



Leonardo Paoletti - AdActaConsulting

Sessione Parallela

Convivio – 31 marzo 2017



DARE FEEDBACK E DIVENTARE COACH COME GESTIRE I LOW PERFORMER

SEMBRA TUTTO MOLTO FACILE

ART. 2104 DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO

IL PRESTATORE DI LAVORO DEVE USARE LA DILIGENZA RICHIESTA DALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE DOVUTA, DALL'INTERESSE DELL'IMPRESA (...).

DEVE INOLTRE OSSERVARE LE DISPOSIZIONI PER L'ESECUZIONE E PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO IMPARTITE DALL'IMPRENDITORE E DAI COLLABORATORI DI QUESTO DAI QUALI GERARCHICAMENTE DIPENDE. (CODICE CIVILE)

Ma l'esperienza ci dice che non è così!!!!

GESTIRE I LOW PERFORMER

Gestire i Low Performers significa:

- ✗ Non accontentarsi della «distribuzione normale» ... ed evitare affermazioni del tipo: «un 20% di incapaci è normale»
- ✗ Utilizzare metodi efficaci anche quando l'istinto ci porterebbe ad evitare ogni contatto con il collaboratore svogliato
- ✗ Farsi domande «scomode», quali ho veramente fatto il possibile?
- ✗ Evitare di sostituirsi al collaboratore poco performante calandosi nel FARE
- ✗ E più difficile di tutti: costruire un sistema efficace di assegnazione di obiettivi, misurazione e controllo per essere «oggettivi»

NON È SOLO QUESTIONE DI RISULTATI

Quando nel team ci sono dei Low performer possono verificarsi 5 effetti «indesiderati»

- ✘ Gli output del gruppo diminuiscono sia in quantità che in qualità
- ✘ Gli altri componenti del gruppo vedono aumentare il loro carico di lavoro per compensare le inefficienze
- ✘ Cala il morale del gruppo ... la sindrome del «chi me lo fa fare»
- ✘ La Leadership del capo viene messa in discussione per mancanza di equità
- ✘ Ed ovviamente si perde tempo e risorse



I 3 PILASTRI DELLA GESTIONE DEI LP

In libreria esistono scaffali di libri di suggerimenti, ma in un recente survey fatto a Senior Manager (Leadership IQ Survey) solo il 14% affermava che nella propria azienda i Low Performer erano gestiti ed un 17% affermava di sentirsi a proprio agio nella gestione dei Low Performer.

Il denominatore comune delle varie teorie sono 3 punti chiave:

- ✕ Identificare i Low Performer ed i motivi che generano scarse prestazioni.
- ✕ Dare un Feedback chiaro ed oggettivo con strumenti di misura e di benchmarking
- ✕ Suggestire strade di soluzione e miglioramento della prestazione

Guarda caso proprio quello che molti capi, troppo impegnati, tendono a non fare.

UNA CONSIDERAZIONE GUIDA

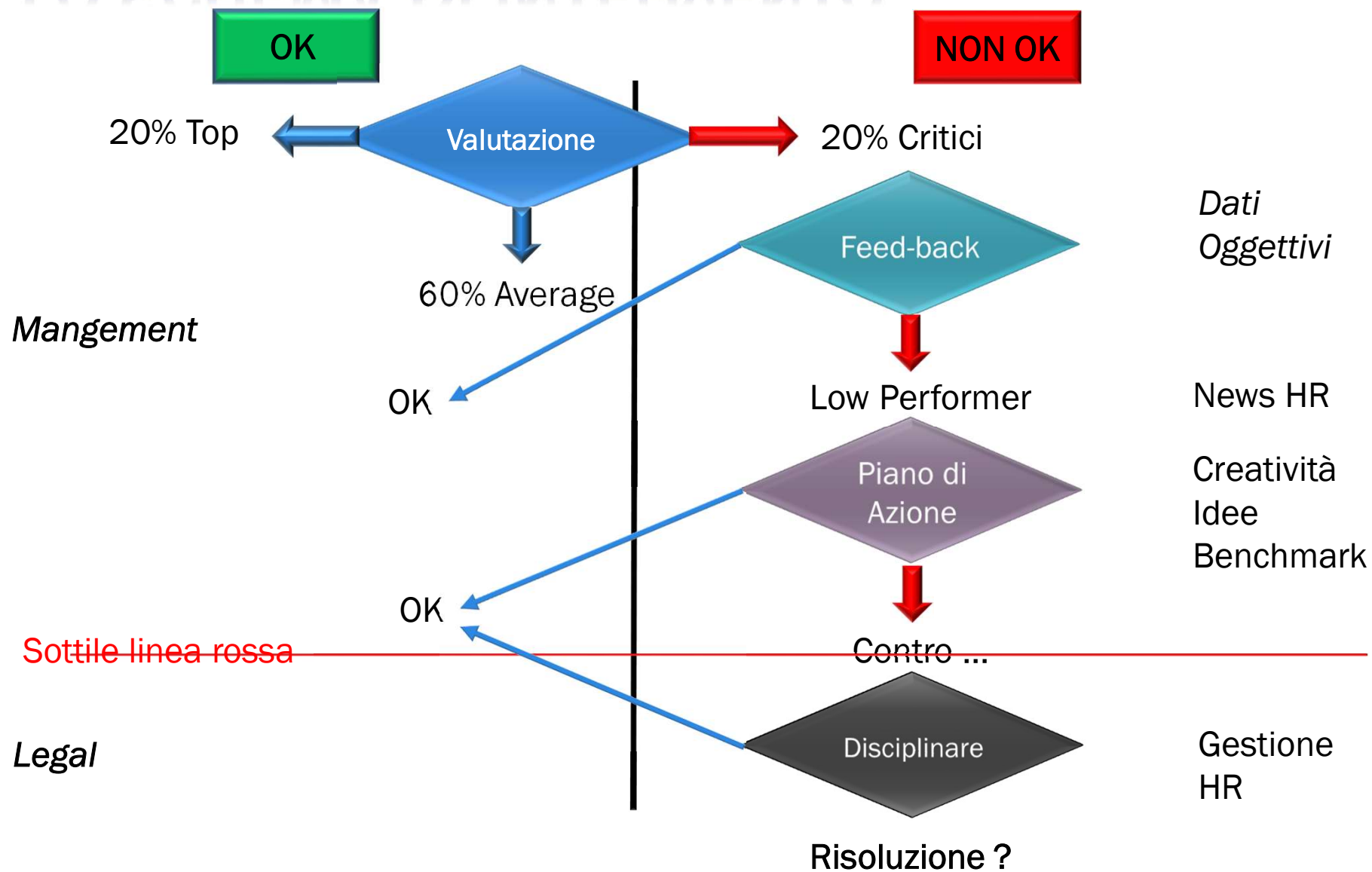
Le persone rispettano quello che verifichi, non
quello che ti aspetti che facciano!

Per questo i tuoi collaboratori prestano attenzione a
quello a cui tu presti attenzione.

Se i comportamenti che stai ottenendo non sono
quelli che ti aspetti, agisci subito!



LO SCHEMA DI INTERVENTO





**GRAZIE
PER L'ATTENZIONE!**

ALLE 16:30 TI ASPETTIAMO AL LABORATORIO
«DARE FEEDBACK E DIVENTARE COACH: COME GESTIRE I
LOW PERFORMER – UN APPROFONDIMENTO PRATICO
DELLA SESSIONE PARALLELA»