

SERGIO BORRA



Benvenuti

Milano, 20 novembre 2014

**Segui la
Dale Carnegie Italia:**



www.dalecarnegie.it

Cos'è l'Engagement?

L'impegno ed il coinvolgimento razionale ed emotivo delle persone verso la propria azienda, accompagnati dal desiderio di realizzare performance eccellenti



Uno studio globale sull'Engagement



- **Condotto negli USA: Gennaio - Giugno 2012**
- **Condotto nelle altre aree:
Ottobre 2012 - Febbraio 2013**
 - **APAC (Asia-Pacific)**
 - **EMEA (Europe, Middle East, Africa)**
 - **America Latina**
- **Ricerca condotta da Dale Carnegie Training in collaborazione con MSW Research**



www.dalecarnegie.it

Perchè l'Engagement è così importante?



www.dalecarnegie.it

Engagement = Ritorno Economico



- **Collaboratori Engaged = performance aziendali migliori dal 40% fino al 202%, al di là della situazione economica (Watson Wyatt)**
- **Alti livelli di Engagement = +19% nel ritorno economico per gli azionisti dell'azienda**
- **Collaboratori Engaged = turnover più basso**



L'Engagement è fondamentale per raggiungere il successo

Completamente engaged

- Restano più a lungo in azienda
- Contribuiscono al suo successo economico
- Incrementano produttività e qualità



Parzialmente engaged

- Si concentrano sul compito non sul risultato
- Vogliono che gli si dica cosa fare
- Lo fanno, vengono pagati, vanno a casa

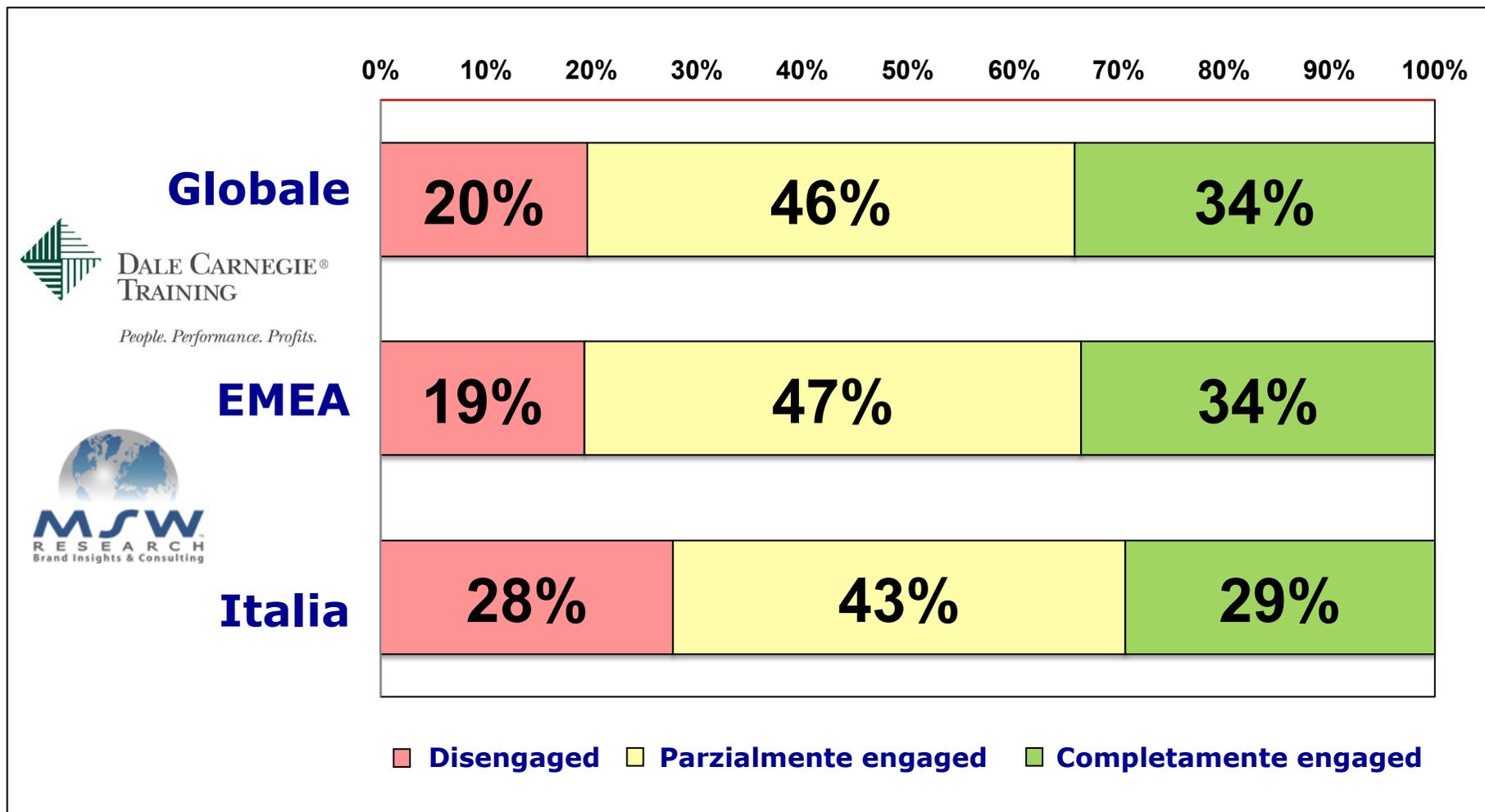


Disengaged

- Seminano negatività
- Ostacolano i cambiamenti
- Trasmettono sfiducia e ostilità



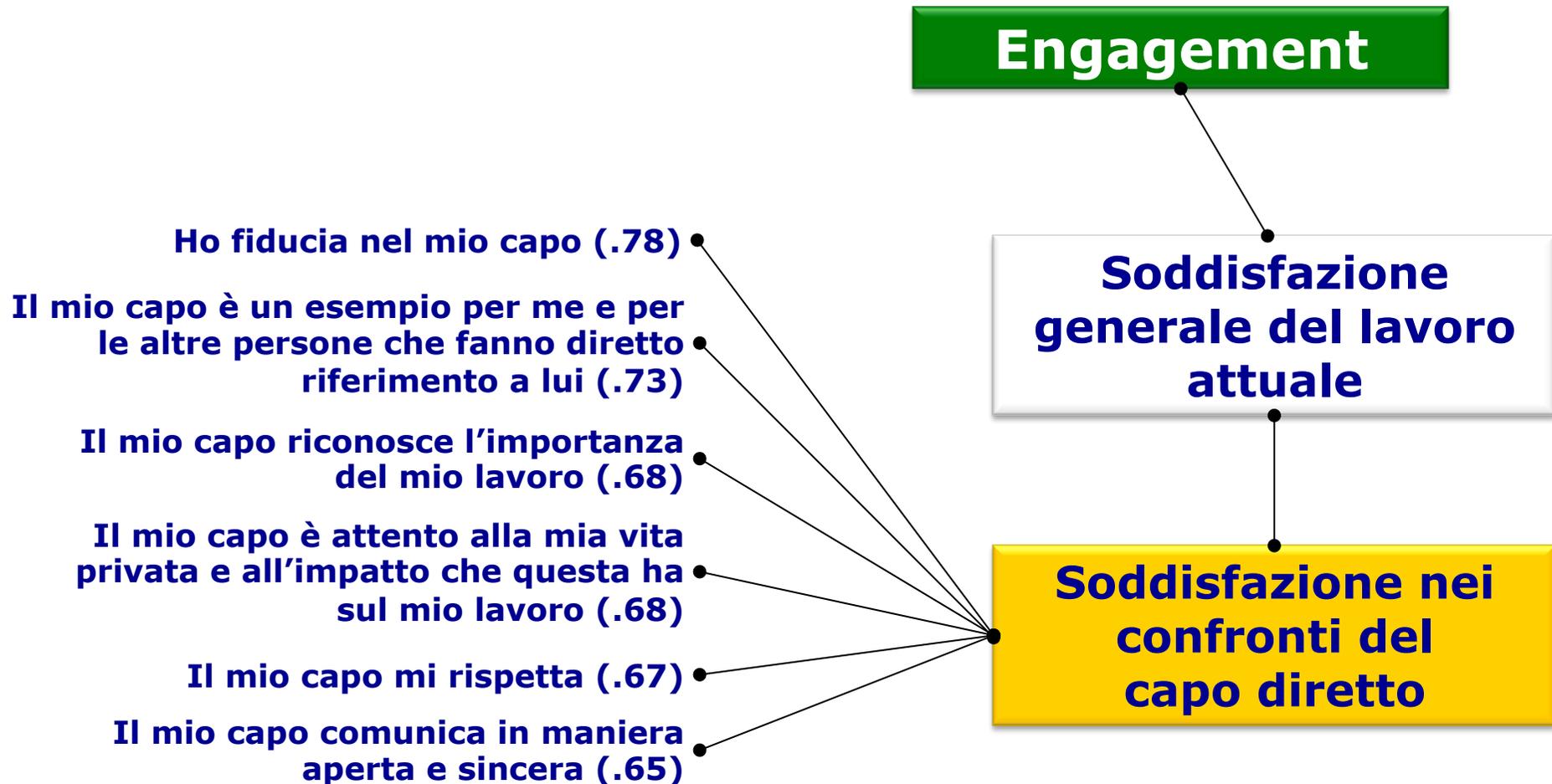
Livello di Engagement in azienda



I tre fattori chiave dell'Engagement











Cosa possiamo fare per ottenere ed esprimere il massimo Engagement?

**Le persone sostengono
il mondo che hanno
contribuito a creare**

Oltre il 40% delle aziende al top della classifica di Fortune nel 2000 non era già più presente nel 2010

In un'economia fondata sulla conoscenza, nella quale l'abilità consiste nel sapere le cose e dove la tecnologia e la situazione contingente cambiano estremamente in fretta, l'unica certezza che possiamo avere per mantenere il nostro posto di lavoro è la capacità di imparare in fretta

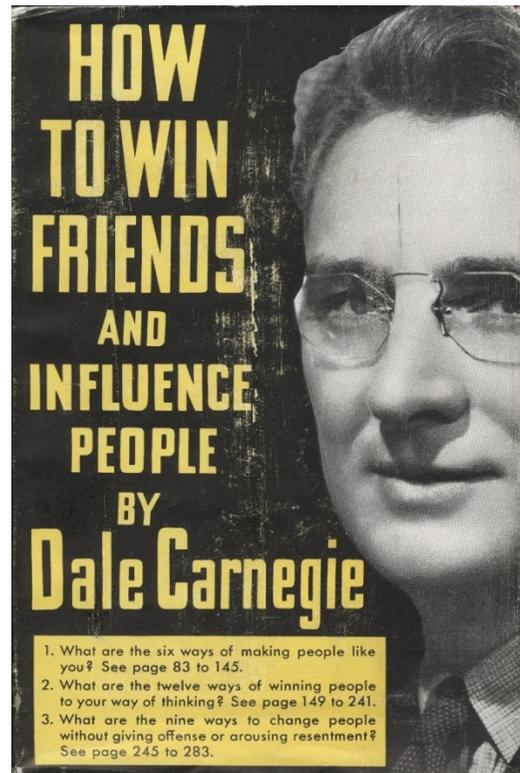
Peter Drucker



***Ciò che vi ha
portato fino a qui***

***non servirà per
portarvi fino a lì***





**RELAZIONARSI CON GLI ALTRI
CONTINUA AD ESSERE
IL PIÙ GRANDE PROBLEMA CHE
DOVREMO AFFRONTARE**

**Il vero cambiamento
sta nel riuscire
davvero a fare
ciò che si vuole fare**

FARE ALCUNE COSE DI PIÙ

FARE ALCUNE COSE DI MENO

**INIZIARE A FARE ALCUNE COSE CHE
NON STIAMO FACENDO ORA**

**SMETTERE DI FARE ALCUNE COSE CHE
STIAMO FACENDO ORA**

**Mettere in discussione, in modo costruttivo,
l'approccio consueto nel fare le cose**

**Lavorare per migliorare le idee nuove,
non per scoraggiarle**

**Creare una cultura di apprendimento che
porti alla crescita**

E NON

Avere l'approccio: "c'è solo un modo giusto"

Aver timore di cambiare processi, metodi, approcci

**Fare sforzi costruttivi per cambiare o migliorare
in base ai feedback ricevuti**

Essere entusiasti all'idea di imparare

E NON

**Essere sempre soddisfatti delle proprie
attuali capacità**

**Temere che gli altri possano percepire
lo sviluppo di nuove abilità come un segno
di debolezza o di incompetenza**

**LA QUALITÀ NON È PIÙ
UN VANTAGGIO COMPETITIVO**

LA QUALITÀ È UN OBBLIGO

**LA FIDUCIA È
UN VANTAGGIO COMPETITIVO**

Relatore:
Sergio Borra
Dale Carnegie Italia
Via Annibale Caretta, 1
20131 Milano
Tel. +39 02 2056991
Cell. +39 335 8129477

www.dalecarnegie.it
sergio.borra@dalecarnegie.it