere la carriera professionale in ambito Human Resources.

Nelle varie esperienze HR ricopre ruoli manageriali di responsabilità strategica sia su iniziative nazionali che internazionali (Southern, UK, Nordic), collaborando sempre a stretto contatto con il top management. Come HR ha maturato una solida esperienza nel disegno e implementazione di programmi di trasformazione manageriali, tecnologici e organizzativi.

Ha scelto di dedicarsi a HR in quanto crede da sempre nella centralità del Fattore Umano e nella capacità di evoluzione e cambiamento della persona.

Dal 2014 è certificata Senior Practitioner Coach (WEABC/EMCC) e si impegna nell'acquisizione e pratica di metodologie finalizzate allo sviluppo olistico della Persona.

TEAM DI PROGETTO (2/2)



GIORGIA MADONNO
Manager – Advisory

Executive con estesa esperienza internazionale, consulente imprenditore e artista. Ha vissuto e lavorato in Italia, Francia, Stati Uniti e per 15 anni in Cina e a Singapore. Ha raggiunto di recente Key2People dove sta sviluppando progetti di Change Management, facilitazione e formazione, individual e team coaching.

Dopo 15 anni in azienda come HR Director, ha fondato, a Hong Kong, Marco-Polo-Consulting, società di consulenza in sviluppo organizzativo e innovazione e con il suo team ha supportato clienti internazionali su un perimetro geografico Asia Pacific, sviluppando importanti progetti di Sviluppo Organizzativo, Employee Value Proposition e Sistema integrato HR, Leadership development, Change Management, facilitazione e Innovazione in ambito risorse umane e coaching, per aziende multinazionali, PME e start up. Ha svolto ruoli di temporary management come HR Director in Cina dello stabilimento produttivo di Changsha della JV GAC-FIAT, portandolo da green field all' S.O.P, e come HR Director Asia Pacific per Datalogic, dove ha sviluppato l'infrastruttura HR della Region.

Ha una doppia laurea in comunicazione presso le università di Torino e Lione. È stata professoressa presso l'EMBA del MIP / Tongji University in Cina in comportamenti organizzativi e risorse umane. E' assessor certificato Hogan, facilitatore Lego Serious Play e di Art of Hosting, esperta di U Theory, Design Thinking e Cross-culturale. È anche Graphic Recorder e ha sviluppata la metodologia "Art4Transformation & Creativity per lo sviluppo della visione sistemica e della capacità di gestione della complessità, dell'intelligenza emotiva e della creatività in ambito aziendale e individuale.

LE 4 TAPPE



NORD

TALK di riflessione con l'Esperto del Mercato per:

- «Aprire lo sguardo» sul futuro del ruolo
- Identificare i prossimi trend
- Interpretare l'evoluzione del proprio contesto/percorso.



EST

Attraverso una piattaforma dedicata sessione autonoma di **PRE-WORK** per:

- descriversi e rappresentarsi con la finalità di conoscersi meglio
- scoprire cose nuove di sé.



OVEST

Sessioni di **VIRTUAL COACHING** per attivare l'action plan declinando e sperimentando nei comportamenti quotidiani nuove azioni attraverso:

- Progettazione del Piano di Sviluppo Personale e Piano di Azione di Sessione (PAS)
- Applicazione nel day-by-day dei nuovi comportamenti e delle nuove capacità da agire.



SUD

Come progress, validazione di alcune iniziative da seguire per:

- Rendere autonomo il coachee dal coach e intraprendere un **ROAD-TRIP** per consolidare i comportamenti, continuare gli allenamenti intrapresi e acquisire nuovi tool.