

SITUAZIONE 2

Il Sig. Gervasi Antonio è un suo collaboratore competente e scrupoloso. È nella sua posizione da circa un anno e ha solide ambizioni di ottenere maggiori responsabilità.

Gli avete affidato un incarico importante: quello di coordinare un progetto di innovazione a cui partecipano alcuni dipendenti del Servizio. La partenza di questo nuovo progetto comporterà una serie di vantaggi organizzativi. Ieri si è svolta la riunione del team di progetto durante la quale avete riscontrato che una fase del progetto ritarderà di circa 20 giorni.

Avete la sensazione che un altro partecipante al gruppo di lavoro possa avere causato tale ritardo. Non avete idea se Gervasi abbia fatto qualche tipo di intervento con quest'ultimo, ma ora i nodi vengono al pettine.

Le chiediamo di:

- a. Indicare quale/i azione/i intenderà svolgere per affrontare la situazione e all'interno di quale setting (contesto);
- b. Riportare se intenderà attivarsi con il Signor Gervasi e/o se intenderà intervenire anche nel gruppo di lavoro;
- c. Tenere un colloquio di 10 minuti illustrando gli aspetti principali che intenderà affrontare e con quali finalità;
- d. Accennare qual è per lei il valore della delega;
- e. Accennare su quali aspetti avrebbe incentrato inizialmente il processo di delega al Sig. Gervasi;
- f. Discutere con la commissione:
 - i. le ragioni che l'hanno indotta a scegliere tali azioni e contenuti;
 - ii. lo stile di leadership che intende trasmettere;
 - iii. quali azioni intenderà attivare per monitorare il coordinamento del signor Gervasi;
 - iv. se e quali azioni intenderà attivare per il monitoraggio del gruppo di lavoro.

SITUAZIONE 1

Dopo due settimane dalla sua entrata al ruolo come Direttore, si è trovata/o a dover valutare come intervenire con la Sig.ra Leopardi Angela, una collaboratrice, che invece di svolgere l'attività formativa programmata, ha gestito normalmente la sua attività d'ufficio.

Non ci avete fatto caso subito, ma ora controllando la programmazione degli impegni del personale ve ne siete accorta/o.

Le chiediamo di:

- a. Indicare quale/i azione/i intenderà svolgere per affrontare la situazione e all'interno di quale setting (contesto);
- b. Riportare se intenderà attivarsi solo con la signora Leopardi o con tutto il personale;
- c. Illustrare in 10 minuti gli aspetti principali che intenderà comunicare e con quali strumenti;
- d. Accennare qual è per lei il valore della formazione;
- e. Indicare se e come intenderebbe valutare il futuro fabbisogno e gli esiti della formazione svolta dal personale da lei coordinato;
- f. Discutere con la commissione:
 - i. le ragioni e le finalità che l'hanno indotta a scegliere i contenuti e le modalità di confronto con la signora Leopardi;
 - ii. lo stile di leadership che intende trasmettere;
 - iii. quali azioni programmerà per il futuro rispetto alla formazione;
 - iv. se intenderà sentire direttamente in futuro la signora Leopardi e riguardo a quali aspetti.

SITUAZIONE 4

Più di un vostro collaboratore vi dà l'impressione di non essere soddisfatto lavorativamente, ma a oggi nessuno di loro vi ha detto nulla in merito, e pertanto non potete contare su un chiaro feedback. Si tratta di collaboratori che complessivamente hanno un buon rendimento e che in passato hanno lavorato in discreta armonia.

Le chiediamo di:

- a. Riportare quali segnali considera rilevanti come indicatori di possibili insoddisfazioni lavorative;
- b. Indicare quale/i azione/i intenderà svolgere per affrontare la situazione;
- c. Riportare quali domande intenderà eventualmente fare per sollecitare i collaboratori, e che tipo di setting intenderà organizzare per porle (li illustri in 10 minuti);
- d. Discutere con la commissione:
 - I. le ragioni che l'hanno indotta a scegliere tali azioni e contenuti;
 - II. lo stile di leadership che intende trasmettere;
 - III. su quali fattori si basa la sua soddisfazione lavorativa;
 - IV. le leve che utilizzerebbe per aumentare la soddisfazione lavorativa dei collaboratori;
 - V. quali azioni attiverrebbe per monitorare nel tempo la soddisfazione dei collaboratori.