

**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.* |