

Tool di navigazione per buoni colloqui con il personale



Istruzioni

Modello del tool

Obiettivi:

- Accompagnare efficacemente i diversi aspetti/ argomenti dei colloqui con il personale utilizzando tool semplici
- Consentire ai quadri dirigenti di essere sicuri e virtuosi nel condurre i colloqui con il personale.
- Accrescere la qualità del dialogo nei colloqui con il personale

Livello di difficoltà:



Non utilizzare se ...

... nei singoli tool sono indicate le situazioni in cui non dovrebbero essere utilizzati.

Compiti/Ruolo di responsabili HR/GSA:

- Guardi gli strumenti del tool di navigazione e ne utilizzi alcuni
- Informi le e i responsabili e dirigenti della sua azienda riguardo a questo tool e li incoraggi a usarlo con le loro collaboratrici e i loro collaboratori. La natura volontaria dell'utilizzo dovrebbe esserne la premessa
- Forse vale la pena di organizzare una mini-formazione o una sessione di domande/risposte?
- Forse esiste un periodo specifico di colloqui con il personale nella sua azienda? Una guida o altri ausili per i colloqui? Allora vuole eventualmente includervi questo tool o la comunicazione?
- Trovi il modo di ricordare ai quadri dirigenti l'uso del tool di tanto in tanto, per esempio usando lei stessa o lei stesso gli strumenti nei colloqui con i quadri e mettendo in luce il tool che ne è alla base.
- Magari vuole organizzare un confronto di esperienze (di 15 minuti) su questo argomento dopo qualche settimana / mese

Istruzioni passo per passo

- 1° passo: acquisire personalmente una visione d'insieme e condividere le esperienze
- 2° passo: impostare la comunicazione con superiori / responsabili di progetto e fornire il tool
- 3° passo: rispondere alle domande, condividere le esperienze e facilitare, se del caso, lo scambio di esperienze.
- 4° passo: ricordare l'uso del tool

Tool di navigazione per buoni colloqui con il personale

Istruzioni

Modello del tool

Questi tool possono essere di supporto in questo caso:

Valutazione delle prestazioni e feedback (retrospettiva) Varianti di CambioCampo

- Apprezzare il passato con [«Apprezzare il valore»](#), [«Biglietti d'applauso»](#), [«Quadro di riferimento per i piccoli successi»](#)
- Utilizzare il [«Feedback basato sul modello PID»](#) per dare un riscontro chiaro e costruttivo che favorisca l'apprendimento

Accordo sugli obiettivi (prospettive)

- Porre obiettivi motivazionali con la [«matrice 2x2»](#)
- Con [«Obiettivi Everest»](#) concordare gli obiettivi di sviluppo personale

Conoscere meglio il mio personale:

- Con [«La mia fonte di ispirazione»](#) scoprire che cosa è fonte di ispirazione per il mio personale
- Con [«Supereroi e supercattivi»](#) conoscere i punti di forza e le manie del mio personale
- Con [«Flow-Finder»](#) capire come entra nel flow il mio personale

Promuovere ed estendere i compiti

- Con [«Capacità e requisiti lavorativi: Così!»](#) Progettare i compiti per adattarli allo sviluppo
- Con [«Sostegno reciproco»](#) chiarire le giuste esigenze di supporto
- Con [«GROW»](#) aiutare le persone a trovare soluzioni con cui affrontare le loro sfide
- Con [«compiti completi»](#) garantire la trasparenza per compiti esistenti o nuovi