

DELEGA EFFICACE

OTTENERE RISULTATI MIGLIORI ATTRAVERSO UNA CORRETTA GESTIONE DELLA DELEGA



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE



GABRIELE ACHILLI

Psicologo, Coach e Trainer – Titolare di PTMANAGEMENT

achilli@ptmanagement.it - www.ptmanagement.it



- Benessere e profitto sono facce della stessa medaglia
- Il talento umano genera il capitale economico
- La risposta alla crisi è nelle persone



Vai su [MENTI.COM](https://www.menti.com), inserisci il codice **4174 1391** e vota
LE TUE RESISTENZE A DELEGARE:

1. non ho tempo di formare le persone
2. faccio prima a farlo io
3. non posso permettermi errori
4. se non ci sono io si ferma tutta la baracca
5. fidarsi è bene, non fidarsi è meglio
6. lo so fare meglio di chiunque altro



DELEGA EFFICACE

3 MOTIVI PER CUI DI SOLITO NON PIACE DELEGARE



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE

I 3 MOTIVI PER CUI AI LEADER NON PIACE DELEGARE:

- Perdita di tempo
- Errori
- Perdita di controllo



AFFIDANDO DEL LAVORO AD UNA PERSONA:

- Impieghi molto tempo per insegnarglielo
- Le cose non vanno per il verso giusto
- Tu invece si che lo sai fare bene



Per cui continuo a farlo tu, che invece lo sai far bene!





Risultato?

sei **STRESSATO/A**

sei **PRIGIONIERO/A** del micro-management, delle [finte] urgenze, degli errori
[altrui]

I collaboratori rimangono passivi: **DIPENDONO** da te



Invece la delega è l'unico modo per:

LIBERARE il tuo tempo

CONCENTRARTI nelle aree del tuo lavoro in cui fai la massima differenza

DARE FIDUCIA. Così loro ti ripagheranno dando il meglio di loro

FAR CRESCERE i collaboratori. Finché tu ti sostituisci a loro, non acquisiranno mai l'autonomia e le competenze che hai tu





Fino ad oggi:

ci hai messo buona volontà, ma **NON BASTA!**

E allora eccoci qui a imparare qualcosa di più su questo asset fondamentale del management.



Vai su **MENTI.COM**, inserisci il codice **4174 1391** e vota
LE TUE RESISTENZE A DELEGARE:

1. non ho tempo di formare le persone
2. faccio prima a farlo io
3. non posso permettermi errori
4. se non ci sono io si ferma tutta la baracca
5. fidarsi è bene, non fidarsi è meglio
6. lo so fare meglio di chiunque altro



LE RESISTENZE DI CHI RICEVE LA TUA DELEGA



DELEGA EFFICACE

3 CASI VERI



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE

Caso vero. I due soci che **NON SI PARLANO**

SOCIO 1 – «Quando siamo dal cliente il mio socio parla poco con il cliente: le trattative le chiudo quasi da solo. Quando siamo tra noi due, tende a dirmi troppo spesso sì. Lo vorrei più autonomo, in modo che posso delegargli più attività»

Socio 2 - ...?



CASO VERO – Superpotere di **LEGGERE LA MENTE ALTRUI**

Il manager, Dr. G*****, dice:

“Sono molto deluso dal comportamento di Michele, ho fissato con lui gli obiettivi in modo molto chiaro e preciso, e ho controllato i risultati dopo un mese di attività.

Come al solito, sono dovuto intervenire in prima persona. Alla fine sono io il responsabile ultimo delle attività e non posso permettere che si facciano certi errori grossolani.

A Michele tanto non interessa, perché comunque quello che ci rimette la faccia davanti alla Direzione sono sempre e solo io!

È inutile, se le cose non le faccio io nascono sempre dei problemi e i risultati sono sempre inferiori alle aspettative. A volte mi chiedo se lo faccia di proposito...”

.



CASO VERO – Superpotere di **LEGGERE LA MENTE ALTRUI**

Michele pensa del suo capo, il Dr. G*****:

“Il Dr. G***** mi ha assegnato degli obiettivi in modo generico e mi ha anche detto che ero responsabile del loro raggiungimento. Ma, come sempre vuole che tutto venga fatto come lo farebbe lui.

Se non mi lascia libero di scegliere, a questo punto perché non lo fa direttamente lui? Dice sempre di essere un manager che delega molto ai suoi collaboratori, in realtà non delega un bel niente!

Il suo sogno sarebbe di avere dei cloni e non dei collaboratori. Sono stanco di questa situazione...”

.



Superpotere di **LEGGERE LA MENTE** altrui

Che faresti tu al posto del Dr. G*****, se dopo aver acquisito improvvisamente il superpotere di leggere nella mente altrui, **riuscissi a leggere i pensieri di Michele**, qui sopra letti?

SCRIVETELO IN CHAT

L'attività di delega si gioca sul delicato equilibrio tra la **libertà d'azione** del delegato e il **controllo esercitato** dal delegante.



La solitudine del Team Leader

In questo momento abbiamo bisogno di:

- Persone proattive
- Team affiatati
- Problem solver e non problem detector. Persone che risolvono problemi con le risorse che hanno
- Piani di carriera per tenersi i migliori, che altrimenti vanno al migliore offerente!
- Leader che ispirino fiducia e sicurezza, e perché no, che facciano guardare oltre l'ostacolo!
- Leader coraggiosi per affrontare l'incertezza di questa fase: covid, crisi approvvigionamenti, inflazione, ricambio clienti.
- ...

Come avere tutto questo?

1. fare da te
2. fare un giorno di formazione sul tema
3. creare un metodo di delega e crescita un poco alla volta, ~~senza sforzo~~, con poco sforzo e che diventi un'abitudine



La solitudine del Team Leader

Se il Team Leader cerca chi può aiutarlo a spostare il team da una maggioranza di persone poco autonome ad una maggioranza di persone autonome, a cui poter delegare quasi il 100% dell'operatività, chi può trovare?

Chi in azienda possiede questo Know-how?

- Il collaboratore? _____ ➔
 - Un tuo collega manager oppure il tuo socio? _____ ➔
 - Un tuo collega manager oppure il tuo socio appassionato come te di crescita personale? _____ ➔
 - L'HR? _____ ➔
 - Uno Psicologo-Psicoterapeuta? _____ ➔
 - Un Coach? _____ ➔
- **No** altrimenti non saresti qui ad ascoltarmi
 - **No** se gli manca l'interesse per la crescita personale
 - **Difficile** perché oltre alla buona volontà e alla lettura di qualche libro non ha un metodo
 - **Difficile** abbia esperienza di Training sull'argomento
 - **No** xchè conosce la mente umana ma non ha esperienza pratica del business
 - **OKKIO** a quelli che parlano bene, ma non hanno conoscenza approfondita della personalità: la laurea in risorse umane serve!

Un **PROFESSIONISTA HR** è consistente perché padroneggia teoria e pratica. Così Il Consulente HR è al servizio dei risultati HR



CASO VERO – **PROGETTO** con poco sforzo e che diventi un abitudine

Ciao M****, ecco come desidero raggiungere l'obiettivo di Delega efficace.

Il format che ti propongo è il seguente:

FASE 1. (3h) Avviamento (con tutti i Manager)

- Illustro i principi di delega
- svolgiamo piccoli esercizi subito
- Creiamo un piano di delega (lista delle azioni per delegare davvero e dei risultati da raggiungere)

FASE 2. Coaching personale con ogni Manager (1h per ogni sessione X 3 sessioni)

- Check sul lavoro svolto dal Manager e eventuali modifiche
- Implementazione del piano di delega

Poi si prosegue al bisogno fino al raggiungimento del risultato stabilito in fase 1



Vai su **MENTI.COM**, inserisci il codice **4174 1391** e vota
ESEMPI DI INSUCCESSO NEL DELEGARE:

1. Perché parlo e nessuno mi ascolta?
2. Tu che sei psicologo, fagli un Test
3. Io mi conosco già
4. Io so cosa aspettarmi dalle mie persone
5. Uso il CRM, il Cloud, il 4.0, i Gestionali, i Drive, La Lean. Siamo all'avanguardia

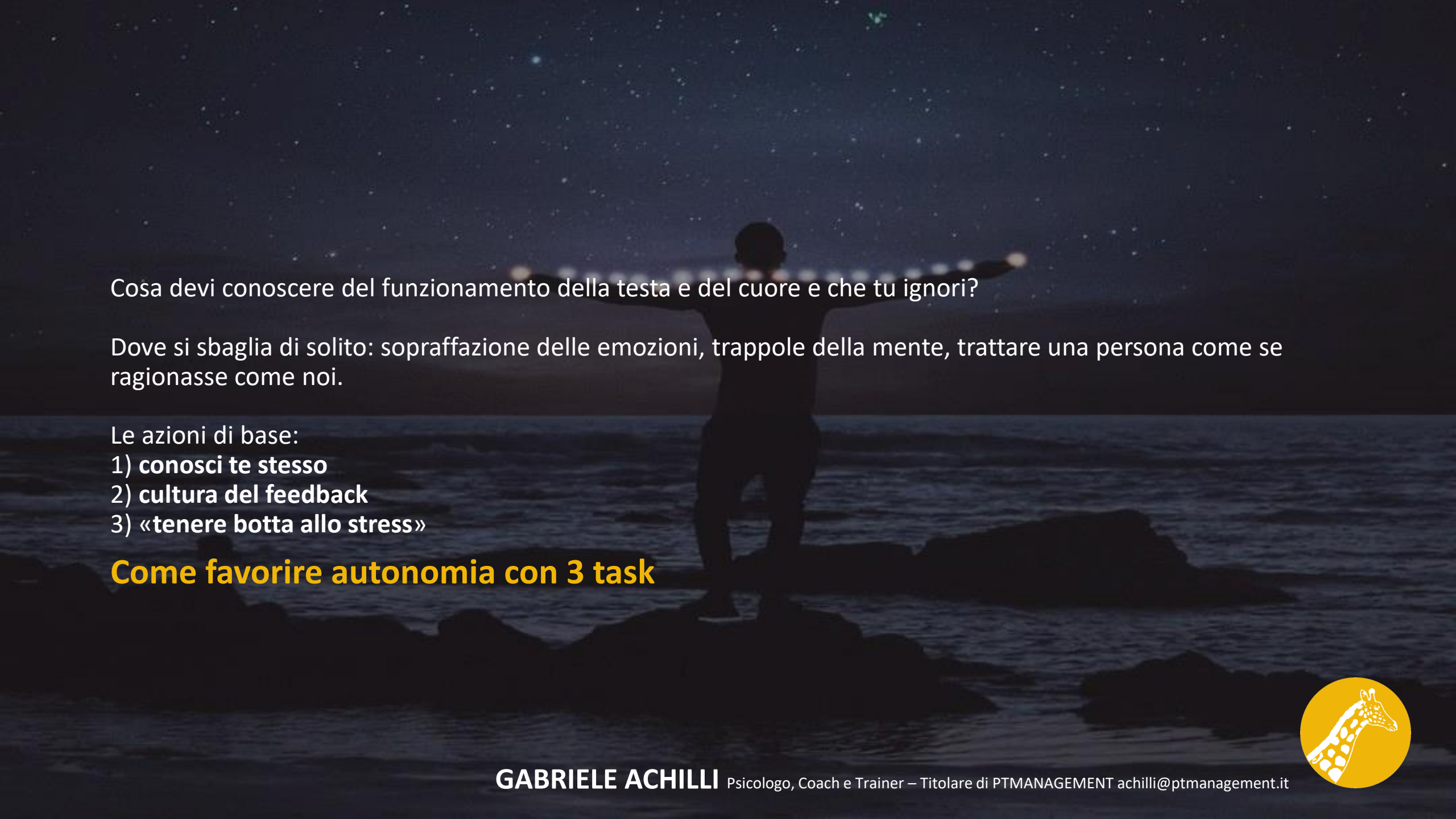


DELEGA EFFICACE

3 SUGGERIMENTI anzi 8



ASSEPRIM
FEDERAZIONE NAZIONALE SERVIZI
PROFESSIONALI PER LE IMPRESE



Cosa devi conoscere del funzionamento della testa e del cuore e che tu ignori?


Dove si sbaglia di solito: sopraffazione delle emozioni, trappole della mente, trattare una persona come se ragionasse come noi.

Le azioni di base:

- 1) **conosci te stesso**
- 2) **cultura del feedback**
- 3) **«tenere botta allo stress»**

Come favorire autonomia con 3 task



- 
- **Posso farlo da solo/a:** «se non ci fosse, come me la caverei?»
 - **Devo informarlo/la:** es. reportistica/output
 - **Devo condividere con lui/lei:** es. decisioni da prendere

Come favorire autonomia con 3 task



20 modi per rendere efficace la delega

Modo

1. Assegna risorse per portare a termine attività
2. Richiedi rapporti di avanzamento lavori
3. Esamina gli effetti della prestazione delegata
4. Dai lodi e ricompense
5. Intervieni nell'attività delegata solo se è il collaboratore a chiederlo
6. ...

Azione/Con chi

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____



La banca delle idee (indica la Priorità n°1)

-
-
-
-
-
-
-
-
-





GABRIELE ACHILLI

Psicologo, Coach e Trainer – Titolare di PTMANAGEMENT

achilli@ptmanagement.it - www.ptmanagement.it



- Benessere e profitto sono facce della stessa medaglia
- Il talento umano genera il capitale economico
- La risposta alla crisi è nelle persone

