

**IL MIO EXPERIENCE PLAN PER LO SVILUPPO DELLA DELEGA**

|  |  |
| --- | --- |
|  **SVILUPPARE****CONSAPEVOLEZZA** | **LE MIE RIFLESSIONI** |
| Meditazione con riempimento a tinta unita |  |
| *Riprendere il questionario «Micromanagement self assessment» e chiedere a 1 o più collaboratori di compilarlo pensando a voi.* * Analizzate le eventuali differenze che emergono tra la vostra auto osservazione e quella del vostro collaboratore
* Chiedete quali vostri comportamenti hanno condotto a tale diversa valutazione
* Individuate quali comportamenti di micromanagement potete/volete modificare e quali azioni potete mettere in campo per raggiungere questo risultato
* Dopo l’implementazione delle azioni, chiedete al vostro collaboratore un feedback: come sta andando?
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **RECUPERARE** **LA FIDUCIA** | **RETROSPETTIVA** |
| Stretta di mano con riempimento a tinta unita | **1. Come avevi descritto l’attività alla persona?*** Era chiaro lo scopo della attività?
* Erano chiare le tempistiche?
* Era chiaro quando la persona avrebbe dovuto iniziare a gestire l’attività?
* Era chiaro quando la persona avrebbe dovuto completare l’attività?
* Come era stato definito l’obiettivo?

**2. Cosa avevi detto alla persona perché accettasse positivamente l’attività delegata?*** Avevi spiegato perché avevi scelto lui/lei?
* Avevi illustrato i vantaggi/benefici per la persona?

**3. Avevi considerato l’eventuale necessità di formazione per la persona?*** Avevi dato spazio/verificato eventuali dubbi ed incertezze della persona nell’accettare l’attività?
* Avevi chiesto alla persona quali ostacoli avrebbero potuto impedire il raggiungimento del risultato?

**4. Avevi chiarito il livello di autonomia della persona?*** Quali risorse aveva a disposizione?
* Chi erano gli interlocutori con cui poteva interfacciarsi direttamente?

**5. Avevi stabilito momenti di monitoraggio?*** Se sì, sono stati rispettati?
* La persona ha potuto utilizzarli anche per eventuali richieste di supporto?
 |
| *Ripensate ad un episodio nel quale avete perso la fiducia in una persona perché non ha gestito con successo una attività che avete delegato.** Analizzate l’esperienza facendo un esercizio di retrospettiva attraverso le domande indicate nella colonna a destra.
* Valutate eventualmente se completare la retrospettiva coinvolgendo il collaboratore.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **UN PIANO D’AZIONE PER LA DELEGA** | **LE MIE RIFLESSIONI** |
| Elenco contorno | **STEP 1: individuate all’interno della lista la/le attività che hanno le seguenti caratteristiche:*** L’attività non vi permette di mettere in gioco vostre abilità particolari mentre consentirebbe a qualcuno del vostro team di farlo
* L’attività è time consuming e ripetitiva
* L’attività richiede competenze ed esperienza inferiori a quelle che voi possedete
* L’attività può essere una opportunità di crescita o/e di responsabilità per qualcuno del vostro team

**STEP 2: individuate quali competenze, skills e abilità specifiche richiede questa attività*** …………………………………….
* …………………………………….
* ……………………………………

**STEP 3: individuate chi, all’interno del vostro team, ha maturato tali competenze o potrebbe facilmente svilupparle con opportuni interventi di formazione o affiancamento*** …………………………………….
* …………………………………….

**STEP 4: immaginate cosa potreste fare di nuovo/diverso con il tempo che avrete a vostra disposizione delegando l’attività!** |
| *Ripercorrete la vostra “to do list” della settimana e poi procedete con i passi che trovate nella colonna a destra.* |