

## Case study no. 2

<b>Titolo del Case study / Good practice</b>	Passo dopo passo...
<b>Keywords (meta tag)</b>	Intelligenza Emotiva, abilità relazionali, empatia
<b>Fornito da</b>	IDP European Consultants
<b>Lingua</b>	<b>Italiano</b>
<b>Case study</b>	
<p>Il vostro team sta attualmente lavorando per portare a termine un progetto molto impegnativo: il tempo passa veloce, le scadenze sono impegnative e le attività sono complesse da implementare.</p> <p>Il personale del progetto sta facendo un ottimo lavoro, la loro esperienza, conoscenza e impegno sono stati eccezionali finora... Ma soddisfare le aspettative del contraente e degli stakeholder (in termini di qualità e di tempo) vi sta mettendo un'enorme pressione sulle spalle.</p> <p>Le energie si stanno erodendo più velocemente del tempo disponibile per riprendersi, e il team si sta stressando sempre di più. Gli effetti del lungo orario di lavoro stanno iniziando ad avere un impatto sulla comunicazione, collaborazione e cooperazione...</p> <p>Un incontro interno con il team rivela che, sebbene la maggior parte delle attività finali siano in atto e pronte per essere lanciate, la loro attuazione assorberà ulteriori risorse in termini di denaro e forza lavoro.</p> <p>Il denaro non è un problema: il dipartimento finanziario era a conoscenza della struttura di bilancio e i fondi sono già disponibili, ciò che davvero ti preoccupa è negoziare con il team il loro coinvolgimento aggiuntivo nell'ultimo ciclo di attuazione del progetto.</p> <p>Siete molto stanchi e anche sotto pressione, ma da un lato non potete permettere che il progetto fallisca in questi ultimi momenti, e dall'altro dovete affrontare una carenza di energie e concentrazione che può potenzialmente portare ad errori critici in una fase così delicata.</p> <p><b>Domande sul Case Study:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In qualità di responsabile, come sproneresti il team in quest'ultima fase?</li> <li>2. Quale potrebbe essere lo stile di leadership migliore da implementare?</li> <li>3. Cosa fare per prevenire il burn out definitivo?</li> </ol>	
<b>Link di riferimento (se presenti)</b>	Elaborazione propria*

	<i>*Lo scenario presentato è completamente di fantasia. Qualsiasi riferimento a fatti e persone è puramente casuale.</i>
<b>Tipo di material</b>	<b>CASE STUDY</b>

(Risposte suggerite a pagina 2)

## Risposte suggerite

Come team leader, questo scenario è particolarmente problematico per te: è tua responsabilità soddisfare le aspettative del tuo capo, ma allo stesso tempo sei anche responsabile del benessere della tua squadra...

### ***In qualità di responsabile, come sproneresti il team in questa ultima fase?***

Siate aperti e onesti, valorizzate e riconoscete il prezioso contributo di tutti finora. Chiariamo le cose: "Signore e signori, so che è stata molto dura, so che avete dato tutto quello che avevate e i vostri sforzi non passano inosservati. Facciamo un ultimo sforzo e poi festeggeremo il traguardo raggiunto".

### ***Quale potrebbe essere lo stile di leadership migliore da implementare?***

Quando in modalità crisi, le gerarchie tendono ad essere più piatte. Hai davvero bisogno di dimostrare al tuo team che "siamo tutti sulla stessa barca". Sbarazzati di routine e formalità ridondanti, sporcati le mani con loro... qualsiasi fatto vale più di mille parole.

### ***Cosa fare per prevenire il burn-out definitivo?***

Aiuta la squadra a concentrarsi sulla luce infondo al tunnel, non sulla sua oscurità.